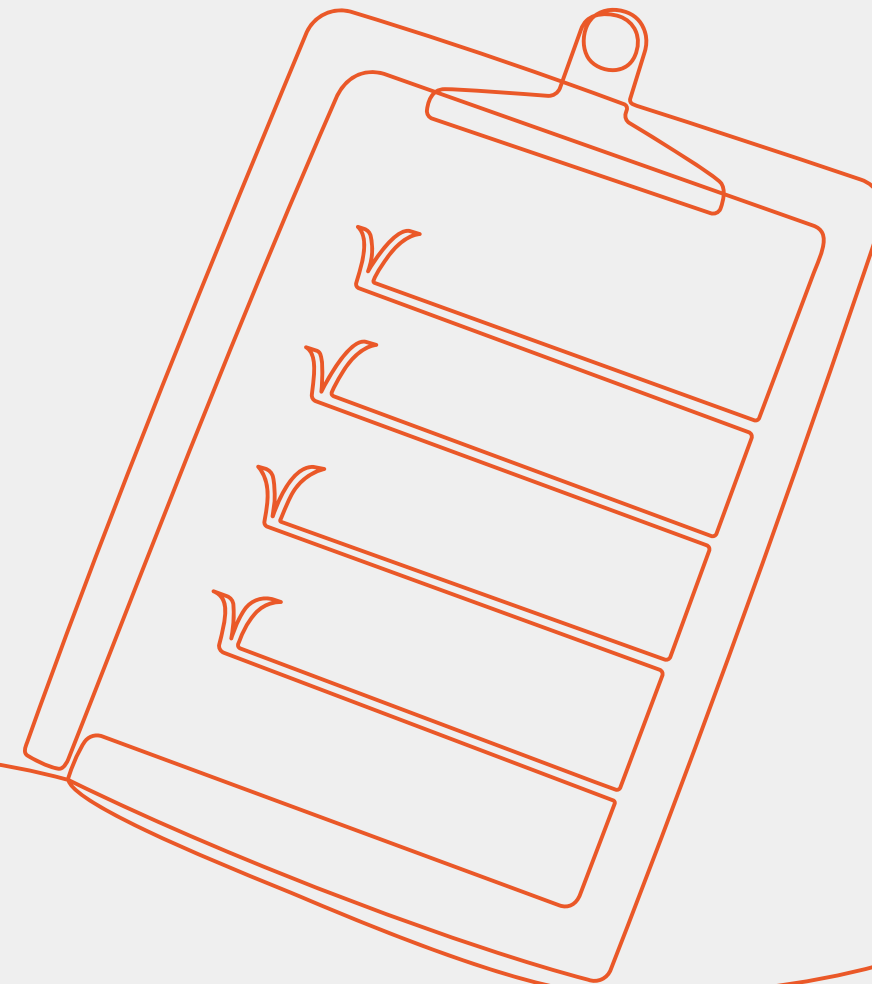


KRAVPROFIL

Bygg rätt från början – kravprofilen som lägger grunden
för din framtida organisation



Innehåll

- Vilka är vi?
- Du bygger mer än en tjänst
- Vad är en kravprofil?
- Därför misslyckas många kravprofiler
- Workshop: Skapa en relevant kravprofil
- Arbetsbok: Bygg din kravprofil
- Kravprofil + Employer Branding = Sant
- Vanliga fallgropar och hur du undviker dem
- Mät effekten och justera
- Bygg smart, bygg hållbart



Vilka är vi?

Higher föddes ur frustration. Vi såg hur svårt det blivit att nå rätt kandidater – och hur föråldrade rekryteringssystem stod i vägen för både företag och talanger. Så vi byggde något nytt.

Higher är en helhetslösning för modern rekrytering, employer branding och bemanning – framtagen med kandidatresan i fokus. Här kombineras smart teknologi, video och AI för att skapa snabbare, mer träffsäkra matchningar.

Hos oss möts kandidater och företag på ett mer mänskligt sätt – direkt i mobilen, med minimalt krångel och maximalt resultat.

