



# ATS Köparguide

*Så väljer ni rätt rekryteringssystem  
som storbolag*

# Introduktion

**Att rekrytera i stora organisationer är komplext. Oavsett om ni växer snabbt eller hanterar kontinuerlig personalomsättning involverar det ofta flera team, affärsområden, varumärken och marknader. Därför har moderna, molnbaserade rekryteringssystem (ATS) blivit navet i dagens HR-teknologi – för att effektivisera processer, möjliggöra samarbete och förbättra kandidatupplevelsen.**

Äldre ATS-lösningar täcker ofta det mest grundläggande, men brister i viktiga områden som integrationer, rapportering och användarupplevelse. Resultatet? Rekryterare fastnar i tröga system som bromsar upp rekryteringsarbetet, och kandidater lämnar processen på grund av krångliga ansökningsflöden.

Att anställa rätt talang är avgörande för verksamhetens framgång – därför behöver ert ATS fungera som en välsmord maskin. Det ska sömlöst passa in i er HR-techstack och stötta er rekryteringsstrategi med samma sofistikerad som sälj- och marknadsteam förväntar sig av ett CRM.

Tekniken löser inte alla rekryteringsutmaningar, men rätt ATS kan ni automatisera repetitiva uppgifter och frigöra tid för teamet att fokusera på det strategiskt viktiga. Men med så många alternativ på marknaden – hur vet ni vilket ATS som är rätt?

Om ert nuvarande system inte längre möter era behov, hjälper den här guiden er att navigera bland viktiga faktorer, nödvändiga funktioner och avgörande frågor att ställa till leverantörer. När ni läst klart är ni redo att välja ett ATS som verkligen stöttar er rekrytering.



# Så utvärderar ni ett ATS

1

## Definiera era behov

För en gemensam dialog med nyckelpersoner och identifiera era rekryteringsutmaningar samt varför ni överväger att byta system.

2

## Identifiera nödvändiga funktioner

Kartlägg era rekryteringsbehov gentemot viktiga ATS-funktioner som kan stödja era mål och lösa befintliga utmaningar.

3

## Jämför olika lösningar

Utvärdera olika ATS-plattformar baserat på recensioner, rekommendationer och kundcase.

4

## Skapa en urvalslista

Begränsa urvalet till 3–5 leverantörer för djupare utvärdering och slutligt val.



# Förstå era behov och varför ni vill byta

***Innan ni börjar titta på olika ATS-lösningar är det viktigt att förstå era egna behov och besvara de stora frågorna: Vad har ni för rekryteringsmål? Vilka utmaningar vill ni att systemet ska hjälpa till att lösa?***

Tänk långsiktigt – hur mycket rekrytering planeras framåt, hur ofta, vilken typ av stöd behöver teamet och är organisationen redo att satsa på en bättre kandidatupplevelse?

Ta dialogen med relevanta intressenter för att få en samsyn kring tillväxtresan och företagets övergripande mål.

***Nu är det dags att zooma in – vad behöver ni för att komma igång?***



## **Tydliggör era mål**

Vill ni minska time-to-hire, förbättra kandidatkvaliteten eller öka acceptansgraden? Att veta vad ni strävar efter gör det enklare att välja rätt ATS och definiera vilka nyckeltal ni ska följa upp på.



## **Identiera era utmaningar**

Gå igenom nuvarande rekryteringsprocesser och resultat för att se var utmaningar finns. Titta på data för att förstå var kandidater faller bort och vilka nyckeltal som inte ligger rätt. Samla in feedback från rekryterare, chefer och andra som använder systemet – deras perspektiv är ovärderliga.





### **Inkludera rätt stakeholders**

Vilka kommer vara med i beslutsprocessen? Tänk på rekryterande chefer, IT, juridik och andra som arbetar nära rekrytering, onboarding och inköp. Vad är deras största utmaningar, och vad vill de få ut av ett nytt system?



### **Gå igenom feedback från kandidater**

Om ni inte redan samlar in kandidatupplevelser, börja med att kontakta tidigare kandidater för att förstå hur de upplevde processen. Finns det gemensamma hinder eller irritationsmoment? Ett användarvänligt, snabbt och smidigt ATS spelar en viktig roll i kandidatupplevelsen. Att samla in och agera på feedback hjälper er att identifiera förbättringsområden och säkerställa att er nästa ATS uppfyller både organisationens och kandidaternas behov.



### **Sätt en budget**

Till sist, se till att ni har tydlighet kring budgeten. Utöver den årliga licensavgiften kan vissa leverantörer ta extra kostnader för till exempel datamigrering, anpassningar, utbildning och löpande support. Att ha koll på hela kostnadsbilden hjälper er att fokusera på realistiska alternativ och gå in i prissamtal med rätt förutsättningar.



