



#jobbspanarna

RESULTAT, REKRYTERINGSENKÄT 2019

För dig som söker jobb

TRR

Innehåll

sid 3 Förord: En arbetsmarknad i förändring →

Jason Hoffman, HR- och kommunikationschef, TRR.

sid 4 Syftet med TRRs enkät →

Så gjorde vi undersökningen.

sid 6 Viktigast är en proffsig process →

Intervju med Fabian Åhlin, BillerudKorsnäs och Årets HR-medarbetare 2019.

sid 8 Hur hittar rekryterare oftast kandidater? →

De tre vanligaste sätten att hitta nya medarbetare.

sid 9 Hur letar rekryterare kandidater? →

Var hittar de dem och hur lång tid tar det?

sid 11 LinkedIn ökar i betydelse →

Så används LinkedIn vid rekrytering.

sid 12 Samarbete med HR ger bra rekrytering →

Intervju med Sanna-Kaisa Nyström, Sales Support Manager och rekryterande chef på Bisnode.

sid 14 CV och ansökningsbrev →

Så värderas de.

sid 15 Tester →

Så används de.

sid 17 Resultat från Rekryteringsenkät 2019 →

Sammanställning av samtliga frågor.



En arbetsmarknad i förändring

Arbetsmarknaden i Sverige har, precis som i resten av världen, präglats ordentligt av de megatrender som vi ser idag, framför allt digitalisering. Den ökade tillgången till digital information underlättar för såväl företag som arbets sökande, men den ökar också konkurrensen.

Nu gäller det mer än tidigare att sticka ut. Hitta, och kunna beskriva och förmedla sitt "varför". Varför ska en arbetsgivare anställa just dig? Och varför ska arbets sökande söka sig just till ditt företag?

Möjligheten att söka jobb med en knapptryckning gör att det är enklare än någonsin att hitta arbetstillfällena, söka jobben och bli sedd av rekryterande företag. Detta medför att många fler ser och söker de lediga jobben och konkurrensen om jobben har hårdnat rejält jämfört med tidigare år.

Att kunna precisera varför företaget ska välja att anställa just dig blir viktigare. För att formulera just ditt "varför" kan du ställa dig tre frågor och låta svaren genomsyra all skriftlig och muntlig kommunikation med potentiella arbetsgivare:

- Vad har jag gjort som är unikt i relation till andra med samma professionella bakgrund?
- Vilka värden kan jag tillföra just denna organisation?
- Hur kan jag bidra till verksamhetens utveckling?

Kompetens, erfarenhet, utbildning och personlighet är fortfarande i topp när arbetsgivare utvärderar arbets-

sökande. Detta bekräftas av vår Rekryteringsenkät 2019. Undersökningen visar också att LinkedIn blir ett allt viktigare verktyg för att hitta och få kontakt med talanger vid rekrytering.

För framtiden blir det intressant att titta vidare på hur vi kan visa och värdera reell kompetens som kanske inte syns i ett formellt CV samt individens förmåga att lära nytt och ta till sig förändring. Vi inom TRR spanar vidare på framtidens arbetsmarknad, öppnar nya dörrar och återkommer med fler spaningar kring omställning och rekrytering. ●



Trevlig läsning!

JASON HOFFMAN
HR- OCH KOMMUNIKATIONS-
CHEF, TRR



Syftet med TRRs enkät

TRRs uppdrag är att stötta uppsagda tjänstemän på vägen till nytt jobb och se till att vägen dit är så kvalitativ, effektiv och meningsfull som möjligt. Därför är det viktigt för oss att titta på de trender som gäller inom rekrytering just nu.

Vi vill veta och inte gissa: Är det viktigare nu än tidigare att ha en relevant LinkedInprofil? Vad väger tyngst av CV och personligt ansökningsbrev? Hur hittar arbetsgivarna flest talanger? Vilka kanaler är mest effektiva att använda för att hitta sitt nya jobb?

Vi vill ge svar som är relevanta för att både du som rekryterare och du som spanar efter nytt jobb ska kunna sluta gissa. Vi vill att ni ska kunna lägga energi på rätt saker för att matchas rätt.

I sociala medier kan du söka på hashtaggen #jobbspanarna – under den finns material som handlar om rekrytering och jobbspaneri. Följ också TRR på LinkedIn och Facebook för att få tips om hur du tar dig vidare i karriären. ●

Vi mejlade ut en enkät med flervalsfrågor och några fritextfrågor. Samtliga som fick förfrågan om att vara med är prenumeranter på TRRs magasin OM och arbetar med att rekrytera tjänstemän. 431 personer

Vilka har svarat?

