

OVERBLIKKET ligger i Skyen

Hvad har en verdens førende hightech-virksomhed, en udkantskommune og en rekrutteringsvirksomhed tilfælles? Deres rekrutteringsstrategi er del af en vækstplan og bygger på sociale netværk, deling og dataknusning på rekrutteringsplatformen HR-Skyen.

Af Jette Westerdahl, Journalist

”

Kæden hopper jo af vores brand, hvis vi møder guldansøgere med et rekrutteringsunivers, der signalerer, at vi ikke orker at gøre det ordentligt

Tina Torntoft,
HR Manager,
Universal Robots

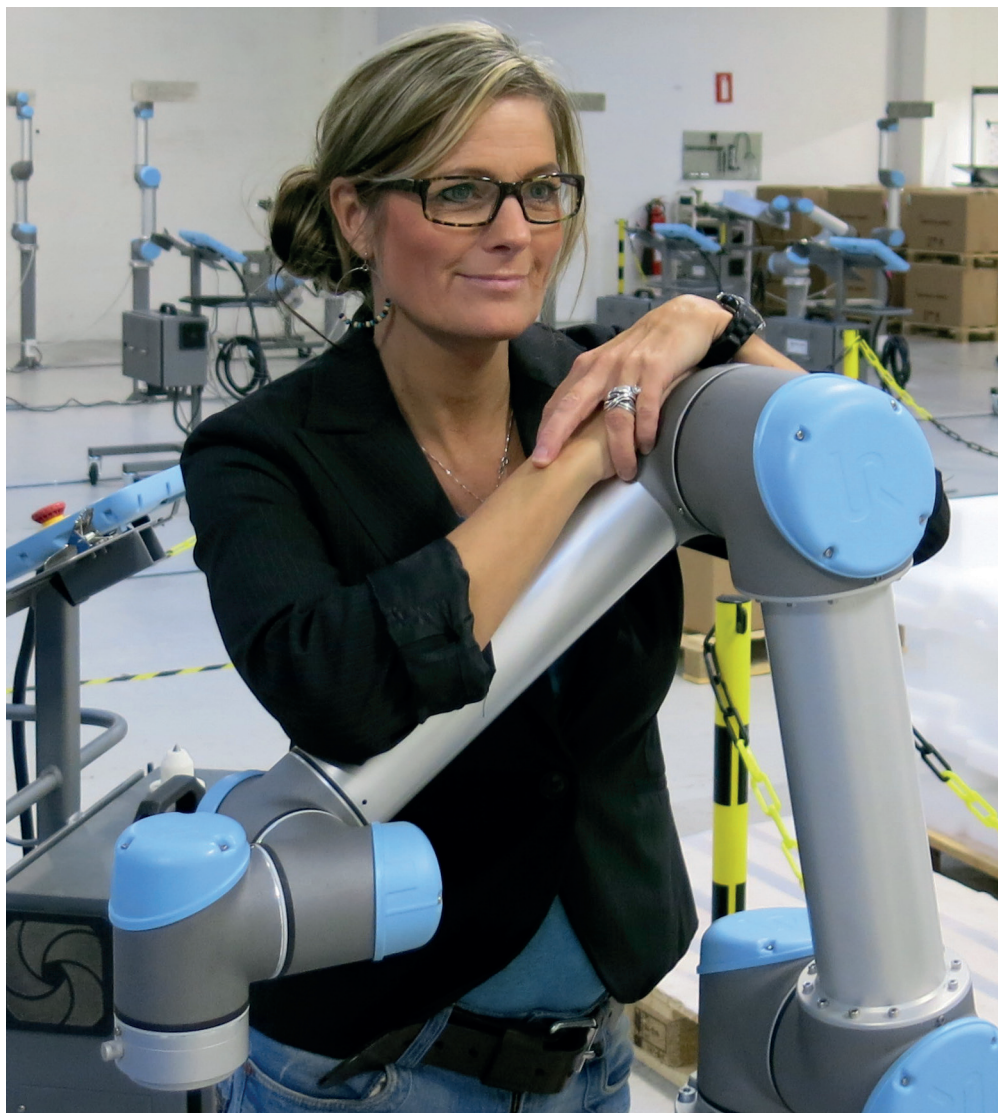
”Vi runder en omsætning på 140 millioner kroner i år, og målet er en milliard i 2017. Så vi er lige midt i en kæmpe strategiproces for at finde ud af, hvordan vi når det mål,” forklarer HR Manager Tina Torntoft fra en af Danmarks mest innovative og prisvindende vækstvirksomheder, Universal Robots, en fynsk virksomhed, der hvert år har fordoblet sin omsætning og på få år er vokset fra 10 til 95 medarbejdere. Repræsenteret i mere end 50 lande, med datterselskaber i New York og Shanghai og med et produkt, så selv den mindste virksomhed kan træde ind i robotalderen, er virksomheden kåret til intet mindre end årets Game Changer af Silicon Valley's Robotic Business Review.