**Tips!** Fundera på vems tid ATS:et kommer att frigöra. Vilka roller skulle kunna arbeta mer strategiskt om det administrativa lyfts bort? Börja där och arbeta er bakåt – det hjälper er att få ut så mycket som möjligt av ert nya system.

När ni har en tydlig bild av era behov, prioriteringar, team och budget – då är ni redo att börja utforska ATS-alternativ. Ju mer specifika era kriterier är, desto lättare blir det att hitta ett system som verkligen hjälper teamet att nå sina rekryteringsmål.



## TECKEN PÅ ATT DET ÄR DAGS ATT PENSIONERA ERT GAMLA SYSTEM

### Systemet är långsamt

När systemet är långsamt blir även enkla uppgifter frustrerande att utföra. Det kan bero på otillräcklig hårdvara, föråldrad mjukvara eller ineffektiv databasstruktur. Oavsett orsak kan ett långsamt system vara ett tydligt tecken på att det är dags att uppgradera.

### Rekryteringen tar längre tid än den borde

Äldre ATS-system saknar ofta funktioner för att snabbt filtrera ansökningar och lyfta fram de bästa kandidaterna, vilket bromsar hela rekryteringsprocessen. Ett modernt och effektivt ATS kan minska detta och bidra till kortare time-to-fill.



Om något av detta känns igen kan det vara dags att byta till ett modernt system. Det kan spara tid, förbättra säkerheten och göra rekryteringen både smidigare och effektivare – och kandidaterna kommer tacka er.

### Ni gör manuellt arbete som kan automatiseras

Datainmatning och andra enkla, repetitiva uppgifter bör automatiseras. Annars går värdefull tid och resurser åt till tråkiga moment – tid som istället kunde lagts på strategiskt arbete och möten med kandidater.

### Ni saknar analys- och rapportmöjligheter

Föråldrade system saknar ofta avancerade funktioner för analys och rapportering, vilket gör det svårt för rekryterare att få insikter kring sina nyckeltal eller förbättra sina processer.

### Det är svårt att få tag i kundsupport

Teknik kan krångla; system kraschar, buggar uppstår och uppdateringar kan störa arbetet. Precis som med annan affärskritisk mjukvara är det viktigt att veta vem man ska kontakta när något går fel. Utan en tydlig kontaktperson kan problemlösning bli både tidskrävande och frustrerande.

### Systemet följer inte GDPR eller andra integritetslagar

Storskalig rekrytering innebär hantering av stora mängder personuppgifter. Om ert ATS inte uppfyller kraven enligt GDPR, eller liknande regelverk, riskerar ni både rejäla böter och att känsliga uppgifter hamnar i fel händer vid en cyberattack.

### Dålig kandidatupplevelse

Om kandidater har svårt att slutföra sina ansökningar, eller om ni märker av en hög avhopsfrekvens, är det sannolikt dags för en uppgradering. Låt inte gammal teknik stå i vägen för att attrahera toppkandidater.



## VANLIGA FRÅGOR VID KÖP AV ATS

*Varför räcker det inte med rekryteringsmodulen i vårt HR-system?*

HRIS- eller HCM-verktyg, som Workday eller SAP SuccessFactors, fungerar utmärkt för många HR-funktioner, men de saknar ofta de specialiserade funktioner som ett modernt ATS erbjuder. Eftersom de inte är byggda specifikt för rekrytering så känns den delen ibland som ett sent påkommet tillägg, vilket är något som kan skapa stor frustration hos både rekryterare och kandidater.

Rekryterare tycker ofta att dessa system är krångliga och svåra att navigera i, medan kandidater stör sig på att behöva fylla i information från sitt CV flera gånger eller ladda upp dokument manuellt. Ett specialiserat ATS är däremot utformat för att hantera just rekryteringsutmaningar och växa tillsammans med både verksamheten och det föränderliga rekryteringslandskapet.

Det är också värt att nämna att många ATS-lösningar kan integreras smidigt med HRIS- eller HCM-system. Om en integration med ert befintliga HR-system är viktigt, se till att lyfta detta när ni jämför olika ATS-leverantörer.

## STEG 2

# Identifiera era viktigaste funktioner



Det finns många ATS på marknaden, alla med långa funktionslistor, så det är lätt att bli överväldigad. För att förenkla urvalsprocessen har vi lyft fram de viktigaste funktionerna i ett modernt ATS för rekrytering inom storbolag. Dessa är avgörande för att bygga effektiva och skalbara rekryteringsprocesser, och för att möta behoven hos såväl användare som toppkandidater.