Geografiskt läge

- 26 % arbetar i Sydsverige
- 23 % arbetar i Västsverige
- 16 % arbetar i Stockholm
- 14 % arbetar i Småland, Gotland och på Öland
- 15 % arbetar i Östra och norra Mellansverige
- 6 % arbetar i övre och mellersta Norrland

Befattning

- 36 % är rekryterare på HR-avdelning
- 30 % är rekryterande chef
- 23 % inom annat
- 11 % är rekryterare på rekryteringsföretag

Storlek på företag

- 14 % är anställda i företag med 1–25 anställda
- 9 % är anställda i företag med 26–50 anställda
- 12 % är anställda i företag med 51–100 anställda
- 18 % är anställda i företag med 101–250 anställda
- 47 % är anställda i företag med fler än 250 anställda

svarade ur detta slumpmässiga urval och resultatet finns sammanställt i två versioner. En som riktar sig till dig som rekryterare och en som vänder sig till dig som söker arbete. ●

Verksam inom

- 90 % arbetar i privat sektor
- 6 % arbetar i offentlig sektor
- 3 % i annan sektor
- 1 % i ideell organisation

Bransch

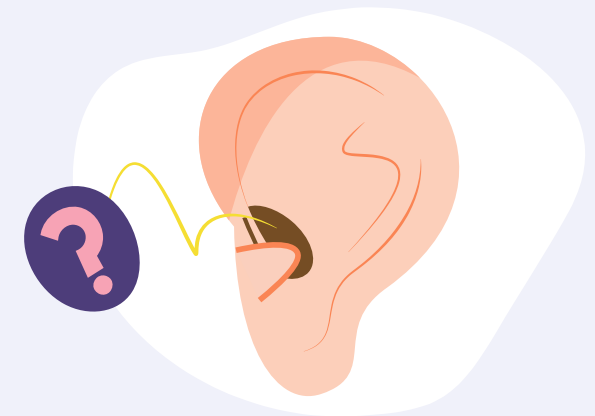
- 31 % Verkstad och metall
- 25 % Övrigt
- 22 % Service och tjänster
- 22 % Handel och försäljning
- 13 % Data och IT
- 13 % Bygg/Anläggning/Fastighet
- 13 % Transport och rederi
- 9 % Stat/Kommun/Landsting
- 3 % Utbildning
- 3 % Hälsa, sjuk- och tandvård



”

För att få jobb i framtiden är förmågan att ta till sig ny kunskap och nya arbetssätt avgörande.

Fritextsvar från frågan "Vad blir avgörande i framtiden för att få jobb?"





FABIAN ÅHLIN ANSVARIG FÖR
REKRYTERINGSPROCESSEN, BILLERUDKORSNÄS



Viktigast är en proffsig process

Fabian Åhlin tycker att ett bra CV som beskriver relevant kompetens, förmågor och erfarenhet är det allra viktigaste i en ansökan.





Telefonkontakt visar ett intresse och en drivkraft och kan vara positivt för att sticka ut.

För att hitta rätt talanger behövs en förankrad och strukturerad rekryteringsprocess.

Det säger Fabian Åhlin på BillerudKorsnäs, även utnämnd till Årets HR-medarbetare 2019 av Sveriges HR Förening.

TEXT GUNILLA MILD NYGREN

FOTO MAGNUS LIAM KARLSSON

FAKTA BILLERUDKORSNÄS

BillerudKorsnäs producerar förpackningsmaterial och har 4 400 medarbetare globalt. Pappers- och kartongbruk i Sverige, Finland och England med kunder i över 100 länder.

Under sina två år i nuvarande tjänst har han arbetat med att forma en visserligen befintlig rekryteringsprocess, men en spretig och sällan använd sådan. Nu är den uppdaterad, på plats och igång.

– Vi har fått en tydlig ansvarsfördelning mellan HR och rekryterande chefer. Alla vet vad som förväntas av dem och hur man går tillväga. Nu ser vi till att alla chefer har kunskap om rekrytering, vilket stöd de kan få från HR och vad de behöver ta ansvar för själva.

En utbildning i rekrytering pågår i koncernen, såväl digitalt som live. Här finns avsnitt om exempelvis kandidatupplevelse, intervjuer, jämlikhet och tester.

– BillerudKorsnäs går igenom en förändringsresa. På bruken har medarbetarna ofta jobbat större delen av livet, i vissa fall i generationer, men det förändras nu. I dag är rörligheten högre och det gör att vi behöver förändra vårt sätt att söka nya medarbetare.

