

GUIDE

till rekrytering



FRIENDS OF EXECUTIVE

Innehållsförteckning

1	Vad är skillnaden mellan Executive Search och Publika rekryteringar?	3
2	Vad är viktigt att tänka på i en rekryteringsprocess för en arbetsgivare?	4
3	Hur skall man tänka när man skall rekrytera internationellt eller hitta kandidater från ett annat land?.....	5
4	Hur kan man undvika en felrekrytering?	6
5	Vad kostar och innebär felrekrytering?	7
6	Vad är fördelen med att göra karaktärdrags- och kognitiva tester på kandidater i en rekryteringsprocess?.....	8
7	Varför skall man utföra Bakgrundskontroller på kandidater i en rekryteringsprocess?	9
8	Varför är referenstagning viktigt i en rekryteringsprocess?	10

1

Vad är skillnaden mellan Executive Search och Publika rekryteringar?

Skillnaden mellan Executive Search och Publika rekryteringar ligger i hur de genomförs och vilken typ av kandidater som söks.

Executive Search är en typ av rekryteringsprocess där en specialiserad rekryteringsbyrå anlitas för att söka efter högre befattningar och ledande positioner i en organisation. Den här typen av rekrytering används vanligtvis för att söka efter kandidater som har specifika färdigheter, erfarenheter och personlighetsdrag. Det är en diskret process där man riktar in sig på specifika kandidater och försöker övertala dem att byta jobb eller att ta en ny position i organisationen. Detta kan innebära högre kostnader och ta längre tid att genomföra, men resulterar ofta i en högre kvalitet på de kandidater som hittas.

Publika rekryteringar är en typ av rekryteringsprocess som används för att fylla lediga positioner inom en organisation. Det är en öppen process som annonseras och marknadsförs till allmänheten. Ansökningar tas emot från kandidater som matchar de krav som anges i jobbannonsen och en urvalsprocess genomförs. Denna typ av rekrytering är vanligtvis mer kostnadseffektiv än Executive Search men kan resultera i ett större antal kandidater att hantera och en lägre kvalitet på de sökande.

Sammanfattningsvis kan man säga att Executive Search är en mer exklusiv och specialiserad form av rekryteringsprocess som används för att söka efter högre befattningar och ledande positioner, medan Publika rekryteringar är en mer öppen process som används för att fylla lediga positioner inom en organisation.

2

Vad är viktigt att tänka på i en rekryteringsprocess för en arbetsgivare?

Det finns många saker som är viktiga att tänka på för en arbetsgivare i en rekryteringsprocess. Här är några av de viktigaste:

Definiera jobbets krav

Innan rekryteringsprocessen börjar är det viktigt att arbetsgivaren definierar jobbets krav tydligt, inklusive nödvändiga färdigheter, erfarenheter och personliga egenskaper som är relevanta för jobbet. Detta kommer att hjälpa arbetsgivaren att identifiera de bästa kandidaterna.

Använd en mångfald av rekryteringskanaler

Det är viktigt att använda en mångfald av rekryteringskanaler för att öka chansen att hitta de bästa kandidaterna. Detta kan inkludera sociala medier, jobbannonser, arbetsförmedlingar, rekryteringsbyråer och rekommendationer från befintliga anställda.

Välj en rättvis och opartisk urvalsprocess

Arbetsgivaren bör välja en rättvis och opartisk urvalsprocess för att undvika diskriminering och säkerställa att alla kandidater har en lika möjlighet att få jobbet. Detta kan inkludera standardiserade intervjufrågor, bedömningscenter och testning.

Utför bakgrundskontroller och referenstagning

Arbetsgivaren bör utföra bakgrundskontroller och referenstagning för att verifiera kandidatens information och få en oberoende bedömning av deras prestationer och personlighet. Detta kan hjälpa till att minska risken för felrekrytering och säkerställa att den valda kandidaten är lämplig för jobbet.

Erbjud en positiv kandidatupplevelse

Det är viktigt att erbjuda en positiv kandidatupplevelse för att visa att företaget är en bra arbetsgivare och att locka till sig de bästa kandidaterna. Detta kan inkludera att hålla en öppen dialog med kandidaten, ge feedback under processen och ge en tydlig och transparent bild av jobbet och företaget.

Utvärdera rekryteringsprocessen

Efter avslutad rekryteringsprocess bör arbetsgivaren utvärdera processen för att identifiera styrkor och svagheter och förbättra den inför framtida rekryteringar. Detta kan inkludera att analysera resultat från intervjuer och tester, utvärdera använda rekryteringskanaler och samla feedback från befintliga anställda och kandidater.

3

Hur skall man tänka när man skall rekrytera internationellt eller hitta kandidater från ett annat land?

Att rekrytera internationellt eller hitta kandidater från ett annat land kan vara en utmaning, men det finns flera saker man kan tänka på för att underlätta processen:

Definiera dina krav

Innan du börjar söka efter kandidater är det viktigt att du har en klar bild av vad du letar efter. Definiera dina krav för rollen och bestäm vilka färdigheter och egenskaper som är viktiga för att lyckas i jobbet.