### 1. ANVÄNDARVÄNLIGT GRÄNSSNITT

Ett ATS ska förenkla rekryteringsarbetet och därför måste det vara lätt att använda, utan att kräva omfattande utbildning.

Visst, all ny mjukvara kräver viss inläring. Men om systemet är så komplext att det tar längre tid att lära sig än det faktiskt sparar – då är det fel lösning.

Att ett verktyg är lätt att använda ska inte förväxlas med att det är simpelt eller saknar funktioner. Det bästa systemen hanterar komplexiteten i modern rekrytering samtidigt som de är intuitiva för både rekryterare och kandidater.



*När ni utvärderar användarvänliga rekryteringssystem, leta efter recensioner på sidor som G2 som lyfter fram användarvänlighet och snabb onboarding.*

—

### Det här kan ni förvänta er av ett modernt ATS:

Ett anpassningsbart dashboard, tydliga rekryteringssteg, visuella statusmarkeringar, smidig onboarding, drag-och-släpp-funktioner, e-post- och SMS-verktyg, mallbibliotek och inbyggd schemaläggning.





## 2. INTEGRATIONSMÖJLIGHETER

Ert rekryteringssystem bör integreras sömlöst med de appar och HR-system ni är beroende av. Om ert team använder LinkedIn Recruiter för sourcing eller Oneflow för e-signering, ser integrationer till att alla system fungerar smidigt tillsammans.

För att kontrollera om ett system fungerar med era viktigaste verktyg, ta med en lista till demos eller säljmöten.

Men kom ihåg att det inte bara handlar om att integrera med nuvarande system, utan också om framtida flexibilitet. Ett starkt ekosystem av integreringar gör det möjligt att anpassa sig till nya verktyg och bygga det optimala rekryteringsteknologipaketet – oavsett om det sker genom färdiga integrationer, ett öppet API eller skräddarsydda lösningar.

Populära integrationer att kontrollera kompatibilitet med inkluderar:

- LinkedIn och LinkedIn Recruiter
- Workday
- Indeed
- CareerBuilder
- Verktyg för kandidatupplevelse som Trustcruit
- Testleverantörer som Alva Labs

**Det här kan ni förvänta er av ett modernt ATS:** Integrationer med HR-system (HRIS), lönesystem, bakgrundskontroller, e-post, intervjubokning, kandidatbedömningar och kalenderappar.

### OUMBÄRLIGA INTEGRATIONER

1. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_

3. \_\_\_\_\_

4. \_\_\_\_\_

5. \_\_\_\_\_

6. \_\_\_\_\_

7. \_\_\_\_\_

8. \_\_\_\_\_

9. \_\_\_\_\_

10. \_\_\_\_\_



### 3. MOBILANPASSNING

Mobilanpassning är viktigt både för kandidater och rekryteringsteam. Eftersom cirka 58 % av kandidaterna söker jobb via mobila enheter – och vissa saknar tillgång till dator – måste ert ATS vara mobilvänligt för att nå fler talanger och möta en mångsidig kandidatbas. Kandidater ska enkelt kunna slutföra sina ansökningar via mobilen.

Samtidigt bör rekryteringsteam kunna hantera tidskrävande uppgifter även på språng. Snabb åtkomst till funktioner som att svara kandidater, boka intervjuer och lämna feedback hjälper till att driva rekryteringsprocessen framåt utan att vara bunden till skrivbordet.

#### **Det här kan ni förvänta er av ett modernt ATS:**

Mobilanpassade karriärsidor och jobbannonser, möjlighet att söka jobb från vilken enhet som helst, samt ett system som rekryterare och chefer kan komma åt var de än befinner sig.

### 4. ANPASSNING OCH SKALBARHET

Rekrytering i stora organisationer kräver ofta att processer anpassas efter olika regioner, affärsområden och roller. Därför bör ert ATS vara tillräckligt flexibelt för att stödja anpassade arbetsflöden, hantera varierande regelverk och rymma flera varumärken.

Ett modernt ATS bör också vara byggt för feedback och förändring. Genom att samla in insikter från kandidater, rekryterare och rekryterande chefer kan ni förfina processer, optimera arbetsflöden och [kontinuerligt förbättra rekryteringsupplevelsen](#). För att detta ska vara möjligt måste ert ATS vara byggt för flexibilitet och skalbarhet.

I slutändan handlar anpassning om att systemet ska passa er organisation – inte tvärtom.

