

Översikt:

KPI:er som stärker din rekrytering

master™
VALUE PEOPLE

Lär dig hur du använder KPI:er för att stärka rekryteringsprocessen

När det gäller rekrytering är målet att anställa rätt person. Om du baserar rekryteringen på en strukturerad och datadriven grund har du den bästa utgångspunkten för att de nya medarbetarna blir framgångsrika. Med KPI:er kan ni stärka er rekrytering och betona värdet som HR tillför företaget. Genom att använda KPI:er säkerställer du också att rekryteringsprocessen stödjer verksamheten så bra som möjligt och att resurserna används där de ger mest värde.

KPI:er (Key Performance Indicators) används för att samla in data och mäta processer. Det finns otaliga KPI:er som kan berätta något om hur din rekrytering fungerar från olika vinklar och det är viktigt att du väljer de som passar din verksamhet.

Det kan till exempel vara intressant för dig att veta hur lång tid det tar er att rekrytera, om den nye medarbetaren är en bra matchning, vad det kostar att rekrytera eller var era kandidater kommer ifrån?

Det är viktigt att du samlar in data under hela rekryteringsprocessen så att du har bäst data att fatta beslut utifrån. Om du arbetar databaserat före, under och efter rekryteringen får du en detaljerad bild av vad som fungerar och vad som inte fungerar. Och i slutändan kan du undvika kostsamma felrekryteringar.

I den här översikten har vi sammanställt ett antal KPI:er som du kan använda för att mäta din rekryteringsprocess. Kom ihåg att fundera över vilka parametrar du skulle vilja veta mer om så att du mäter vad som är meningsfullt i er verksamhet.

Översikt över KPI:er

KPI	Mäter vad?
Quality of Hire	Mäter värdet som den nye medarbetaren bidrar med till organisationen.
New Hire Retention Rate	Mäter hur länge de nyanställda stannar kvar. Bra matchning?
New Hire Turnover Rate	Mäter hur många nyanställda som slutar innan de har genomgått onboarding.
Hiring Manager Satisfaction	Mäter hur nöjd chefen är med den nye medarbetaren.
Candidate Experience	Mäter kandidaternas upplevelse av rekryteringsprocessen.
Job Performance	Mäter hur väl den nye medarbetaren presterar.
Employee Engagement	Mäter hur engagerad den nye medarbetaren själv anser att hen är.
Job Offer Acceptance Rate	Mäter hur många som har accepterat ert jobberbjudande.
Time to Fill	Mäter hur lång tid hela din rekryteringsprocess tar.
Time to Hire	Mäter hur lång tid det tar att anställa en kandidat.
Source of Hire	Mäter var dina kandidater kommer ifrån i rekryteringsprocessen.
Cost per Hire	Mäter vad det kostar när ni anställer en ny medarbetare.
Qualified Candidates per Hire	Mäter hur många kvalificerade kandidater som kommer genom det första steget i er rekryteringsprocess.

KPI:n Quality of Hire (QoH)

Vad mäter KPI:n?

Med KPI:n Quality of Hire kan du mäta värdet som en nyanställd bidrar med till organisationen.

$$QoH = \frac{(\text{Indikator 1 \%} + \text{Indikator 2 \%} + \cdots)}{\text{Antal indikatorer}}$$

När du har beräknat QoH för flera medarbetare kan du titta övergripande på er rekryteringsframgång genom att använda denna formel:

$$\text{QoH index} = \frac{(\text{QoH- medelvärdde} + \text{New Hire Retention})\ \%}{2}$$

Hur samlar du in data för KPI:n?

Quality of Hire är sammansatt av olika andra KPI:er. T.ex. Turnover och Retention Rates, Hiring Manager Satisfaction, Employee Engagement och Job Performance. Se hur du samlar in under de specifika KPI:erna nedan.

Quality of Hire är den KPI som bäst visar hur mycket värde HR som helhet bidrar med till organisationen. Eftersom den är baserad på de andra måtten är den väldigt solid och det går att mäta på de indikatorer som ni definierar som kvalitet.

Det är dock också komplexiteten som är svagheten hos denna KPI; den kräver mätning under lång tid och på flera saker, och det gör den svår att implementera. Kvalitet är nämligen alltid subjektiv.

Quality of Hire är både ett utvärderingsverktyg och en indikator. Det innebär att du mäter före och efter anställningen. Du kan utvärdera efter anställningen och få viktig kunskap så att du kan förbättra ditt arbete innan du anställer.

Hur förbättrar du KPI:n?

