

2011

Rapportsammendrag af
virksomhedsundersøgelsen i
konsulenthuset ballisager.



Konsulenthuset ballisagers virksomhedsundersøgelse 2011

I foråret 2011 kontaktede vi 806 virksomheder og institutioner i ønsket om at afdække deres holdninger og handlemønstre i forhold til ansættelse og rekruttering. Vi fremsendte et spørgeskema med 40 spørgsmål og ud af 806 virksomheder fik vi 346 respondenter. Vort mål var at få respons fra 200 virksomheder, og responsraten er derfor tilfredsstillende i forhold til undersøgelsens validitet.

Respondenterne er et bredt udsnit af danske virksomheder og institutioner:

- 83 virksomheder på Sjælland, 17 på Fyn og 238 i Jylland (8 ikke oplyst)
- 230 private virksomheder og 116 offentlige/selvejende
- 74 store virksomheder (>250 medarbejdere), 78 mellemstore (51-250 medarbejdere) og 194 små (<50 medarbejdere).

I nedenstående slås de store virksomheder sammen med de mellemstore til en gruppe, kaldet store virksomheder. Grupperne af små og store virksomheder består både af offentlige og private virksomheder.

Baggrund

Vi vil i høj grad basere vores karriererådgivning på fakta. Denne undersøgelse er med til, at vi holder fingeren på pulsen og får be- og afkræftet nogle af de formodninger vi har, i forhold til hvordan virksomhederne forholder sig til ansættelsesprocessen. Formålet er primært, at formidle denne viden til vores kandidater, så de kan være mere målrettede i deres jobsøgning. Ved at kandidaterne bliver mere effektive jobsøgere, kan virksomhederne forhåbentligt spare ressourcer i processen, samt nemmere finde den rette kandidat til jobbet.

Hovedtræk i undersøgelsen

Dette er et sammendrag af undersøgelsen, hvor vi fremhæver de væsentligste resultater.

Hovedtræk i undersøgelsen:

- 1) Netværk er en vigtig faktor i jobsøgning. Under halvdelen af private virksomheder havde stillingsopslag ved seneste ansættelse. Det viser altså, at i den private sektor er det usynlige jobmarked større end det synlige.
- 2) Telefonen er et vigtigt jobsøgningsredskab. 91% af virksomhederne synes det er en god idé at kandidaterne kontakter dem ved opslåede stillinger. Alligevel oplever næsten halvdelen (45%) af virksomhederne, at færre end hver tiende jobsøger kontakter dem telefonisk.
- 3) 26% af jobs i det offentlige og 17% af jobs i det private besættes via internt jobskifte. Praktik og løntilskud giver mulighed for at man får adgang til disse jobs.

Tendenser ved små vs. store virksomheder

- 1) Små virksomheder bliver kontaktet oftere vedrørende stillingsopslag og synes i højere grad, at det er en rigtig god idé, at man kontakter dem inden man søger uopfordret.

- 2) Små virksomheder vægter personlig kemi til jobsamtalen og motivation for jobbet højere end store virksomheder, der i højere grad vægter relevant erhvervs erfaring og dernæst personlig kemi.

Tendenser ved offentlig vs. private virksomheder

- 1) I det offentlige anbefales i højere grad en længere ansøgning, 1½ side, mod 1 side i det private.
- 2) I det offentlige er ansøgningen det vigtigste dokument og CV det næst vigtigste. Dette forholder sig omvendt i det private. Der bruges længere tid i det offentlige på første sortering af kandidaternes materiale.

Overblik over undersøgelsen

Spørgeskemaet er bygget op omkring følgende emner:

1. Virksomhedernes annoncering af jobs
2. Virksomhedernes holdninger til kandidaternes jobsøgningsadfærd
3. Virksomhedernes holdning til ansøgning og CV
4. Virksomhedernes holdning til jobsamtalen
5. Virksomhedernes brug af tilskudsordninger

Ad 1) Virksomhedernes annoncering af jobs

Nedenstående tabel viser virksomhedernes svar på spørgsmålet: *Hvordan har I besat den seneste stilling?* (virksomhederne har haft mulighed for at svare mere end ét svar – derfor % over 100).