Använd rätt kanaler

Det finns olika kanaler att använda när du letar efter kandidater från ett annat land. Det kan vara internationella jobbsajter, sociala medier, rekryteringsbyråer eller nätverk med tidigare utbytesstudenter eller personer med utlandserfarenhet.

Var medveten om kulturella skillnader

När du rekryterar från ett annat land är det viktigt att ha en förståelse för kulturella skillnader som kan påverka rekryteringsprocessen. Till exempel kan rekryteringspraxis skilja sig mellan olika länder, liksom förväntningar på arbetsplatsen och kommunikationsstil.

Klar kommunikation

När du har hittat potentiella kandidater från ett annat land är det viktigt att ha en klar kommunikation om kraven för rollen, arbetsförhållanden, lön och andra relevanta faktorer. Se till att ha en öppen dialog och förtydliga förväntningar och behov.

Tänk på visum och arbetstillstånd

Om du anställer en kandidat från ett annat land behöver du tänka på visum- och arbetstillståndsprcessen. Se till att ha en tydlig plan för att hjälpa kandidaten att få nödvändiga dokument och tillstånd.

Att rekrytera internationellt kan öppna upp för nya talanger och perspektiv, men det kräver också lite extra planering och förberedelser. Genom att tänka på dessa faktorer kan du öka dina chanser att hitta rätt kandidat för rollen.

4

Hur kan man undvika en felrekrytering?

Det finns flera saker som man kan göra för att undvika en felrekrytering. Här är några exempel:

Tydlig och realistisk beskrivning av jobbet

Se till att beskrivningen är tydlig och realistisk. Detta kan hjälpa till att locka rätt kandidater och ge en realistisk bild av vad som förväntas av dem.

Använda rätt rekryteringskanaler

Använda de rätta rekryteringskanalerna som passar för den positionen. Det kan vara en kombination av sociala medier, rekryteringsföretag och jobbannonser på nätet eller i print.

Grundlig urvalsprocess

Genomför en grundlig urvalsprocess som inkluderar flera intervjuer, referenstagning och eventuellt arbetsprov. Detta kan hjälpa till att identifiera kandidater som matchar både arbetsbeskrivningen och företagets kultur.

Involvera flera personer i rekryteringsprocessen

Involvera flera personer i rekryteringsprocessen, inte bara den som ska ha anställda. Det kan hjälpa till att se till att flera perspektiv tas i beaktning och öka möjligheten att hitta den rätta kandidaten.

Bedöm personlighet och kultur

Utvärdera kandidaternas personlighet och se till att de passar in i företagets kultur. Detta kan hjälpa till att minska risken för konflikter och säkerställa en bättre samverkan med övriga anställda.

Lägg ner tid och resurser på rekryteringsprocessen

Det är viktigt att lägga ner tillräckligt med tid och resurser på rekryteringsprocessen. Detta kan hjälpa till att säkerställa att rätt kandidat hittas och minska risken för felrekrytering.

5

Vad kostar och innebär en felrekrytering?

En felrekrytering kan vara kostsam både för företaget och för den anställda som har blivit felrekryterad. Här är några exempel på kostnader som kan uppstå vid en felrekrytering:

Kostnader för rekrytera om

Om en felrekrytering görs, måste företaget börja om från början och annonsera efter en ny kandidat. Detta kan innebära kostnader för annonsering och rekrytering.

Tid och resurser som har lagts på rekryteringsprocessen

En felrekrytering kan innebära att mycket tid och resurser har lagts på rekryteringsprocessen utan att det resulterade i en lyckad anställning. Detta kan innebära att värdefulla resurser och tid har slösats bort.

Träning och utbildning

Om en felrekrytering görs, kan det innebära att den anställda behöver tränas och utbildas för att utföra arbetsuppgifterna på ett tillfredsställande sätt. Detta kan också innebära kostnader för företaget.

Produktivitetsförlust

Om en felrekrytering görs, kan det innebära att den anställda inte är produktiv och effektiv på jobbet. Detta kan ha en negativ påverkan på företagets produktivitet och resultat.

Kostnader för att säga upp eller omplacera den anställda

Om det visar sig att den anställda är felrekryterad och inte passar in i organisationen, kan det innebära kostnader för att säga upp eller omplacera den anställda.

Sammanfattningsvis kan kostnaderna för en felrekrytering variera beroende på företagets storlek och bransch, men det kan vara en dyr process både i termer av tid, resurser och pengar. Det är därför viktigt att vara noggrann i rekryteringsprocessen och se till att rätt person rekryteras från början.

6

Vad är fördelen med att göra karaktärsdrags- och kognitiva tester på kandidater i en rekryteringsprocess?

Att använda karaktärsdragstester och kognitiva tester i rekryteringsprocessen kan ha flera fördelar:

Objektivitet

Tester ger objektiva resultat som kan användas för att bedöma en kandidats förmåga och potentiella passform för en roll. Detta kan bidra till att minska risken för subjektivitet och partiskhet i rekryteringsbeslut.

