

Så kravställer du din rekryteringspartner

Generella krav

1. Behovsanalys och rollförståelse.
 - Partnern ska analysera rollen, teamet och organisationen.
 - Identifiera både tekniska krav och personliga egenskaper som är avgörande för framgång.
2. Marknads- och målgruppsanalys
 - Veta var de rätta kandidaterna befinner sig: jobbportaler, sociala medier, nätverk, branschforum.
 - Segmentera kandidater efter erfarenhet, nivå och motivationsfaktorer.
3. Strategi för rekryteringskanaler
 - Partnern bör kunna motivera val av kanaler: annons, search, social media, interna nätverk.
 - Förklara hur olika kanaler kompletterar varandra för att nå bästa kandidater.
4. Employer branding och kommunikation
 - Annonser, kontakt med kandidater och all kommunikation ska stärka ditt arbetsgivarvarumärke.
 - Partnern ska kunna ge råd om språk, tonalitet och visuella element.
5. Metodik och process
 - En tydlig process från annonsering/search, intervjuer, tester, till slutgiltigt urval.
 - Struktur och objektivitet ska säkerställa att urvalet är rättvist och effektivt.
6. Kandidatupplevelse
 - Kandidater ska bemötas professionellt och respektfullt.
 - Partnern ska representera ditt varumärke på ett positivt sätt, även om kandidaten inte erbjuds rollen.
7. Kvalitetssäkring av kandidater
 - Kontroll av CV, referenser, kompetenser och eventuella tester.
 - Tester ska vara relevanta, vetenskapligt förankrade och anpassade efter rollen.
8. Transparens och rapportering
 - Löpande rapporter om antal kandidater, svarsfrekvens, aviseringar och urvalsstatus.
 - Partnern ska kunna analysera resultat och föreslå justeringar i processen.
9. Mångfald och inkludering
 - Säkerställa objektivitet i urval, inklusive kön, bakgrund, ålder och erfarenhet.
 - Partnern bör kunna redogöra för hur bias motverkas i annonser, search och intervjuer.
10. Tidsplan och leveranssäkerhet
 - Klara deadlines och realistiska tidsramar.
 - Plan för att hantera eventuella förseningar utan att kvaliteten påverkas.

Specifika krav för rekryteringsannonser

11. Räckvidd och målgruppsräffsäkerhet
 - Partnern ska kunna visa hur annonsen når rätt kandidater.
 - Använd data för att optimera kanaler och innehåll under kampanjens gång.
12. Analys av annonsresultat
 - Rapportera på visningar, klick, ansökningar och konvertering.
 - Föreslå justeringar för att maximera kvaliteten på ansökningarna.

Specifika krav för search/headhunting

13. Kandidatkartläggning
 - Partnern ska aktivt identifiera passiva kandidater som inte söker jobb.
 - Bredd i sökningen: lokalt, nationellt eller internationellt beroende på behov.
14. Kvalitet i kontakt och dialog
 - Professionell och personlig kontakt med kandidater.
 - Representera ditt varumärke korrekt och skapa en positiv upplevelse.
15. Rapportering i searchprocessen
 - Löpande uppdatering: antal kontaktade kandidater, svarsfrekvens, intresse och avslag.
 - Transparens ger möjlighet till bättre strategiska beslut.

Specifika krav för interim konsulter

16. Kompetens och referenser
 - Partnern ska säkerställa att konsulterna har relevant erfarenhet och verifierade referenser.
17. Flexibilitet och avtalsstruktur
 - Möjlighet att justera uppdragets omfattning och längd vid förändrade behov.
 - Avtal ska vara tydliga och skydda både kund och konsult.
18. Onboarding och leveransstöd
 - Partnern bör bidra till smidig introduktion och stöd så att konsulten snabbt blir effektiv.

Slutsats

Genom att ställa tydliga krav inom dessa 18 områden får du som kund:

- Högre kvalitet på kandidater och konsulter
- Effektivare processer
- Stärkt arbetsgivarvarumärke
- Bättre beslutsunderlag och långsiktiga resultat

En rekryteringspartner ska inte bara leverera kandidater – de ska vara en rådgivare, strategisk resurs och garant för kvalitet i hela rekryteringsprocessen.

Er pålitliga partner när det gäller rekrytering, interimskonsulter och search.

kontakt@interimsverige.se
Christian Richtnér: 070-515 79 26
Andreas Dahlén: 073-526 73 25

interim
Sverige