Hvordan har I besat den seneste stilling? (Gerne flere svar)	Offentlig	Privat	Små	Store
Via opslået stilling (aviser, jobportaler)	64%	45%	37%	69%
Via netværk	28%	47%	48%	31%
Via uopfordret ansøgning	17%	24%	21%	22%
Via rekrutteringsbureau	7%	12%	12%	8%
Via sociale medier som f.eks. LinkedIn, Facebook og Twitter	0%	5%	3%	3%
Via internt jobskifte (fx praktik eller løntilskud)	26%	18%	20%	21%
Ved ikke	3%	3%	4%	2%

Undersøgelsen viser, at netværk er den mest benyttede måde (47%), hvorpå de små og private virksomheder rekrutterede til seneste stilling. Kun 45% svarer, at det er via opslået stilling.

Undersøgelsen dokumenterer således vældig tydeligt, at netværk er en lige så vigtig eller vigtigere kilde til job som annoncerede jobs hos private virksomheder.

Denne tendens er endnu mere udtalt hos små virksomheder (op til 50 medarbejdere). Her svarer 48% netværk, mens kun 37% svarer opslået stilling.

34% af virksomhederne (generelt) vælger altid eller ofte, kun at slå deres stillinger op ét sted. Når de kun slår stillingerne op ét sted er det i 30% af tilfældene på deres egen hjemmeside. Undersøgelsen viser dermed, at 11% (34% x 0,3) af alle adspurgte virksomheder udelukkende annoncerer jobs på deres hjemmeside. Det stiller krav om et bredere research-arbejde hos jobsøgerne.

Endelig er det værd at bemærke, at 22% svarer, at seneste job er besat via internt jobskifte. Det omfatter også personer i praktik og løntilskud. Internt jobskifte bruges mest hos det offentlige, hvor 26% jobs er besat via internt job-skifte – det tilsvarende tal er 17% hos de private. Den forholdsvis høje andel af internt jobskifte peger på værdien af, at man som jobsøger – via praktik og løntilskud – placerer sig internt i en virksomhed.

Konklusion

I forhold til vores karriererådgivning er der her nogle vigtige pointer.

1) Netværk er en meget vigtig faktor i forhold til at komme i betragtning til et job – specielt hos mindre og private virksomheder. Under halvdelen af private virksomheder havde et stillingsopslag ved seneste ansættelse (45%).

2) Som jobsøgende går man glip af mange jobopslag, hvis man kun holder sig til jobdatabaserne. 11% af samtlige virksomheder annoncerer udelukkende på egen hjemmeside. Det er derfor et must, at man som jobsøger holder sig ajour på virksomhedernes hjemmesider og, hvis man søger i det offentlige, også aviserne.

3) Praktik og løntilskud er en måde at få adgang til en forholdsvis hyppigt brugt ”job-kanal” – nemlig internt jobskifte.

AD 2) Virksomhedernes holdninger til kandidaternes jobsøgningsadfærd

Vi brugte også undersøgelsen til at finde ud af, hvad virksomhedernes holdninger er til kandidaternes jobsøgningsadfærd.

Kandidaten ringer til virksomheden vedrørende den opslåede stilling

91% synes det er en god idé eller en rigtig god idé, at kandidaterne ringer dem op, inden de søger et opslået job (forudsat kandidaten har relevante spørgsmål). 45% af virksomhederne oplever at færre end hver tiende ringer og stiller spørgsmål til en opslået stilling.

Undersøgelsen viser en tendens til, at de små virksomheder bliver kontaktet oftere (22%) på opslåede stillinger end de store virksomheder. Generelt oplever få at blive kontaktet af jobsøgere.

