

2012

Rapportsammendrag af rekrutteringsanalysen i Konsulenthuset ballisager.



Konsulenthuset ballisagers rekrutteringsanalyse 2012

Indhold

1. Baggrund	side 2
2. Resume	side 2
3. Nye tendenser i virksomhedernes rekrutteringsprocesser	side 3
4. 10 råd til jobsøgeren	side 6

1. Baggrund

Med udgangspunkt i vores virksomhedsundersøgelse fra 2011, har vi igen i år undersøgt arbejdsgivernes adfærd og prioriteringer omkring rekrutteringsprocessen. I forbindelse med vores karriererådgivning, er det vigtigt, at vi holder en finger på erhvervslivets puls og baserer vores rådgivning på viden om de faktiske rekrutteringsprocesser. Virksomhederne¹ vil formentlig også have fordel af, at vi klæder jobsøgerne på, så de agerer hensigtsmæssigt i forhold til virksomhedernes processer.

Vi udsendte i marts måned 2012 et online spørgeskema til de 1707 danske virksomheder og institutioner, som er en del af vort virksomhedspanel. Vi har modtaget 586 svar. Det giver en svarprocent på 34%, hvilket er tilfredsstillende. Respondenterne fordeler sig geografisk og størrelsesmæssigt således:

Geografisk beliggenhed	Svarprocent
Region Nordjylland	19%
Region Midtjylland	32%
Region Hovedstaden + Sjælland	27%
Region Syddanmark	22%

Antal ansatte	Svarprocent
1-10	28%
11-50	30%
51-250	21%
> 250	21%

Respondenterne er fordelt på 394 private virksomheder og 192 offentlige virksomheder og selvejende institutioner. Der er derfor overordnet en god repræsentation i alle undersegmenter.

I dette rapportsammendrag har vi analyseret rådata og fremhævet tendenserne. Rapporten er således todelt, hvor første del om rekrutteringstendenser henvender sig mest til virksomheder og anden del henvender sig til jobsøgere med konkrete jobsøgningsråd.

2. Resume

På baggrund af besvarelserne fra de 586 virksomheder kan vi udpege 6 nye tendenser omkring virksomhedernes rekrutteringsprocesser, set i forhold til undersøgelsen fra 2011 og vi kan udlede 10 gode råd til jobsøgerne:

¹ Vi bruger benævnelsen virksomheder, der dækker over private virksomheder, offentlige og selvejende institutioner

6 nye rekrutteringstendenser:

- LinkedIn er en ny rekrutteringsdarling
- Virksomhederne opruster i rekrutteringsprocessen
- Kommende medarbejdere googles
- Netværk bruges oftere i ansættelsesprocessen
- Optimisme hos virksomhederne
- Uddannelse har ringe betydning

10 råd til jobsøgeren

- Fat dig i korthed
- Du skal brænde for jobbet
- Gå i dialog med arbejdsgiveren
- Initiativ belønnes
- Du kommer ikke udenom LinkedIn
- Netværk er den mest effektive vej til job i den private sektor
- Lav et målrettet CV
- Du skal være skarp på dit faglige match
- Målret din jobsøgning til offentlige eller private virksomheder
- Målret din jobsøgning til store eller små virksomheder

3. Nye tendenser i virksomhedernes rekrutteringsprocesser

Rekrutteringsanalysen viser nogle nye tendenser inden for virksomhedernes rekrutteringsprocesser. Vi har analyseret besvarelserne fra virksomhederne og kan på den baggrund fremhæve følgende 6 nye tendenser:

Nyhed 1: LinkedIn er en ny rekrutterings-darling

I 2011 dumpede virksomhederne LinkedIn som rekrutteringsmedie. Men i 2012 tegner sig et nyt billede. I 10% af alle ny-ansættelser bruges LinkedIn. I 2011 var det samme tal 3%. Specielt de private virksomheder har kastet kærligheden på det erhvervsmindede sociale medie: Her bruges LinkedIn i hver 8. proces (13%) i dag.

Tabel 1

Hvilke elementer blev brugt da I ansatte Jeres nyeste medarbejder? VÆLG GERNE FLERE SVAR	I alt 2012	Private virksomheder 2012	Offentlige virksomheder 2012	Små virksomheder 2012	Store virksomheder 2012
LinkedIn	10% (3% 2011)	13% (5% 2011)	5% (0% 2011)	8% (3% 2011)	13% (3% 2011)

Kommentar: Der er tale om et rekrutteringsgennembrud for LinkedIn. Virksomhederne har formentlig fået blik for, at mange af de spændende kandidater ikke er aktivt jobsøgende, men kan aktiveres via en henvendelse på LinkedIn. Vi forudser, at LinkedIn kan udvikle sig til en meget seriøs konkurrent for de specialiserede jobdatabaser som Jobindex, Stepstone, Ofir mm. LinkedIn er ikke kun velegnet til at spotte de ikke-aktivt jobsøgende kandidater. På LinkedIn kan man ved at oprette en firmaprofil annoncere jobs ved hjælp af en "update" på firmaprofilen. En sådan update går videre til followers, og ansatte har mulighed for at "like" og dermed sende videre til eget netværk. Denne form for LinkedIn annoncering er gratis. Man kan også for ca. 1000 kr. lave et almindeligt stillingsopslag på LinkedIn. Hos Konsulenthuset ballisager oplevede vi ved seneste specialistrekruttering, at ca. halvdelen af kandidaterne kom via at opslag på LinkedIn. Det samme har dog ikke gjort sig gældende på mere "gængse" profiler.