- 300+ kunder
- Grundat 2019
- Resultat som märks

Vi har hjälpt många inom olika branscher:



Du bygger mer än en tjänst

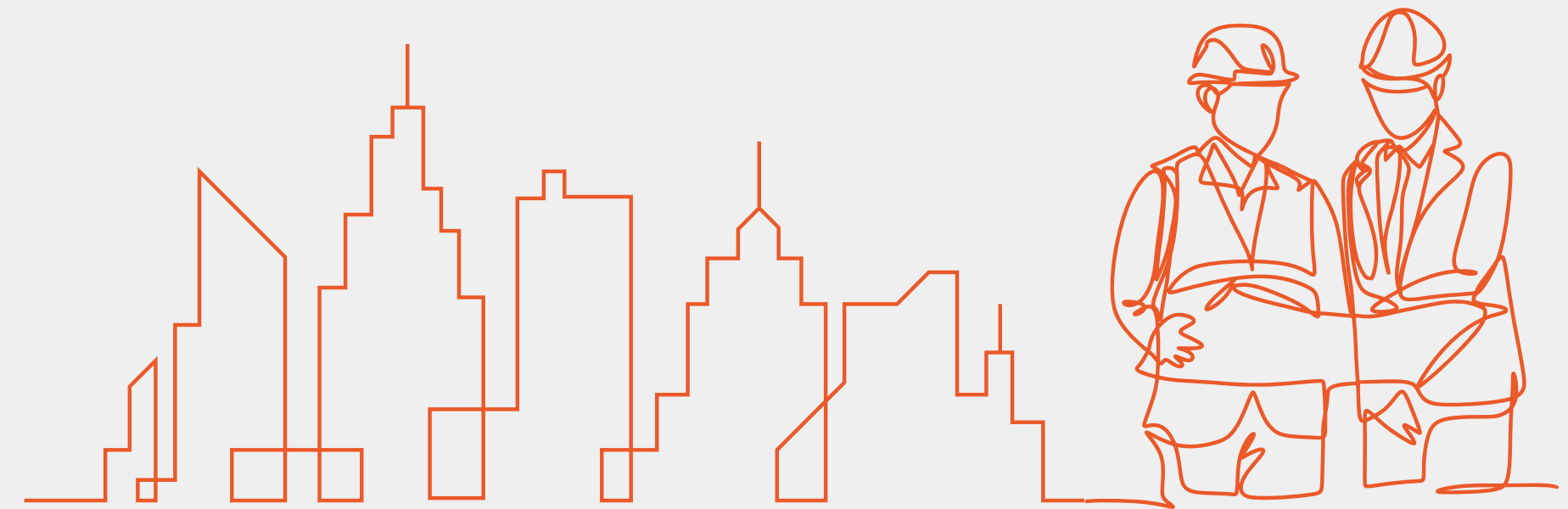
Rekrytering är inte en isolerad process. Det är en av de mest affärskritiska processerna i en organisation – ett tillfälle där vi har absolut störst möjlighet att göra skillnad.

Men vad innebär det egentligen att tänka strategiskt vid rekrytering?

Tänk dig att din organisation är som en stad. För att den ska vara funktionell, hållbar och attraktiv behöver vi planera både för nuet och framtiden. Det handlar om **workforce planning** – att rita upp ritningen innan man börjar bygga.

Kravprofilen är din ritning. Det är här du avgör vad du faktiskt ska bygga – inte vad som brukade stå där förut.

Om du hoppar över ritningen och börjar beställa tegelstenar utan plan – då blir det dyrt, rörigt och inte särskilt hållbart.



Vad är en kravprofil?

En kravprofil är inte bara en mall du fyller i innan du lägger ut en annons. Det är grunden för en lyckad rekrytering. Den beskriver vad rollen faktiskt ska leverera, i vilken kontext och varför den behövs.

Kravprofilen bör innehålla:

- Syfte och mål med rollen
- Förväntade leveranser (inte bara arbetsuppgifter)
- Nödvändiga kompetenser (färdigheter, beteenden, erfarenhet)
- Personliga egenskaper och drivkrafter
- Hur rollen passar in i teamets och organisationens riktning

Kravprofilen är alltså framåtblickande, inte en beskrivning av det som varit.



