



## Hvorfor opsøger virksomheder ekstern rekruttering?

*Ifølge CIPD's globale rekrutteringsundersøgelse og dansk rekrutteringspraksis vælger virksomheder i stigende grad ekstern hjælp til at rekruttere specialister og ledere — og årsagerne er konkrete.*

### **1. Adgang til passive kandidater.**

Ledere og specialister søger sjældent aktivt job — de skal opsøges. Bureauer har opbyggede netværk og search-metoder, som interne HR-funktioner sjældent kan matche.

### **2. Tidsbesparing og frigørelse af ressourcer.**

En rekrutteringsproces for specialist- og lederstillinger tager typisk 2–3 måneder. Ekstern hjælp frigiver lederes og HR's tid til kerneforretningen.

### **3. Specialiseret fagkendskab og markedsindsigt.**

Et bureau med segmentfokus kender lønniveauer, kandidatbevægelighed og konkurrenternes setup — dokumenteret effektivt til svære nicheroller.

### **4. Reduceret risiko ved fejlansættelse.**

En fejlansættelse på specialist- eller lederniveau koster typisk 1–3x årsløn. Strukturerede interviews og validerede profilvurderingsværktøjer øger træfsikkerheden markant.

### **5. Fortrolighed og diskretion.**

Når en virksomhed skal erstatte en siddende leder eller søge profiler hos konkurrenter, er et åbent stillingsopslag ikke muligt. Et eksternt bureau håndterer fortrolig search.

## Hvilken værdi opnår de med ekstern rekruttering?

*Virksomheder, der har benyttet ekstern rekruttering til specialister og ledere, rapporterer konsekvent fem konkrete gevinster i efterforløbet.*

### **1. De finder kandidater, der faktisk bliver.**

Specialiserede bureauer opnår 85%+ fastholdelse ved 12 måneder. Struktureret search øger succesraten med 30% sammenlignet med konventionelle metoder.

### **2. De undgår dyre fejlansættelser.**

En fejlansættelse på lederniveau koster reelt 3–5 x en årsløn. Validerede vurderingsværktøjer og erfaringsbaseret evaluering reducerer risikoen markant.

### **3. De gennemfører processen markant hurtigere.**

Bureauer reducerer ansættelsestiden med ca. 22% og øger kvalitetsscorer med 14%, som er afgørende for nicheroller, hvor intern time-to-fill kan overstige 60–80 dage.

### **4. De får kandidater, de aldrig selv ville have fundet.**

Den stærkeste kandidat søger sjældent aktivt. Virksomheder rapporterer konsekvent at den ansatte kom fra bureauets netværk og ikke fra stillingsopslaget.

### **5. De forstår talentmarkedet bedre bagefter.**

Processen leverer lønniveauer, konkurrenternes setup og kandidatbevægelighed. Data virksomheden ikke selv har adgang til.