

LinkedIn



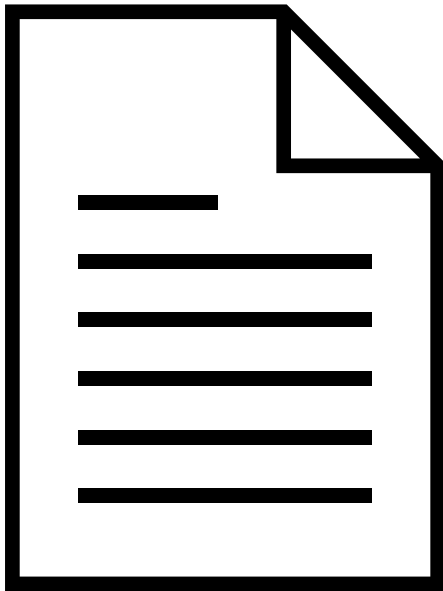
1. 80 % uppskattar att bli kontaktade på LinkedIn för nya jobbmöjligheter, men dock inte mer än 1 gång i veckan.
2. 70 % vill bli kontaktade på LinkedIn. Många använder funktionen "bevakning" på titlar så att de får upp notiser när nya jobb med titeln läggs ut. Det är därmed viktigt med rätt titel/benämning på jobbet.

Inmails och kontaktförsök

3. Ett personligt, kort och koncist inmail fångar störst intresse! Många upplever det negativt med massutskick som träffar fel. Skippa floskler, översälj och ord såsom "unik möjlighet", "perfekt för dig" eller "spännande tjänst".
4. Om rekryteraren ringer "kallt" på en obestämd tid ska samtalet vara kort och konkret. Vid ett inbokat samtal fokusera mest på vad kandidaten vill/söker och ta praktiska frågor tidigt för att stämma av så att lön etc. är relevant.



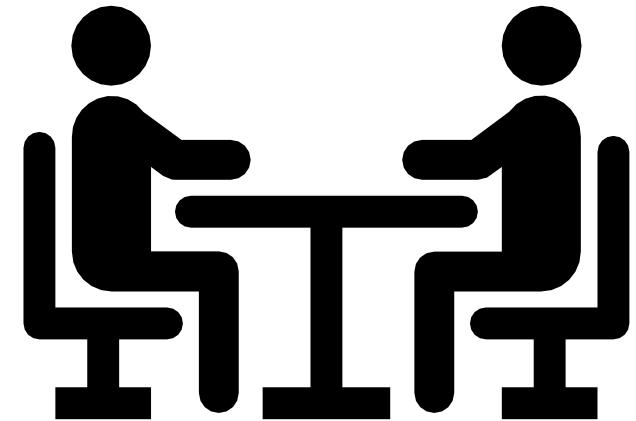
Annonsen



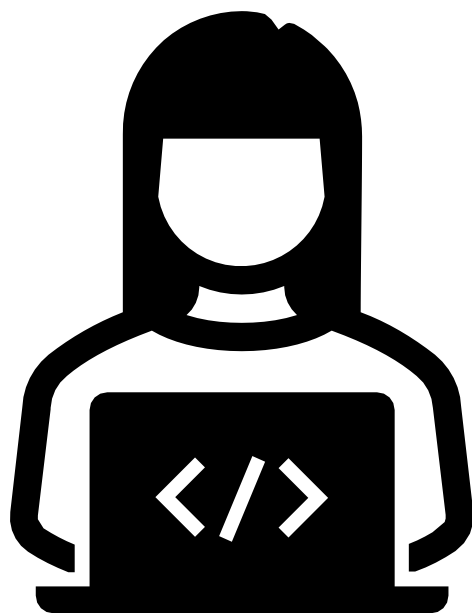
5. Majoriteten läser hela annonsen i korrelation med hur starkt intresset för rollen är, endast 15 % läser inte hela annonsen.
6. Annonsen ska vara kort och konkret för att attrahera. Det är inte relevant att skriva ut antal års erfarenhet, fokusera snarare på kunskaper som behövs för rollen. Inkludera mer fakta om tex förmåner, distans/hybridarbete, kollegor, plats och saker som sticker ut på företaget.

Intervju

7. En ideal intervju är att träffa en rekryterare som är påläst, inlyssnande och personlig utan att vara partisk.
8. 75 % tycker att 30-45 min är en rimlig intervjutid. Ingen vill ha en intervju som pågår längre än 1 timme.
9. 70 % vill ta mötet digitalt med ett rekryteringsbolag.

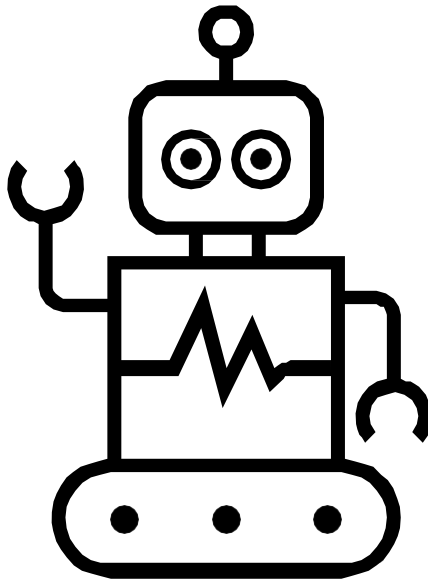


Stegen i rekryteringsprocessen



10. En bra rekryteringsprocess är tydlig, strukturerad och innefattar löpande återkoppling/kommunikation från rekryteraren. Om processen går för långsamt finns risken att kandidaten tappar intresset och blir osäker.
11. 90 % vill ta ett fysiskt möte med företaget/rekryterade chef.
12. Det är fortsatt bra att skicka in sitt CV men det personliga brevet är förlegat.
13. Automatiserad CV matchning/ screening är positivt, men det bör informeras i annonsen att det sker via ett system.

Stegen i rekryteringsprocessen



14. En personlig intervju med en rekryterare är fortsatt att föredra framför en intervju med en robot. Däremot är det en intressant utveckling och bra utifrån ett diskrimineringsperspektiv..
15. Det är 50/50 som föredrar praktiska case och logiska analytiska tester. Om kandidaten gör logiska analytiska tester bör de vara max 20-30 min långa.
16. 75 % tycker att referenser är relevanta i en rekryteringsprocess, 25 % tycker att det är för låg validitet med referenser.
17. Endast 10 % tycker att möjligheten till hybridarbete är en dealbreaker vid jobbyte, det är betydligt viktigare med lönen och pendlingstid.