Därför misslyckas många kravprofiler

Många riskerar att trampa snett när de bygger kravprofiler då:

- De bygger på vad någon annan gjorde tidigare, inte vad som ska/behövs uppnås nu med de utmaningar och behov vi har framöver
- De skrivs av någon som står för långt från rollen och som därför inte har tillräckligt bra insikt i hur rollen ser ut och vad för kompetenser som behövs.
- De saknar koppling till teamets och organisationens strategi och skrivs snarare som något enskilt än som något i en del av något större.
- De är en kopia av en gammal mall – man gör som man alltid gjort utan att tänka om, tänka nytt och anpassa sig efter nya behov.
- De blandar ihop arbetsbeskrivning med kravprofil



“Du kan inte planera nya tågspår utifrån hur folk cyklade förra året.”

En stark kravprofil kräver samarbete, förståelse för verksamhetens behov och en rätt rejäl dos framtidstänk.

Workshop: skapa en relevant kravprofil

En kravprofil ska inte skrivas i ensamhet. Den bör tas fram i dialog – gärna genom en enkel workshop.

Vem ska vara med?

- Rekryterande chef
- Närmaste kollega eller teamrepresentant
- Stakeholders (t.ex. kundansvarig, projektledare, team lead)



*Skriv post-its. Gruppera i “måste ha”,
“bra att ha” och “kan utvecklas”.
Utgå från behövda leveranser – inte
faktiska arbetsuppgifter.*

Vad bör personen ha åstadkommit om 12 månader?

Vad saknas i teamet idag?

Hur ser verksamhetens riktning ut?

Vilka beteenden behöver vi stärka i gruppen?

