



# Så skapar du bättre kandidat- upplevelser

ANKI STAFWERFELDT

"Var öppen med allt och underlätta för kandidaten att kunna göra sitt val. Ingen tjänar på att dölja något under rekryteringsprocessen."

ANKI STAFWERFELDT  
medgrundare  
HOME of Recruitment



# Gör alla era kandidater till era ambassadörer

Vad tycker dina kandidater om att söka jobb hos dig? Alla kandidater, inte bara de som kommit på intervju. Vad upplever kandidaterna när de läser en annons, när de söker tjänsten, när de inväntar återkoppling, när de eventuellt kommer på intervju – och vad upplever de som inte kommer på intervju?

Studier och erfarenheter visar att vad kandidater ser som viktigt för att få en positiv kandidatupplevelse kan sammanfattas i fyra områden:

- 1 – RÄTTVISA
- 2 – ÅTERKOPPLING
- 3 – TRANSPARENS
- 4 – VÄRDE

Här delar jag med mig av mina tips på vad du bör tänka på inom varje del.



## 1 - RÄTTVISA

Kandidater vill förstå att de blivit rättvist bedömda. Det kan du säkerställa genom exempelvis:

- En kompetensbaserad intervju där kandidaten verkligen får visa hur hen matchar det ni söker. Om den som intervjuar pratar större delen av intervjutiden riskerar man att kandidaten upplever att de inte fått visa sin kompetens.
- Ge en tydlig återkoppling oavsett om de varit på intervju eller ej.



## 2 – ÅTERKOPPLING

Kandidater vill inte vänta för länge på återkoppling. Det finns enkla saker att göra för att kandidaterna ska uppleva att de får en snabb återkoppling:

- Tacka nej till alla som du tidigt ser inte ska komma på intervju, så snart som möjligt. De kandidater som du eventuellt vill intervjua brukar få ligga och skvalpa alldeles för länge.
- Skicka ett extra mejl till dem och berätta om att du håller på med urvalet och att det kommer att dröja en tid till innan du kan höra av dig till dem. Upplevelsen blir då helt annorlunda jämfört med om du har radiotystnad i flera veckor.
- Tacka sen nej även till denna grupp då du kommit en bit på väg i dina intervjuer, vänta inte till att allt är klart.



### 3 – TRANSPARENS

Var så transparent som möjligt. Det är två som väljer – ni såväl som kandidaten. Var öppen med allt och underlätta för kandidaten att kunna göra sitt val. Ingen tjänar på att dölja något under rekryteringsprocessen.

- Berätta gärna redan i annonsen ungefär hur rekryteringsprocessen ser ut, eller i alla fall som senast vid intervjutillfället.

- Under intervjun berättar du i detalj om hur många intervjuer som återstår om kandidaten går vidare, om ni tar referenser, genomför en bakgrundskontroll och så vidare.

- Var tydlig med vad ni ser krävs för rollen, och var så tydlig som möjligt kring vad som är anledningen till att kandidaten inte går vidare i rekryteringen.

- Berätta vilka fördelar som finns för tjänsten och i organisationen, men även vilka utmaningarna är.





## 4 - VÄRDE

Kandidater som upplever att de får ett värde av att vara med i en rekryteringsprocess, blir generellt sett positiv till organisationen.

Värde kan innebära exempelvis:

- Tydlig feedback på en intervju, vilket gör att kandidaten lär sig något om sig själv.
- Bra information om organisationen och branschen under en intervju.
- Ett nej tack-mejl med en rabattkod eller liknande som är relevant för organisationen.



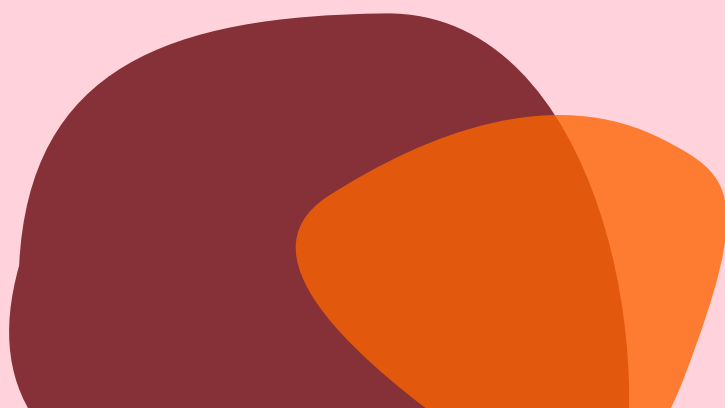
**Ett sista tips: prova att söka jobb hos dig själv.**

Hur lätt går det? Vilka frågor uppstår längs vägen? Vad känns jobbigt och svårt? Vad känns enkelt och bra?

Ställ dig också frågan: Hur skulle jag själv vilja bli bemött då jag söker jobb? Där hittar du många svar på hur du kan arbeta för att skapa positiva kandidatupplevelser.

Genom att utbilda alla involverade i rekryteringsarbetet höjs kandidatupplevelsen. Bättre intervjuer, högre grad av återkoppling och större förståelse för kandidaternas situation ger givetvis goda resultat.

Jag hoppas att du här fått med dig både tips och inspiration för att skapa ännu bättre kandidatupplevelser i dina kommande rekryteringar!







**HOME of Recruitment**  
erbjuder en digital  
rekryteringsutbildning  
som vänder sig mot  
rekryterande chefer.

**Vill du veta mer?**

**Hör av dig till oss eller läs mer  
på [homeofrecruitment.se](https://homeofrecruitment.se)**