Annonserna går alltid ut internt och oftast externt – på företagets sajt, karriärsida på LinkedIn och ibland

även i nischade sociala kanaler för olika yrkesgrupper. I vissa fall använder man sig av LinkedIn Recruiter och andra nätverk för att aktivt söka specifik kompetens eller av extern rekryteringspartner.

Att arbetssökande tar egen telefonkontakt tycker Fabian Åhlin är positivt så länge det finns en matchning med en aktuell annons.

– Det visar ett intresse och en drivkraft. I en rekryteringsprocess kan det absolut vara positivt för ens chanser att sticka ut i konkurrensen.

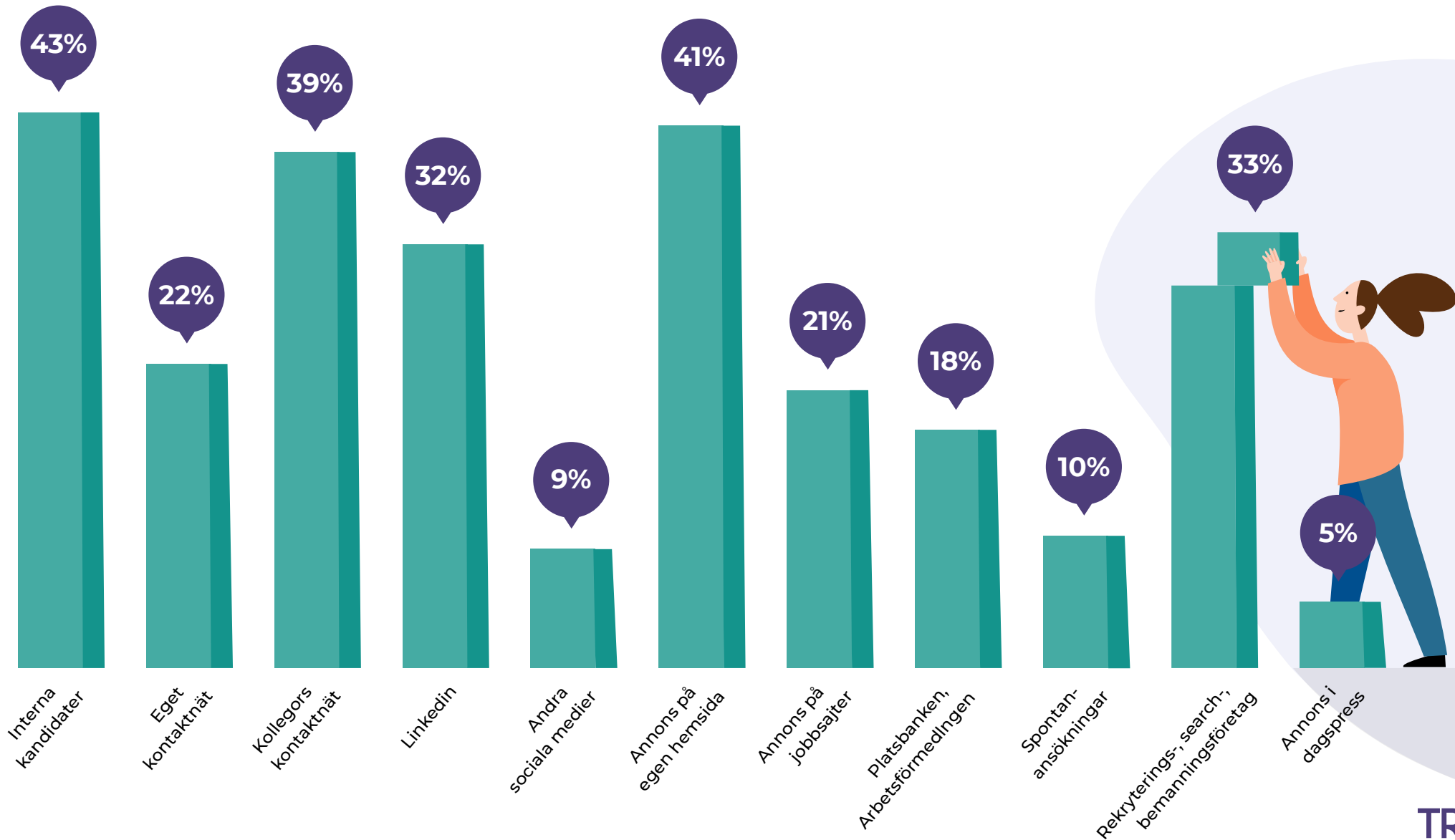
Men det absolut viktigaste är ett bra CV som beskriver kompetens, erfarenhet och förmågor. Det personliga brevet är ofta mindre intressant, anser Fabian Åhlin:

– För att det personliga brevet ska tillföra något mer värde bör det lyfta egenskaper som inte kommer fram i CV:t och även en riktad motivering kring varför man söker tjänsten.