Nyhed 2: Virksomhederne opruster i rekrutteringsprocessen

Det ser ud til, at virksomhederne i stigende grad gør brug af mange forskellige elementer i deres rekrutteringsproces. Når vi spørger til, hvilke elementer, der indgår i deres rekrutteringsproces, viser det sig, at 5 ud af 6 mulige rekrutteringsværktøjer bliver brugt i øget omfang. Det er en tydelig tendens i forhold til 2011.

Tabel 2

Hvilke elementer blev brugt da I ansatte Jeres nyeste medarbejder? VÆLG GERNE FLERE SVAR	2012	2011
Opslået stilling (ex. aviser, jobportaler)	57%	51%
Netværk	50%	41%
Uopfordret ansøgning	26%	22%
Vikar-/ rekrutteringsbureau	13%	10%
LinkedIn	10%	3%
Internt jobskifte (fx praktik eller løntilskud)	16%	21%
Ved ikke	2%	3%

Kommentar: Virksomhederne skærper fokus og indsats omkring rekrutteringsprocessen – formentlig et udtryk for et øget fokus på ”kampen for de gode medarbejdere”. Tidligere var det ganske almindeligt at lave et stillingsopslag på Jobindex og så supplere med et opslag på egen hjemmeside. I dag er det mere almindeligt, at processen suppleres med andre elementer – eksempelvis brug af netværk, uopfordrede henvendelser, LinkedIn og / eller rekrutteringsfirmaer. Kampen om de bedste medarbejdere tager til.

Nyhed 3: Kommende medarbejder googles

Arbejdsgiverne er nysgerrige, når de står overfor nye kandidater til et job. I private virksomheder er det mere sandsynligt end usandsynligt, at du bliver tjekket på Google (51%) og LinkedIn (52%).

Tabel 3

Private virksomheder: Er det normalt for dig at researche en kommende medarbejder via følgende medier?	Ja	Nej	Ved ikke
Google	51%	47%	3%
LinkedIn	52%	44%	4%
Facebook	34%	63%	4%

Kommentar: Arbejdsgiverne går i dag lidt længere for at få et mere nuanceret billede af en kommende medarbejder – dels fordi det er nemt, men sikkert også fordi man interesserer sig for CV-validering, personlighedstype, sociale relationer mm. Selv Facebook er hyppigt anvendt af kommende private arbejdsgivere – hele 34% tjekker en kommende medarbejder ud på Facebook inden ansættelse. Faktisk er det blevet mere almindeligt, at arbejdsgiverne googler den nye medarbejder end at man trækker reference – kun 47% af arbejdsgiverne trækker reference(r) på nye medarbejdere. Google, LinkedIn og Facebook har ikke vundet samme indpas hos de offentlige arbejdsgivere:

Tabel 4

Offentlige virksomheder: Er det normalt for dig at researche en kommende medarbejdere via følgende medier?	Ja	Nej	Ved ikke
Google	35%	59%	6%
LinkedIn	25%	67%	8%
Facebook	20%	73%	7%

Nyhed 4: Netværk bruges oftere i ansættelsesprocessen

Netværk er den mest effektive vej til job, og virksomhederne gør i stigende grad brug af netværk. Det viser sig, når vi spørger de private virksomheder, hvilke elementer, der oftest indgår i rekrutteringsprocessen. Her svarer 58%, at netværk indgår, mens stillingsopslag "kun" indgår i 52% af processerne (virksomhederne har haft mulighed for at svare mere end én ting – derfor over 100%). I de små virksomheder er det kun 42% af ny-ansættelserne, der involverer et stillingsopslag.

Netværk har fået større betydning for de private virksomheder ved rekruttering. I 2011 svarede de private virksomheder, at de bruger netværk i 47% af processerne – i 2012 er det vokset markant til 58%.

Tabel 5

Hvilke elementer blev brugt da i ansatte Jeres nyeste medarbejder? VÆLG GERNE FLERE SVAR	Total	Private	Offentlig	Små virk.	Store virk.
Opslået stilling (ex. aviser, jobportaler)	57%	52%	68%	42%	77%
Netværk	50%	58%	33%	55%	44%
Uopfordret ansøgning	26%	28%	23%	25%	27%
Vikar-/ rekrutteringsbureau	13%	16%	7%	12%	15%
LinkedIn	10%	13%	5%	8%	13%
Internt jobskifte (fx praktik eller løntilskud)	16%	13%	22%	13%	19%
Ved ikke	2%	3%	1%	3%	1%

Kommentar: Et stort og vel-vedligeholdt netværk er dermed den mest effektive vej til job, når man er rettet mod den private sektor. Samtidig ses det i ovenstående tabel, at ca. halvdelen af alle jobs i den private sektor aldrig bliver slået op. Det betyder – for den stærke og moderne jobsøger – at man skal have en strategi i forhold til de usynlige jobs – ellers ser man kun halvdelen af alle jobs.

Nyhed 5: Optimisme hos virksomhederne

46% af de adspurgte private virksomheder forventer vækst i form af flere medarbejdere i løbet af 2012.

Kun 8% af de private virksomheder forventer at måtte reducere. De øvrige regner med status quo.

Kommentar: Det er et markant optimisme- signal fra de private virksomheder.

Nyhed 6: Uddannelse har ringe betydning

Der tales meget om behovet for opkvalificering af arbejdsstyrken. I denne analyse fortæller virksomhederne imidlertid, at uddannelse ikke er det vigtigste ved ny-ansættelser. På spørgsmålet om, hvad der betyder mest i ansættelse af en ny medarbejder svarer kun 16%, at relevant uddannelse er blandt de to vigtigste issues. Til gengæld er relevant erhvervs erfaring helt oppe på 52%. Både motivation for jobbet, personlig kemi ved samtalen og personlig kompetence tildeles større betydning end uddannelse af arbejdsgiverne.

