

Vi vill vara länken med attraktiva kommunikationslösningar. Sedan får arbetsgivaren och arbetstaganden komma överens om förutsättningarna, säger Sofie Skarånger på Jobbet.se.



DEN DIGITALA VÄGEN TILL REKRYTERING

Vad då förarbrist? Sofie Skaränger på Jobbet.se har nästan 24 000 kvalificerade förare i sin databas. Och alla väntar på attraktiva jobberbjudanden.

Möt Årets nyföretagare 2006, som erbjuder modern rekrytering med hjälp av verktyg som databas, mejl och sms.

Men är då tjänsten egentligen lika vass som Sofie Skaränger säger?
Vi frågade några användare.

■■■ TEXT OCH FOTO: FRANS JOHANSSON

Modellen är enkel, ungefär som att hitta kärleken på nätet. Matchmaking helt enkelt – två som tycker om varandra ska hitta till rätt famn. Men i det här fallet handlar det om att koppla ihop arbetsgivare med lämplig gubbe att anställa.

– Jag träffade moderaternas partisekretare Per Slingman för ett tag sedan och han pratade mycket om förarbristen i transportnäringen. Men jag tycker hotet är överdrivet. Rekryteringen funkar lite annorlunda i dag bara. Ofta handlar det om kommunikationsbrist – att nå fram till de unga kräver nya vägar. Det säger Sofie Skaränger, grundare till företaget Jobbet.se, som på några år gått från ingenting till ett tiotal anställda.

Vad är då grejen med Jobbet.se?

– Tricket är att vi når ut till kompetenta som redan har jobb, att vi kommunicerar på rätt sätt och gör ett urval som passar företaget, sammanfattar Sofie Skaränger.

Hjärtat i hela maskineriet är en databas med sammanlagt 130 000 registrerade cv:n,

varav 24 000 räknas till kategorin transport och logistik. Enligt Sofie Skaränger ökar databasen med mellan 150 och 300 namn om dagen. Det, trots klart begränsad marknadsföring. Vetskapen sprider sig i stället via mun till munmetoden – ramlar det titt som tätt in jobberbjudanden i kompisens mobiltelefon, blir man själv nyfiken och tar sig tiden till att fylla i den relativt omfattande cv-mallen på nätet.

Sedan matchas kravprofilen från arbetsgivaren manuellt med databasens olika cv:n. De som stämmer med önskemålen får sedan en jobbbanners via sms och e-post.

– På så sätt får vi fram rätt kandidater. Och de vi skickar till tröttnar inte eftersom vi enbart skickar sådant som är intressant.

Sofie Skaränger kan inte svara på hur många jobb som hittills förmedlats inom åkerinäringen. Bara att runt 200 åkerier rekryterat genom Jobbet.se det senaste året, och att man sammanlagt skickar ut 2 400 sms till yrkesförare varje månad – vilket är en fördubbling mot i fjol.

– Däremot mäter vi inte hur många förmedlingar som lett till anställning. Vi är ingen arbetsförmedling. Vårt enda uppdrag är att hjälpa arbetsgivare att få kontakt med rätt arbetskraft. Det är faktiskt förvånansvärt många, både små och stora, som förstått vikten av att prova nya rekryteringsvägar, säger hon.

Experter på olika områden

Rent praktiskt funkar det förstås så att företaget med rekryteringsbehov hör av sig till Jobbet.se och deras säljare inom olika områden som logistik, vård och IT.

Tillsammans görs därefter en kravprofil, med yrkeserfarenhet, utbildningsnivå och annat, för att ta reda på vem företaget egentligen söker.

– Vi utformar sedan en bra platsannonser med information om jobbet. Det är viktigt att arbetsgivaren förstår att det handlar om marknad, där det gäller att erbjuda en deal, attraktiv för båda parter. Många gånger behövs ett lockbete, som lång semester, bra lön, nya bi- >>>

” Av de 40 som sökte var två, tre intressanta, men de försvann jättesnabbt till andra jobb ”

STEFAN NYMAN, EA ÅKERI AB



»»» lar, eller vad det nu kan vara. Till skillnad mot dagstidningarna bryr vi oss om hur annonserna utformas.

Ytterligare en stor skillnad mot dagstidningen – den traditionella vägen till att anställa, är dessutom hastigheten.

Sofie Skaränger igen:

– Vi försöker få arbetsgivaren att prata dagar, inte veckor – det gillar den arbetsökande. De flesta som rekryteras i dag är 70- och 80-talister. Och åtta veckor, som är den vanliga tiden för rekryteringsprocessen med en vanlig annons, är för länge. På den tiden kan jag ha fått ett annat arbete, börjat på högskola eller vad som helst. En 80-talist byter i snitt jobb 2,8 gånger under sina första två år i yrkeslivet, det kan vara värt att tänka på.

Men tillbaka till arbetsgången hos Jobbet.se. Redan dag ett, eller möjligen två, är annonsen ute – främst genom riktade mejl och sms, men ofta också på sajter som Eniro och Jobbsafari.

– Vi vet att 90 procent av våra sms läses inom en timme, fortsätter Sofie Skaränger.

Dag sju får uppdragsgivaren en uppföljning och får veta hur många som tittat på annonsen.

– Det är ett bra sätt att mäta attraktionskraften i företaget eller annonsen. Är det till exempel 68 i målgruppen, men bara tre har sökt indikerar det att något är fel. Då kan det vara läge att titta över kravprofilen. Kanske behöver något i annonsen förtydligas, kanske behövs ett mer attraktivt erbjudande, kanske behöver kraven sänkas.

Slutrapport

Efter 30 dagar är det så dags för slutrapporten som fungerar på samma sätt som första rapporten.

För arbetsgivaren återstår att kalla till intervju, göra sitt val och slutligen komma överens om förutsättningarna.

Widrikssons Åkeri i Stockholm, med ett hundratal anställda, har kört fem rekryte-

ringsomgångar med Jobbet.se. Utan att ha anställt någon.

– Jobbet.se har alltid skött det man lovat – men vi är inte nöjda med utfallet och kommer troligen inte att anlita dem igen, förklarar vd Micha Forsgren.

Han ger flera exempel på varför det inte funkat.

– För det första är deras databaslösning för hela Sverige. Många skriver ju i sina cv:n att de kan tänka sig att jobba på olika platser i landet. Visst en kille från Haparanda kan erbjuda sig att flytta, men det tar ju tid, och vi behöver ha folk nästa vecka, säger Micha Forsgren.

Han menar också att flertalet som lagt in sig som sökande hos Jobbet.se redan har jobb som man trivs med. De är alltså inte akut arbetsökande – de väntar bara på en vinstlott.

– Men det är inget fel på Jobbet.se, det har bara inte stämt för oss. Däremot kan det säkert fungera bra för ett annat företag.