#### **Det här kan ni förvänta er av ett modernt ATS:**

Anpassningsbara arbetsflöden, automatiska triggers, skräddarsydda jobbmallar, helt varumärkesanpassade karriärsidor och rapportering som går att konfigurera efter era behov.





## 5. AI- OCH AUTOMATIONSFUNKTIONER

I dagens rekryteringslandskap är artificiell intelligens (AI) omöjlig att ignorera. I takt med att AI utvecklas tillför den en kraftfull ny dimension vid utvärdering av ATS-alternativ. En av de stora fördelarna med AI-drivna rekryteringslösningar är att de automatiserar uppgifter för att hjälpa rekryterare att arbeta mer effektivt – mindre tid på repetitiva uppgifter och mer fokus på kandidater. Därför är automation ett måste i alla moderna ATS.

Lika viktigt är det att använda AI på ett ansvarsfullt sätt. Med [nya regelverk som ständigt utvecklas](#), är det avgörande att förstå hur systemen fungerar, vilken data de bygger på och vilken roll AI spelar i er rekryteringsprocess.

### Det här kan ni förvänta er av ett modernt ATS:

AI-stödda jobbannonser, föreslagna urvalsfrågor, kandidatmatchning och automatiserad intervjubokning.

## 6. ANALYS OCH RAPPORTERING

För att lyckas med rekrytering behöver ni en tydlig förståelse för er process – vad som fungerar och vad som kan förbättras. Med rätt data i handen kan ni kontinuerligt förfinas och optimera er rekryteringsstrategi.

Avancerad rapportering och analys kan ge de insikter ni behöver. Ett modernt ATS bör erbjuda analysering som spårar nyckeltal i realtid och över tid. Ni bör också kunna se era mest effektiva sourcingkanaler, vilket hjälper er att fokusera på vad som ger de bästa resultaten.

**Det här kan ni förvänta er av ett modernt ATS:** Tidsmätt för anställning, enkel export och delning av data, källspårning, insikter om rekryteringsflödet, integration med er BI-plattform och prestationsdashboards för rekryterare.



### Frågor att ställa till leverantörer

1. Hur arbetar ni med ansvarsfull AI-utveckling?
2. Vilka åtgärder vidtar ni för att minska bias och diskriminering i era AI-modeller?
3. Hur följer era AI-funktioner regleringar, som EU:s AI-lag?
4. Används kund- eller kandidatinformation för att träna era AI-modeller?

—



## 7. GDPR OCH DATASÄKERHET

När man hanterar stora volymer känslig kandidatinformation är det avgörande att datan är säker och behandlas i enlighet med lokala och regionala lagar, som GDPR. För företag som verkar i flera länder med unika integritetsregler kan detta vara särskilt komplicerat.

Därför är det viktigt att välja en leverantör som prioriterar datasäkerhet och kan anpassa sina processer för databehandling och efterlevnad. Ett ATS bör erbjuda robusta funktioner för dataskydd och tydligt kommunicera hur det säkerställer att kandidatinformation lagras, bearbetas och delas på ett säkert sätt.

Detta gäller även för dataimporter. När ni migrerar från ett system till ett annat bör leverantörer kunna förklara tydligt hur de säkerställer en säker, korrekt och efterlevnadsmässig överföring.

Förutom att minska risker så hjälper prioriteringen av datasäkerhet också till att bygga förtroende hos kandidater, när de ser ert engagemang för att skydda deras data och integritet.

**Det här kan ni förvänta er av ett modernt ATS:** GDPR-efterlevnad, datakryptering, single sign-on (SSO), tvåfaktorsautentisering (2FA), ISO-certifiering och säker kandidatkommunikation.



### Frågor att ställa till leverantörer

1. Hur lagras kandidatdata?
2. Har ni ett Service Level Agreement (SLA) som garanterar drifttid och systemtillgänglighet?
3. Finns det en offentligt tillgänglig sida för att kontrollera tidigare incidenter av systemnedtid?
4. Är ni ISO 27001-certifierade?

.....

Ladda ner [Jobylons GDPR-efterlevnadsguide](#) för fler tips om datasäkerhet i rekrytering.



Jag tycker att det viktigaste att titta på, särskilt om du är ett storbolag, är hur ATS:et säkerställer efterlevnad av GDPR och andra dataskyddslagar, samt vilka säkerhetscertifieringar företaget har.

**Ahmed Patel**

Operations Specialist, Amby



## 8. KANDIDATUPPLEVELSE

Ett ATS löser inte alla utmaningar kring kandidatupplevelsen, men det kan vara en nyckelkomponent i lösningen. En användarvänlig, intuitiv plattform gör det enkelt att ansöka, vilket hjälper er att attrahera fler kandidater. Men om processen är krånglig eller full av onödiga steg kan den lika gärna avskräcka dem.