– Vi rekryterar kompetensbaserat och vikten läggs framförallt vid CV, tester, intervjuer och referenser. ●



Hur hittar du oftast kandidaten som får jobbet? (Flerval: De tre vanligaste sätten)





Hur letar rekryterare kandidater, var hittar de dem och hur lång tid tar det?

De sätt som värderas högst för att **leta** kandidater till en tjänst är med en rekryteringsannons på egen hemsida eller bland interna kandidater, det är också där de flesta rekryteringar sker. Därefter kommer kollegors eller medarbetares kontaktnät, LinkedIn, det egna kontaktnätet och andra sociala medier samt TRR Matchning.

Tiden för en genomsnittlig rekryteringsprocess – från kravspecifikation till anställning – anges ligga mellan **en till tre månader i 77 % av fallen**. 17 % har angett längre än tre månader och 6 % under en månad.



1. Interna kandidater
2. Annonser på egen hemsida
3. Kollegors eller medarbetares kontaktnät
4. Rekryterings-, search- eller bemanningsföretag
5. LinkedIn



”

Sökord som antyder att man är öppen för nytt jobb gör det lättare att bli hittad.

Fritextsvar från frågan "Vilken information värdesätter och letar du efter i en LinkedInprofil?"





LinkedIn ökar i betydelse

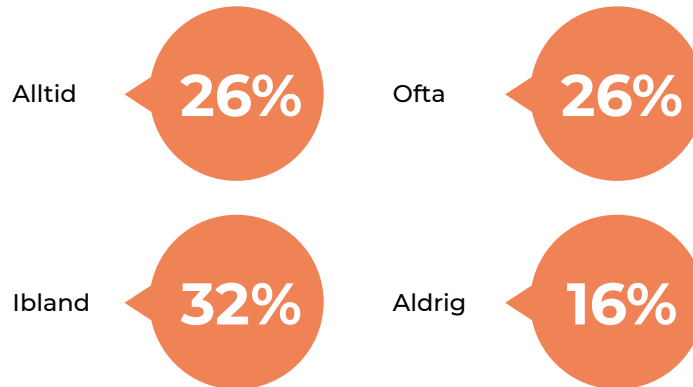
När vi jämför resultatet i Rekryteringsenkäten från 2017 med årets upplaga ser vi en tydlig trend mot att LinkedIn ökar i betydelse som kanal för att leta och hitta kandidater och följaktligen också för att söka jobb. Att använda LinkedIn på ett smart och relevant sätt blir allt viktigare för arbetsgivare som söker nya talanger. För dig som söker jobb är LinkedIn en viktig kanal för att profilera sig, vara sökbar och hitta intressanta tjänster.

2017 svarade **18 %** av rekryterarna att när de fått in en ansökan tittade de även på LinkedIn-profilen.

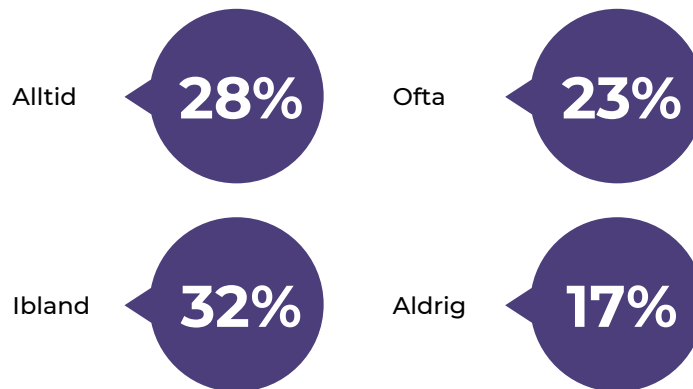
2019 svarade **27 %** att de gör det.

2019 svarade **64 %** av rekryterarna att de inte påverkas av att en kandidat beskriver sig som arbetssökande i sin LinkedInprofil. **23 %** anger att det är positivt.

