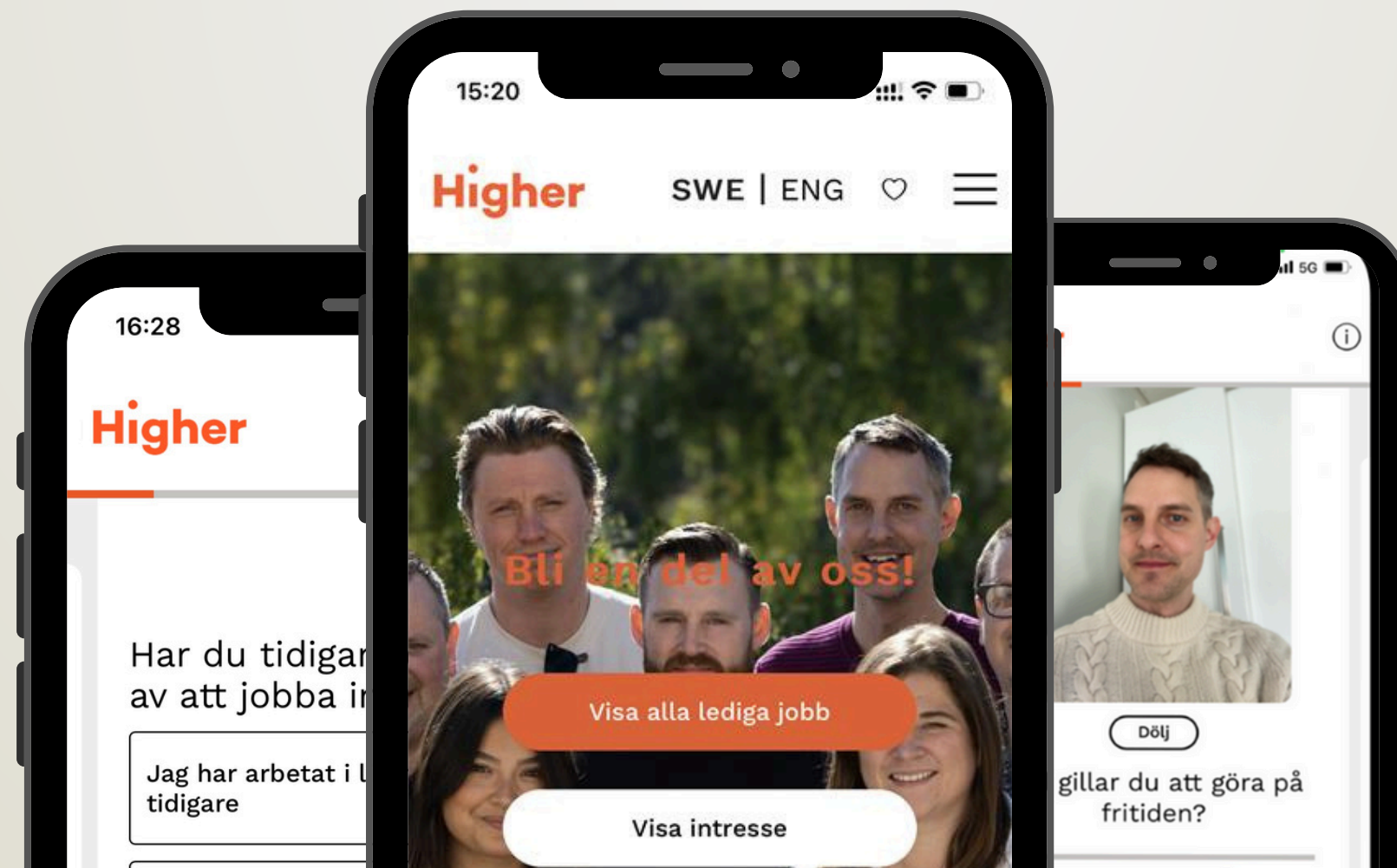


Higher

Från slasktratt till guldgruva – så lyckas du med
er spontanansökan! 🚀



Från slasktratt till guldgruva – så lyckas du med er spontanansökan 🚀

Det är nästan för bra för att vara sant – men många av våra kunder har anställt ett 30-tal kandidater direkt via funktionen **Visa intresse**. Det betyder 30 rätta matchningar, 30 nya kollegor och framför allt – 30 gånger som funktionen bevisat sitt värde.

