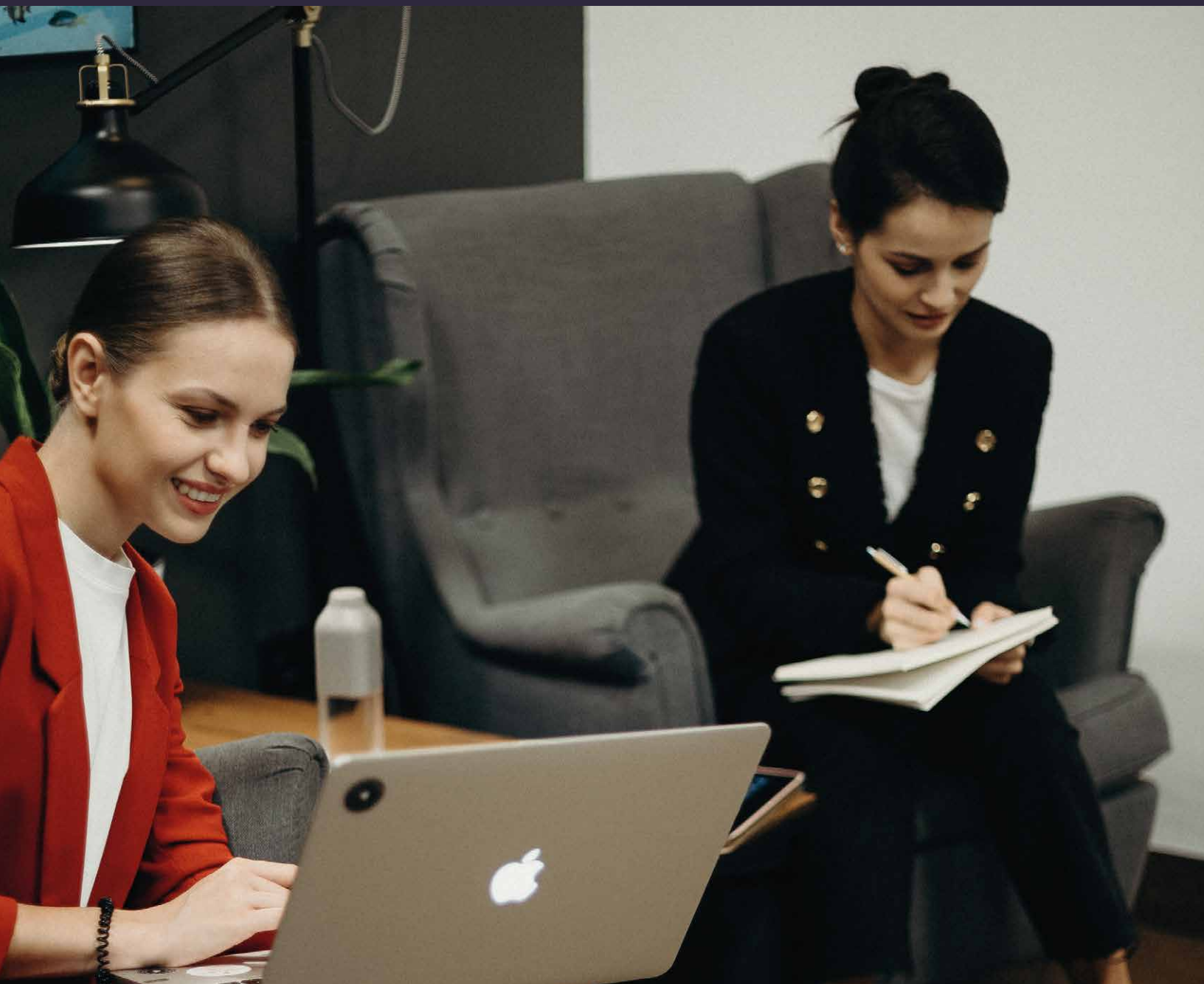


→ Talentech

CHECKLISTA

## Fördelarna med att använda tipsrekrytering



# Effektiv rekrytering - med små medel.

**Under 2020 såg vi en arbetsmarknad som präglades av en stor rörlighet bland talanger. Många verksamheter har upplevt en ökad ström av kvalificerade ansökningar vilket kan kännas positivt, men också innebära en risk att man bortprioriterar den mer långsiktiga aspekten i ett rekryteringsarbete.**

Ett sätt att jobba mer proaktivt och långsiktigt är att använda tipsrekrytering. En digital och automatiserad tipsrekryterings-lösning hjälper dig att bygga en talangpool, stärka ert employer brand samt får dig att spara både tid och pengar när du rekryterar.

