

VOLYMREKRYTERING

En guide för dig som vill bemästra snabba rekryteringar utan att spåra ur



Innehåll

- Vilka är vi?
- Välkommen till Rekryteringsparken
- Entréporten – Få folk att vilja komma
- Biljettkassan – Vem ska släppas in?
- Kön – Ingen gillar att vänta i tystnad
- Attraktionerna – Visa upp er kultur och arbetsplats
- Servicecenter – Hantera alla, även de som inte får jobbet
- Utgången – Vad tar vi med oss?
- Din arbetsbok: Bygg din egen nöjespark (volymrekryteringsprocess)
- Var en nöjesparkschef – inte en grindvakt.



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:



Välkommen till Rekryteringsparken

Föreställ dig att du driver ett stort nöjesfält. Varje dag strömmar tusentals besökare in. Din uppgift? Att skapa en trygg, rolig och smidig upplevelse för varje gäst – utan att tappa bort någon på vägen. Välkommen till... **volymrekrytering!**

Volymrekrytering är inte svårt, men det kräver struktur, tydlighet och en dos kreativitet. Det skiljer sig från traditionell rekrytering främst genom **omfattningen** – det handlar inte om att hitta en person till en nyckelroll, utan om att snabbt och effektivt hitta många kandidater till ofta liknande roller. Det betyder att varje moment i processen behöver vara skalbart, enkelt att upprepa och utformat för att hantera ett stort inflöde av ansökningar utan att tappa i kvalitet eller kandidatupplevelse.

Därför behöver du tänka lite annorlunda:

- Processer behöver vara tydliga och automatiserade.
- Urvalet ska vara strukturerat och träffsäkert – utan att kräva timmar av manuell granskning.
- Och samtidigt krävs det kreativitet för att sticka ut och locka rätt kandidater i ett konkurrensutsatt landskap.

Den här e-boken är din karta, guide och instruktionsskylt på vägen.



Entréporten – Få folk att vilja komma

Föreställ dig att din jobbannons är entrén till ett nöjesfält – en första glimt av vad som väntar där inne. Innan någon köper biljett eller ens ställer sig i kön behöver de bli lockade. Detsamma gäller din jobbannons. Den ska inte bara informera – den ska skapa förväntan, nyfikenhet och en känsla av: *”Dit vill jag!”*

En stark jobbannons är som en färgstark affisch med blinkande lampor och snurrande karuseller – den drar blickarna till sig, ger rätt känsla och lovar något som faktiskt infrias längre fram i processen. Men den behöver mer än glitter – den behöver tydlighet. Kandidater som söker många jobb vill snabbt förstå vad jobbet innebär och om det är värt att kliva in.

Använd den här checklistan för att göra din jobbannons till en riktig publikdragare:

- **Rubrik som väcker intresse:** Vad är det som lockar? Varför ska man läsa vidare?
- **Tydlig beskrivning av rollen:** Beskriv arbetsuppgifter, ansvar och mål så att det inte blir någon tvekan om vad jobbet innebär.
- **Lyft det unika med er arbetsplats:** Vad är det som gör att just ert "nöjesfält" sticker ut? Är det kulturen, utvecklingsmöjligheterna, friheten eller teamkänslan?