Hur mycket tid och pengar de sparat? Massor.

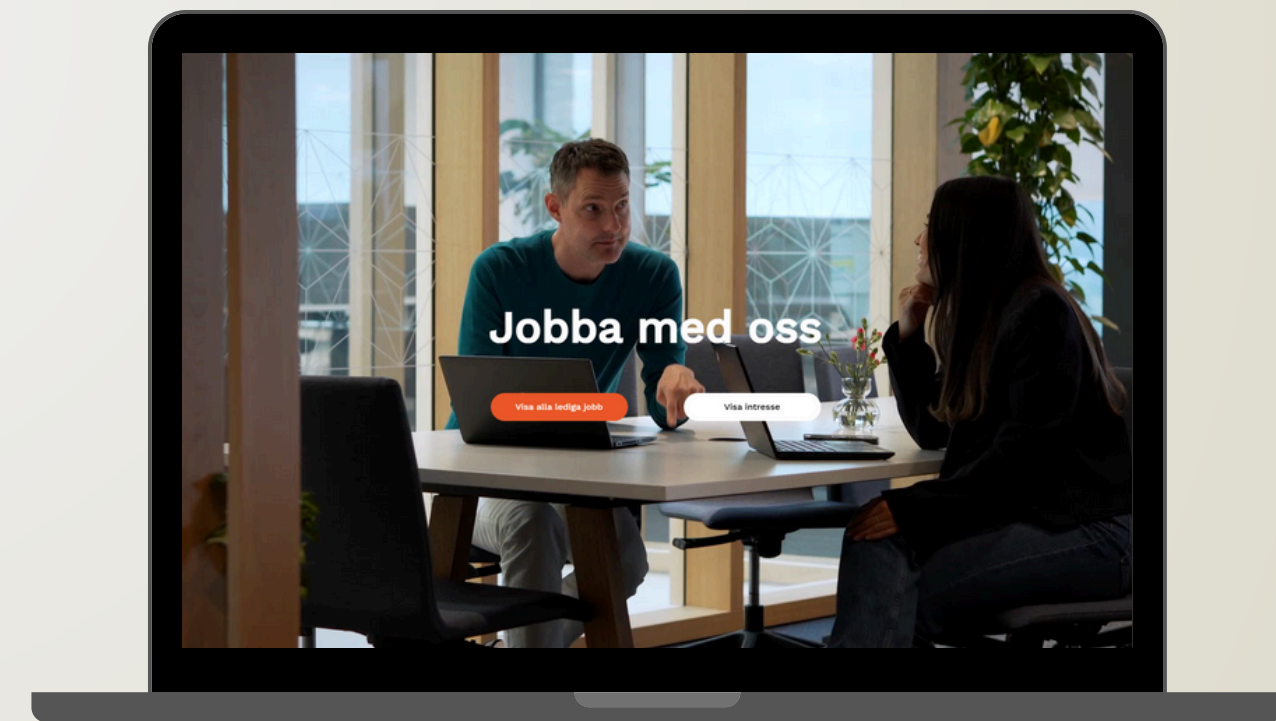
Bara att slippa skapa och publicera alla de annonserna hade varit en tidsvinst i sig – för att inte tala om att slippa hantera lika många rekryteringsprocesser.

Visa intresse är helt enkelt inte bara en funktion – det är en strategisk genväg till rätt kompetens.

Det här visar på kraften i att ta karriärsidan och spontanansökningar på allvar. Gör du det rätt så blir det inte längre en "slasktratt" – det blir er egen kandidatbank full av möjligheter – en guldgruva!

★ Därför ska du jobba aktivt med spontanansökan:

- Kandidater som söker spontant är ofta de mest drivna och nyfikna.
- De har valt just er som arbetsgivare – inte tvärtom.
- Med rätt struktur kan du hitta framtidens stjärnor innan du ens lagt ut en annons.



Bygg en upplevelse som lockar rätt kandidater 🛠️

1 Välj moduler som passar er:

Till exempel:

- Be om LinkedIn-länk (*rekommenderar att sätta som frivilligt*)
- Upp till 40 kompetensfrågor
- Personlighetstest (valfritt)
- Upp till tre videofrågor

Observera att du kan anpassa texterna som ligger i systemet och göra dom mer personliga, eller ta tillfället att informera om något som är viktigt i er process. (Exempelvis om ni kommer kontakta kandidater via epost – be dom hålla utkik i sin mejlkorg & skräppost.)

