

GUIDE

5 vanliga misstag vid rekrytering inom IT & Tech

Konkurrensen har hårdnat

Det är ingen nyhet att konkurrensen har hårdnat om de vassaste kandidaterna. Sakta men säkert börjar fler och fler företag inse att de gamla pålitliga metoderna för rekrytering inom IT och tech inte håller längre. Den stora efterfrågan på vissa kompetenser gör att erbjudandet lätt försvinner i sorlet av andra jobberbjudanden.

För att vara med och tävla om de allra bästa talangerna är det viktigt att tänka på vissa saker när du rekryterar. I den här guiden ger vi råd för vad du bör tänka på och vad du bör skippa när du jagar toppkandidater.

1. Otydliga krav i jobbannonsen

Om du vill locka de bästa kandidaterna är det viktigt att du tydligt förklarar vem det är du söker och vilka erfarenheter hen ska ha. Här är det bra att vara så tydlig som det bara går, ju tydligare du är desto mer relevanta ansökningar får du.

Det är också lätt att här börja beskriva din absoluta drömkandidat och meriterande kunskaper blir helt plötsligt ett krav - försök att bena ut vilka färdigheter kandidaten behöver ha för att klara jobbet och skriv ner dessa.

Den gamla hederliga checklistan är ingen dålig idé att göra innan du skriver jobbannonsen - den kan vara bra att gå tillbaka till för att dubbelkolla att du fått med allt.

VI REKOMMENDERAR

- Gör en checklista för vad kandidaten måste kunna för att klara jobbet
- Var tydlig och punkta gärna upp efterfrågade kompetenser så att det blir överskådligt för kandidaten

UNDVIK

- Att vara otydlig med vad de grundläggande kompetenserna är och vad som är meriterande kompetenser - det finns så risk att tappa kvalificerade kandidater

2. Långsam återkoppling

Risken att tappa kandidaten ökar ju längre tid det dröjer mellan inskickad ansökan och intervju. De har förmodligen inte enbart sökt jobb hos just ert företag och det finns risk att de helt enkelt hittar jobb någon annanstans innan de fått återkoppling.

Tänk på att de riktigt heta kandidaterna har råd att vara kräsna - det kan vara så att intresset svalnar om återkopplingen är för långsam och det påverkat deras intryck av företaget. Många upplever det problematiskt att bibehålla en bra återkoppling till alla kandidater men genom att göra detta minskar du risken att tappa kandidater. Det kan räcka med att skicka ett första mail där du tackar för deras ansökan och förklarar hur processen ser ut och att du kommer höra av dig inom kort.

VI REKOMMENDERAR

- Skicka ett första mail när du läst ansökan där du förklarar hur processen ser ut

UNDVIK

- Att dra ut på tiden innan du återkopplar till kandidater

3. Säljer inte in jobbet i annonsen

De vassaste kandidaterna saknar inte jobberbjudanden. Det är därför viktigt att inte glömma att skriva varför de ska välja just ditt företag. Vad är det som gör ert företag unikt? Kan det vara att ni har en toppmodernt kontor? Bra utvecklingsmöjligheter eller spännande uppdrag?

Tips

Se till att hitta det unika med ert företag och lyft fram detta i jobbannonsen - det kommer öka chanserna till att få fler och bättre kandidater.

VI REKOMMENDERAR

- Hitta vad som gör ert företag unikt och tryck på det
- Lyft fram varför man ska söka jobb hos just er
- Beskriv tjänsten så man förstår, använd inte interna begrepp eller förkortningar

4. Du hittar inte rätt ton i jobbannonsen

Som kandidat är det lätt att fastna i krångliga och onödigt långa formuleringar när man läser jobbannonsen. Försök att skriva så enkelt och tydligt som möjligt, hämta inspiration för hur du skulle beskriva jobbet för en kollega från en annan avdelning över en kopp kaffe!

Det är viktigt att tonaliteten i er jobbannons ger läsaren en bild av vad ni är för typ av företag. Var inte rädd för att vara personlig i jobbannonsen - det är då lättare att ge en tydligare bild av kulturen, kollegorna och hur er vardag ser ut.

TIPS

- Var inte rädd för att vara personlig i jobbannonsen - det blir då lättare att förmedla en tydlig bild av företagskulturen och hur vardagen ser ut när man jobbar hos er!

5. Du påbörjar processen när ni behöver anställa

Många företag börjar anställningsprocessen när de behöver anställa. Såklart man gör, kanske du tänker nu?

Att rekrytera talanger är en löpande process och marknaden har idag förändrats, speciellt när det kommer till att locka talanger inom IT och tech. Det är idag i princip lika viktigt att marknadsföra sitt företag gentemot potentiella kandidater som det är att marknadsföra sig gentemot nya kunder.

Att vara top-of-mind hos kandidater gör det så mycket lättare när ni väl bestämmer er för att anställa. Om kandidaten redan vet vilka ni är ökar det chanserna markant att hen söker jobbet.

TIPS

- Uppmuntra kollegor att dela positiva erfarenheter från er arbetsplats i sociala medier
- Marknadsför ditt företag gentemot potentiella kandidater

Vill ni få hjälp att hitta de vassaste talangerna inom IT & Tech?

Uptrail har sedan flera år tillbaka hjälpt företag med tusentals rekryteringar inom IT och tech. Vi visar dig gärna hur du kan få fler och bättre kandidater!

Boka demo

uptrail