



LEVEL

Specialister på specialister

Det du inte ser i offerten

– guide för dig som ska köpa rekryteringstjänster



När ni ska rekrytera specialister och chefer handlar processen inte bara om att fylla en roll – den påverkar er verksamhets utveckling, konkurrenskraft och långsiktiga strategi. Det gör valet av rekryteringspartner affärskritiskt. Offerten ger en viss bild av pris och omfattning, men mycket av det som faktiskt avgör om rekryteringen blir lyckad ligger mellan raderna.

Den här guiden ger er verktyg att se förbi priset och istället utvärdera kompetens, metodik, marknadsförståelse och strategisk matchning. Målet är att hjälpa er välja en partner som stärker er affär, inte bara genomför en process.

Hur rekryteringsbranschen är uppdelad

För att göra ett bra val är det värdefullt att förstå hur branschen fungerar. Förenklat består den av tre segment:

Volym- och bemanningsföretag: Fokuserar på hög volym, snabba lösningar och stora databaser. Ofta bäst lämpade för mer generella roller.

Specialistrekryteringsföretag: Nischade mot specifika kompetensområden eller branscher och kombinerar urval med search. Ofta den bästa matchningen för mer komplexa roller.

Executive search: Jobbar mot ledningsgruppsnivå och arbetar främst med nätverk och headhunting av passiva kandidater.

Det är viktigt att välja aktör utifrån ambitionsnivå, rollens affärsvärde och komplexitet. Det som inte alltid syns i en offert är hur stor skillnaden faktiskt är i kvalitet och genomförande mellan dessa segment. Vi på Level Recruitment jobbar med specialist-rekrytering, men vi har även varumärket Level Executive där vi erbjuder executive search.



Viktiga frågor ni bör ställa er innan ni anlitar en rekryteringsfirma

Är företaget en seriös aktör?

Att rekrytera specialister och chefer är mer komplext och tidskrävande än många tror. En seriös partner tar höjd för det och ger realistiska tidsplaner vilket krävs när processerna är utmanande. Det syns sällan direkt i en offert, men erfarenhet, stabil verksamhet och transparent kommunikation påverkar träffsäkerheten och minskar risken för kostsamma felrekryteringar.

Vilken kompetens finns på företaget?

För den som rekryterar chefer och specialister är konsultens kompetens ofta avgörande. En senior konsult med branschförståelse kan identifiera vad som driver er affär och matcha kandidater utifrån det – inte bara utifrån cv.

Fråga efter referenser från liknande rekryteringar och undersök hur teamet är sammansatt. Kompetensen bakom processen syns inte i offerten, men påverkar resultatet direkt.

Vilka annonsmöjligheter erbjuds?

Olika roller kräver olika exponeringsstrategier. Ett rekryteringsföretag bör kunna guida er i vilka kanaler som ger bäst effekt baserat på målgrupp, marknadsläge och konkurrens om kompetensen.

En genomtänkt annonsstrategi kan komplettera searcharbetet på ett bra sätt genom att exempelvis exponera varumärket och göra kandidater uppmärksammade på tjänsten.

Vad menas egentligen med search?

Search är en av de största kvalitetsmarkörerna i rekrytering, men begreppet används olika.

För oss på Level innebär search att vi aktivt söker upp kandidater som inte själva söker jobb. Hos andra aktörer kan "search" betyda en enkel genomgång av egna databaser. Fråga därför alltid hur search genomförs i praktiken.

Searchens kvalitet syns sällan i offerten – men den avgör tillgången till rätt kompetens.

Hur ser rekryteringsprocessen ut?

Många processer ser liknande ut på pappret, men hur de faktiskt genomförs varierar stort. Vem gör urvalet? Hur genomförs intervjuerna? Är rekryteringsprocessen fördomsfri? Genomförs tester? Hur kvalitetssäkras kandidater?

Det är detta ni betalar för, och det som skapar skillnaden mellan en rekrytering som stöttar er affär och en som kräver omtag.

Hur tar företaget betalt?

Prismodeller varierar: fast pris, procent av lön, delbetalningar. Oavsett modell är det viktigt att förstå betalningsmodellen.

Ett lågt pris kan innebära mindre omfattande search, mer juniora konsulter eller begränsad marknadsbearbetning. Ser man rekrytering som en investering blir det tydligt varför det är viktigt att väga pris mot affärsnytta.

Vilka garantier lämnas?

En garanti säger mycket om hur säkra vi som leverantörer är på vårt eget resultat. Det är rimligt att en partner gör om rekryteringen om kandidaten inte lever upp till satta förväntningar.

Garantivillkoren är en indikator på företagets seriositet – så läs det finstilta så att du inte missar denna punkt!

Vilka tester behövs – och varför?

Tester är ett verktyg för riskminimering. Men alla tester passar inte alla roller. För ett resonemang med din rekryteringspartner så att rätt tester används i den aktuella rekryteringen.

Tydliggör vad ni behöver veta om kandidaten och säkerställ att testerna används på ett sätt som stärker träffsäkerheten, inte bara adderar kostnad.





Önskar ni hälso- och bakgrundskontroller?

Behovet varierar beroende på roll, bransch och ansvar. Det viktiga är att kontrollerna är relevanta och genomförs professionellt, så att ni minimerar risk utan att överpröva kandidater i onödan.

Hur mycket tid kan och vill ni lägga själva?

En lyckad rekrytering kräver ofta mer input från er än man tänker sig – särskilt om den ska bidra till er affärsstrategi. Genom att vara tydliga med er tillgänglighet kan vi planera processen så att den håller hög kvalitet utan onödiga förseningar.

Att stressa igenom en chef- eller specialistrekrutering leder ofta till dyrare omtag längre fram.

Är priset för lågt?

Om priset framstår som för lågt bör ni ställa er frågan: vad ingår inte? Rekrytering handlar om tid, kompetens och metod – och det är dessa komponenter som driver affärsnyttan.

Som regel får man vad man betalar för, och en lågkostnadslösning innebär ofta att någon del av processen hålls tillbaka.



Samarbeta med oss på Level Recruitment

När ni arbetar med oss lär vi känna er verksamhet på riktigt. Vi förstår era affärs mål, er kultur och vad som faktiskt skapar värde i rollen ni ska tillsätta. Vi följer kandidatmarknaden noggrant och vågar utmana när vi ser bättre lösningar. Vårt mål är att ni inte bara ska fylla en tjänst – utan stärka er affär, er strategi och ert framtida team.



Specialister på specialister

Att rekrytera rätt person till rätt position är avgörande för ett företags framgång, tillväxt och lönsamhet. Level är en rekryteringspartner som erbjuder heltäckande rekryteringsprocesser där search/headhunting och personlighetstest ingår. Sedan starten 2009 har Level Recruitment rekryterat tusentals specialister och chefer till företag, myndigheter och organisationer.

Läs mer på levelrecruitment.se