

Mer om å tiltrekke og beholde talenter

Vil du vite hvordan du faktisk oppfattes som arbeidsgiver?

Sjekk vurderingene dine på Jobbi.no.

Det gir deg et ekte bilde av:

- hvordan kandidater opplever deg som leder
- om oppfølgingen din er god nok
- om virksomheten leverer det den lover
- om merkevaren din påvirkes positivt eller negativt

Og husk:

En dårlig rekrutteringsprosess skader merkevaren din mer enn du tror.



For unge arbeidstakere er rekrutteringsprosessen ikke bare et HR-løp. Den er en vurdering av kultur, ledelse og profesjonalitet. Det dere gjør og ikke gjør avgjør om unge velger dere, anbefaler dere eller advarer andre mot dere.

Et konkret eksempel – som viser hva små handlinger betyr

Én bedrift ga ikke kandidaten intervju.

Likevel fikk kandidaten blomster og et personlig kort:

«Takk for tiden du brukte på oss. Vi ønsker deg alt godt videre.»

Resultatet?

Kandidaten fremsnakket bedriften.

Anbefalte dem videre.

Ville vurdert dem igjen.

En annen bedrift svarte **aldri**.

Ingen tilbakemelding.

Ingen avklaring.

Resultatet?

Kandidaten anbefalte venner å ikke bruke tid på dem.

Vil du ha 200 som fremsnakker eller 200 som sier dere ikke er verdt det?

Mer om å tiltrekke og beholde talenter

Hvordan oppleves rekrutteringsprosessen deres?

Her er spørsmål dere som bedrift må stille dere:

1. Oppleves prosessen vår respektfull?

- Svarer vi raskt?
- Følger vi opp skikkelig?
- Gir vi avslag på en menneskelig måte – ikke som standardiserte maler?

Respekt er første filter unge vurderer dere gjennom.

2. Er vi tydelige og ærlige fra start?

- Forteller vi hva rollen faktisk innebærer?
- Gir vi et realistisk bilde av arbeidsmengde, arbeidsmiljø og forventninger?

Tydelighet skaper tillit.

Tvil gjør at unge trekker seg eller slutter tidlig.

3. Føles prosessen vår menneskelig?

- Møter vi kandidater med varme, nysgjerrighet og tid?
- Eller opplever de oss som et maskineri, ikke mennesker?

Menneskelighet er en av de viktigste faktorene for om unge ønsker å jobbe hos dere.

4. Speiler prosessen kulturen vi ønsker å være kjent for?

- Eller selger vi noe som ikke stemmer internt?

Et gap mellom lovnad og realitet er en av de raskeste årsakene til at unge sier nei.

5. Ville vi selv søkt hos oss hvis vi opplevde denne prosessen?

Hvis svaret ikke er et tydelig “ja” – er svaret i praksis “nei”.

Dere mister ikke unge fordi de “er kresne”.

Dere mister unge fordi rekrutteringsprosessen deres viser dem at de ikke vil jobbe hos dere.

