

GUIDE

Hur man får ut det mesta av **social rekrytering**



Innehåll

03 Introduktion

04 Fungerar social rekrytering?

05 Fördelar med social rekrytering

06 Att börja använda social rekrytering

08 Ett klick bort med
Talentech

Introduktion

Nu när vi har en mestadels internetkunnig arbetskraft där ute är det absolut nödvändigt för rekryterare att nå dessa individer med hjälp av en social rekryteringsstrategi för att få dessa talanger till din organisation. Så låt oss prata om social rekrytering.

Social rekrytering avser användningen av sociala medieplattformer för att annonsera ut jobb, för att rekrytera sökande och för att nå potentiell arbetskraft. Cirka 92 procent* av arbetsgivarna använder sociala medier för att nå talangerna. För många av dessa organisationer är sociala medier det främsta rekryteringsverktyget.

LinkedIn är en framstående plattform för att hitta talanger. Fler än 20 miljoner* jobbannonser läggs ut på LinkedIn med 50 miljoner företag representerade. Varje sekund lämnas 55 jobbansökningar in. Det är därför LinkedIn är ledande på sociala medier för anställning, men de är inte längre ensamma på toppen. Företag rapporterar även hög framgångsgrad när det gäller att anställa kvalificerade sökande genom Facebook och Instagram.



01 Fungerar Social Rekrytering?



Det gör det verkligen. När det är gjort på rätt sätt kan ditt företag använda social rekrytering för att nå ut till de mest högkvalitativa jobbkandidaterna. Cirka 86 procent* av de arbetssökande använder sociala medier i sitt sökande, och 71 procent* av arbetsgivarna som använder social rekrytering säger att det hjälpte dem att screena sökande. Cirka 40 miljoner* arbetssökande kontrollerar listor på LinkedIn varje vecka. Det är statistik som inte kan ignoreras!

Traditionella rekryteringsmetoder används fortfarande, men social rekrytering är effektivare för att hålla nere kostnaderna och för att expandera. Du kan lägga upp annonser på din sida gratis, eller så kan du visa annonser som riktar sig till en specifik grupp för mindre pengar än, låt säga, att posta annonsen på en jobbsajt. I vilket fall som helst fokuserar du dina ansträngningar på att få en listning som ses av de önskade arbetssökanden.

Användningen av sociala medier av företagsrekryterare har ökat under de senaste åren. Faktum är att 80 procent* av arbetsgivarna tror att social rekrytering har varit till hjälp för att hitta passiva arbetssökande, medan 70 procent* hävdade att de hade anställt sökande från sociala medier. Med dessa siffror råder det ingen tvekan om att social rekrytering växer och inte saktar ned.

02 Fördelar med Social Rekrytering

De flesta jobb och hemsidor riktar sig till aktiva arbetssökande, de som aktivt söker arbete. Sociala medier kan nå de potentiella kandidaterna, såväl som den passiva arbetssökanden som inte aktivt söker jobb men som är öppen för rätt möjlighet. Passiva kandidater utgör cirka 70 procent* av talangpoolen.

Dina listningar kommer att ha en större räckvidd via sociala medier, ses av kandidater som nödvändigtvis inte skulle se det på en jobbportal. Passiva arbetssökande är förmodligen inte ute och tittar på jobbwebbplatser, men de tittar sannolikt på sina sociala mediaflöden, kanske till och med dagligen.

Trots att de inte aktivt söker jobb kan passiva jobbkandidater ofta vara bäst lämpad för en position, och sociala medier har visat sig vara en underbar plats att hitta dessa kandidater på. Cirka 82 procent* av organisationerna som för närvarande använder sociala medier har rapporterat framgång med att rekrytera passiva jobbkandidater.

Det kostar över 40.000 kr* att anställa en ny person och tar i genomsnitt 42 dagar* att fylla en vakans. Jobbannonser är dyra, och det finns ingen garanti för att din ideala kandidat kommer att ansöka. Chanserna att nå den sökande genom sociala medier är mycket högre, på kortare tid och för mindre pengar.

Sociala medier är också ett fantastiskt sätt att stärka ditt eget arbetsgivarvarumärke. Nästan hälften av alla arbetssökande tycker att företagskulturen är anledningen till att de lämnar ett företag och anledningen till att de vill stanna. Genom sociala medier kan du marknadsföra din företagskultur i dina annonser och visa potentiella sökande varför de kanske vill arbeta för dig.



03 Att börja använda Social Rekrytering

Om du är redo att lägga till social rekrytering till din strategi, så är här några punkter att ta hänsyn till.

- För det första bör din organisation ha **konton** på de plattformar du vill använda, och förhoppningsvis har du byggt upp följare där. När du har lagt upp en platsannons 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 potential att ta emot.
- **Sätt upp dina mål.** Vad försöker du åstadkomma? Du kanske vill förkorta din organisations anställningsprocess. Kanske vill du locka fler sökande av högre kvalitet. Du kan göra båda. När du vet vad du vill göra kan du välja måtvärden för att mäta hur bra det går, vilket kan föreslå hur du kan göra mer. Några populära nyckeltal att använda för rekrytering är kostnad per anställning, tid att anställa, hur många klick till din anställningssida som kommer från sociala medier, och tidsåtgång per sökande.
- När du har satt upp dina mål, ägna lite tid åt att fundera på vilken typ av sökande du vill attrahera. Förstå vilka **färdigheter och egenskaper** denna person skulle behöva ha 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 hen. Vissa sociala medier kan vara inriktade på den typ av sökande du letar efter, så du kommer att vilja lägga upp din annons just där. Att veta **var dina ideala kandidater spenderar sin tid online** kommer att guida dig till rätt plattform.
 - **TIPS**
fråga dina anställda vilka sociala medier de oftast använder.

- **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 jobbannonser 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".





Ett klick bort med Talentech

Rekrytering via sociala medier är definitivt en välsignelse för moderna anställningsteam. Det låter dig inte bara visa upp din företagskultur, utan det gör det också möjligt för dig att få kontakt med många fler relevanta kandidater.

Och i takt med att fler internetkunniga människor är en del av arbetskraften, **kommer rekrytering genom sociala medier att fortsätta växa** och bli en mer värdefull tillgång.

För Talentechare

När du använder någon av Talentechs rekryteringssystem är du bara ett klick bort. Efter att du har laddat upp ett nytt jobb i Talentech-plattformen, tryck på **Talentech Social Media-knappen**, fyll i information och den perfekt sammansatta jobbbannonsen kommer att publiceras på dina valda sociala medieplattformar.

Sources:

<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>