Design er altid et budskab – det skal være intelligent

”Jeg har siden vi startede i 2010 klaret rekrutteringen selv med hjælp fra internationale bureauer. Sidste år voksede vi fra 35 ansatte til 95 i år – til næste år forventer jeg at skulle ansætte 45 mere.” For et år siden landede alle ansøgninger i Tinas mailboks, og hun brugte en stor del af sin arbejdsdag på at besvare e-mails og sortere cv'er.

Men målet for Tina Torntoft var ikke bare at finde en automatiseret assistent – hun ville have en rekrutteringsplatform og bygge en rekrutteringsstrategi. Og hun lægger ikke skjul på, at hun stiller store krav til design, hvilket har krævet justeringer

➔ Tina Tomtoft, HR Manager, Universal Robots:
 "Med HR-Skyens statistik kan jeg målrette annonceringen og se, hvor de kvalificerede kandidater kommer fra, hvad konverteringsgraden fra annonce til ansøgning og jobsamtale er og dermed, hvor vi finder de bedste. Uundværligt for at rekruttere mere strategisk."



undervejs: "Altså HR-Skyen var et meget ungt produkt, da jeg besluttede at vælge det som platform for et år siden, men det betyder også, at de har været befriende lette at arbejde med. De er lynhurtige til at tilpasse et design, også selvom det er efter klokken 16 på en fredag," griner Tina Tomtoft og fortsætter: "Vi er nødt til at ansætte de bedste – vores vækst mål er nærmest lodret med over 60 % om året. Vi er globalt førende på vores teknologi, og vores robotdesign har vundet priser. Kæden hopper jo af vores brand, hvis vi møder guldansøgere med et rekrutteringsunivers, der signalerer, at vi ikke orker at gøre det ordentligt. Vi skal leve vores brand og være professionelle i alt, hvad vi gør."

Vi kan ikke sælge ineffektivitet

Direktør i rekrutteringsvirksomheden Effektiv Rekruttering Michael Folmann er enig: "Vi kunne have heddet Folmann Recruitment eller sådan noget, men når man kalder sig Effektiv Rekruttering skal man også opleves som sømløst effektive på alle kontaktpunkter; kunderne, kandidaterne og som arbejdsplads."

Virksomheden har travlt; den besætter et trecifret antal stillinger årligt, både ledere og specialister, lokalt og globalt på tværs af organisationer og brancher. Kunderne spænder lige fra mindre lokale til store globale virksomheder. "Når vi får opgaverne haster det altid; vi har typisk kun 4-6

uger, fra vi får en opgave, til kunden skal bruge en underskrevet kontrakt med den rette kandidat. Vi kan ikke spille tid på håndtering."

Den globale økonomi har sagt net farten, men alligevel er der globalt 20 % flere rekrutteringer i år i forhold til sidste år. "Man kan altid høste; hvis marken står under vand, må man så ris. Der er mange dygtige ledige derude. Men paradoksalt nok oplever vi ikke, at det har gjort vores arbejde lettere, for virksomhederne vil jo kun have de bedste. Før krakket i Lehman Brothers kunne man nærmest ansætte en puls – nu er enhver stilling uddybet i en stram kravspecifikation, og derudover skal kandidaten selv have noget ➔

- ➔ afgørende at tilbyde virksomheden. Der er typisk tre kandidater i slutspurten, og kun én vinder som bekendt. Men de to andre er jo fuldt ud lige så kvalificerede, og dem gælder det altså ikke kun om at gemme, men om at kunne bruge hurtigt til en anden stilling,” siger Michael Folmann.

Med HR-Skyen håndterer hver konsulent selv hele processen omkring en ansættelse: ”Vi har lige fundet en kanon dygtig kandidat i Beijing for en stor udenlandsk kunde; hele processen kørte gennem HR-Skyen; kommunikationen med kandidaten og hans referencer, kundens løbende kommentarer og vores kommentarer internt, alt samlet et sted. Det betød, at vi kunne bruge vores ressourcer på at komme i dybden med kandidatens profil i forhold til stillingen og kunden. HR-Skyen sætter os i stand til at fokusere hele indsatsen på det, der skaber værdi for kunderne og kandidaterne. Vores kunder overlader de indledende faser af rekrutteringen til os, således at de selv kan fokusere på driften og udviklingen af deres organisation.”

Automatiser processerne og brug krudtet på at finde den rigtige

Frigørelse af ressourcer var også målet for HR-chef Kirsten Markvardsen i Odsherred Kommune: ”Vi er en udkantskommune. Mange kender os måske kun som dér, Lammefjordsgrøntsagerne kommer fra, men vi har altså en 150 kilometer lang kyststrækning og et landskab så unikt, at vi er en Geopark. Vi skal profilere os langt skarpere i forhold til de kandidater, vi gerne vil trække til kommunen.”