Förutom effektivitet stärker det rätta ATS:et också ert arbetsgivarvarumärke. Varumärkesanpassade karriärsidor och jobbbannonser ger kandidater ett visuellt tilltalande första intryck och en inblick i er kultur.

Systemet bör också stödja automatiserad feedbackinsamling vid varje steg, oavsett om det är under ansökan, intervjuer eller efter avslag. Genom att automatisera denna process

[förbättras svarsfrekvensen](#), vilket ger er de insikter ni behöver för att förstå vad som fungerar och var ni kan förbättra er.

1 av 4

**Avslagna kandidater skulle inte ansöka till företaget igen**





Enligt våra data från över 2 miljoner unika kandidatupplevelser skulle nästan 1 av 4 avslagna kandidater (24%) inte ansöka igen. Eftersom avslagna kandidater utgör största delen av er ansökandepool, kan ert ATS hjälpa till att avslöja varför de inte skulle ansöka igen – och ge er de insikter som behövs för att göra förändringar som återengagerar dem när rätt möjlighet dyker upp.

**Det här kan ni förvänta er av ett modernt ATS:** Varumärkesanpassade karriärsidor och jobbannonser, sömlösa ansökningsformulär, profilfria ansökningar och automatiserade enkäter för kandidatupplevelse.



**“Vi valde Jobylon eftersom vi ville ha en riktigt bra kandidatupplevelse. Det ska vara enkelt att ansöka till våra jobb och det ska kännas modernt.”**

Siri Wikander, Director of People Growth, Scandic Hotels

**Scandic**



### **Så här ser ett kandidatvänligt ATS ut:**

- Enkel ansökningsprocess utan krav på att skapa ett inlogg
- Självplanering för intervjuer
- Automatiserad kommunikation som håller kandidater informerade och engagerade
- Automatiserad insamling av kandidatfeedback för att förbättra rekryteringsupplevelsen
- Mobiloptimerad ansökningsupplevelse
- Anpassningsbara, varumärkesanpassade jobbannonser och karriärsidor
- Strömlinjeformade ansökningsformulär som endast frågar efter det som är relevant för rollen

För att lära er mer, missa inte vår rapport om [kandidatfokuserade trender som formar hur vi rekryterar](#).



## 9. KUNDSUPPORT

Er ATS-leverantör bör vara lätt att nå och redo att hjälpa till när ni behöver support. Lika viktigt är att supporten ska vara personlig och hanteras av en verklig person. När ni jämför leverantörer, titta på vad som ingår: Erbjuder de onboarding och utbildning? Och hur mycket support kommer ni behöva för att komma igång?

För stora företag med rekryteringsteam i flera avdelningar, länder och regioner, bör ni fokusera på att känna er trygga med utrullningsplanen och den nivå av support som finns tillgänglig för att snabbt komma igång över hela organisationen.

En dedikerad kontaktperson (ofta en Customer Success Manager) bör också hålla er uppdaterad om produktutvecklingar och relevanta utbildningstillfällen. De ska känna ert företag väl för att veta hur de bäst kan stödja er verksamhet, och hjälpa er att få ut det mesta av ert ATS.

**Det här kan ni förvänta er av ett modernt ATS:** Livechatt, e-post och onboardingassistent för smidig installation och användning, minst en dedikerad kontaktperson och regelbundna genomgångar av resultat och förbättringsförslag.

## 10. FOKUS PÅ PRODUKTUTVECKLING

En vanlig anledning till att företag byter ATS är känslan av att de har vuxit ur sitt nuvarande system eller att viktiga funktioner saknas. Men i många fall finns funktionerna faktiskt redan, bara att användarna inte hållits tillräckligt informerade om plattformens utveckling.

“

*Det kanske låter oväntat, men riktigt bra kundsupport är avgörande när man väljer ATS. När nya funktioner släpps ofta är det viktigare än någonsin att få snabba, mänskliga svar. Det gör hela upplevelsen mycket bättre.*

**Hanna Rzeczycka**

Recruitment Consultant, Amby

Er ATS-leverantör bör visa ett starkt engagemang för kontinuerlig produktutveckling, inte bara genom att hålla sig uppdaterad med branschtrender utan också genom att utvecklas baserat på kundernas behov – inklusive era. Er ATS bör aktivt söka feedback och utveckla funktioner som stödjer modern rekrytering.

**Det här kan ni förvänta er av ett modernt ATS:** Kund-demos, resurser och guider, inbjudningar till evenemang och tydliga tillvägagångssätt för att begära funktioner och ge feedback.