Kandidaterne ringer inden de søger uopfordret

70% synes det er en god idé eller en rigtig god idé, at kandidaterne ringer op, inden de søger uopfordret (forudsat at kandidaten har relevante spørgsmål).

I forhold til de små virksomheder er fordelingen, at 50% synes dette er en god idé og 25% synes det er en rigtig god idé. I forhold til de store virksomheder, synes 52% dette er en god idé og 13% synes det er en rigtig god idé.

Til trods for arbejdsgivernes positive indstillinger oplever 70% at færre end hver tiende kandidat kontakter dem, inden de søger uopfordret. I gennemsnit bliver 13% af de små virksomheder kontaktet af kandidater inden de søger uopfordret. For de store virksomheder er antallet 10%.

Konklusion

I forhold til vores karriererådgivning er følgende punkter interessante

- 1) Det er bemærkelsesværdigt, at så mange virksomheder synes det er en god/rigtig god idé at blive ringet op på opslåede stillinger. Kandidaterne bør derfor benytte sig af muligheden for at få relevant information så de kan målrette deres ansøgning og CV.
- 2) Det er et must, at kandidaten bruger telefonen og kontakter virksomhederne også når de søger uopfordret (såfremt man har relevante spørgsmål).
- 3) De forestillinger mange jobsøgere har om, at de ringer og forstyrrer, eller at virksomhederne bliver kimet ned, kan derfor aflives.

AD 3) Virksomhedernes holdning til ansøgning og CV

Virksomhederne har generelt brug for, at ansøgerne udtrykker sig kort og præcist. Det viser undersøgelsen. *Ansøgningen*

Hvor lang bør en ansøgning maksimalt være? (kun 1 svar)	Svar	Pct.
1 side	162	56%
1½ side	70	24%
2 sider	52	18%
> 2 sider	7	2%

80% af virksomhederne ønsker, at ansøgningen maksimalt fylder 1 ½ side.

En inddeling i offentlige og private viser, at 61% af de private ønsker, at ansøgningen skal være maksimalt 1 side, hvor det inden for det offentlige er 45 %, der maksimalt ønsker 1 side. Man er altså tilbøjelig til at sætte pris på en lidt længere ansøgning hos den offentlige arbejdsgiver. Der er ikke betydelig forskel på små og store virksomheder.

Når ansøgningerne læses igennem, vægtes fagligt match og motivation for jobbet som de vigtigste kriterier. Virksomhederne anser det som overflødig, at ansøgningen skiller sig ud. Jobsøgerne skal derfor gøre sig særligt umage med at matche sig fagligt til jobbet og motivere sin ansøgning. (jf. nedenstående tabel)

Hvilke 2 kriterier vægter du højest i ansøgningen? (vælg 2)	Svar	Pct.
Overskueligt layout	40	14%
Motivation for jobbet	175	60%
Ingen sproglige fejl	22	8%
Fagligt match (uddannelse og erfaring)	208	78%
Personligt match (egenskaber, værdier, mm)	118	41%
Ansøgningen skiller sig ud	19	7%

I det private vægter 32% ansøgningen, som det vigtigste dokument, når der skal indkaldes til jobsamtale. Her er CV vigtigst (62%). I det offentlige er billedet omvendt – her synes 65%, at ansøgningen er vigtigst, mens 23% synes, at CV er vigtigst.

Hvad lægger du MEST vægt på, når du skal udvælge kandidater til første samtale? KUN 1 SVAR	Offentlig	Privat
Ansøgning	65%	32%
CV	23%	62%
Bilag	2%	1%
Ved ikke	9%	5%

CV'et

Også i forbindelse med CV ønsker arbejdsgiver kortfattet formidling: 83% af virksomhederne vil have at CV'et maksimalt er 3 sider langt og 61% foretrækker det omvendt kronologiske CV, frem for det kompetenceopdelte. Der er en tendens til, at man i det private læser CV'et før ansøgningen og omvendt i det offentlige. Ligeledes er der en tendens til, at man i det offentlige bruger mere tid på første sortering af ansøgning og CV.