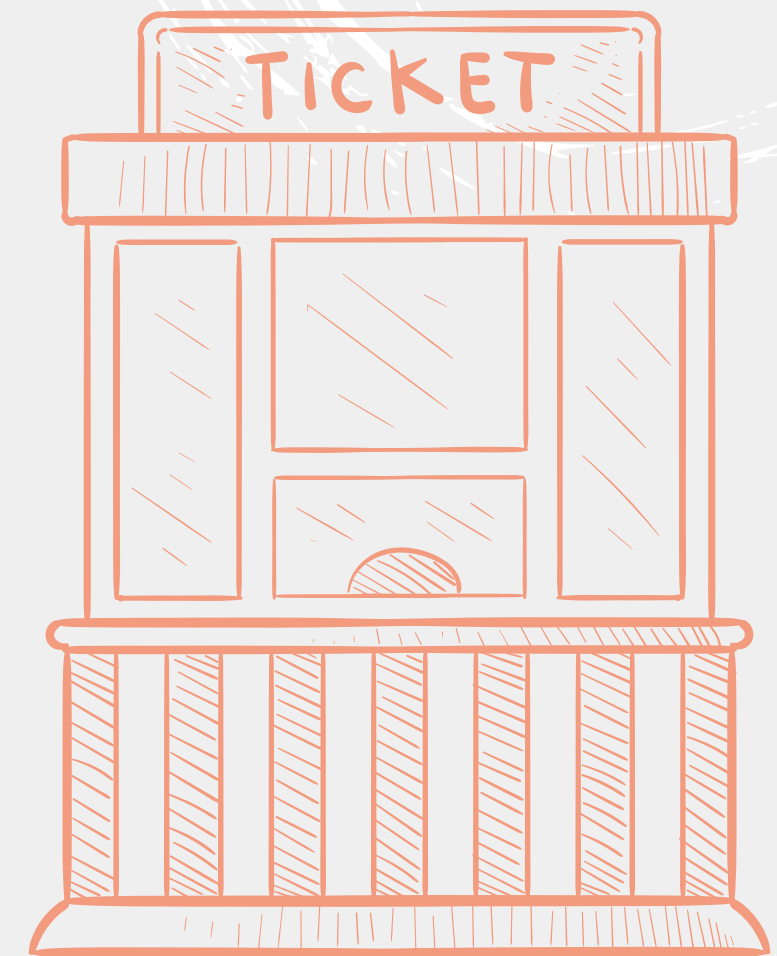
En riktigt bra jobbannons (och karriärsida) får kandidaten att vilja ställa sig i kön redan innan karusellen startat så se till att du har möjlighet att på ett smidigt sätt ta emot spontanansökningar.

Biljettkassan – Vem ska släppas in?

Alla som passerar grindarna behöver inte få tillgång till hela nöjesfältet. Vissa kanske inte når upp till längdkravet för berg-och-dalbanan – andra är perfekt lämpade för att kliva rakt in i spöktåget. Det är här sällningen börjar.

I rekryteringsvärlden är biljettkassan platsen där du gör den första gallringen. Alla som söker ska inte automatiskt släppas vidare – och det är helt okej. Genom att använda smarta screeningverktyg sparar du både kandidatens och din egen tid.