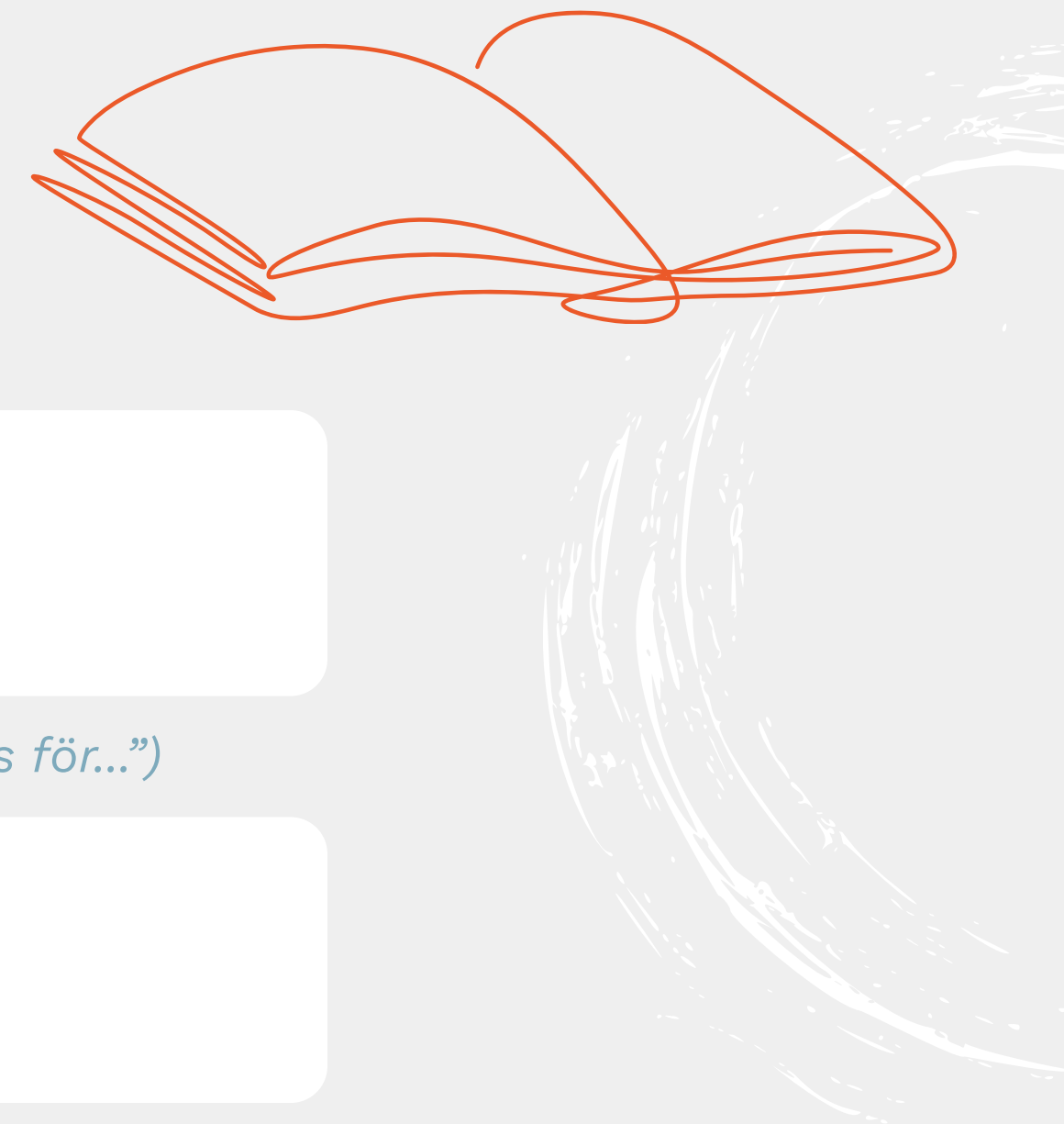
Arbetsbok: Bygg din kravprofil

🔧 Här bygger du din ritning – fyll i direkt i e-boken eller använd som mall.

Syftet med rollen: (Ex: *“Bidra till att öka X med Y% genom att...”*)

Förväntade leveranser första året: (Ex: *“Driva projekt X till färdigställande Q4, etablera process för...”*)

Viktigaste kompetenserna: (Ex: *“Analytisk förmåga, erfarenhet av agila metoder, stark kommunikation”*)



Personliga drivkrafter och egenskaper: (Ex: *“Lust att bygga från grunden, ansvarskännande, samarbetsorienterad”*)

Så här ser teamet ut idag: (Ex: *“3 utvecklare, 1 testare, 1 produktägare – behov av strukturstärkning”*)

Framtida förändringar som påverkar rollen: (Ex: *“Expansion till ny marknad, ökat regulatoriskt ansvar”*)

Kan du checka av följande boxar efter att ha jobbat fram kravprofilen?

- Jag har samverkat med verksamheten
- Jag har definierat leveranser, inte bara uppgifter
- Jag har utmanat vad som faktiskt är ett krav



Kravprofil + Employer Branding = Sant

En tydlig och väl genomarbetad kravprofil gör det inte bara enklare att rekrytera – den gör hela er kommunikation starkare.

Fördelar med en stark kravprofil:

- Bättre och mer träffsäker jobbannonser
- Kandidater förstår vad det är för jobb de faktiskt söker
- Intern kommunikation blir tydligare
- Introduktion och onboarding blir mer riktad
- Employer Branding-material tillåts matcha verkligheten istället för att bli någon form av falsk marknadsföring.

En bra kravprofil hjälper rätt personer att hitta, förstå och vilja ha rollen. Det är inte bara ni som arbetsgivare som ska välja en kandidat – kandidaten ska också välja er.