Tabel 6

Hvad betyder MEST når I til sidst vælger den endelige kandidat? VÆLG 2	Procent
Relevant erhvervs erfaring	52%
Relevant uddannelse	16%
Motivation for jobbet	35%
Personlige kompetencer	37%
Personlig kemi til samtalen	54%
Gode referencer	5%
Andet	1%

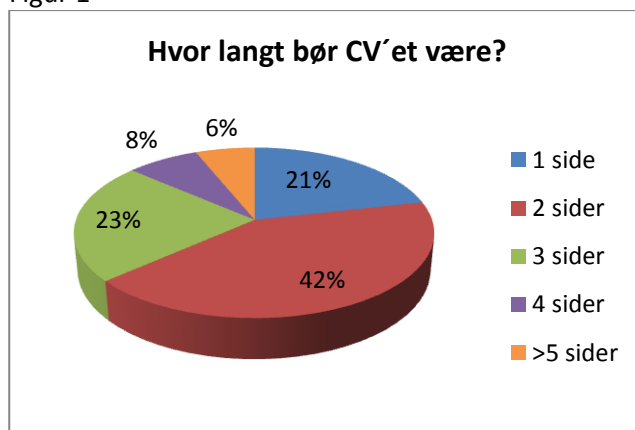
Kommentar: Virksomhederne efterspørger konkrete erfaringer fremfor teoretiske kvalifikationer. En opkvalificering af arbejdsstyrken bør – i forhold til virksomhedernes efterspørgsel – tilrettelægges på en måde, der er praksisorienteret og i så høj grad som muligt foregår i et virksomhedsmiljø, hvor man erhverver ny viden, og hvor læring hurtigt omsættes til praksis og kompetencer – det er det praksisnære og erhvervskompetencer, der efterspørges af virksomhederne.

4. 10 råd til jobsøgeren

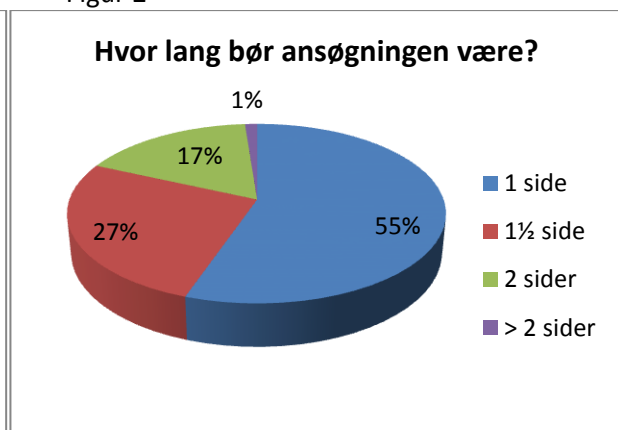
1. råd: Fat dig i korthed

Når det kommer til det skriftlige materiale, ser 86% helst, at dit CV maksimalt fylder 3 sider eller mindre. Herudaf forventer virksomhederne i overvejende grad (42%) et CV på 2 sider. Når det gælder ansøgningen skal den holdes på 1 side hvis du henvender dig til det private og især store virksomheder svarer, at ansøgningen skal være kortfattet. Der er en tendens til, at en ansøgning på 1½ side accepteres, hvis du søger i det offentlige.

Figur 1



Figur 2



Tidsmæssigt svarer 25%, at de bruger under 2 minutter til første sortering af dit ansøgningsmateriale. Derfor er et overskueligt layout en stor hjælp til modtageren.

2. råd: Du skal brænde for jobbet

Som det ses af nedenstående tabel, er din motivation for jobbet det næstvigtigste udover dit faglige match.