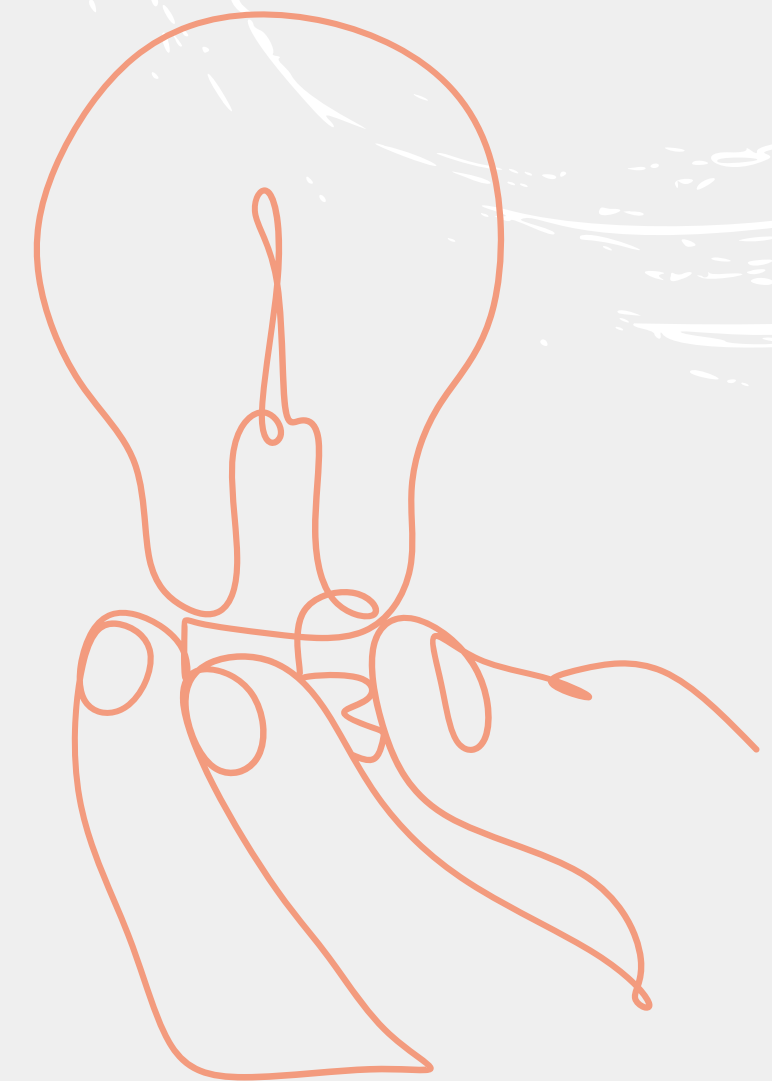
Syftet? Att snabbt, rättvist och effektivt avgöra vilka kandidater som matchar minimikraven – och vilka som kanske får besöka fältet en annan gång.



Tips för en smart och vänlig biljettkontroll:

- **Använd knockout-frågor för minimikrav:** Exempelvis: Har kandidaten körkort? Behöver man erfarenhet från kundservice? Om svaret är nej på avgörande punkter kan kandidaten tackas av direkt – automatiskt, utan att det känns personligt.
- **Låt kandidater svara på förutbestämda "skills-frågor":** Dessa frågor är kopplade till kravprofilen och hjälper algoritmen (eller dig!) att se vem som har rätt kompetens för uppdraget.
- **Testa personlighet – om det passar:** För vissa roller kan det vara avgörande att förstå hur en person föredrar att arbeta eller samarbeta. Ett screeningtest med fokus på exempelvis arbetsmotivation eller självförtroende kan ge värdefullt underlag.

Att sätta upp en tydlig "entrépolicy" skapar en bättre upplevelse för alla – och gör att du bara släpper in de som verkligen vill, och får, åka med.



Kön – Ingen gillar att vänta i tystnad

Alla som någon gång stått i kö till en populär åkattraktion vet hur det känns. Väntan i sig är inte det värsta – det är ovissheten. ”Hur länge är det kvar? Är jag ens i rätt kö? Kommer jag ens in?”

Samma sak gäller i rekrytering. Kandidater är ofta beredda att vänta, men inte på bekostnad av kommunikation. Tystnad tolkas lätt som ointresse – och det riskerar att påverka både kandidatupplevelsen och ert arbetsgivarvarumärke.

Därför behöver du tänka som ett nöjesfält i högsäsong: informera, guida och håll energin uppe.

Så håller du kön i rörelse – eller åtminstone nöjd:

- **Bekräfta alltid när ansökan är mottagen:** Ett enkelt "Tack för din ansökan!" gör stor skillnad. Det är som att få ett kölappnummer – man vet att man är med i systemet.
- **Berätta vad som händer näst:** Kommer du att återkoppla inom en vecka? Ska tester göras innan ni hör av er? Ju tydligare du är, desto tryggare känner sig kandidaten.
- **Använd mallar och automation:** Du kan enkelt skapa en professionell och vänlig dialog med hjälp av färdiga meddelanden och automatiserade flöden – så slipper du både glömma och stressa.

Tänk så här: Du behöver inte svara personligen – men du behöver svara. Tydlighet slår snabbhet varje gång.