## ATS-FUNKTIONER – CHECKLISTA

### Hantera jobb och kandidater

- ☐ Varumärkesanpassade karriärsidor
- ☐ Jobbmallar
- ☐ Automatisk publicering på jobbsajter
- ☐ AI-assisterade jobbannonser
- ☐ Medarbetarreferensportal
- ☐ LinkedIn Recruiter-integration
- ☐ Webbbläsartillägg för social sourcing
- ☐ Avancerad databas för sökning och filtrering
- ☐ Jobbprenumerationer
- ☐ Rekryteringsmarknadsföringsfunktioner

### Samarbete inom rekrytering

- ☐ Specifik åtkomst och inställningar för byråer
- ☐ Användar-, roll- och åtkomsthantering
- ☐ Flerspråksstöd
- ☐ Automatiserade triggers och åtgärder
- ☐ Skapa anpassade rekryteringsteam
- ☐ Automatiserade godkännande-flöden
- ☐ Grupp- och videointervjuer
- ☐ Tvåvägs ATS - e-postsynkronisering
- ☐ Integration med HRIS/HRM-system

### Bedöm och kvalificera talang

- ☐ Feedbackformulär och scorecards
- ☐ Intervjuguider och mallar
- ☐ Anonymiserad kandidatdata
- ☐ Viktade screeningsfrågor
- ☐ AI-driven matchning av färdigheter

### Kandidatupplevelse

- ☐ Flerspråksstöd
- ☐ Anpassade triggers för inaktiva kandidater
- ☐ Integrerade kandidatupplevelseundersökningar
- ☐ Profilmfria ansökningsformulär
- ☐ Ansök med LinkedIn-integration
- ☐ Automatisk intervjuplanering
- ☐ Anpassningsbara erbjudandemallbrevs-mallar

### Data och analys

- ☐ Spåra och visualisera nyckeltal
- ☐ Anpassad insiktsdashboard
- ☐ Anslut er egen BI-plattform
- ☐ Automatiserade enkätundersökningar för rekryteringsansvariga
- ☐ Rapporter som är lätta att dela

### Dataskydd och integritet

- ☐ ISO-27001:2022-certifiering
- ☐ SSO via SAML 2.0
- ☐ SSL och datakryptering
- ☐ GDPR-efterlevnad

# Jämför olika ATS-system



Nu när ni förstår era behov och vilka funktioner ni vill ha i ett ATS, är det dags att söka efter relevanta leverantörer och jämföra alternativ.

## JÄMFÖRELSE- OCH BETYGSSIDOR

Ett av de bästa sätten att få en pålitlig översikt över ett ATS är att titta på användarfeedback på jämförelse- och betygssidor för programvara.

Recensioner på plattformar som G2, Capterra och TrustRadius kan ge er ovärderliga insikter om användarupplevelser och hjälpa er att förstå styrkorna och potentiella nackdelar med olika ATS.

Dessutom erbjuder köparguider (som denna!) användbara tips för att välja rätt ATS. Men kom ihåg, förlita er inte enbart på information som leverantören tillhandahåller. Enligt data från Capterra, [hade 90% av HR-programvaruköpare som senare ångrade sitt köp](#) hendast använt information från leverantören. Som köpare måste ni balansera insikter från leverantören med tredjepartskällor.

## FRÅGA NÄTVERKET

Några av de mest inflytelserika rekommendationerna kommer genom personliga rekommendationer från andra inom samma bransch.

Utnyttja era professionella nätverk för att samla insikter om olika ATS-leverantörer genom att kontakta branschkollegor och diskutera deras erfarenheter.

Lite extra jobb här kan ge stor utdelning:

- Läs LinkedIn-inlägg om leverantören
- Be era nätverk direkt om feedback på LinkedIn
- Lyssna på relevanta podcasts och webinarier som diskuterar ATS-system



## UNDERSÖK LEVERANTÖRENS KUNDBAS

Förvänta er inte att en leverantör kommer att ändra sitt tillvägagångssätt när ni väl blir kund. Titta istället på deras nuvarande kundbas för att se om de passar era behov.

- Vilka typer av företag arbetar de med? Hjälper de i dagsläget företag av er storlek och inom er bransch?
- Vilka utmaningar har deras kunder löst med hjälp av systemet?

Hur lojala är deras kunder? Vad är deras förnyelsegrad för nuvarande kunder?

Fokusera på leverantörer som redan stöder företag liknande ert i storlek och komplexitet – de har sannolikt erfarenhet av att möta era behov.