Hvor lang tid bruger du i første sortering af ansøgning og CV?	Offentlig	Privat
< 1 minut	9%	12%
1-5 minutter	66%	77%
> 5 minutter	17%	7%
Ved ikke	7%	4%

70% synes det virker positivt, at der er et billede på CV'et. 67% synes det virker positivt med en kort profiltæst indledningsvist i CV'et og 79% synes det er positivt, at kandidaten har fremhævet sine kompetencer i punktform undervejs i CV'et.

Konklusion

I forbindelse med vores vejledning kan vi, i forhold til ansøgningen konkludere:

- 1) Søger man i det offentlige, må ansøgningen gerne fylde 1½ side, hvorimod den i det private skal være på maksimalt 1 side.
- 2) Faglig match og motivation vægtes generelt højest, i udvælgelsen af kandidater.

I forhold til CV'et kan vi konkludere:

- 1) Hovedparten vil have et CV på maksimalt 3 sider og der er en præference for den omvendt kronologiske opstilling.
- 2) I det offentlige har ansøgningen første prioritet og CV anden. Dette forholder sig omvendt i det private. Ligeledes bruges der længere tid på første sortering af kandidaternes materiale i det offentlige end i det private.
- 3) Det er en fordel for jobsøgeren at have billede på CV'et, at have en kort profiltæst indledningsvist og at fremhæve sine kompetencer i punktform i CV'et.

AD 4) Virksomhedernes holdning til jobsamtalen

I gennemsnit kalder virksomhederne 4 kandidater til første samtale og 1-2 kandidater til anden samtalerunde.

I forhold til hvad der er afgørende for, om kandidaten får tilbudt jobbet, er det relevant erhvervs erfaring og personlig kemi til samtalen, der vægter højest. Uddannelse og referencer betyder mindst.

Dog afviger små virksomheder fra gennemsnittet – de små virksomheder vægter personlig kemi på samtalen og motivation for jobbet højest.

Nedenstående tabeller indeholder fakta vedrørende virksomhedernes praktiske afholdelse af jobsamtalen.

Hvor mange er I typisk til samtalen?	Svar	Pct.
1	61	21%
2	144	51%
3	57	20%
> 4	22	8%

Hvor mange samtalerunder holder I typisk?	Svar	Pct.
1 runde	100	35%
2 runder	159	56%
3 runder	24	8%
> 3 runder	1	0%

Hvor lang tid tager en jobsamtale typisk?	Svar	Pct.
< 1 time	121	43%
1-1½ time	155	55%
> 1½ time	8	3%

Hvilken betydning har lidt, men synlig nervøsitet?	Svar	Pct.
En fordel	20	7%
Ingen betydning	155	80%
En ulempe	8	13%

Ud fra ovenstående kan det konkluderes, at det er normalt at virksomhederne typisk er 2 medarbejdere til samtalen, ligesom det er normalt, at virksomhederne typisk afholder 2 samtalerunder og at en jobsamtale typisk tager 1-1 ½ time.

AD 5) Virksomhedernes brug af tilskudsordninger

65 % af virksomhederne svarer, at de ikke har brugt virksomhedspraktik, fordi de ikke har opgaver at løse. En måde for kandidaterne at imødekomme dette på, kunne være at de indgår i dialog med virksomhederne og kommer med forslag til opgaver de kan hjælpe med at løse.

21% af virksomhederne har ansat kandidaten efter endt virksomhedspraktik.

40% af de kandidater, der har været i privat løntilskud er efterfølgende blevet ansat i samme virksomhed. 17% af de kandidater, der har været i offentligt løntilskud er efterfølgende blevet ansat i samme organisation.

Det skal her bemærkes, at de kandidater, der i løbet af deres løntilskudsansættelse bliver ansat i en anden virksomhed, ikke fremgår af vores tal.