Allt vi gör inför anställningen syftar till att säkerställa en hög kvalitet hos den nye medarbetaren. Men uppföljningen efteråt är lika viktig. Så samla in rätt data både före och efter. Och strömlinjeforma rekryteringsprocessen:

Prioritera den noggranna förberedelsen (exitintervjuer och research) – och låt det skina igenom i kravprofilen, search, interna rekommendationer och/eller annonsering. Förutsäg en hög kvalitet/prestation hos kandidaten med hjälp av olika urvalsmetoder:

⇒ Tester
⇒ Intervjuer och case
⇒ Referenser

Ta en titt på er onboarding och följ sedan upp. Fungerar förbättringarna?

KPI:n New Hire Retention Rate

Vad mäter KPI:n?

New Hire Retention Rate mäter hur länge de nyanställda stannar kvar. KPI:n visar om det är en bra matchning (men tänk på att kandidaten kan sluta av andra skäl än en dålig matchning, t.ex. ledningen, arbetsförhållanden eller onboarding).

$$\text{New Hire Retention Rate \%} = \frac{\text{Antal nya medarbetare anställda efter x månader}}{\text{Totalt antal medarbetare som har slutat efter x månader}} \cdot 100$$

Hur förbättrar du KPI:n?

Denna KPI ingår ofta som en indikator i Quality of Hire. Så du kan använda den data du får genom att titta på New Hire Retention Rate för att övergripande förbättra kvaliteten i er rekryteringsprocess.

KPI:n New Hire Turnover Rate

Vad mäter KPI:n?

New Hire Turnover Rate mäter hur många nyanställda som slutar innan de har genomgått onboarding, till exempel inom sex månader.

$$\text{New Hire Turnover Rate \%} = \frac{\text{Antal nya medarbetare som slutade efter x månader}}{\text{Totalt antal medarbetare som har slutat efter x månader}} \cdot 100$$

Hur förbättrar du KPI:n?

Effektivisera och individualisera er onboarding. Denna KPI ingår även ofta som en indikator i Quality of Hire. Så du kan använda den data du får genom att titta på New Hire Turnover Rate för att övergripande förbättra kvaliteten hos er rekryteringsprocess.

KPI:n Hiring Manager Satisfaction

Vad mäter KPI:n?

Hiring Manager Satisfaction mäter hur nöjd chefen är med den nye medarbetaren.

Hur samlar du in data för KPI:n?

⇒ Samla in data digitalt genom enkäter

⇒ Ställ samma frågor

⇒ Automatisera flödet så att du får data från samtliga processer

KPI:n Candidate Experience

Vad mäter KPI:n?

Candidate Experience mäter kandidaternas upplevelse av rekryteringsprocessen. Du kan använda denna KPI som ett värdefullt verktyg för att ompröva er process.

Hur samlar du in data för KPI:n?

⇒ Samla in data digitalt genom enkäter eller gör uppföljande intervjuer

⇒ Ställ samma frågor

⇒ Automatisera flödet så att du får data från samtliga processer

⇒ Sök information vid alla interaktioner

Hur förbättrar du KPI:n?

Strömlinjeforma och professionalisera rekryteringen. Var flexibel och effektiv vid inbjudan till intervjuer: Erbjud onlinebokning och tider utanför arbetstid. Ge feedback snabbt och med kvalitet.

KPI:n Job Performance

Vad mäter KPI:n?

Job Performance mäter hur väl den nye medarbetaren presterar.

Hur samlar du in data för KPI:n?

⇒ Fråga chefen och be om en betygsättning av den nye medarbetaren.

⇒ Samla in data digitalt genom enkäter

⇒ Ställ samma frågor

⇒ Automatisera flödet så att du får data från samtliga processer

Hitta även specifika data, till exempel försäljningssiffror. Presterar medarbetaren och når sina försäljningsmål?

KPI:n Employee Engagement

Vad mäter KPI:n?

Employee Engagement mäter hur engagerad den nye medarbetaren själv anser att hen är.

Hur samlar du in data för KPI:n?

⇒ Fråga medarbetaren och be om en betygsättning.

⇒ Samla in data digitalt genom enkäter

⇒ Ställ samma frågor

⇒ Automatisera flödet så att du får data från samtliga processer

KPI:n Job Offer Acceptance Rate

Vad mäter KPI:n?

Job Offer Acceptance Rate berättar hur stor procentandel av kandidaterna som har accepterat ert jobberbjudande. KPI:n visar hur bra du är på att attrahera rätt medarbetare.

$$\text{Job Offer Acceptance Rate} = \frac{\text{Antal erbjudanden som accepteras}}{\text{Totalt antal erbjudanden}} \%$$

Hur förbättrar du KPI:n?

⇒ Fundera på om ditt jobberbjudande är konkurrenskraftigt

⇒ Säkerställa en god kommunikation och få matchningen avklarad tidigt i processen.

⇒ Se till att jobbet du har "sålt" matchar verkligheten.