### VANLIGA FRÅGOR VID KÖP AV ATS

#### *Varför inte bara välja det största ATS på marknaden?*

Det är frestande att välja en av de stora ATS-leverantörerna i USA, men det är värt att överväga om det alternativet verkligen passar era behov.

Som Andy Turnbull från Bolt delade på [HR Tech Talks](#), trots sin omfattande erfarenhet av stora, USA-baserade ATS-leverantörer så har han funnit verkliga fördelar med att arbeta med mindre europeiska leverantörer. För honom har det varit uppfriskande att ha “mer tillgång till saker som produktledning och seniora ledare,” en upplevelse som större leverantörer ofta inte kan matcha.

ATS-plattformar har var och en sina styrkor, och vilken som är rätt beror på er organisations unika behov. Vissa plattformar är optimerade för start-ups och scale-ups, medan andra är mer inriktade på stora företag. Det är viktigt att förstå var ert företag står idag, men också välja en lösning som kan växa med ert företag över tid och genom de faser ni redan nu förutspår.





|                                                                                             | Leverantör 1 | Leverantör 2 | Leverantör 3 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|--------------|--------------|
| <b>Användarrecensioner</b> (insikter från G2, Capterra, eller liknande.)                    |              |              |              |
| Övergripande betyg                                                                          |              |              |              |
| Användbarhet                                                                                |              |              |              |
| Kvalitet på kundsupport                                                                     |              |              |              |
| Funktionsnöjdhet                                                                            |              |              |              |
| <b>Feedback från nätverk</b> (insikter från branschkollegor, nuvarande användare, experter) |              |              |              |
| Styrkor                                                                                     |              |              |              |
| Svagheter                                                                                   |              |              |              |
| Förespråkare                                                                                | ○ ○ ○ ○ ○    | ○ ○ ○ ○ ○    | ○ ○ ○ ○ ○    |
| Kritiker                                                                                    | ○ ○ ○ ○ ○    | ○ ○ ○ ○ ○    | ○ ○ ○ ○ ○    |
| <b>Kundanalys</b> (kund-case, utlåtanden, och liknande.)                                    |              |              |              |
| Kundnöjdhet                                                                                 |              |              |              |
| Framgångshistorier och mätbar påverkan                                                      |              |              |              |
| Kundrelevans (storlek, bransch)                                                             |              |              |              |
| <b>Anteckningar och helhetsintryck</b>                                                      |              |              |              |
|                                                                                             |              |              |              |



|                                                                                             | Leverantör 1 | Leverantör 2 | Leverantör 3 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|--------------|--------------|
| <b>Användarrecensioner</b> (insikter från G2, Capterra, eller liknande.)                    |              |              |              |
| Övergripande betyg                                                                          |              |              |              |
| Användbarhet                                                                                |              |              |              |
| Kvalitet på kundsupport                                                                     |              |              |              |
| Funktionsnöjdhet                                                                            |              |              |              |
| <b>Feedback från nätverk</b> (insikter från branschkollegor, nuvarande användare, experter) |              |              |              |
| Styrkor                                                                                     |              |              |              |
| Svagheter                                                                                   |              |              |              |
| Förespråkare                                                                                | ○ ○ ○ ○ ○    | ○ ○ ○ ○ ○    | ○ ○ ○ ○ ○    |
| Kritiker                                                                                    | ○ ○ ○ ○ ○    | ○ ○ ○ ○ ○    | ○ ○ ○ ○ ○    |
| <b>Kundanalys</b> (kund-case, utlåtanden, och liknande.)                                    |              |              |              |
| Kundnöjdhet                                                                                 |              |              |              |
| Framgångshistorier och mätbar påverkan                                                      |              |              |              |
| Kundrelevans (storlek, bransch)                                                             |              |              |              |
| <b>Anteckningar och helhetsintryck</b>                                                      |              |              |              |
|                                                                                             |              |              |              |

Ta med detta scorecard och era anteckningar till produktpresentationerna. Använd det för att vägleda er konversation och de frågor ni ställer till de leverantörer ni har valt ut.



# Urvalslista ATS-leverantörer

Vid det här laget bör ni ha en urvalslista med tre till fem (eller färre) ATS-leverantörer. Nu är det dags att gå djupare in i detaljerna och lära känna både produkten och teamet bakom den.

## LÄS KUNDCASE

När ni utforskar er urvalslista, kika närmare på hur varje ATS presterar i verkliga scenarier. Kundberättelser och kundcase kan visa hur andra företag har använt systemet för att lösa sina rekryteringsutmaningar.

