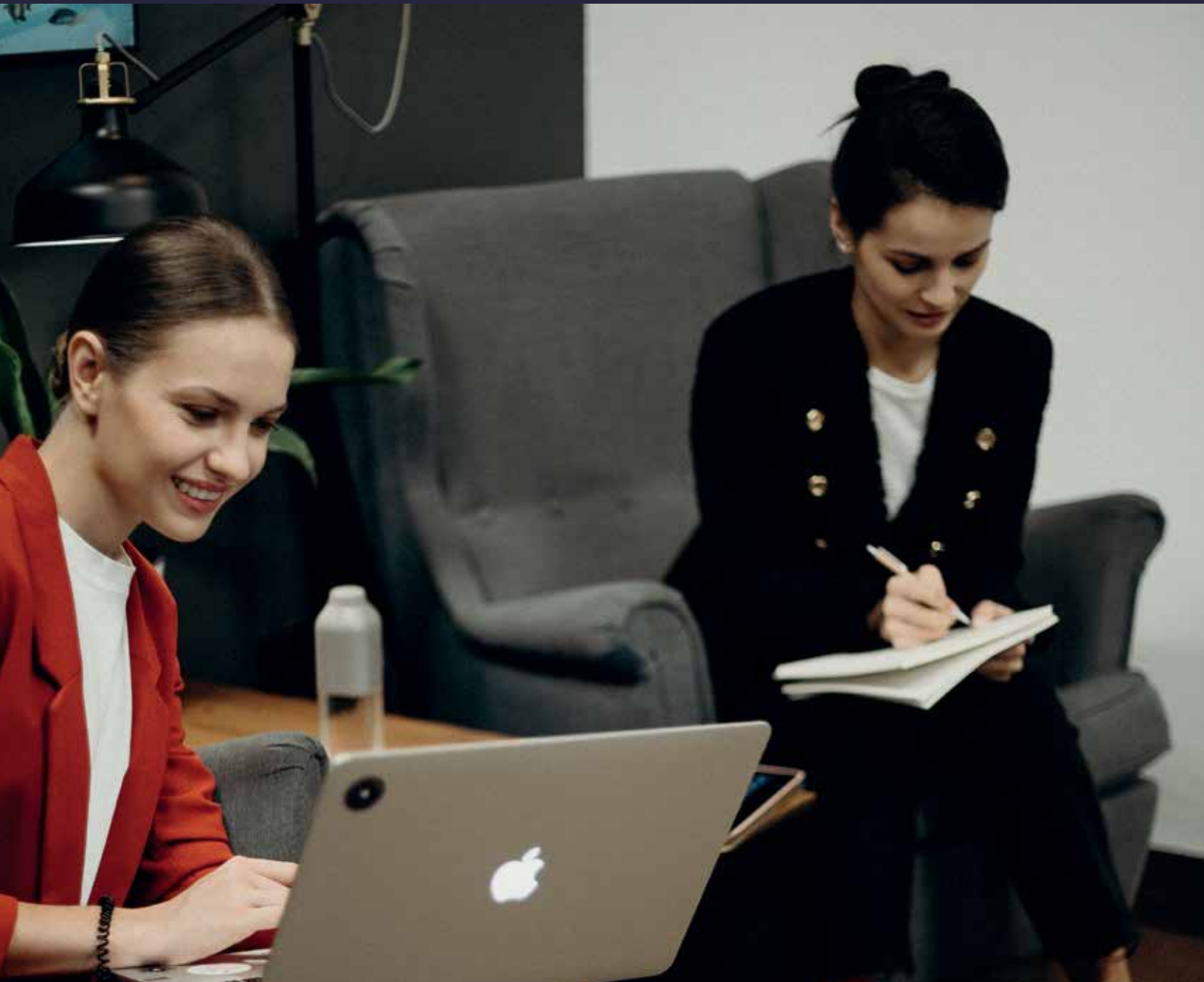


→ Talentech

SJEKKLISTE

# Fordelene med å bruke nettverksrekruttering



# Effektiv rekruttering - med små midler.

**I 2020 hadde vi et arbeidsmarked som var preget av stor mobilitet blant talentene. Mange selskaper har opplevd en økt strøm av kvalifiserte søkere, noe som kan føles positivt, men som også medfører en risiko for å nedprioritere det mer langsiktige aspektet i rekrutteringsarbeidet.**

En måte å jobbe mer proaktivt og langsiktig på, er å bruke nettverksrekruttering. En digital og automatisert løsning for å få tilgang på anbefalte kandidater fra ansatte i din virksomhet. Dette gir verdier i form av at du sparer både tid og penger når du rekrutterer, kan bygge en kandidatbase og styrke virksomhetens employer brand.

Men er nettverksrekruttering noe som passer din virksomhet?

I denne sjekklisten vil vi hjelpe deg med å stille deg selv en rekke spørsmål som kan bidra til å få svar på det spørsmålet.

**Husk:** Sjekklisten er ikke en fasit, men kan gi deg noen innspill og tips.



- Har du et stramt rekrutteringsbudsjett og vil bruke mindre penger på dyre rekrutteringsbyråer?
- Er du fornøyd med rekrutteringskanalene du bruker i dag?
- Har du tenkt på hvordan du kan få mest mulig ut av rekrutteringsprosessene du har?
- Synes du ofte at rekrutteringsprosessene dine er tidkrevende?