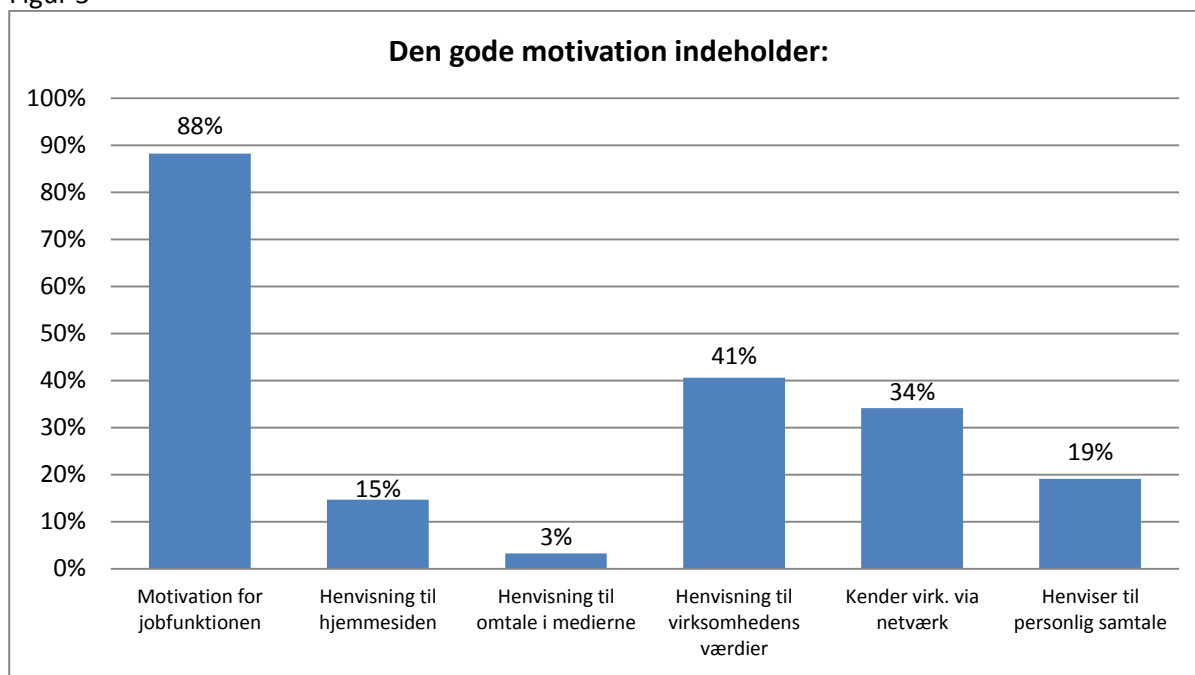
Tabel 7

Hvilke 2 kriterier vægter du HØJEST i den skriftlige ansøgning? VÆLG 2	Procent
Overskueligt layout	19%
Motivation for jobbet	55%
Ingen sproglige fejl	9%
Fagligt match (uddannelse og erfaring)	70%
Personligt match (egenskaber, værdier mm)	42%
Ansøgningen skiller sig ud	5%

I motivationsafsnittet har du virkelig mulighed for at brænde igennem og gøre din ansøgning personlig. 88% af virksomhederne svarer, at den bedste måde at overbevise modtageren om, at man er motiveret for jobbet, er ved at beskrive sin motivation for den konkrete jobfunktion.

Hos store virksomheder er dette endnu mere udpræget, da hele 93% mener, at motivationen for jobfunktionen er vigtigst.

Figur 3



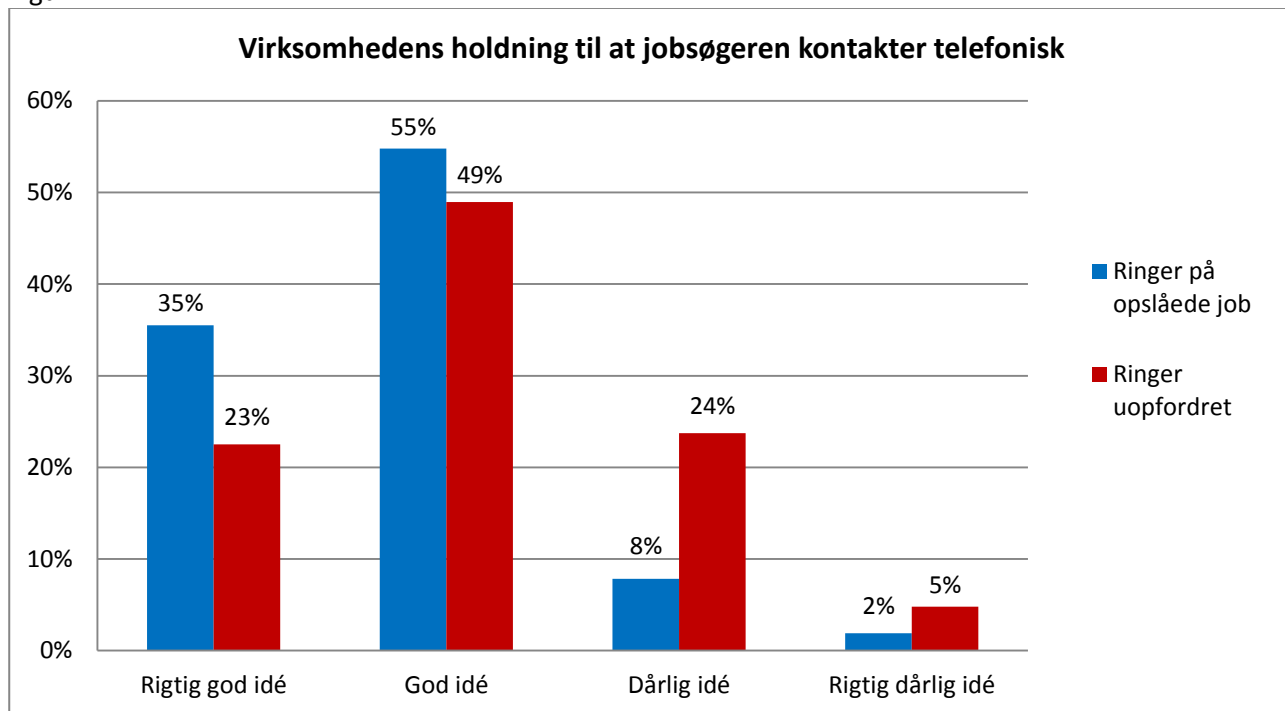
Bemærk at virksomhederne har haft mulighed for at vælge 2 svar, derfor svarprocent over 100%.

3. råd: Gå i dialog med arbejdsgiveren

Af figur 4, på næste side, ses det tydeligt, at virksomhederne gerne vil kontaktes af jobsøgere, inden de søger en opslået stilling. 80% synes, det er en god eller rigtig god idé, under forudsætning af, at man har nogle relevante spørgsmål at stille.