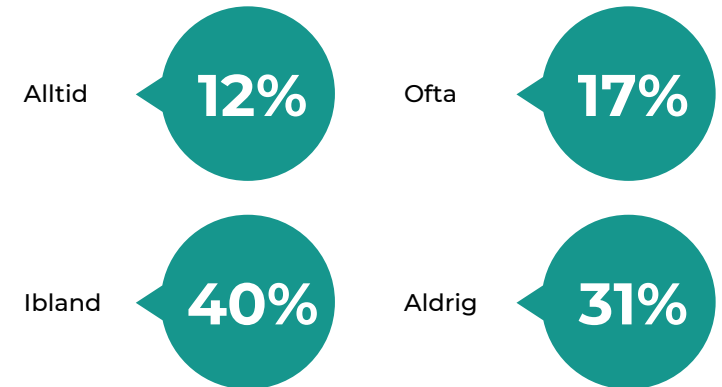
Använder rekryterare LinkedIn vid rekrytering?



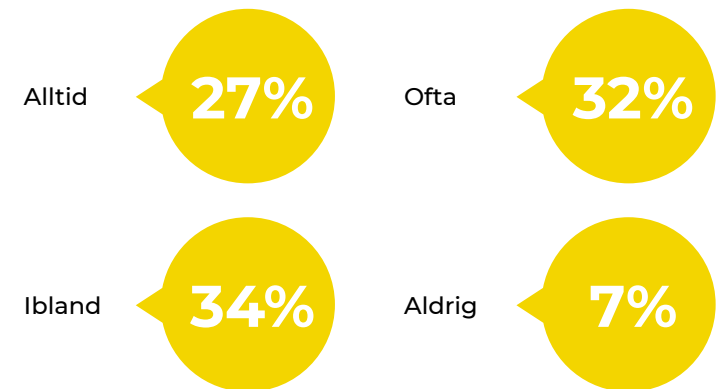
Lägger rekryterare upp egna annonser på LinkedIn?



Gör rekryterare egna sökningar på LinkedIn för att hitta kandidater?



När rekryterare fått in en ansökan, tittar de LinkedIn-profilen?





SANNA-KAISA NYSTRÖM
SALES SUPPORT MANAGER PÅ BISNODE



Tajt samarbete med HR ger bra rekrytering



Sanna-Kaisa Nyström

är rekryterande chef och värdesätter samarbetet med HR i rekryteringsprocessen. Bisnode Sverige arbetar med rekrytering internt i stället för att använda externa rekryteringsföretag.



En uppdaterad och genomtänkt LinkedInprofil blir mer och mer en hygienfaktor, något alla bör ha.

En rekrytering är ett viktigt beslut som grundar sig på relativt korta möten. Därför är urvalsprocessen oerhört betydelsefull. Det säger Sanna-Kaisa Nyström på Bisnode, Sales Support Manager med ansvar för tre grupper inom säljstöd.

TEXT GUNILLA MILD NYGREN

FOTO MAGNUS LIAM KARLSSON

FAKTA BISNODE

Bisnode skräddarsyr data för att skapa beslutsunderlag till kredit-, affärs- och marknadsinformation och integrerar dem i det dagliga arbetsflödet. Bisnode har 2 100 medarbetare på 19 marknader.

Bisnode Sverige har växlat från att i stor utsträckning använda externa rekryteringsföretag till att i stället börjat arbeta med rekrytering internt.

– Arbets sättet bygger på ett tajtare samarbete mellan HR och rekryterande chefer. Som chef får jag bra stöd i det här arbetet, förklarar Sanna-Kaisa Nyström.

Hon lyfter lagarbetet i rekryteringsprocessen och poängterar att det är viktigt att flera personer är med och utvärderar i de olika stegen.

– Det ser lite olika ut beroende på om det är en ersättningsrekrytering eller en ny roll, men vi börjar alltid med att utvärdera vilka krav och önskemål vi ställer på en ny medarbetare och definierar en kravprofil. Våra annonser lägger vi på vår sajt och LinkedIn. Kandidaterna söker tjänsten via en länk där de även bifogar sitt CV.

Sanna-Kaisa Nyström uppskattar ett kort och rele-

vant CV med en genomarbetad struktur.

– Men jag är positiv till ett personligt brev också. Där vill jag få reda på vad som lockar med Bisnode och hur kandidaten ser att hen kan utvecklas här.

Förutom kompetens letar Sanna-Kaisa Nyström efter ambition, energi och utvecklingspotential hos den person som söker jobb i hennes organisation. Att slå en signal och fråga hur det går i rekryteringsprocessen har hon inget emot, snarare tycker hon att det kan visa ett driv.

– Men det skulle inte fungera om alla ringer, såklart!