⇒ Utvärdera ert employer brand

⇒ Säkerställ en bra upplevelse för kandidaterna

Sök efter recensioner på Glassdoor.com eller fråga direkt. Skicka enkäter till alla kandidater – både de som tackar ja och de som tackar nej.

KPI:n Time to Fill

Vad mäter KPI:n?

Time to Fill mäter hur lång tid hela din rekryteringsprocess tar, det vill säga hur många dagar som går från det att en tjänst blir ledig tills avtalet skrivs på. Det är ett bra verktyg att planera utifrån.



Hur samlar du in data för KPI:n?

Du kan förmodligen hämta data från ditt rekryteringssystem.

Hur förbättrar du KPI:n?

Till att börja med är det väsentligt att etablera en strukturerad och väl beprövad rekryteringsprocess. Bryt ner din process och undersök hur lång tid du spenderar på:

- Preliminär analys
- Annonsering och attraktion
- Urvalsmetoder
  - ⇒ Test
  - ⇒ Intervjuer och case
  - ⇒ Referenser
- Anställning

Kanske kan du hitta en flaskhals. Eliminera stegen som är ineffektiva och automatisera så mycket du kan.

Andra effektiva metoder är search, interna rekommendationer och en pipeline med talanger.

KPI:n Time to Hire

Vad mäter KPI:n?

Time to Hire mäter hur lång tid det tar att anställa en kandidat. Det vill säga tiden som går från det att du upptäcker kandidaten tills att kandidaten accepterar ditt erbjudande. Hur effektiv är du som rekryterare?

Time to Hire = Dag då kandidaten accepterar – dagen då kandidaten kommer in i pipeline

Hur samlar du in data för KPI:n?

Du kan förmodligen hämta data från ditt rekryteringssystem.

Hur förbättrar du KPI:n?

Se Time to Fill, men bara från det ögonblick som kandidaterna kommer in i processen via ansökan eller search. Det handlar också om att underlätta för kandidaten och att vara flexibel. Konkret kan du erbjuda onlinebokning och tider utanför normal arbetstid. Använd gärna även telefon- eller videointervjuer.

KPI:n Source of Hire

Vad mäter KPI:n?

Source of Hire mäter varifrån du får dina kandidater.

Hur samlar du in data för KPI:n?

Du kan förmodligen hämta data från ditt rekryteringssystem. Annars kan du lägga till en fråga i systemet om var de såg annonsen/hörde om tjänsten. Om du använder andra medier ger de vanligtvis också uppgifter om besök och klick.

Fråga nya medarbetare och kandidater var de har sett jobbet.

Hur förbättrar du KPI:n?

Prioritera att använda den kanal eller metod som visar sig vara mest effektiv för att generera de bästa kandidaterna.

KPI:n Qualified Candidates per Hire

Vad mäter KPI:n?

Qualified Candidates per Hire mäter hur många kvalificerade kandidater som kommer genom det första steget i er rekryteringsprocess. KPI:n indikerar om kandidaterna som kommer in i din process faktiskt är en matchning. Och hur effektiva era sourcing- och annonseringsstrategier är och hur starkt ert employer brand är.

Kom ihåg att definiera när kandidaterna är kvalificerade.

Qualified Candidates per Hire =
Antal kandidater per jobb som kommer genom första steget

Hur samlar du in data för KPI:n?

Du kan förmodligen hämta data från ditt rekryteringssystem.

Hur förbättrar du KPI:n?

Om det är få kandidater generellt, var då väldigt noga med tjänstens verkliga innehåll (kravprofil) och om den är väl kommunicerad. Få sökanden generellt kan tyda på att ni behöver se över kravprofilen igen, eller så är mediet fel.

Om det är många sökanden, men få är bra, kan det tyda på att jobbet inte kommuniceras innehållsmässigt korrekt. Det kan också vara en svår tjänst att tillsätta, så överväg att söka efter passiva kandidater.

KPI:n Cost per Hire

Vad mäter KPI:n?

Mäter vad det kostar er i genomsnitt varje gång ni anställer en ny medarbetare.

Det är relevant för din rekryteringsbudget.

$$\text{Cost per Hire} = \frac{\text{(interna+externa kostnader)}}{\text{Antal anställningar}}$$

Hur samlar du in data för KPI:n?

Du kan göra det manuellt, eller så kan du använda ett affärssystem för att spåra kostnader.

Hur förbättrar du KPI:n?

⇒ Skapa en pipeline för dina talanger och hoppa över flera steg

⇒ Search kan också bidra till lägre kostnader. Inga kostnader för annonsering och extern hjälp.

⇒ Ett effektivt program för interna rekommendationer är återigen en bra idé – då kan du också hoppa över stegen ovan

⇒ Det kan också vara en bra idé att jämföra med Source of Hire – alltså kostnader i förhållande till vilken kanal. Och vilken som ger bäst ROI.