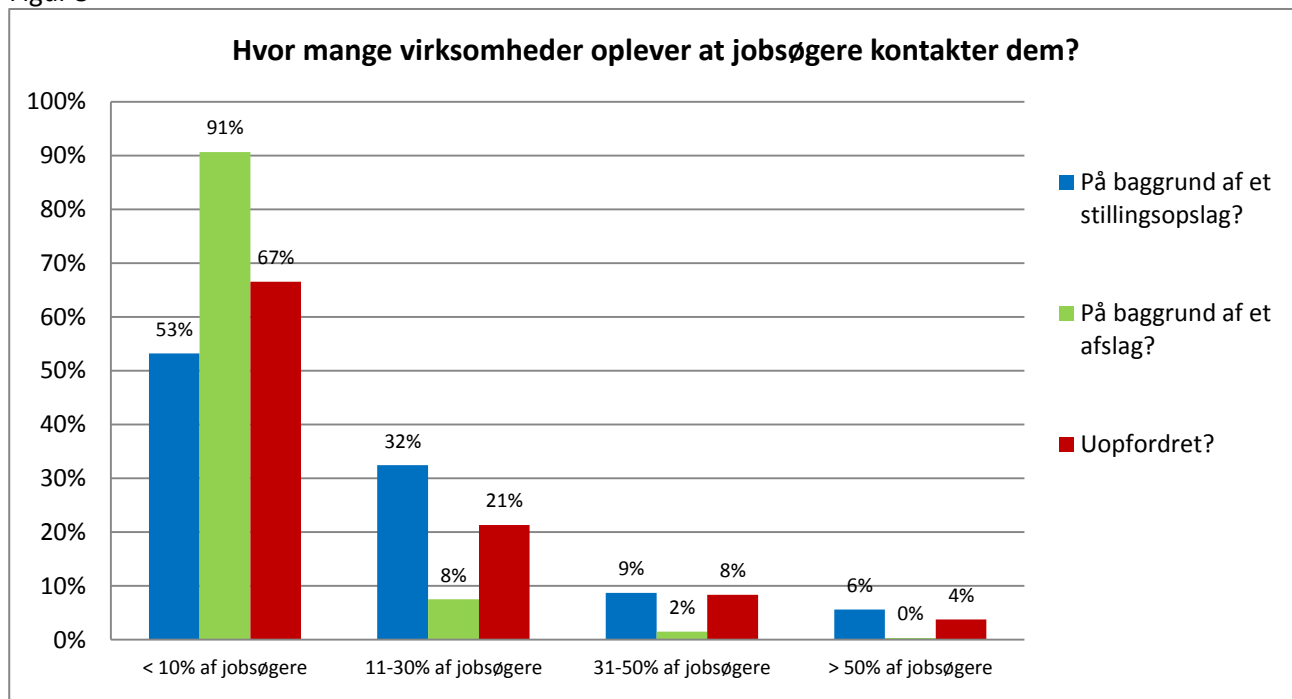
I forhold til uopfordret kontakt synes 72% af virksomhederne, at det er en god- eller rigtig god idé, at jobsøgere kontakter dem, inden de sender en uopfordret ansøgning.

Figur 4



I forbindelse med stillingsopslag oplever 53% af virksomhederne, at færre end hver tiende jobsøger kontakter dem, inden de søger jobbet. Ved den uopfordrede kontakt, oplever 67% af virksomhederne, at færre end hver tiende jobsøger kontakter dem inden. Slutteligt oplever hele 91% af virksomhederne, at færre end hver tiende kandidat ringer dem op, efter de har fået et afslag.

Figur 5



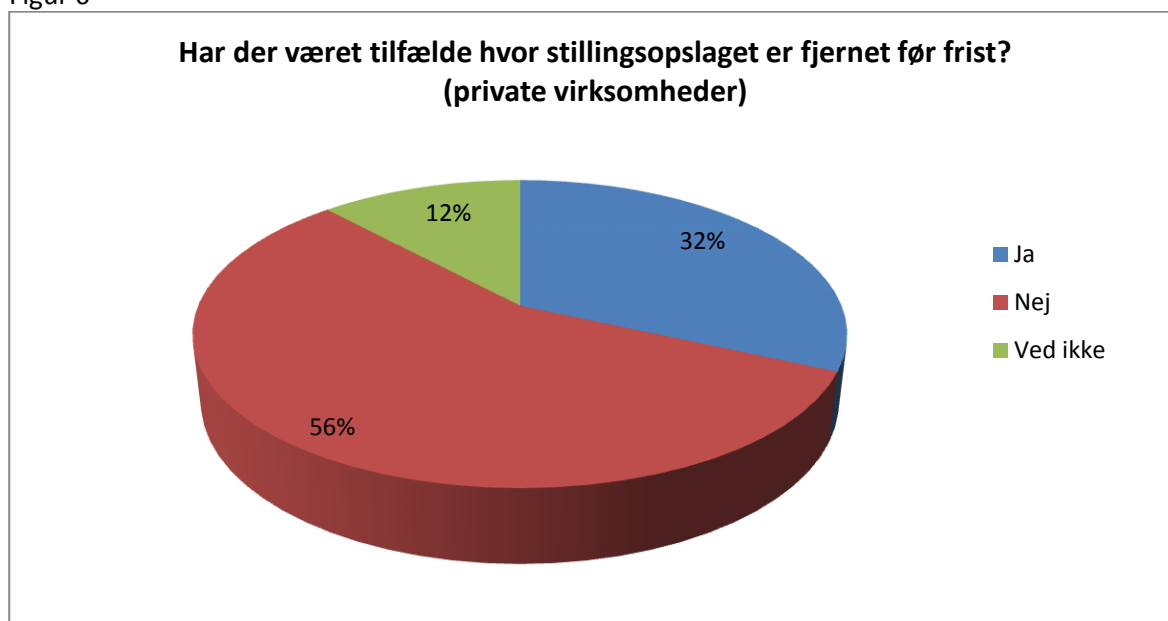
Ud fra ovenstående figurer ses det, at virksomhederne ser positivt på at blive kontaktet af jobsøgere, både på opslåede stillinger og uopfordret. Det viser sig også, at overraskende få jobsøgere går i dialog med en potentiel arbejdsgiver, inden de søger job hos dem. Endnu mere markant er det, at så få jobsøgere søger afklaring på et afslag.