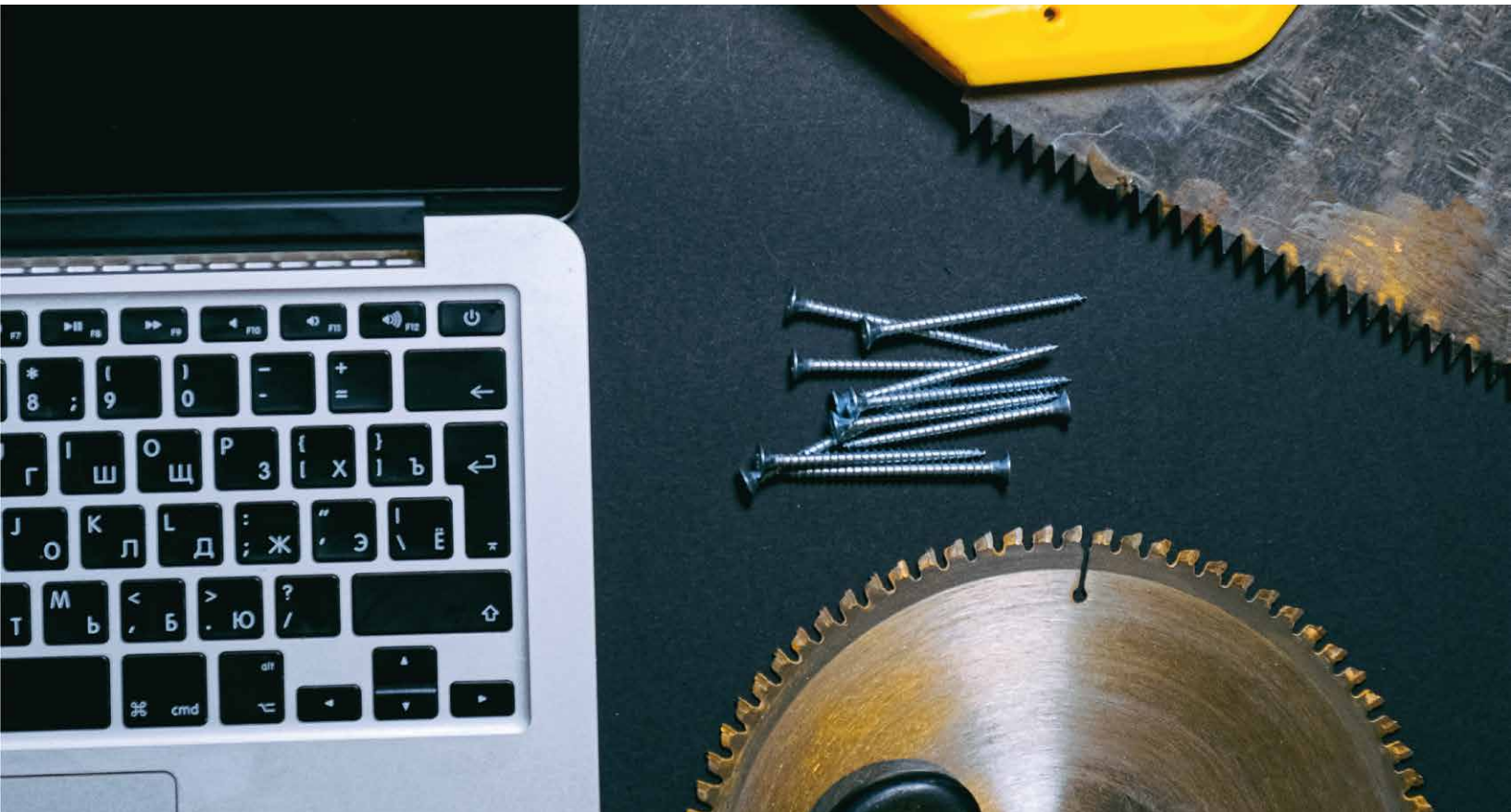
Men är just tipsrekrytering någonting som passar din verksamhet?

I den här checklisten hjälper vi dig att fråga dig själv ett antal frågor som kan hjälpa dig att få svaret på den frågan.

**Tänk på att:** Den här checklisten är inget facit, men den kan hjälpa dig på vägen.



- Har du en ansträngd rekryteringsbudget och vill du lägga mindre pengar på dyra rekryteringsleverantörer?
- Är du nöjd med de rekryteringskanaler du använder idag?
- Har du funderat på hur du kan få ut så mycket som möjligt ur de rekryteringsprocesser du har?
- Tycker du ofta att dina rekryteringsprocesser är för tidsödande?



I en rekryteringsprocess är tid en central faktor. Tipsrekrytering har en **55 procent bättre time-to-hire** jämfört med traditionell rekrytering via din karriärssida, samt att det har visat sig vara fem gånger mer effektivt jämfört med andra sourcing-metoder. Att utveckla en process för tipsrekrytering spar din tid, minimerar kostnaden och ökar medarbetarengagemanget.