I en rekrutteringsprosess er tid en nøkkelfaktor. Nettverksrekruttering er **55 prosent raskere** enn tradisjonell rekruttering via karrieresiden din, og den har vist seg å være fem ganger mer effektiv sammenlignet med andre rekrutteringsmetoder. Å utvikle en prosess for nettverksrekruttering sparer tid, minimerer kostnadene og øker ansattes engasjement.

- Ønsker du å redusere kostnadene for hver enkelt rekruttering?
- Vil du engasjere dine ansatte og involvere dem i rekrutteringsarbeidet?
- Ønsker du å styrke ditt employer brand og la ansatte bli ambassadører for din virksomhet?

## INNSIKT

I tradisjonell digital markedsføring skapes potensielle kunder ved å score poeng basert på hvor godt de passer inn i virksomhetens ønskede kjøpergrupper. Ved rekruttering er det i stedet hensiktsmessig å etablere ønskede kandidatgrupper. Du kan starte med å spørre: Hva leter du etter? Hvilke ferdigheter krever du? Hvorfor vil de jobbe for deg? Ved å tydelig kommunisere hva som beskriver en ønsket kandidat din til dine ansatte, kan det skape en nøyaktig og utrolig effektiv nettverksrekruttering.





- Vil du finne kandidater som passer bedre til deres kultur når du rekrutterer?
- Har du tenkt på styrkene ved å bygge et talentnettverk?
- Rekrutterer du ofte i siste sekund, men vil bygge en mer proaktiv rekrutteringsprosess?

## INNSIKT

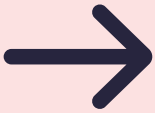
I tradisjonell markedsføring skaper man leads ved å sette poeng basert på hvor godt de passer inn i virksomhetens "buyer personas". Innen rekruttering er det i stedet hensiktsmessig å opprette en kandidatpersona. Du kan starte med å spørre: Hva leter du etter? Hvilken kompetanse etterspør du? Hvorfor vil de jobbe for deg? Ved å tydelig kommunisere kandidatpersonaen til dine ansatte kan det skape en treffsikker og utrolig effektiv nettverksrekruttering.



- Ønsker du å øke konverteringsfrekvensen til søknadene?
- Vil du ha flere kvalitative søknader og rekrutteringer?

## INNSIKT

Ved å bruke et dedikert verktøy for anbefaling av kandidater, kan du øke antallet kvalifiserte søknader per utlyst stilling. Når du bruker en digital og automatisert løsning for nettverksrekruttering, trengs det omtrent syv tips per nyansettelse – i tradisjonell rekruttering er det som regel mange flere søknader som må til per ansettelse.



## Slik gjøres nettverksrekruttering via irecommend i 4 enkle trinn:

1. Ledig stilling – du legger ut en ledig stilling og dine ansatte får en melding
2. Medarbeider henviser – kollegene dine tipser om folk i deres nettverk via appen
3. De anbefalte respondentene – svarer hvis de er interesserte
4. Ny nettverksrekruttering – den beste matchende anbefalingen rekrutteres og den ansatte som har anbefalt vedkommende blir belønnet

Linus Andersson, produktsjef for irecommend



### For å få sine ansatte til å starte å anbefale mener Linus at du bør følge disse punktene:

- ✓ Hvis det passer din organisasjon; kunnngjøre en belønning til de som kommer med anbefalinger som fører til ansettelse. Det kan være alt fra lunsj, pengebonus, ekstra fridag eller applaus på neste store møte. Vi anbefaler aldri å stole på en høy pengebelønning, begge studier og vår erfaring viser at det først og fremst er noe annet som motiverer ansatte til å engasjere seg i rekruttering.
- ✓ Start en individuell konkurranse. Hvilken ansatt er i stand til å levere de mest relevante anbefalingene, dvs. tips som strekker seg langt i prosessen, over en periode på seks måneder.
- ✓ Start en lagkonkurranse. Teamet som kommer med de mest relevante anbefalingene over en periode på seks måneder, vinner.
- ✓ Sett et felles forretningsmål. Hvis vi når X antall relevante anbefalinger, f.eks. tips som gikk til intervjuet, før jul vil vi doble vårt bidrag til sosiale aktiviteter, eller kjøpe noe kult til kontoret.
- ✓ Kommuniser kontinuerlig om hvordan ting går. Hvem leder konkurransene? Hvordan ligger man an i forhold til felles mål? Er det belønninger og konkurransepremier å vinne? Hvilke roller trenger virksomheten anbefalinger til akkurat nå?
- ✓ Sist men ikke minst – stimuler til relevante anbefalinger ved å gjøre det enkelt for dine ansatte å vite hva de skal anbefale, hjelpe dem underveis og gjøre det enkelt. Ikke tving dem til å lese en hel annonse og gjør det enkelt for dem å få forslag til anbefalinger gjennom å vise et eksempel på hvordan søke etter relevante kandidater i sitt nettverk i LinkedIn.

**Punktene ovenfor kan brukes uansett om du jobber med et system for nettverksrekruttering eller ikke.**

# Neste steg.

Vil du vite hvordan Talentechs verktøy  
irecommend kan hjelpe deg?

**BESTILL EN DEMO**

Kontakt oss i dag og la oss svare på alle dine  
spørsmål om nettverksrekruttering!



 **Talentech**