

GUIDE

Hvordan få mest mulig ut av **sosial rekruttering**



Innhold

03 Introduksjon

04 Fungerer sosial rekruttering?

05 Fordeler med sosial rekruttering

06 Hvordan komme i gang med sosial rekruttering

08 Bare et klikk unna med Talentech

Introduksjon

Når vi nå har en arbeidsstyrke som stort sett er å finne på nett, er det også avgjørende for rekrutterere å rette seg til disse personene ved hjelp av en sosial rekrutteringsstrategi. Hensikten er som alltid å hente de akkurat riktige kompetansene til din organisasjon, så la oss snakke om sosial rekruttering.

Begrepet sosial rekruttering benyttes om å bruke sosiale medier til å markedsføre ledige stillinger, rekruttere søkere og komme i kontakt med potensielle kandidater. Omtrent 92 prosent* av arbeidsgivere benytter sosiale medier til å nå ut til kompetansen de trenger. For mange av disse organisasjonene er sosiale medier det hovedsakelige verktøyet for rekruttering.

LinkedIn er en veletablert plattform for å finne riktig kompetanse. Mer enn 20 millioner* stillingsannonser er publisert på LinkedIn, med 50 millioner selskaper på plattformen. Hvert sekund sendes 55 jobbsøknader. Det er derfor LinkedIn er lederen innen sosial rekruttering, men de er ikke lenger alene på toppen. Selskaper melder også om høye suksessrater når det gjelder å ansette kvalifiserte kandidater via Facebook og Instagram.



01 Fungerer sosial rekruttering?



Det gjør det uten tvil. Når sosial rekruttering benyttes riktig, kan selskapet ditt nå ut til kandidater av høy kvalitet. Omtrent 86 prosent* av jobbsøkere bruker sosiale medier i søket sitt, og 71 prosent* av arbeidsgivere som benytter sosial rekruttering sier at metoden hjelper dem med å screene kandidater. Omtrent 40 millioner* jobbsøkere er innom annonser på LinkedIn hver uke. Disse tallene kan helt enkelt ikke ignoreres!

Tradisjonelle rekrutteringsmetoder benyttes fortsatt, men sosial rekruttering er mer effektiv når det gjelder å holde kostnadene nede samtidig som du når flere. Du kan publisere annonser gratis på siden din, eller du kan kjøre reklamekampanjer som er målrettet mot en spesifikk gruppe. Kostnaden vil være lavere enn å publisere stillingen på en tradisjonell stillingsportal. Uansett hvilken vei du velger, fokuserer du innsatsen mot at jobbannonsen din skal bli sett av søkerne du ønsker deg.

Over de siste årene har rekrutteres bruk av sosiale medier vokst. Faktisk mener 80 prosent* av arbeidsgivere at sosial rekruttering har bidratt til å finne passive jobbsøkere, mens 70 prosent* bekreftet at de har ansatt søkere fra sosiale medier. Med bakgrunn i disse tallene, er det ikke tvil om at veksten i sosial rekruttering ikke vil avta med det første.

02 Fordeler med sosial rekruttering

De fleste stillingsportaler og nettsteder for ledige stillinger er rettet mot aktive jobbsøkere, de som proaktivt leter etter jobb. Sosiale medier kan nå disse potensielle kandidatene, samt de passive jobbsøkerne, det vil si de som ikke aktivt ser etter jobb, men som er åpne for den rette muligheten. Passive kandidater utgjør omtrent 70 prosent* av kompetansen i markedet.

Dine annonser vil nå flere via sosiale medier, og de vil ses av kandidater som ikke nødvendigvis hadde sett de på en markeds plass for ledige stillinger. Passive jobbsøkere sjekker sannsynligvis ikke nettsteder med ledige jobber, men de vil gjerne se på innlegg i sosiale medier, kanskje til og med daglig.

Selv om de ikke aktivt er på jakt etter en jobb, kan passive kandidater ofte være den beste matchen med en rolle, sosiale medier har vist seg å være et fantastisk sted å finne disse kandidatene. Omtrent 82 prosent* av organisasjoner som bruker sosiale medier har meldt om suksess med rekruttering av passive kandidater.

Det kan koste 70.000–250.000 kroner å rekruttere en ny ansatt, og det tar i gjennomsnitt 69 dager* å fylle en ledig stilling. Annonsering på stillingsportaler er dyrt, det finnes ingen garanti for at den perfekte kandidaten vil søke. Det er mye større sjanse for å nå kandidaten gjennom sosiale medier, på kortere tid og for mindre penger.

Sosiale medier er også et fantastisk verktøy når det gjelder å gi ditt employer brand et løft. Omtrent halvparten av jobbsøkere oppgir at et selskaps kultur er årsaken til at de ønsker seg bort, eller grunnen til at de vil bli. Gjennom sosiale medier kan du fremme kulturen din i innleggene dine, og vise potensielle søkere hvorfor de skal jobbe for deg.