Mätbarhet

Tester ger mätbara resultat som kan användas för att jämföra kandidater på ett mer konkret sätt än att bara bedöma deras CV eller intervju. Detta kan hjälpa arbetsgivare att göra mer välgrundade rekryteringsbeslut.

Effektivitet

Tester kan hjälpa arbetsgivare att snabbt sålla ut kandidater som inte uppfyller de nödvändiga kraven för en roll, vilket kan spara tid och pengar i rekryteringsprocessen.

Förutsebarhet

Karaktärsdragstester och kognitiva tester kan hjälpa arbetsgivare att förutse en kandidats beteende och prestation på arbetsplatsen, vilket kan minska risken för att anställa en kandidat som inte kommer att passa in i företagskulturen eller inte kommer att kunna utföra jobbet effektivt.

Det är viktigt att notera att tester inte bör vara den enda faktorn som används för att fatta rekryteringsbeslut. Det är också viktigt att ta hänsyn till andra faktorer som arbetslivserfarenhet, utbildning, personliga referenser och intervjuresultat.

7

Varför skall man utföra Bakgrundskontroller på kandidater i en rekryteringsprocess?

Bakgrundskontroller är viktiga i rekryteringsprocessen av flera anledningar, här kommer några.

Verifiera informationen i kandidatens CV

Bakgrundskontroller hjälper arbetsgivaren att bekräfta om kandidatens utbildning, arbetslivserfarenhet och andra påståenden i CV:t är sanna. Detta hjälper till att undvika bluffmakare och falska CV:er, vilket kan vara en förlust för företaget.

Minska risken för rättsliga konsekvenser

Genom att utföra bakgrundskontroller kan arbetsgivaren minska risken för rättsliga konsekvenser. Till exempel kan det hjälpa till att undvika att anställa personer med en brottslig bakgrund för vissa jobb eller att anställa personer som har varit inblandade i trakasserier eller diskriminering på tidigare arbetsplatser.

Skapa en säker arbetsmiljö

Att anställa personer utan korrekta bakgrundskontroller kan öka risken för säkerhetsproblem på arbetsplatsen. Att kontrollera kandidatens bakgrund kan avslöja problem som kan innebära risker för arbetsplatsen, exempelvis om personen har tidigare begått brott eller har en historia av drogmissbruk.

Stärka företagets varumärke

Att anställa personer som har genomgått en grundlig bakgrundskontroll kan ge företaget en positiv image. Det visar att företaget tar rekryteringsprocessen på allvar och att man bryr sig om att anställa säkra och pålitliga medarbetare.

Öka chansen att anställa rätt person

Genom att utföra bakgrundskontroller kan arbetsgivaren få en bättre uppfattning om kandidaten och deras lämplighet för jobbet. Det kan ge arbetsgivaren viktig information om kandidatens karaktär och egenskaper som kan hjälpa till att fatta rätt beslut om vem som ska anställas.

8

Varför är referenstagning viktigt i en rekryteringsprocess?

Referenstagning är en viktig del av rekryteringsprocessen eftersom det ger arbetsgivaren möjlighet att få en oberoende bedömning av kandidatens prestationer, färdigheter och personlighet från personer som har arbetat med eller haft en professionell relation med kandidaten tidigare. Här är några av de viktigaste skälen till varför referenstagning är viktigt.

Bekräfta informationen i kandidatens ansökan

Referenstagning ger arbetsgivaren en möjlighet att bekräfta den information som presenterats av kandidaten i ansökan, inklusive deras utbildning, arbetslivserfarenhet och andra prestationer.

Bedöma lämplighet för jobbet

Referenstagning kan ge en mer detaljerad inblick i kandidatens prestationer och färdigheter, vilket kan hjälpa arbetsgivaren att bedöma deras lämplighet för jobbet. Referenser kan ge exempel på hur kandidaten har hanterat specifika situationer och vilka färdigheter de har som skulle kunna vara relevanta för jobbet.

Få en bedömning av kandidatens personlighet och arbetsstil

Referenser kan ge en bedömning av kandidatens personlighet och arbetsstil, vilket kan vara lika viktigt som deras färdigheter och prestationer. Detta kan hjälpa arbetsgivaren att bedöma hur väl kandidaten skulle passa in i arbetsgruppen och företagskulturen.

Öka trovärdigheten i rekryteringsprocessen

Genom att ta referenser visar arbetsgivaren att de tar rekryteringsprocessen på allvar och vill vara säkra på att de anställer rätt person för jobbet. Detta kan öka trovärdigheten i processen och ge kandidater en positiv bild av företaget.

Minska risken för misstag och felrekrytering

Referenstagning kan bidra till att minska risken för felrekryteringar genom att ge en mer detaljerad och oberoende bedömning av kandidatens prestationer och lämplighet för jobbet. Detta kan hjälpa arbetsgivaren att undvika att anställa personer som inte är lämpliga för jobbet eller som inte passar in i företagskulturen.