De flesta leverantörer har en sida med "Kunder" eller "Kundberättelser" på sin webbplats. Leta efter företag av liknande storlek eller inom er bransch för att se om leverantörens tillvägagångssätt överensstämmer med era behov. Kundcase kan också avslöja viktiga styrkor, såsom enkel implementation, användarvänlighet och ROI.

## BOKA PERSONLIGA DEMOS

En produktdemo är er chans att se hur en ATS fungerar i praktiken – så utnyttja den till er fördel. Be om en skräddarsydd demo istället för en generisk genomgång.

Tips för en produktiv demo:

- **Kom förberedd.**  
Dela era anställningsutmaningar och måste-ha funktioner i förväg så att demon är relevant för era behov.

- **Involvera nyckelintressenter.**  
Ta in rekryterare, anställningschefer eller HR-ledare som kommer att använda systemet dagligen. Deras input är avgörande.
- **Fokusera på verkliga arbetsflöden.**  
Be att få se hur systemet hanterar uppgifter som jobbannonser, schemaläggning av intervjuer eller rapportering – inte bara en standardrundtur.
- **Ställ svåra frågor.**  
Hur integreras systemet med era befintliga verktyg? Vad är implementeringstidslinjen? Vilken typ av kundsupport ingår?

Tänk på att en demo också är en chans att träffa teamet bakom programvaran. Rätt leverantör bör vara en nyckelpartner i er anställningsresa och framgång.

Var uppmärksam på vilken kommunikationsstil som används samt hur de hanterar era frågor och feedback, det här är viktiga ledtrådar om hur arbetsrelationen kan utvecklas. Ni kommer förmodligen att märka att vissa företag passar bättre in i ert team och sätt att arbeta.



## RFP-PROCESS

Så, ni har bestämt er för att det är dags för ett nytt ATS. Hur kickstartar ni köpprocessen?

Ett bra första steg är att skicka ut en offertförfrågan (RFP) till potentiella leverantörer. En RFP hjälper er att tydligt beskriva era behov och utmaningar – vilket ger leverantörerna möjlighet att visa hur deras lösning kan möta dessa.

Istället för att lista alla funktioner ni kan tänka dig, fokusera er RFP på era största rekryteringsutmaningar. Fråga leverantörerna hur de skulle lösa dessa problem, inte bara vad deras produkt kan göra. Den fokusförskjutningen kommer att ge er mer meningsfulla svar och hjälpa er att jämföra lösningar mer effektivt.

Med det sagt, om ni har identifierat vissa måsten – som en LinkedIn-integration eller mobilvänlig design – se till att inkludera dem och bekräfta att varje leverantör kan leverera.

### När ni utarbetar er RFP, tänk på följande:

- ☒ Era rekryteringsmål
- ☒ Era mest angelägna utmaningar
- ☒ Er implementeringstidslinje
- ☒ Måste-ha vs. bra-att-ha-funktioner
- ☒ Hur svaren kommer att utvärderas och poängsättas
- ☒ Vilka kommer att vara involverade i utvärderingsprocessen

När ni utvärderar leverantörer, beakta behoven och bekymmerna hos olika intressenter. Rekryterande chefer kanske inte använder systemet dagligen, men rekryterare kommer att göra det. För sällan-användare så behövs ett intuitivt gränssnitt, och kandidater bör ha en smidig ansökningsupplevelse. Det är också viktigt att involvera IT, ekonomi och juridisk support tidigt i processen, eftersom de har sina egna prioriteringar och frågor att ta itu med.



### Behöver ni hjälp med att ta fram en RFP?

Ladda ner vår kostnadsfria RFP-mall med ett tydligt ramverk för att strukturera er förfrågan, relevanta frågor att ställa till leverantörer och en checklista för funktioner som stödjer modern rekrytering.



# Sammanfattning

Köpprocessen för ett ATS börjar med en tydlig förståelse för ert företags mål, utmaningar och hur rätt teknik kan stödja er rekryteringsstrategi. En universallösning är inte svaret om ni siktar på verklig anpassning och förbättring.

I slutändan handlar det om att hitta ett system som kan växa med er – och en leverantör som verkligen är investerad i er framgång. Rätt matchning erbjuder skalbarhet, anpassning och det stöd ni behöver för att anställa bättre, snabbare och med stolthet.

## Want more ATS buying tips?

[Boka ett samtal](#) med en av våra specialister för att diskutera era behov och vilket ATS som kan vara rätt för er.

För fler tips och resurser kring rekrytering, anmäl er till vårt [nyhetsbrev](#).



[hello@jobylon.com](mailto:hello@jobylon.com)



[Jobylon.com](https://Jobylon.com)

