

upphandling av IT-REKRYTERING

FALLSTUDIE

SF Studios gick på personlig relation, snarare än rekryteringsföretag, *sid 38*

FALLSTUDIE

Skandia letade efter sina rekryteringsföretag på LinkedIn, *sid 39*

BRANSCHÖVERSIKT

22 rekryterare, från Academic Work till Wise IT, *sid 40*

KRÖNIKA

Videorekryteringar och AI-hjälpmiddel ritas om kartan framöver, *sid 41*

STÅ PÅ TÅ FÖR ATT FÅNGA KANDIDATERNA



ULRICA SÖDERLUND på PIR är månadens experttipsare.

DET BLIR SVÅRT att locka de vassaste it-kandidaterna om du väljer ett rekryteringsföretag som har ett begränsat nätverk och kandidatannonserar.

– För att kunna rekrytera resultatrika it-kandidater är det a och o att du i upphandlartagen utvärderar proaktiva searchföretag, säger **Ulrica Söderlund**, vd på **PIR**, ett oberoende konsultbolag inom inköp.

Searchföretagen ligger steget före andra rekryte-

ringsföretag, menar hon. De har löpande kontakter med kandidater i sina nätverk, även om de inte har något rekryteringsuppdrag.

– När de får ett uppdrag vet de exakt vilka kandidater som är bäst lämpade, och har en inarbetad relation med dem, säger **Ulrica Söderlund**.

Innan du skickar en förfrågan till rekryteringsföretagen ska du vara noggrann med att beskriva vilken typ av kandidat du

söker, och formulera en genomarbetad arbets- och kunskapsbeskrivning.

ATT VÄLJA RÄTT rekryteringsföretag är bara halva vägen mot mål, menar **Ulrica Söderlund**.

– När searchföretagen sållat fram några vassa kandidater ska arbetsgivaren göra intervjuerna så fort som möjligt för att inte tappa dem. En vass kandidat kan ha flera erbjudanden på gång samtidigt.

Innan du träffar dem har de själva gjort faktain-samlingar om företagets värderingar och företagets chefer.

DET SVÅRASTE att rekrytera är kandidater som kan programspråk som rör digitaliseringar, och vassa projektledare.

– Störst chans att fånga en kandidat är om ditt företag kan erbjuda personlig utveckling och utmaningar, säger **Ulrica**.]

SF STUDIOS:

Relationen AVGJORDE

CIO:n valde en rekryterare som han hade anlitat hos sin tidigare arbetsgivare, trots att hon också bytt arbetsgivare sedan dess.

NÄR MARTIN REJE blev rekryterad som CIO till **SF Studios** i januari 2015 väntade en förändringsresa. Fyra separata bolag i Sverige, Norge, Danmark och Finland skulle centraliseras på nordisk nivå.

– Ett viktigt steg var att förena de fragmenterade it-verksamheterna till en gemensam affärsnära avdelning. Då behövde jag rekrytera tre nya medarbetare, säger **Martin Reje**.

De tre rollerna var en funktionsansvarig för digitala tjänster, en för BI och rapportering, och en enterprise-arkitekt.

Bakgrunden är att **SF Studios** producerar och distribuerar film och tv i Norden och har de två egna digitala tjänsterna **SF Anytime** och **SF Kids**.

Istället för att upphandla ett rekryteringsföretag tog **Martin** kontakt med rekryteraren **Christina** som han tidigare hade anlitat när han var enhetschef på **Systembolagets** projektkontor. Det visade sig att hon numera arbetade på rekryteringsföretaget **Dreamworks**.

– En god relation med en rekryterare är a och o. Det är viktigare än vilket rekryteringsföretag som upphandlas, säger han.

Varför då?

– I mitt fall har jag stort förtroende för **Christina**, som är väl insatt i mina drivkrafter och visioner, säger han. Hon är kunnig inom it och fick snabbt en bra bild av de utmaningar och behov vi stod inför på **SF Studios**.

De tre kandidaterna rekryterades i tur och ordning under 2016. Idag består it av sex personer.

Martins kriterier, förutom rätt utbildning och erfarenhet, var att kandidaterna inte skulle vara alltför lika varandra. Mångfald var ledordet.

– Jag ville bygga upp ett it-team där vi har en gemensam vision men var



”Relationen med rekryteraren är viktigare än vilket företag du upphandlar.”

MARTIN REJE, CIO, SF STUDIOS

och en har olika synsätt, ålder, kulturell bakgrund och branschfarenheter. Jag såg gärna både kvinnor och män. Jag tycker att det är viktigt med olika perspektiv för att vi ska utvecklas som organisation istället för att köra vidare i samma hjulspår.

Vad mer är viktigt att tänka på?

– Kom överens med rekryteringsföretaget om en process, och hur involverad du själv ska vara. Boka avstämningsmöten i god tid då rekryteringsföretaget ska redovisa status.

Hur involverad var du själv?

– Jag formulerade en genomarbetad kandidatbeskrivning, som även **Christina** var med och tyckte till om. Efter att hon hade handplockat tre till sex kandidater för varje roll var jag med i processen igen. Därpå följde en presentation av kandidaterna där jag valde ut dem jag gick vidare med och intervjuade individuellt.]

SF MEDIA

Verksamhet: Media
Anställda: 170 i Norden,
100 i Sverige
Upphandlat: Dreamworks