4. råd: Initiativ belønnes

Som jobsøgende er det ikke nok at sætte sin lid til at alle job opslås på jobdatabaser. Ca. 12% af virksomhederne slår *kun* stillingsopslag op på deres hjemmeside. Derfor er det vigtigt, at man som jobsøger holder øje med virksomhedernes hjemmesider.

Når der er en ansøgningsfrist i et stillingsopslag, er det vigtigt ikke at se denne som en deadline, men at få sendt en ansøgning af sted hurtigst muligt. Det viser sig, at hver tredje virksomhed i det private har oplevet at fjerne stillingsopslaget før ansøgningsfristens udløb pga. besættelse af stillingen.

Figur 6

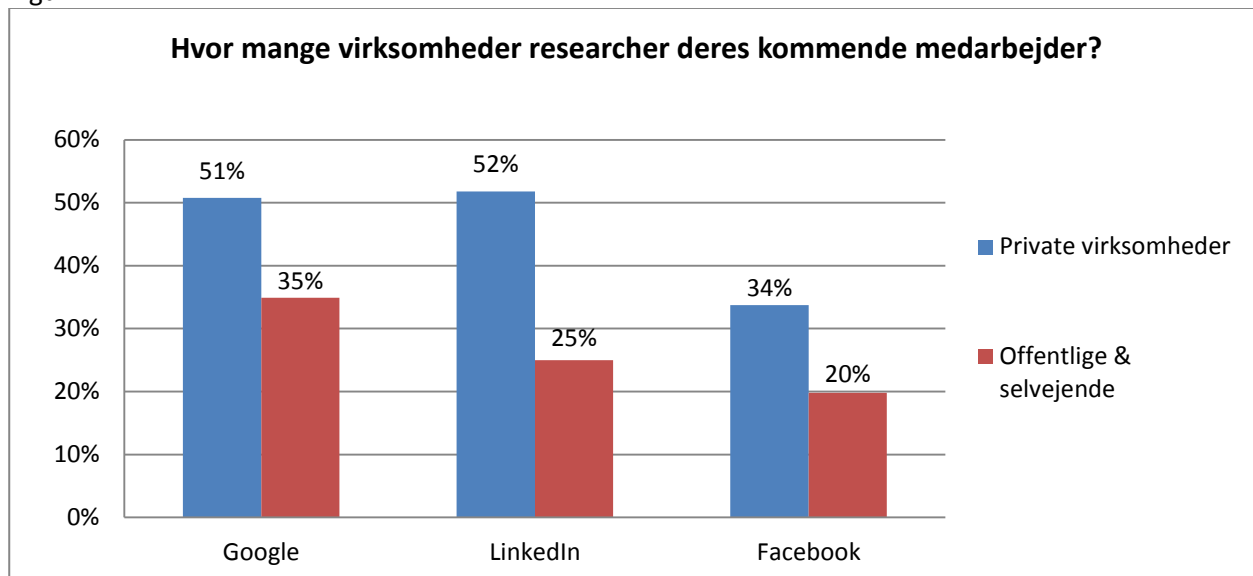


Herudover kan det tilføjes at ca. 48% af stillinger i det private besættes uden et stillingsopslag (se. tabel 5). For at få adgang til disse stillinger kræver det, at man som jobsøger afsætter ressourcer til at søge uopfordret og bruge sit netværk. Fejltagtigt tror mange jobsøgere, at uopfordrede henvendelser til det offentlige ikke skaber jobmuligheder. Det viser sig, at i 23% tilfælde af de seneste ansættelser i det offentlige, har de uopfordrede ansøgninger været brugt. (Se figur 5).

5. råd: Du kommer ikke uden om LinkedIn

Generelt er brugen af LinkedIn i ansættelsesprocessen steget fra 3% til 10% (se tabel 1). Som jobsøgende skal du være opmærksom på, hvordan du profilerer dig på de sociale medier, og hvad der dukker op, når man søger på dit navn eller email adresse på internettet. Nedenstående figur viser, hvor meget private og offentlige virksomheder researcher på deres kommende medarbejder.