Attraktionerna – Visa upp er kultur och arbetsplats

Ge kandidaten en smak av verkligheten – som på ett nöjesfält där attraktionerna lockar besökare. Med video, intervjuer och korta arbetsprov får kandidaten en ärlig bild av ert team och jobbet.

Varför video?

- Skapar en personlig och engagerande upplevelse
- Bygger förtroende genom att visa riktiga människor och miljö
- Hjälper rätt kandidater att känna att de passar in
- Är tillgängligt när som helst

Exempel på attraktioner:

- Videofrågor som visar personligheten
- Team-presentationer där medarbetare berättar om jobbet
- Kort arbetsprov som visar vad jobbet innebär

Detta skapar tydliga förväntningar och lockar rätt kandidater att gå vidare.



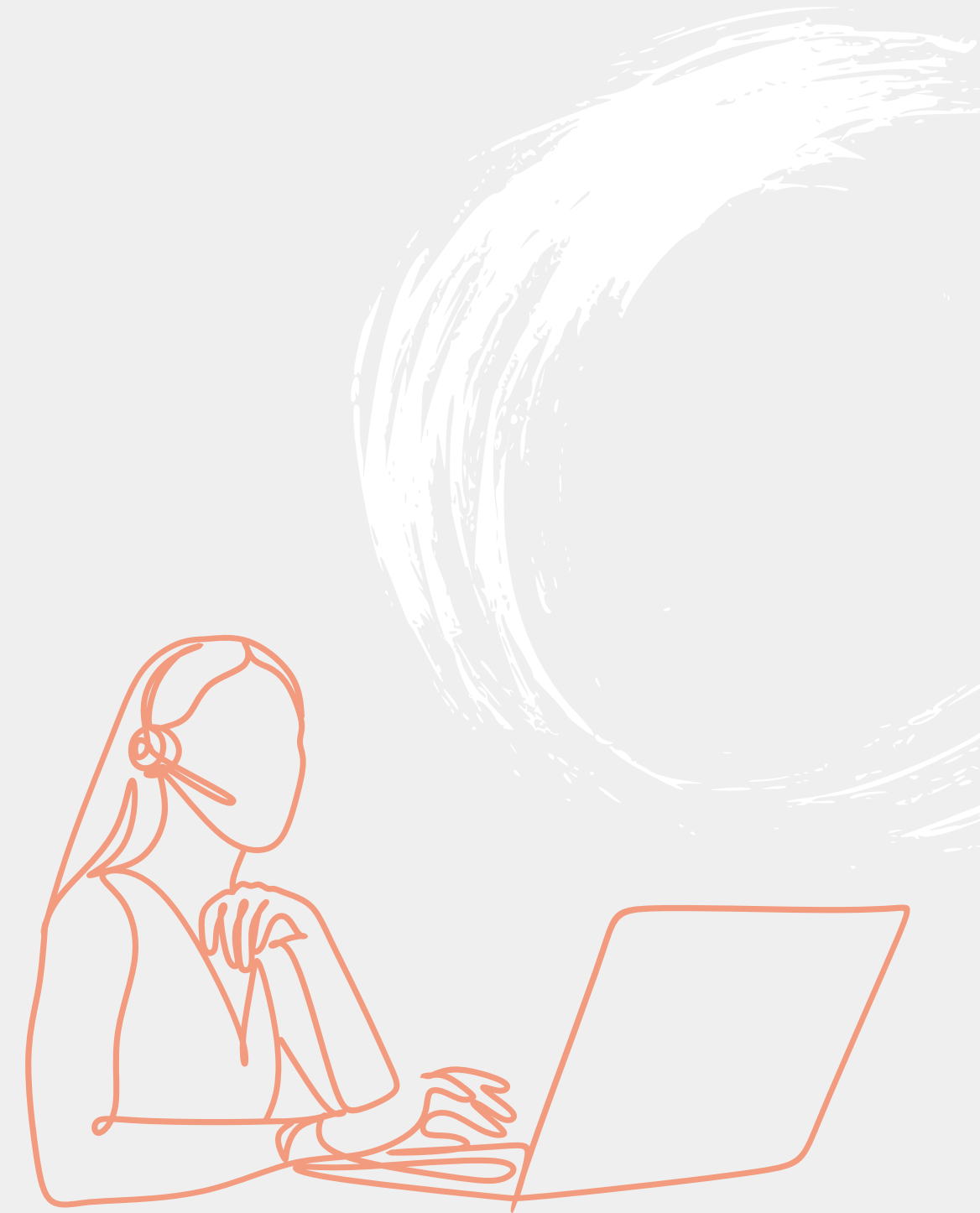
Servicecenter – Hantera alla, även de som inte får jobbet