Sanna-Kaisa Nyström konstaterar att LinkedIn blir en allt viktigare del av rekryteringsprocessen. Hon kollar ofta de sökandes profil där.

– Jag tror att en uppdaterad och genomtänkt LinkedInprofil mer och mer blir en hygienfaktor, det är något alla bör ha. ●



CV och ansökningsbrev – så värderas de

Det har surrat en del kring att rekryterare mer tittar efter förmågor att lära nytt, att anpassa sig till ständig förändring och mer utanför boxen. Men förändring sker långsamt och fortfarande är det svårt att släppa fokus på formell kompetens, betyg, tidigare befattningar och erfarenhet. Ett tecken på förändring skulle kunna vara att de som **anger att de läser CV:t först i en ansökan har minskat från 76 % 2017 till 65 % 2019.**

Ett CV väger tungt

65%

65 % av rekryterarna anger att de läser CV före ansökningsbrevet.

67%

67 % svarar *nej* på frågan om CV:t kommer att minska i betydelse vid framtida rekryteringar.

52%

52 % svarar *nej* på frågan om ansökningsbrevet kommer att minska i betydelse vid framtida rekryteringar.

74%

74 % uppskattar ett kronologiskt CV mest.

74%

74 % vill helst att den som är intresserad av en tjänst skickar in sitt CV som första kontakt.

Lyft luren!

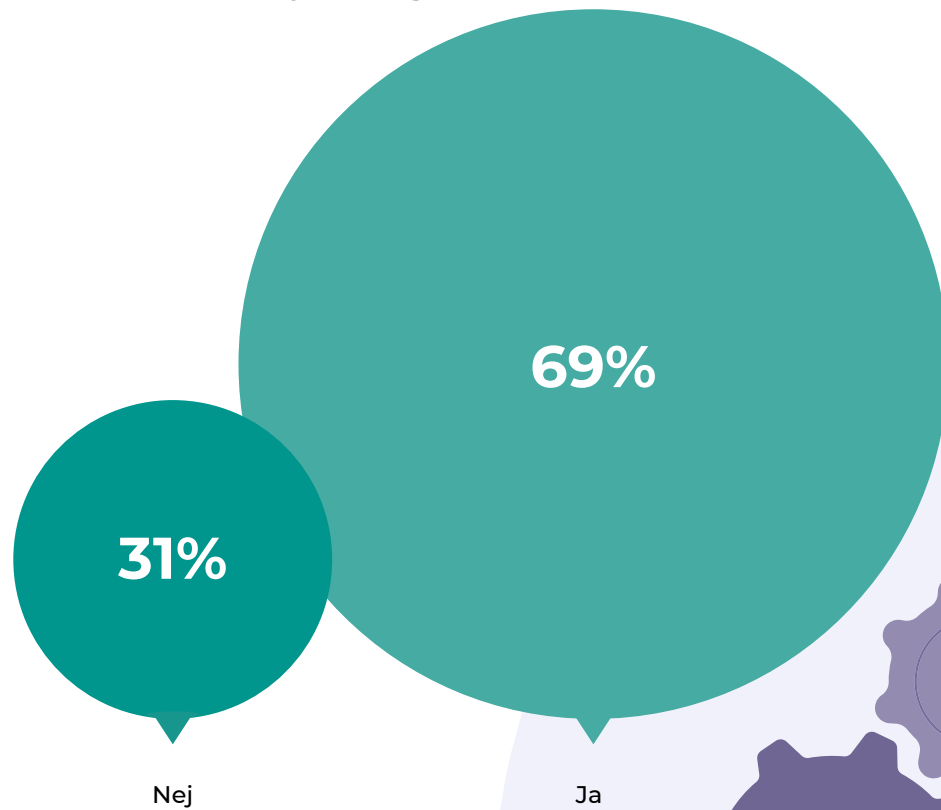
78 % av rekryterarna uppskattar om en kandidat ringer och ställer frågor om en utannonserad tjänst.