Figur 7

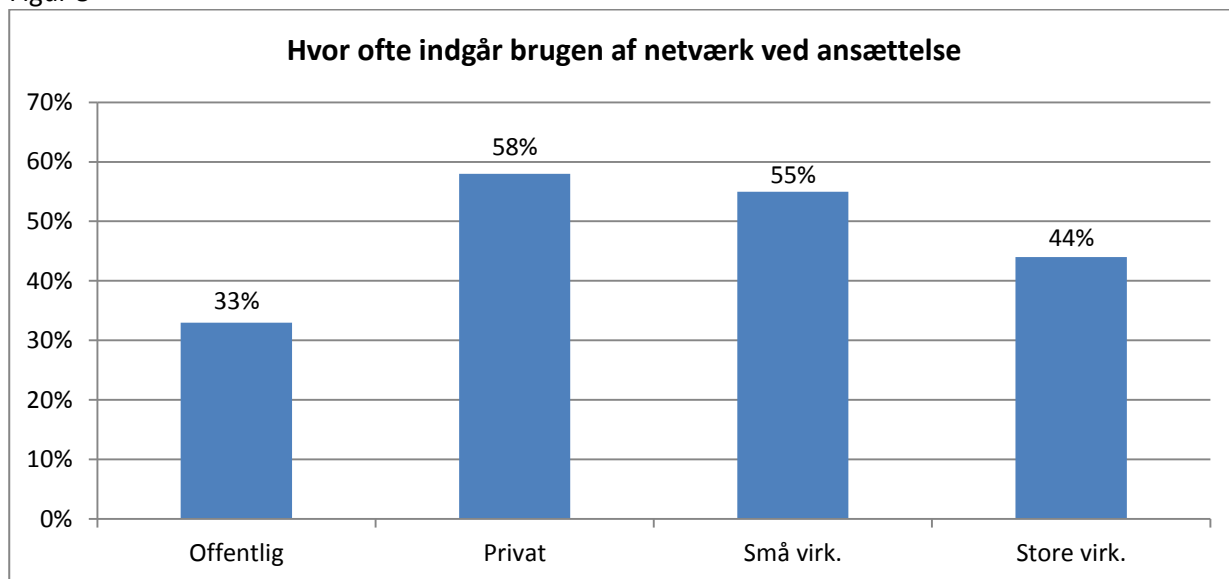


Det er 24% af virksomhederne, der har en virksomhedsprofil på LinkedIn. Dette betyder, at du som jobsøgende kan få aktuel viden om virksomhederne. Som jobsøgende skal du derfor også være opmærksom på, hvordan du præsenterer dig, både på LinkedIn, men også på Facebook. LinkedIn kan desuden bruges til at søge inspiration, ved at se på andre profiler med samme uddannelse/erfaring som dig.

6. råd: Netværk mest effektive vej til job i den private sektor

Netværk bruges oftest som en del af ansættelsesprocessen i det private og især hos de små virksomheder. Grunden til at store virksomheder bruger netværk mindre, kan tænkes at ligge i en mere formaliseret ansættelsesproces via en HR-afdeling. På baggrund af det faktum, at netværk indgår i 58% af ansættelser i det private, er det afgørende, at du som jobsøgende er proaktiv i forhold til at bruge og udvide dit netværk.

Figur 8



7. råd: Lav et målrettet CV

Som jobsøgende skal dit CV være et dynamisk dokument, der er målrettet den enkelte virksomhed. Opbygningsmæssigt, foretrækker 52% det omvendt kronologiske CV, fremfor det funktionsopdelte, der foretrækkes af 37%.

Nedenstående tabel viser, hvad virksomhederne finder positivt, og hvad du kan gøre for, at CV'et bliver overskueligt og vedkommende.

Tabel 8

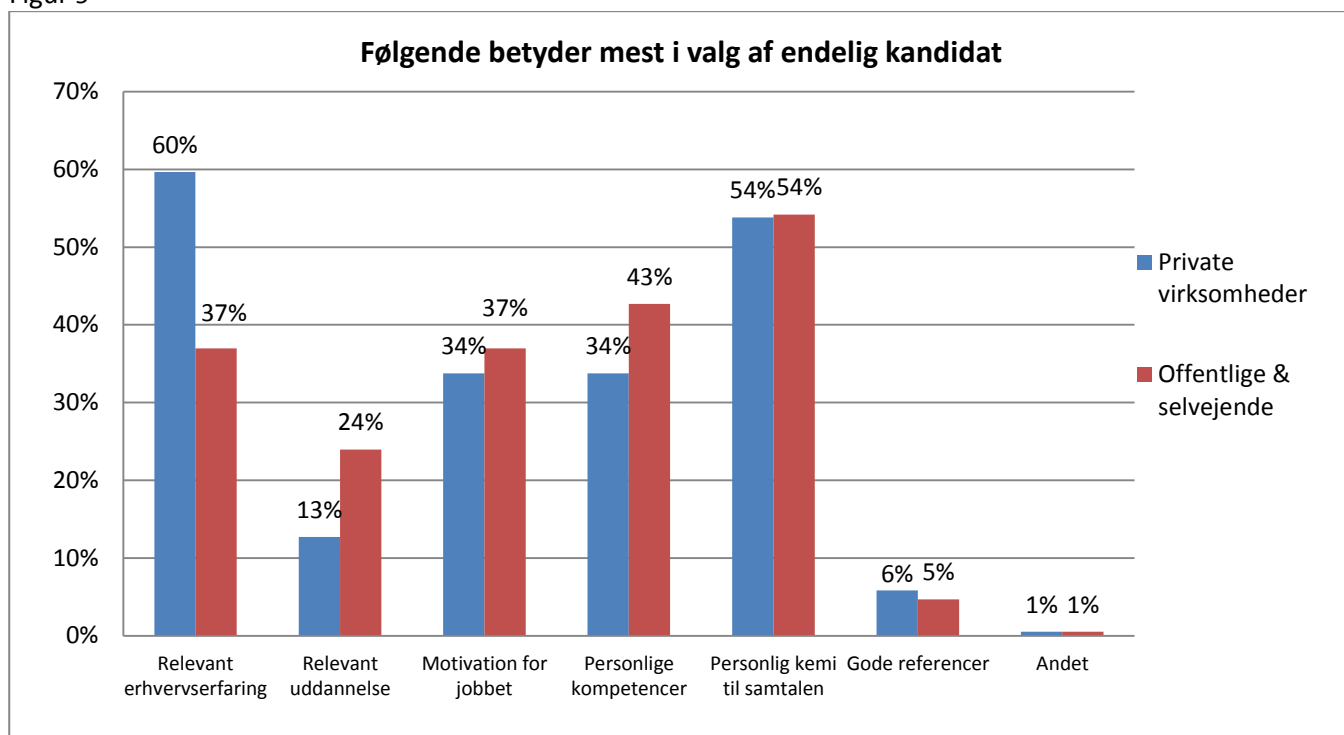
Hvordan vurderer virksomhederne nedenstående?	Virker positivt	Ingen eller ringe betydning	Virker negativt
Der er billede på CV'et?	73%	26%	1%
Der er en kort profiltæst/resumé i begyndelsen af CV'et	73%	26%	1%
Jobsøgeren har fremhævet sine kernekompetencer i punktform	92%	7%	1%

8. råd: Du skal være skarp på dit faglige match

Som jobsøgende skal du i din ansøgning være skarp på, hvordan du fagligt matcher jobbet ud fra din erfaring og uddannelsesmæssige baggrund, da dette vægtes højest hos virksomhederne (se virksomhedernes svar på, hvad de vægter højest i tabel 7).

