



**Rekryteringskonsulter...
Behövs de verkligen eller
kan jag göra det själv?**

Intro

Att låta någon annan sköta rekryteringsprocessen kan låta både lockande och kanske lite överflödigt. Visst finns det fördelar med att göra jobbet själv, men desto bättre är anledningarna till att låta en konsult hjälpa till med rekryteringen. Att spara tid är bara en av dem.

Har du någonsin irriterat dig över hur svårt det kan vara att hitta rätt kandidat för jobbet? Då är du knappast ensam – att rekrytera kan vara en konst i sig. Även om den perfekta kandidaten befinner sig där ute så är det inte alltid helt enkelt att pricka rätt. Trots detta väljer många att rekrytera på egen hand, men ett bra alternativ är att låta ett rekryteringsföretag sköta processen.

Det finns mycket som talar för att det kan vara en god idé att ta hjälp av en rekryteringskonsult. En positiv effekt kan exempelvis vara att kandidaten vågar öppna upp sig för rekryteraren och ställa fler frågor. Viktigt att tänka på är samtidigt att rekryteringsfirman ska fungera som ett stöd för HR och se saker ur ett annat perspektiv.



Varför rekryteringskonsult?

Här spaltar vi upp några viktiga anledningar som kan göra det värt att satsa på en rekryteringskonsult istället för att rekrytera själv.

Tvingar dig som kund att bli tydlig

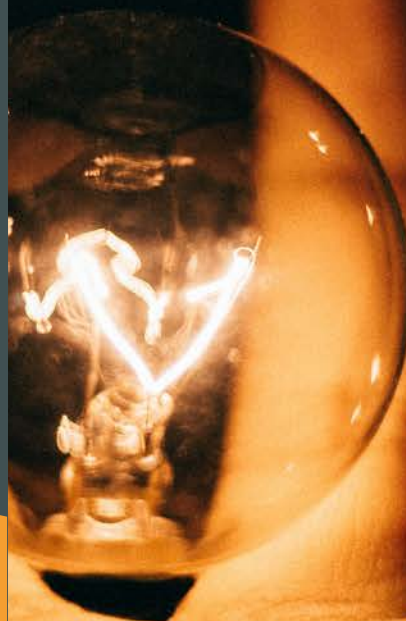
Här kan rekryteringskonsulten vara till stor hjälp. Är du tydlig med vad tjänsten innebär blir den också mer attraktiv, inte minst när kandidaten känner sig som klippt och skuren för jobbet. På så vis kan rekryteringskonsulten göra rekryteringsprocessen mer tidseffektiv både på kandidatsidan och på kundsidan. Rekryteringen går därmed snabbare och enklare.

Vet var specialistkompetensen finns

Som företag kan det vara svårt att hitta specialister eftersom många av dessa väntar på att bli kontaktade istället för att aktivt söka jobb. Att själv kontakta kandidater på konkurrerande företag anses varken vara etiskt korrekt eller en framkomlig väg för dig som skall rekrytera själv. En rekryteringskonsult har däremot dels insikt i var specialistkompetensen finns och kan också närma sig kandidater hos konkurrerande företag utan att det faller någon skugga över det företag som skall rekrytera.

Förmedlare mellan kund och kandidat

Den här länken är extra värdefull för att hålla kontakten med kandidaten medan parterna funderar. I många fall är kandidaten i flera processer och detta skall en rekryteringskonsult känna till. En skicklig rekryteringskonsult flaggar upp för dig när det är bråttom så att du inte tappar toppkandidaten. På så vis rinner ingenting ut i sanden.



Rekryteringskonsulten besparar dig känsliga samtal

Det är lättare för en oberoende part att ställa de jobbiga frågorna. Det är naturligt och självklart att en rekryteringskonsult frågar varför det finns en lucka i CV:t eller varför en person har haft korta anställningar. Det är rekryteringskonsultens jobb att ta reda på hur en kandidats nuvarande löneupplägg ser ut eller konfrontera en kandidat med eventuella fakta som inte verkar stämma. Du själv behöver inte hantera detta samtidigt som dina frågetecken blir uträtade.

Du sparar tid

Detta är en av de absolut största fördelarna med att anlita en rekryteringskonsult. Istället för att ägna dig åt tidskrävande rekryteringsprocesser har du med andra ord chansen att prioritera själva verksamheten och dem som redan arbetar på företaget. En erfaren rekryteringskonsult fungerar som din förlängda arm gentemot din övriga organisation. Det är rekryteringskonsulten som skall hålla den rekryterande chefen i handen och driva processen framåt. På så sätt frigörs tid från dig själv utan att du tappar kontrollen.

Kompetensbedömning

Många som rekryterar själva har svårt att avgöra om kandidaten verkligen sitter på kunskapen och förmågan som krävs för jobbet. En rekryteringskonsult som är specialiserad inom det område som du skall rekrytera och som träffar kandidater varje dag är många gånger bättre på att bedöma personens kompetens och lämplighet för en viss tjänst.





En rekryteringskonsult som dessutom arbetar med att kontakta kandidater som inte aktivt söker nytt jobb, kommer att få en mycket god förståelse för hur kandidater ser på ert företag idag.

Kandidatbedömning

En annan stor fördel med att anlita en konsult är att denna kan jämföra kandidaterna mer objektivt. Rekryterar man på egen hand kan det vara lätt att hamna i "liking"-fällan – det vill säga att man väljer kandidater som man har mycket gemensamt med och därför gillar.

Lyssnar på vad marknaden säger

En viktig aspekt av rekryteringen är även att på ett realistiskt sätt kunna sälja in företaget och dess tjänster. En rekryteringskonsult som dessutom arbetar med att kontakta kandidater som inte aktivt söker nytt jobb, kommer att få en mycket god förståelse för hur kandidater ser på ert företag idag. Det är feedback som är värdefull för dig och ditt företag. På så vis kan du få hjälp med hur ni skall tänka inför framtida rekryteringar men också kring hur ni kan arbeta med ert varumärke.

Kompetens- och personlighetsmixen

Med hjälp utifrån är chansen större att företagets personalmix blir rätt. En extern individ kan lättare se vilken typ av person som behöver plockas in. För att skapa ett dynamiskt företag räcker det exempelvis inte att bara anställa en personlighetstyp eller personer med likartad inriktning som övriga anställda. Många gånger är en mix av personer sund för att utveckla organisationen och affären. En erfaren rekryteringskonsult kan dessutom genomföra tester för att påvisa olika personlighetsdrag eller en vis förmåga.

Tvingar dig som kunden att tänka efter

En rekryteringskonsult kan utmana och få företaget att omforma sin strategi. Se rekryteringskonsulten som just en konsult och dra nytta av dennes kompetens inom området. På så sätt lägger du grunden för en fruktbar relation som innebär att ditt företag kan utvecklas och i förlängningen öka omsättningen och lönsamheten.

Lästips!

Tack för visat intresse!

Läs mer på levelrecruitment.se

LEVEL

levelrecruitment.se

