

## Nej tak til ansøgninger

Af Britta Borch Egevang, partner, executive search, Holmgaard Management

*Lange ansøgninger og cv'er gør, at mange potentielle kandidater opgiver at søge. Det betyder, at virksomhederne går klip af potentielt gode kandidater. De oplysninger, som rekrutteringsparterne beder kandidaterne om, er for omfattende. Hos Holmgaard Management har vi derfor afskaffet ansøgninger og beder kun om cv.*

Mange kandidater kører død i at skulle skrive lange ansøgninger og cv'er. Det kan vi se af vores rekrutteringssystem, hvor mange starter på at skrive en ansøgning, men så giver op. Det er tidskrævende, og det kan få relevante kandidater til at fravælge at søge. At lave en YouTube video i stedet for en ansøgning tager ikke kortere tid og rejser spørgsmål om, efter hvilke kriterier bedømme man videoen.

Over for dette står virksomheders og headhunteres behov for at kende kandidaternes kompetencer i rekrutteringsprocessen. Vi vil gerne vide så meget som muligt, så vi ved, hvem vi skal indkalde til samtale. Og samtidig vil virksomhederne ofte også gerne have, at rekrutteringsprocessen går hurtigt, fordi det kan være dyrt i f.eks. manglende omsætning at mangle de rigtige medarbejdere.

Eftersom vi imidlertid meget gerne vil have alle relevante kandidater i feltet, har det fået os hos Holmgaard Management til at tænke over, hvad vi som headhuntere kan gøre anderledes. Lad det være sagt med det samme. Det gode cv starter med, at kandidaten kan definere sine spidskompetencerne. Det er ikke så let som det lyder og kræver undertiden ekstern sparring. Det kan være fra professionelle, men også kollegaer, venner og partnere kan hjælpe. Hvis man bare giver sit cv en overfladisk make-over, risikerer man ikke at give et klart billede af sine kompetencer.

Vi har udviklet en specialdesignet CV-skabelon, som vi stærkt anbefaler vores kandidater at bruge. Denne skabelon er også til stor fordel for virksomheder, der søger nye medarbejdere, idet den sikrer en ensartet og professionel præsentation af kandidaternes kompetencer. Du finder skabelonen via link nedenfor. Således behøver vi ikke en ansøgning og lange udredninger. Vi skal bare have kandidatens cv. Der kan dog være stillinger, hvor kunden beder om en ansøgning, men som udgangspunkt anbefaler vi blot at bruge skabelonen.

I skabelonen beder vi kandidaten om at give en kort motivation for at søge stillingen. Det er nødvendigt, fordi ingen virksomhed ønsker en kandidat, der ikke kan motivere, hvorfor han/hun/xx er interesseret i jobbet.

Dernæst giver vi en vejledning i, hvordan kandidaten bygger sit cv op, så vi som headhunter hurtigt kan se, om der er et match. Det gør vi uden at gå på kompromis med at se nuanceret på kandidaterne. Vi ser det nemlig også som vores opgave ikke bare at tænke i kasser. Vi vil ofte gerne have anderledes profiler ind til stillingen, idet det kan tilføre stor værdi til virksomhederne at få andre brancheerfaringer præsenteret.

Mange kandidater tror, at de skal skille sig ud ved fancy layout og alternative opbygning af cv'et. Men det er faktisk kun irriterende og tager længere tid for modtageren. Hvis kandidaten følger vores skabelon, er det let at anvende den samme på LinkedIn, så man kun skal opdatere et sted. Det eneste kandidaten lige skal sikre sig er, at der står det relevante indhold i forhold til den stilling, der søges. Tilføj motivation.

# Holmgaard | Management

Fokus på succes for både kandidat og klient

Når vi kommer længere i rekrutteringsprocessen, er det også meget vigtigt, at kandidaten forstår virksomhedens kultur og værdier. I skabelonen har vi også givet et bud på, hvordan kandidaten kan beskrive dette.

Vi håber med disse tiltag at få mange flere og relevante ansøgere. Vi ser frem til at høre fra både virksomheder og kandidater.

Link hvor du kan bestille CV-Skabelon gratis: <https://holmgaardmanagement.dk/effektiv-jobsoegning/>