Ligesom andre udkantskommuner er det særligt de højtuddannede akademikere, det kniber med at få fat på, så for halvandet år siden besluttede kommunen sig for en ny kompetencestrategi: ”Vi fandt ud af, at det ikke kun haltede med at tiltrække de rigtige – vi var også for dårlige til at forstå, hvad det var, vi havde brug for fremadrettet, særligt



Jeg kan ikke fortælle dig, hvor meget jeg har sparet, men det er rigtig mange ressourcer på hver stilling fra publicering af annoncer i diverse kanaler til håndtering af ansøgninger, deling med ansættelsesudvalg, screening, autobekræftelse, arkivering – for slet ikke at snakke om det kæmpe copy-paste-arbejde, når vi skulle sende afvisninger ud

Kirsten Markvardsen,
HR-chef, Odsherred Kommune

på lederposterne i kommunen. Når en leder forlod en stilling, så genbesatte vi den ofte uden at foretage en grundig analyse af, hvor området var på vej hen, og hvilke kompetencer det ville kræve. Men det er dyrt at ansætte den forkerte leder.”

Kirsten Markvardsen valgte HR-Skyen for at frigøre ressourcer til at sikre, at de fik de rigtige ledere og medarbejdere til de rigtige stillinger: ”Jeg kan ikke fortælle dig, hvor meget jeg har sparet, men det er rigtig mange ressourcer på hver stilling fra publicering af annoncer i diverse kanaler til håndtering af ansøgninger, deling med ansættelsesudvalg, screening, autobekræftelse, arkivering – for slet ikke at snakke om det kæmpe copy-paste-arbejde, når vi skulle sende afvisninger ud. Vi ansætter over 100 om året, så vi har brugt en del timer på administration.”

Ved at have alt relateret til en stilling samlet i ét view betyder det, at ansættelsesudvalget kan læse og vurdere ansøgningerne løbende og have et konstant overblik. ”Når vi mødes i et ansættelsesudvalg nu, så er udvalget langt bedre forberedt, de har nemlig kunnet læse og rate ansøgningerne løbende og har ikke skullet forholde sig til 100 profiler på en weekend.” I udvalgene bliver

det hurtigt klart undervejs, hvilke der er favoritprofilerne, og de bliver så diskuteret løbende på platformen. ”En leders vigtigste opgave er at ansætte de rigtige, men førhen tog de ikke rigtig opgaven alvorligt. Med den nye kompetenceafdækning og den nye platform har ansættelsesudvalgene fået et overblik og nogle muligheder, der har øget engagementet markant.”

Social rekruttering er vejen frem

Rekrutteringsopgaven er under forandring, og det gælder om at være til stede og i dialog dér, hvor kandidaterne er på sociale medier, det er alle tre chefer enige om. Direktør Michael Folmann spår: ”Der er ingen tvivl om, at vi i stadig stigende grad vil udnytte de mange data på de sociale medier til at screene både aktive og passive kandidater frem for blot at forlige os på den slaviske proces med annoncering og ansøgninger. For at blive gearet til dette har det været afgørende for os, at den løsning, vi bygger vores rekrutteringer på, både havde den nødvendige fleksibilitet og samtidig var skalérbar. I mine ni år i denne her branche har jeg aldrig oplevet et mere effektivt værktøj end HR-Skyen.” ➔



HR-Skyen sætter os i stand til at fokusere hele indsatsen på det, der skaber værdi for kunderne og kandidaterne...

I mine ni år i denne her branche har jeg aldrig oplevet et mere effektivt værktøj.

Michael Folmann,
Direktør,
Effektiv Rekruttering

Kontakt:

Kontakt HR-Skyen, hvis du har spørgsmål eller ønsker en live-demonstration: mail@hr-skyen.dk eller tlf. 71 99 07 27
Læs mere på www.hr-skyen.dk

Fakta om HR-Skyen

Nøglefeatures:

- ✓ Automatisk svar på modtagelse og samlet afslag
- ✓ Publicér gratis og automatisk på de store jobportaler
- ✓ Annoncér i trykte aviser og blade i én og samme arbejdsgang
- ✓ Integration med sociale medier som fx LinkedIn og Facebook
- ✓ Statistik over henvisninger, ansøgninger og konverteringer
- ✓ Sømløs mail- og kalenderintegration via et iCalendar-format
- ✓ Definér egne automatiske processer, filtre, screeningskriterier
- ✓ Al korrespondance, dokumenter, kommentarer og rating samlet et sted
- ✓ Ubegrænset antal afdelinger, brugere, skabeloner, sprog mv.

Data og sikkerhed:

- ✓ Kører på et af Europas sikreste datacentre med daglig backup
- ✓ Al data er til rådighed i et åbent format, der kan bruges på andre platforme

Support:

- ✓ Leveres fra Odense af samme stab, som har udviklet systemet – gratis

Opstart:

- ✓ Kan startes op fra dag til dag – en opstart tager typisk mellem 1-14 dage

Pris:

- ✓ Fast årlig pris baseret på forventet antal rekrutteringer (950 kr. per rekruttering)
- ✓ Aftale kan opsiges med 14 dages varsel og fuldt dataejerskab
- ✓ Opstart, introduktion og al support er gratis ☺