Når du har været til jobsamtalen og virksomhederne skal vælge den endelige kandidat, vægtes personlig kemi til samtalen højest i det offentlige, og herefter relevant erhvervs erfaring. I det private vægtes relevant erhvervs erfaring højest, og herefter personlig kemi.

Figur 9



Bemærk at virksomhederne har haft mulighed for at vælge 2 svar, derfor svarprocent over 100%.

9. råd: Målret din jobsøgning til offentlige eller private virksomheder

Det viser sig, at der er forskel på rekrutteringsadfærden hos henholdsvis offentlige og private virksomheder.

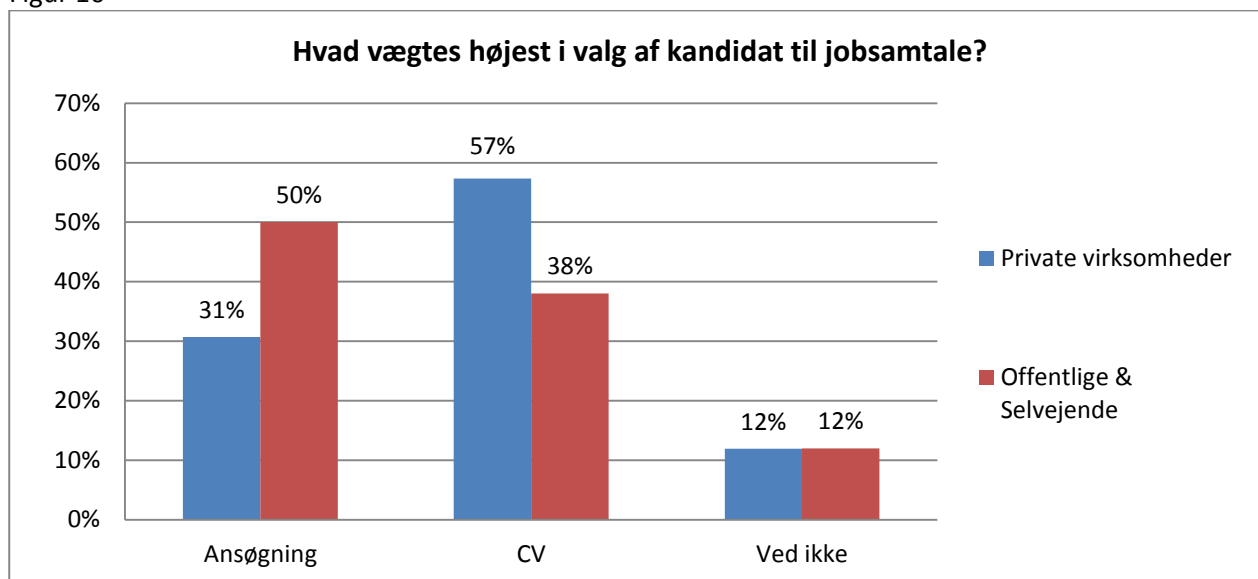
I forbindelse med annoncering af jobs, bruges aviser mere i det offentlige end i det private. Når der annonceres på jobdatabaser, bruges Jobnet.dk oftest i det offentlige, hvor Jobindex.dk er mest brugt i det private.

I forhold til sociale medier er LinkedIn mere brugt i det private, hvor 28% har en virksomhedsprofil i forhold til det offentlige, hvor 16% har en virksomhedsprofil.

Offentlige institutioner synes i endnu højere grad, 95%, at det er en god idé eller rigtig god idé, at kandidaten ringer på stillingsopslag (generelt synes 85% af virksomhederne at det er en god eller rigtig god idé, jf. figur 5).

Når det skrevne materiale vurderes, læser man i det offentlige ansøgningen først, hvor man i det private læser CV'et først. Ligeledes vægtes ansøgningen højest i det offentligt, når der skal indkaldes til jobsamtale. I det private forholder dette sig omvendt.

Figur 10



10. råd: Målret din jobsøgning til store eller små virksomheder

Som jobsøger er der forskelle, du skal være opmærksom på i forhold til, om du søger hos store eller små virksomheder. Dette gælder både offentlige og private.

Store virksomheder benytter i højere grad stillingsopslag, når de skal ansætte. 77% har benyttet sig heraf ved seneste ansættelse, hvorimod det i små virksomheder er 42%. Omvendt forholder det sig ved brugen af netværk. Hos store virksomheder er netværk blevet brugt hos 44%, mens det hos små virksomheder er 55%.

Store virksomheder bruger i højere grad deres hjemmeside og jobdatabaser som annonceringskanal. Specifikt er Jobindex.dk mest brugt hos store virksomheder.

Hos små virksomheder ses der mest positivt på, at du som jobsøger møder op personligt.

Det er ikke normalt, at der i små virksomheder trækkes referencer. Dette sker oftere i store virksomheder, hvor der også er tendens til at trække mere end én reference.