

KANDIDATRESAN

Rekryterarens 11 steg till effektiv kandidatattraktion

1. DEFINIERA BEHOVET

Att göra ett bra grundarbete och ha en tydlig bild över vilken kompetens som eftersöks är A och O. Detta då det sätter tonen för resten av rekryteringsprocessen. Kom även ihåg att se över kravprofilen internt så att rätt nivå spikas i ett tidigt skede.

3. VÄLJ RÄTT KANALER

43% av kandidaterna använder fyra källor eller färre för att hitta lediga tjänster, så det är viktigt att välja rätt annonseringskanaler. Förutom jobbsajter som ofta är grundbulten i kandidatattraktionen använder jobbsökare helst företagets egna karriärsidor, Google samt sociala medier som Facebook och LinkedIn.

5. RÄTT INFORMATION

86% gör research om arbetsgivaren innan de ansöker om ett jobb. Vanligast är att titta på företagets webbsida, googla arbetsgivaren och besöka företagets LinkedIn. Var fjärde kandidat googlar även chefen.

De 5 viktigaste faktorerna för kandidaterna som väljer jobb är: intressanta arbetsuppgifter, balans i livet, bra chef, bra arbetsmiljö, bra kollegor. Säkerställ därför att ni lyfter rätt information i ert erbjudande till kandidaterna.

7. PROFESSIONELL FRAMTONING

2 av 3 kandidater har fått en sämre bild av företaget under intervjun. Den vanligaste anledningen är att intervjuaren uppfattas som oseriös, vilket visar betydelsen av professionalitet hos rekryteraren vid intervjutillfället.

9. KVALITETSSÄKRA URVALET

Användning av oberoende personlighetstester, arbetsprov och kvalificerade bakgrundskontroller av kandidater kan hjälpa er att välja rätt bland de, på CV:t, mest kvalificerade kandidaterna.

11. FÖLJ UPP, OPTIMERA, REPETERA

Tänk på att kandidatattraktion och rekrytering behöver vara en levande och lärande process. Testa, analysera och optimera. När det är gjort, upprepa processen!

2. FÖRSTÅ MÅLGRUPPEN

Vad hos er är attraktivt för en utvecklare och vad hos er är attraktivt för en säljare? Vad lockar en nyexad och vad får någon med 15 års erfarenhet att söka sig till er? Fundera över vad som skulle få en kvalificerad kandidat i målgruppen att byta jobb.

4. SKAPA EN EFFEKTIV PLATSANNONS

1 av 3 kandidater har ångrat sig efter att de bytt jobb på grund av att de faktiska arbetsuppgifterna inte stämde överens med beskrivningen i platsannonsen. Kom ihåg att sätta realistiska förväntningar på tjänsten i platsannonsen.

6. ANSÖKNINGAR PÅ KANDIDATENS VILLKOR

53% av kandidaterna har avbrutit en ansökan på grund av krångliga ansökningsvägar. Exempelvis använder **60%** mobilen när de söker jobb, men samtidigt har var femte avbrutit en ansökan då det inte gick att ansöka via en mobil enhet.

8. ÅTERKOPPLA ALLTID OCH VAR SNABB

96% av kandidaterna förväntar sig återkoppling på sin ansökan. **1 av 3** uppger dessutom att de inte skulle ansöka till ett företag igen om återkoppling uteblir. Oavsett om kandidaten går vidare i processen eller inte, är det viktigt med återkoppling.

10. ONBOARDING

40% av kandidaterna är inte nöjda med den introduktion de fått under de två första veckorna på deras senaste arbete.

Den första tiden på jobbet är därför avgörande för hur snabbt den nya medarbetaren kommer in i både rollen och gemenskapen. Bra onboarding är nyckeln till högt engagemang hos dina nya medarbetare.

Bravura och CareerBuilder har genomfört en undersökning bland svenska jobbsökare. Totalt 752 personer i åldrarna 16 till 60 år har svarat på undersökningen som handlar om attityder kring jobbsökande och kandidaternas förväntningar på framtida arbetsgivare. Undersökningen genomfördes via webbenkät under perioden maj till juli 2018.

BRAVURA

Vill du ha fler insikter om kandidatmarknaden? Ta del av trendspaningar och verktyg här.

LÄS MER



Vill du lära dig mer om dagens kandidater och passande rekryteringsstrategier?

LÄS MER