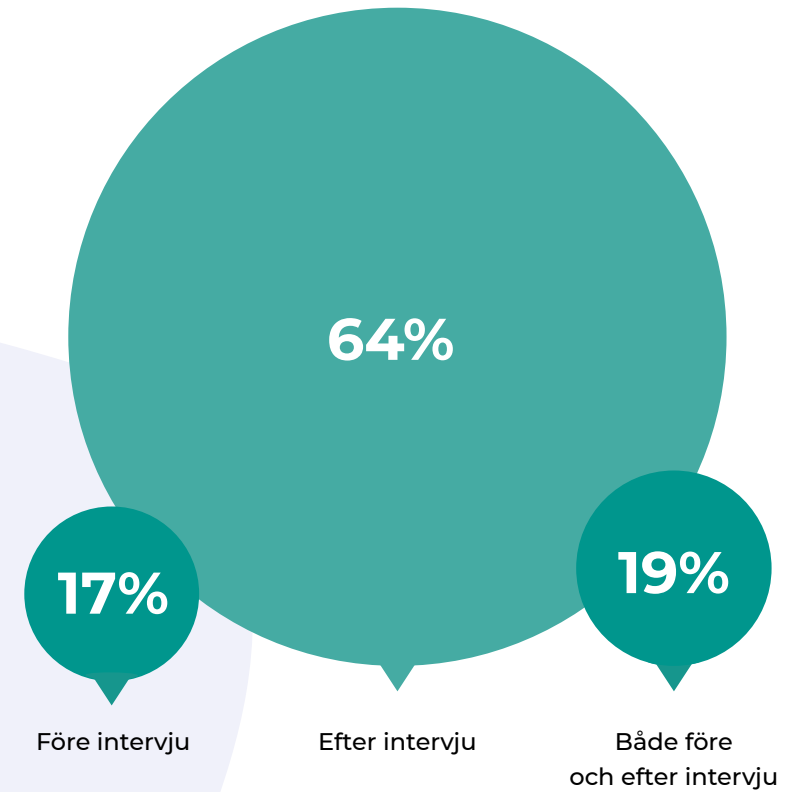


Tester – så används de

Använder arbetsgivare tester vid rekrytering?



När använder arbetsgivarna tester?





”

Åldern spelar ingen roll, det är kompetens, CV:t och personen/personligheten bakom åldern som är det viktiga.

I undersökningen har 312 personer svarat på fritextfrågan "Hur resonerar ni om ålder vid rekrytering hos er?". Av dessa har 178 personer svarat att **ålder inte har någon betydelse**. Av svaren kan vi tolka att arbetsgivarna värdesätter kompetensen hos de sökande samt vill öka mångfalden på arbetsplatsen genom att anställa personer ur olika åldersgrupper.





Alla resultat från rapporten

1. Min organisation/mitt företag finns i följande län:

Antal svar: 428

Sydsverige	26 %
Västsverige	23 %
Stockholm	16 %
Småland, Gotland och Öland	14 %
Östra och norra Mellansverige	15 %
Övre och mellersta Norrland	6 %

2. Jag arbetar som:

Antal svar: 428

Rekryterare på HR-avdelning	36 %
Rekryterande chef	30 %
Rekryterare på rekryteringsföretag	11 %
Inom annat	23 %

3. Vi är så många anställda hos min arbetsgivare i Sverige:

Antal svar: 431

1–25	14 %
26–50	9 %
51–100	12 %
101–250	18 %
Fler än 250	47 %

4. Jag är verksam inom:

Antal svar: 425

Privat sektor	90 %
Offentlig sektor	6 %
Ideell organisation	1 %
Annan sektor	3 %

5. Jag är verksam i följande bransch:

Antal svar: 429, valda alternativ: 669

Verkstad och metall	31 %
Service och tjänster	22 %
Handel och försäljning	22 %
Data och IT	13 %
Bygg/Anläggning/Fastighet	13 %
Transport och rederi	13 %
Stat/Kommun/Landsting	9 %
Utbildning	3 %
Hälsa, sjuk- och tandvård	3 %
Övrigt	5 %

6. Hur lång är er genomsnittliga rekryteringsprocess – från kravspecifikation till anställning?

Antal svar: 427

En till två månader	42 %
Två till tre månader	35 %
Mer än tre månader	17 %
Under en månad	6 %

7. Hur föredrar du att leta kandidater?

Antal svar: 428

Ange på en skala, där 1 = helst inte och 6 = allra helst, i vilken utsträckning de använder olika alternativ.

	Medelvärde	Median
Annons på egen sajt	4,89	5
Interna kandidater	4,65	5
Kollegors el medarbetares kontaktnät	4,39	5
Linkedin	4,17	4
Ditt eget kontaktnät	3,99	4
Andra sociala medier	3,56	3,5
TRR Matchning	2,71	3

8. Hur hittar du oftast kandidaten som får jobbet?

Antal svar: 429

Interna kandidater	43 %
Annons på egen sajt	41 %
Kollegors el medarbetares kontaktnät	39 %
Rekryterings-/search-/Bemanningsföretag	33 %
Linkedin	32 %
Ditt eget kontaktnät	22 %
Annons på jobbsajter	21 %
Platsbanken, AF	18 %
Spontanansökningar	10 %
Andra sociala medier	9 %
Annons i dagspress	5 %