03 Hvordan komme i gang med sosial rekruttering

Hvis du er klar for å gjøre sosial rekruttering til en del av strategien din, er dette noen oppgaver som kan være relevante.

- Som et utgangspunkt må selskapet ditt ha **kontoer** på de plattformene du planlegger å bruke, forhåpentligvis har du også bygget opp en gruppe med følgere. Når du først publiserer en stillingsannonse, kan følgerne dine dele innlegget med sine venner og nettverk, som i sin tur også kan dele annonsen videre. Jo flere som deler innlegget, desto større spredning vil annonsen få, og du når flere potensielle kandidater.
- **Konkretiser målene dine.** Hva er det du prøver å oppnå? Kanskje prøver du å korte ned ansettelsesprosessen til selskapet ditt. Kanskje ønsker du å tiltrekke deg flere kandidater av høy kvalitet. Du kan selvfølgelig også ha som mål å gjøre begge deler. Når du vet hva du ønsker å oppnå, kan du velge måleparametere som lar deg måle både hvordan det går og hva som kan gjøres bedre. Noen populære KPI-er innen rekruttering er kostnad per ansettelse, tid til ansettelse, antall klikk til karrieresiden din fra sosiale medier og tiden hver kandidat bruker på siden.
- Når du har satt opp målene dine, bruk noe tid på å tenke over hvilken type kandidater du ønsker å tiltrekke deg. Skap en forståelse for hvilke **ferdigheter og personlighetstrekk** denne personen trenger for å prestere godt i selskapet ditt. Dette vil føre til at du gjør en målrettet innsats mot akkurat en slik person gjennom rekrutteringsprosessen.
- Nå som du vet hvem du er på jakt etter, tenk over hvor du kan finne de riktige kandidatene. Noen sosiale medier kan være særlig rettet mot den typen kandidater du vil ha, da bør du legge ut stillingsannonsen din der. Kunnskap om **hvor din optimale kandidat bruker tiden sin på nett** vil også vise veien til den riktige plattformen.
 - **TIPS**
Spør dine ansatte om hvilke sosiale medier de bruker mest.

- **Se på hva konkurrentene dine gjør** riktig i sin rekruttering på sosiale medier. Det kan være at de skaper mye interaksjon på sine sider på sosiale medier, og at du kan lære fra hva de gjør riktig. Dessuten kan du lære fra hva som ikke fungerer for konkurrentene dine, slik at du IKKE gjør de samme feilene. Uansett vil du ha et klart bilde av nøyaktig hva du sammenlignes med.
- **Vær helt tydelig med ditt employer brand.** For å kunne promotere ditt selskaps kultur på sosiale medier, må du ha et tett forhold til den. Dine innlegg og annet innhold skal reflektere kulturen. Hold dine ansatte oppdatert om selskapets initiativer, slik at de kan delta i rekrutteringen på sin egen måte, gjennom for eksempel å skrive innhold om arbeidsplassen, eller dele stillingsannonsene i sine nettverk på sosiale medier.
- **Lag attraktive stillingsbeskrivelser for rollene du rekrutterer til.** Sørg for at du har med arbeidssted og stillingstittel i dine innlegg. Det kan høres ut som en selvfølge, men du vil bli overrasket av hvor mange som ikke legger til denne informasjonen i stillingsannonsene sine. Glem heller ikke å legge til en beskrivende, men likevel fengende, oppsummering – sammen med et bilde i høy oppløsning, som kommuniserer hva rollen/selskapet ditt står for. Du vil helt enkelt gjøre det så lett som mulig for kvalifiserte kandidater å trykke på «søkeknappen».





Bare et klikk unna med Talentech

Rekruttering via sosiale medier er definitivt en velsignelse for moderne rekrutteringsteam. Teknikken lar deg ikke bare vise fram selskapets kultur, men legger også til rette for å nå ut til mye mer relevante kandidater.

Etter hvert som enda mer nettfokuserte grupper kommer inn i arbeidslivet, **vil rekruttering gjennom sosiale medier fortsette å vokse** og bli et enda mer verdifullt verktøy.

For Talentech-kunder

Når du bruker et rekrutteringssystem fra Talentech, er sosial rekruttering bare et klikk unna. Etter at du har lastet opp en ny stilling i Talentech-plattformen, trykk helt enkelt på **Talentech Social Media-knappen**, fyll ut informasjonen og sett sammen den perfekte stillingsannonsen, som vil publiseres på dine valgte sosiale medier.

Kilder:

<https://www.postbeyond.com/blog/social-recruiting/>

<https://www.smallbizgenius.net/by-the-numbers/recruitment-statistics/#gref>

<https://www.talentlyft.com/en/blog/article/364/top-50-hiring-and-recruitment-statistics-for-2020>

Gjennomsnittlig time-to-hire er hentet fra Talentechs norske kunder