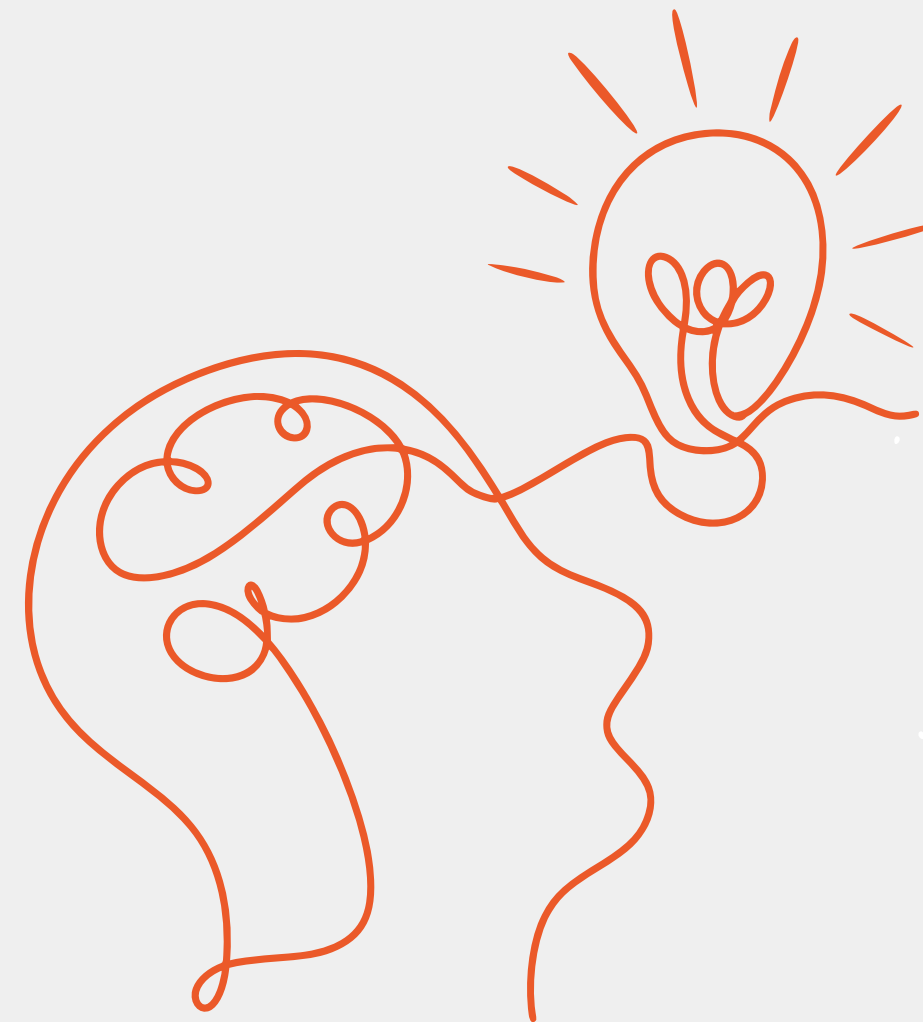


Vanliga fallgropar och hur du undviker dem

- ✗ “Vi söker en flexibel, driven lagspelare” – men varför?
- ✗ Vi skriver kravprofilen om den förra medarbetaren, inte den framtida rollen
- ✗ Vi har för många krav → tappas kandidater
- ✗ Vi har för få krav → hittar fel kandidater
- ✗ Kravprofilen stannar internt och blir aldrig förankrad

Så undviker du misstagen:

- Ha alltid minst 2 andra röster i processen
- Stäm av profilen med teamet – känns den relevant?
- Våga skala bort, och våga tänka nytt
- Tänk kompetens snarare än bakgrund
- Dela den internt – gör den till en levande ritning



Mät effekten och justera

En kravprofil är inte färdig för evigt. Följ upp och förbättra!

Så kan du mäta:

- Uppnådde personen det som definierades som önskade leveranser i kravprofilen?
- Hur väl matchade kandidaterna som sökte kravprofilen?
- Hur snabb och smidig blev introduktionen?
- Vad säger chefen och teamet efter 3/6/12 månader?



Gör en "retrospective" efter varje avslutad rekrytering: Vad fungerade? Vad missade vi? Vad lärde vi oss?



Bygg smart, bygg hållbart

Kravprofilen är inte bara ett internt HR-dokument. Den är din strategiska ritning, din startpunkt, din möjlighet att påverka hela medarbetarresan.

Ju bättre du gör det här steget – desto mer sparar du i tid, pengar och frustration längre fram.

Vill du ha hjälp med att facilitera kravprofil-workshops, skapa employer branding-material eller vässa er rekryteringsprocess? **Hör av dig – vi hjälper dig gärna bygga rätt från början.**



www.higher.nu



hi@higher.nu



+46 8 23 31 00