2 Ställ smarta frågor

Frågorna är din väg in till sortering & screening av kandidaterna:

- Finns det olika tjänster, vilken tjänst är dom iså fall intresserade av?
- Vilken avdelning/ort vill dom jobba på?
- Vilka kompetenser, utbildning & tidigare erfarenheter har dom?
- Du kan självklart använda frågor från tidigare annonser, dom ligger i ditt fråge bibliotek.

👉 Genom att använda taggar, flervalsfrågor och följdfrågor får du ett underlag som gör att ni kan sortera och matcha kandidater med precision i rekryteringstavlan.

Här kan ni läsa mer om hur ni kan skapa egna kompetensfrågor!

3

Be om en video

De här kandidaterna har gått in på karriärsidan för att de är nyfikna och intresserade av just er som arbetsgivare; kul att höra vad som fångat dem!

Några korta videofrågor räcker. Börja enkelt:

- *Berätta lite kort om vem är du och vad gör du idag?*
- *Vad fångade ditt intresse, varför vill du jobba hos oss?*

Det här ger en känsla som inget CV i världen kan förmedla.

4

Personlighet på köpet

Personlighetstest: Möjligt att ta med, men rekommenderas kanske inte i en process där en kandidat bara vill visa sitt intresse. Om du önskar att få fram lite personliga egenskaper från kandidaterna redan i en spontanansökan kan du skapa kompetensfrågor baserad på hur man agerar i vissa situationer och vilka egenskaper kandidaten själv anser besitta.

Även utan personlighetstester kan du få fram personliga egenskaper:

- Ställ **scenario-baserade** frågor
- Låt kandidaten beskriva hur de ser på sig själva genom att sätta upp olika svarsalternativ på personliga egenskaper

5

Skapa magisk skraddarsydd kommunikation

Glöm standardmallar – kandidater som visar sitt intresse förtjänar mer!

- Skicka ett varmt tackmail: "Tack för att du vill vara en del av vår resa – vi hör av oss när rätt möjlighet dyker upp."
- Be dem ladda upp sitt CV i efterhand, om ni vill
- Viktigt: inga avtackningsmail här – de har inte sökt ett aktivt jobb, de har gett er en chans!

👉 Allt detta styr ni enkelt under Hantera jobbtrigger.

6

Håll kandidatbanken levande

Den största styrkan: du kan hålla kontakten över tid.

Vi har automatiska mail som håller kontakterna varma och din kandidatbank uppdaterad - du behöver bara aktivera och bestämma intervallerna.

- Vi skickar påminnelser till alla kandidater (självklart inte till de ni lagt i anställt kolumnen, den kolumnen är exkluderat)
- Kandidaterna får frågan om de vill vara kvar eller önskar att ta bort sin ansöknings
- Vill de vara kvar får de möjlighet att uppdatera sin information: *kanske har de precis tagit körkort, gått en utbildning eller så har ni kanske uppdaterat frågorna sen sist*

Det här gör att er kandidatbank alltid är relevant. Inställning för påminnelsemail hittar ni under företagsinformation i HR-inställningarna. Nyfiken på hur dessa mail ser ut? Läs mer här!

7

Bestäm vem som får se kandidaterna

HR-behörig styr enkelt vilka i teamet som får tillgång – tryggt och smidigt.

Som HR-behörig har man tillgång till kandidaterna som visat intresse genom en spontanansökan, övriga användare måste delges tillgång - [här kan du läsa mer](#).

Användare med tillgång till Visa intresse kan välja om dom vill ha notiser när det kommer in nya fullständiga ansökningar i sin användare profil.

Sammanfattning

- Ett 30 tal nya kollegor från endast spontansökningar under 1 år är inte en slump – det är ett resultat av att jobba smart
- Bygg en process som lockar, inspirerar och följer upp
- Tänk: inte bara en funktion, utan en strategisk rekryteringskanal

👉 *Vågar du göra som våra mest framgångsrika kunder och förvandla er spontanansökan till en guldgruva?*