Alla resultat från rapporten, forts

9. Använder du LinkedIn vid rekrytering?

Antal svar: 426

Ibland	32 %
Alltid	26 %
Ofta	26 %
Aldrig	16 %

10. Gör du egna sökningar på LinkedIn för att hitta kandidater?

Antal svar: 360

Ibland	40 %
Aldrig	31 %
Ofta	17 %
Alltid	12 %

11. Har du LinkedIn Recruiter?

Antal svar: 247

Nej	54 %
Ja	41 %
Vet ej	5 %

12. Läger du upp egna annonser på LinkedIn?

Antal svar: 248

Ibland	32 %
Alltid	28 %
Ofta	23 %
Aldrig	17 %

13. När du fått in ansökan, tittar du även på kandidatens LinkedInprofil?

Antal svar: 361

Ibland	34 %
Ofta	32 %
Alltid	27 %
Aldrig	7 %

14. Hur påverkar det dig att en kandidat beskriver sig som arbetssökande i sin LinkedInprofil?

Antal svar: 329

Det har ingen betydelse	64 %
Det är positivt	23 %
Det är negativt	7 %
Annat svar, fritext	6 %

15. När du ska läsa en ansökan, vilket läser du först?

Antal svar: 430

CV	65 %
Ansökningsbrev	32 %
Vet ej	3 %

16. Tror du att CV:t kommer att minska i betydelse vid framtida rekryteringar?

Antal svar: 423

Nej	67 %
Ja	20 %
Vet ej	13 %

17. Tror du att ansökningsbrevet kommer att minska i betydelse vid framtida rekryteringar?

Antal svar: 424

Nej	52 %
Ja	33 %
Vet ej	15 %

18. Vilken typ av CV uppskattar du mest?

Antal svar: 428

Kronologiskt	74 %
Funktionellt	20 %
Vet ej	6 %

19. Om en kandidat ringer till dig med frågor om en utannonserad tjänst, uppskattar du det?

Antal svar: 422

Ja	78 %
Nej	22 %

20. Använder du dig av tidigare inkomna intresseanmälningar i dina rekryteringar?

Antal svar: 426

Ibland	61 %
Ofta	22 %
Aldrig	11 %
Alltid	6 %





Alla resultat från rapporten, forts

21. Hur vill du att personer som är intresserade av arbete i din organisation kontaktar er?

Antal svar: 427

Skicka in CV	74 %
Telefonsamtal	38 %
På sajten	29 %
Nätverk och kontakter	22 %
I sociala medier	9 %
Annat	9 %

22. Tror du att ni kommer att efterfråga en personlig presentation på film i en nära framtid?

Antal svar: 424

Nej	46 %
Vet ej	35 %
Ja	19 %

23. Använder du tester när du rekryterar?

Antal svar: 428

Ja	69 %
Nej	31 %

24. Om JA - när använder du tester?

Antal svar: 296

Efter intervju	64 %
Båder före och efter intervju	19 %
Före intervju	17 %

25. Gör du en telefonintervju innan du fattar beslut om ett personligt möte?

Antal svar: 429

Ibland	45 %
Ofta	22 %
Alltid	18 %
Aldrig	15 %

Rapporten #jobbspanarna från TRR

TRR frågar arbetsgivare hur de rekryterar, vad de letar efter och värdesätter i en jobbansökan. Senast gjordes en Rekryteringsenkät 2017. Genom att jämföra och analysera resultaten blir rapporten en smart trendanalys både för dig som spanar efter nytt jobb och för chefer och rekryterare.

TRR är en aktör inom omställning och arbetslivscoachning, helt utan vinstintresse.

Vi öppnar dörrar till framtidens arbetsliv genom att stötta uppsagda tjänstemän på vägen mot en ny anställning, studier eller att starta företag. Vi stöttar även arbetsgivare att kompetensväxla. TRR har 35 000 anslutna medlemsföretag där totalt 950 000 tjänstemän arbetar. Målet är att vägen från ett jobb till en annan positiv lösning ska vara så kvalitativ, effektiv och meningsfull som möjligt. Vi är 250 engagerade medarbetare och finns på ett 40-tal platser över hela Sverige. TRR ägs av parterna på den privata arbetsmarknaden, arbetsgivarförbunden inom Svenskt Näringsliv och fackförbunden inom PTK.

Läs mer på trr.se

Kontakt

Tel: 020 – 877 877

Mejl: kontakt@trr.se



TRR