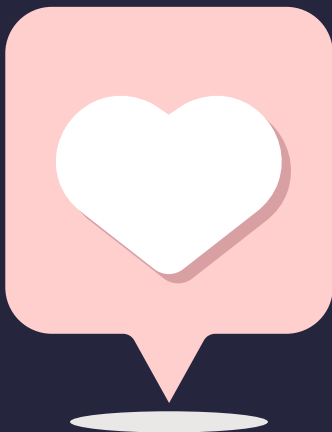


# [Checklista]

## Best practice för social rekrytering

### Checklista för att komma igång med social rekrytering på bästa sätt

- ✓ **För det första bör ditt företag ha konton** på de plattformar du tänker använda, och förhoppningsvis ha byggt upp ett antal följare där. När du har lagt upp en jobbbannons kan dina följare dela inlägget med sina vänner och sitt nätverk, som i sin tur kommer att dela det med sina och så vidare. Ju fler som delar inlägget desto större räckvidd får du, och desto fler sökande har du möjlighet att få.
- ✓ **Sätt upp dina mål.** Vad försöker du att åstadkomma? Kanske vill du förkorta ditt företags rekryteringsprocess. Kanske vill du attrahera fler högkvalitativa sökande. Du kan göra båda. När du väl vet vad du vill göra, kan du välja mätvariabler för att mäta hur bra det går vilket i sin tur kan ge dig indikationer på vad du kan göra närmast. Några populära nyckeltal för rekrytering är kostnad per anställning, anställningstid, hur många klick till din rekryteringssida som kommer från sociala medier och tidsåtgång per sökande.
- ✓ När du har satt upp dina mål, ägna lite tid åt att tänka på vilken typ av sökande du vill attrahera. Förstå vilka **färdigheter och egenskaper** denna person skulle behöva för att prestera bra i din organisation. Detta kommer att leda dig till att rikta in dig på just en sådan person i dina rekryteringsinsatser.
- ✓ Nu när du vet vem du söker, fundera på var du kan hitta denna person. Vissa sociala medier kan vara inriktade på just den typ av sökande du vill ha, vilket gör att du kommer att vilja lägga upp din annons just där. **Att veta var dina idealiska kandidater spenderar sin tid** online kommer att guida dig till rätt plattform. **TIPS:** fråga dina nuvarande anställda vilka sociala medier de oftast använder.



# 86%

av arbetssökande  
använder sociala medier  
i sitt sökande

- ✓ **Titta på vad dina konkurrenter gör** framgångsrikt i sin egen sociala rekrytering. De kanske interagerar bra på sina sociala mediasidor, vilket du kan lära dig av. Men om de inte gör det bra kan du också lära dig av vad du INTE ska göra. Oavsett vilket kommer du att veta exakt vad du står inför.
- ✓ **Tydliggör ditt arbetsgivarvarumärke.** För att marknadsföra din företagskultur på sociala medier behöver du veta vad den är. Dina inlägg och annat innehåll bör återspegla den. Informera dina anställda om företagsinitiativ, så att de kan delta i din rekrytering på sitt eget sätt, som att skriva en bra beskrivning om arbetsplatsen och dela jobbbannonser på sociala medier till sina nätverk.
- ✓ **Skapa attraktiva arbetsbeskrivningar** för dina lediga tjänster. Se till att du inkluderar platsen och befattningen i ditt jobbinlägg. Det verkar självklart, men du skulle bli förvånad över hur många rekryterare som struntar i att lägga till denna information på sina sidor. Och glöm inte att lägga till en beskrivande men ändå slagfärdig bildtext samt välja en högupplöst bild som kommunicerar vad rollen/din organisation står för. Du vill göra det så enkelt som möjligt för kvalificerade kandidater att klicka på "ansök".
- ✓ **Tryck på knappen om du är Talentech-kund** och slipp skriva långa avtal för annonsering med varje enskild social medieplattform och hoppa mellanhänder.

# 71%

av arbetsgivare som använder social rekrytering säger att det hjälpte dem att screena sökande