- Vill du minska kostnaden för varje enskild rekrytering?
- Vill du engagera era medarbetare och göra dem delaktiga i rekryteringsarbetet?
- Vill du stärka ert employer brand och låta medarbetare bli ambassadörer för er verksamhet?

## INSIKT

Att bygga talangpooler resulterar i att ert stärker ert employer brand, eller ert arbetsgivarvarumärke som det heter på svenska. När din medarbetare tipsar andra personer om er arbetsplats är det bland den bästa, mest trovärdiga och mest naturliga reklam er arbetsplats kan få. Alla dina framtida medarbetare söker inte jobb aktivt, utan här finns det mycket att vinna på att bygga långsiktiga relationer med potentiella kandidater – och styrkan i tipsrekryteringsens är bland annat att bygga dessa talangpooler.





- Vill du hitta bättre kulturmatchar när du rekryterar?
  
- Har du funderat på styrkorna i att bygga ett nätverk av talanger?
  
- Rekryterar du ofta i sista sekund men vill bygga en mer proaktiv rekryteringsprocess?

## INSIKT

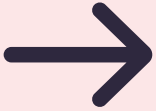
I traditionell marknadsföring skapar man leads genom att sätta poäng baserat på hur väl de passar in i verksamhetens buyers personas. Inom rekrytering är det istället passande att upprätta en kandidatpersona. Du kan börja med att fråga: Vad är det du söker? Vilka kompetenser efterfrågar du? Varför vill de arbeta hos er? Genom att sedan tydligt kommunicera din kandidatpersona till dina medarbetare kan det skapa en träffsäker och otroligt effektiv tipsrekrytering.



- Vill du öka konverteringsgraden på ansökningarna?
- Vill du ha mer kvalitativa ansökningar och rekryteringar?

## **INSIKT**

Genom att använda ett dedikerat verktyg för tipsrekrytering kan du öka antalet kvalificerade ansökningar per utlyst tjänst. Vid användandet av en digital och automatiserad lösning för tipsrekrytering behövs det cirka sju tips per nyanställning – vilket är lätt att jämföra med 118 ansökningar per nyrekrytering, som är en genomsnittssiffra vid traditionell rekrytering.



## Så går tipsrekrytering via irecommend till i 4 enkla steg:

1. Ledig tjänst - du lägger upp en vakans och dina medarbetare får en notis
2. Medarbetare tipsar - dina kollegor tipsar om personer i sina nätverk via appen
3. De tipsade svarar - de som rekommenderats svarar om de är intresserade
4. Ny tipsrekrytering - det bäst matchande tipset rekryteras och den tipsande medarbetaren belönas

Linus Andersson, Product Manager för irecommend



### För att få sina medarbetare att börja tips tycker Linus att man ska följa dessa punkter:

- ✓ Om det passar din organisation; utlys en belöning till de vars tips leder till anställning. Det kan vara allt från en lunch, pengabonus, extra semesterdag eller en applåd på nästa stormöte. Vi rekommenderar aldrig att förlita sig på en hög monetär belöning, både studier och våra erfarenheter visar att det primärt är annat som motiverar medarbetare att engagera sig i rekryteringen.
- ✓ Starta en individuell tävling. Vilken/vilka medarbetare klarar av att leverera mest relevanta tips, dvs tips som går långt i processen, under en period på sex månader.
- ✓ Starta en teamtävling. Teamet som kommer med mest relevanta tips under en sexmånadersperiod vinner.
- ✓ Sätt ett gemensamt företagsmål. Om vi når XXX antal relevanta tips, t.ex. tips som gått till intervju, innan jul så dubblar vi vårt CSR-bidrag, eller köper in något häftigt till kontoret.
- ✓ Kommunicera löpande om hur det går. Vem/vilka leder tävlingarna? Hur ligger ni till mot era gemensamma mål? Finns belöningar och tävlingspriser att vinna? Vilka roller kan man tipsa om just nu?
- ✓ Sist men inte alls oviktigt – stimulera ett relevant tipsande genom att göra det enkelt för dina medarbetare att veta vad de ska tipsa om, hjälp dem på traven och gör det enkelt. Tvinga dem inte läsa en hel annons och gör det enkelt för dem att få förslag på tips genom exempelvis en förberedd LinkedIn-sökning.

*Punkterna ovan går att applicera oavsett om ni jobbar med ett system för tipsrekrytering eller inte.*

# Nästa steg.

Vill du veta hur Talentechs verktyg  
irecommend kan hjälpa till?

[BOKA EN DEMO](#)

Kontakta oss idag och låt oss svara på alla dina  
frågor om tipsrekrytering!