Alla kandidater kommer inte vidare – precis som inte alla gäster får åka alla attraktioner. Men varje kandidat förtjänar en positiv och respektfull upplevelse. En bra kandidatupplevelse stärker ert arbetsgivarvarumärke och öppnar dörrar för framtida kontakter.

Tips för ett smidigt servicecenter:

- Tacka nej tidigt för att skapa tydlighet och respekt
- Använd automation för snabb respons – men håll alltid tonen varm och personlig
- Be om feedback från kandidater för att hela tiden förbättra upplevelsen

Genom att ta hand om alla kandidater visar ni omtanke och professionalism, vilket gör att även de som inte får jobbet kan bli era ambassadörer.



Utgången – Vad tar vi med oss?

När nöjesfältet stänger är det dags att reflektera över dagens äventyr. Vad gick smidigt? Vad blev problematiskt? Och vad kan vi göra bättre nästa gång? Att analysera processen hjälper er att vässa rekryteringen och skapa ännu bättre kandidatupplevelser.

Viktiga nyckeltal att följa:

- Tid från annons till tillsättning – hur snabbt fyller ni rollerna?
- Konvertering – hur många går från ansökan till intervju?
- Kandidatnöjdhet – hur upplevde kandidaterna processen?

Genom att mäta och utvärdera kan ni optimera varje steg för framtida framgångar. **Ladda gärna ner vår e-bok om KPI:er [”Rekrytering med kompass: En guide för dig som vill styra med data – inte magkänsla”](#)**.



Bygg din egen nöjespark (volymrekryteringsprocess)



Entrén – Vad är ditt mål?

Vad vill ni uppnå med denna rekrytering? (antal, roller, tidsram)

Biljettkassan – Vem släpper ni in?

Vilka är minimikraven på era kandidater? Lista knockout-frågor och viktigaste krav.

-
-
-

Attraktionerna – Hur lockar ni gästerna?

Hur gör ni ert erbjudande oemotståndligt? Vilka kanaler och budskap ska användas för att locka rätt kandidater?

Kön – Hur håller ni gästerna nöjda medan de väntar?

Hur kommunicerar ni under rekryteringsprocessen? Vilka meddelanden och automatiseringar ska finnas?

Åkattraktionerna – Vad visar ni upp?

Hur ger ni kandidaterna en smak av jobbet och kulturen? Vilka verktyg (video, tester, presentationer) ska användas?

Servicecenter – Hur hanterar ni alla gäster?

Hur ger ni alla kandidater en bra upplevelse, även de som tackas nej? Vad behöver ni tänka på för att skapa en positiv kandidatupplevelse?

Avslutning – Vad lär ni er?

Vilka nyckeltal följer ni? Vad kan förbättras till nästa gång?

Var en nöjesparkschef – inte en grindvakt.

Att rekrytera många snabbt behöver inte betyda att man tummar på kvalitet. Med rätt struktur, tydliga processer och en skvätt god kandidatkommunikation kan du bygga en park dit många vill komma, stanna – och komma tillbaka.

Lycka till!

 www.higher.nu

 hi@higher.nu

 +46 8 23 31 00

