



2018-12-03 15:46 CET

## Medarbetarna är de bästa rekryterarna av Annika Åredal, rekryterare och HR- specialist, Forsen

För snart fem år sedan anställdes jag på Forsen för att ansvara för våra rekryteringar – tidigare hade man lagt ut detta externt. Jag fick i uppdrag att utveckla rutiner för hur Forsen ska jobba med rekrytering och idag kan jag konstatera att det finns många fördelar med att sköta det inhouse.

Under hela min tid på Forsen har det varit högkonjunktur inom

**byggbranschen och därmed svårt att hitta rätt kompetens. Och då är det en styrka att den som ringer är Forsian, inte en extern headhunter. Jag är mer påläst om vem vi söker och jag kan svara på frågor om Forsen eftersom jag förstås kan både företaget och branschen bättre än de som jobbar med många olika företag.**

Sedan vi tog hem rekryteringen har vi dessutom inte bara haft lättare att hitta rätt personer, det har också visat sig bli billigare eftersom headhunters kostar mycket pengar och inte alltid levererar.

Så hur når vi de personer vi söker? Ja, våra bästa rekryterare är medarbetarna – nästan två tredjedelar av våra rekryteringar på Forsen har kommit den vägen. Vi delar också ut en tipsbonus till våra medarbetare, både som morot och som tack. De vet vilken kompetens vi söker och många av dem har stora nätverk.

I övrigt jobbar vi mycket med annonsering och search på LinkedIn och vi får också in allt fler spontanansökningar. Forsens rykte som en bra arbetsplats börjar sprida sig, vilket är väldigt roligt. Att vi har funnits med på listan över Sveriges bästa arbetsplatser fyra år i rad bidrar förstås också.

Men oavsett hur bra arbetsgivare Forsen är kan detta snabbt raderas av en dålig rekryteringsprocess. De som träffar oss måste känna att de fått en bra upplevelse, både av intervjun och återkopplingen. Även om de inte fick jobbet ska de gå därifrån med en positiv upplevelse av Forsen. Då blir de våra ambassadörer trots att de kanske föll på målnöret. Jag har fått flera spontana mejl från kandidater som tyckte att det var ett bra möte med oss.

Allt underlättas förstås av att jag själv brinner för både rekrytering och för Forsen. Jag är stolt över mitt företag och vill att alla jag möter ska förstå hur trevligt det är att jobba här. Då känns det ärligt eftersom det kommer från hjärtat!

### **Mina sex bästa tips för dig som jobbar med rekrytering inhouse:**

1. Marknadsför rekryteringsbehovet internt för att få in tips från medarbetarna.

2. Se till att de som är delaktiga internt i rekryteringsprocessen får en bra

utbildning i bland annat intervjuteknik, så att rekryteringen är professionell och tydlig hela vägen.

3.Se till att det är du som äger hela rekryteringsprocessen från början till slut så att inga kandidater tappas bort.

4.Ha ett bra system för tipsen så det blir enkelt för medarbetarna att tipsa och för dig att hantera.

5.Se varje möte som unikt. Varje person du möter ska få en chans att visa sitt bästa jag och lämna mötet med en bra upplevelse. Tänk att det är din drömkund du ska träffa!

6.Var transparent, ge feedback till kandidaten om hur processen fortskrider och håll vad du lovar.

*Annika Åredal, rekryterare och HR-specialist*

*Utnämndes i oktober 2018 till en av Sveriges 50 bästa rekryterare av webbplatsen HR Sverige.*



Fotnot: Förutom Annika Åredal består Forsens HR-avdelning av Caroline Redare (HR-chef), Li Sjöström (ansvarig för rekrytering utanför Stockholmsregionen) samt Kajsa Mild (HR-administratör).

---

**Om Great Place to Work:** Great Place to Work® är ett undersöknings- och konsultföretag med huvudkontor i USA och med dotterbolag världen över. I dagläget är vi etablerade i 55 länder med drygt 500 anställda. Vi har mer än 30 års erfarenhet av vad som utmärker en riktigt bra arbetsplats och vad som gör den till en av de allra bästa. I vårt arbete utvärderar vi organisationer för att ge dem ett mått på sin arbetsplatskultur och sin insats som arbetsgivare. Vi erbjuder utvärderings-, analys- och utvecklingstjänster, certifiering och utmärkelser som hjälper er att förstå hur förtroendet i organisationen ger en mätbar effekt på medarbetarengagemang, produktivitet och finansiella resultat. Årligen delar vi ut kvalitetsutmärkelsen ”Sveriges Bästa Arbetsplatser ” som baseras på organisationens resultat i vår medarbetarundersökning Trust Index© och vår kulturprofil Culture Audit©.

Följ Great Place to Work® [www.greatplacetowork.se](http://www.greatplacetowork.se) / [MyNewsDesk](#) / [Facebook](#) / [Twitter](#) / [Instagram](#) / [LinkedIn](#)