

REKRYTERINGS RAPPORTEN 2024



FÖRORD

REKRYTERING I EN ALLT MER DIGITAL VÄRLD

För att förstå landets rekryterare och chefer bättre än någon annan lanserar vi på Workspace Recruit nu Rekryteringsrapporten för tredje året i rad. Liksom i fjol har vi valt att inte bara fokusera på chefer och rekryterare, utan även på dem på andra sidan av rekryteringsprocessen: kandidaterna. Därför inkluderar årets rapport även ett riksrepresentativt urval av den svenska befolkningen, som har fått svara på ett antal frågor om rekrytering.

Efter några tuffa år med pandemi, hög inflation och höga räntor ser vi sakta en återgång till mer normala tider. Men vi ser samtidigt att den känsla av isolering som framför allt pandemin skapat verkar manifesteras sig som en längtan efter mer personliga inslag i rekryteringsprocessen. Vi ser också en stabilitet i traditionella värderingar av arbetssökandes personliga egenskaper, som exempelvis hur pålitlig man är.

Vi ser också blandade budskap som delvis motsäger varandra. Ökad digitalisering skapar bättre utrymme för mer personliga möten i rekryteringsprocessen, inte tvärtom, som många arbetsgivare verkar tro. Dessutom finns en tendens hos många rekryterare att de gärna använder digitala verktyg i sin processer och ofta i rätt ände (i början). Men kanske med en missuppfattning av vad dessa verktyg kan ge för resultat.

Kärnfrågorna är ju:

- Var är mina potentiella arbetstagare?
- Vad ska jag erbjuda för att få dem intresserade?
- Hur når jag ut med mitt erbjudande på bästa sätt?

Den här rapporten försöker vägleda rekryterare i ett delvis nytt landskap av verktyg, föreställningar, preferenser och aversioner. Framtiden har mycket att ge och utvecklingen är både snabb och ständig. Vi är dock säkra på att digitaliseringen kommer leda till mer effektiva lösningar som förenklar processen för alla, både ur ett tidseffektivt och ekonomiskt perspektiv.

Hos oss på Workspace Recruit fortsätter arbetet med att skapa världens bästa rekryteringsplattform för rekryterare och företag av varierande storlek. Rapportens resultat ger oss värdefull kunskap med användbara insikter för att utveckla plattformen ytterligare. Vi hoppas och tror att Rekryteringsrapporten 2024 även kan ge dig användbara och viktiga insikter om både rekryterande chefer och kandidater. Vill du diskutera vidare eller har frågor om innehållet, hör gärna av dig till oss.

Trevlig läsning!

Jenny Sandén

IT & Marknadschef



INNEHÅLL

KAPITEL 01

CHEFEN OCH REKRYTERINGEN

Sida 6

KAPITEL 02

KANDIDATEN OCH REKRYTERING

Sida 16

KAPITEL 03

FRAMTIDENS REKRYTERING

Sida 26

OM UNDERSÖKNINGEN

Undersökningen har genomförts av Novus på uppdrag av Workspace Recruit och Pion Group.

Syftet med undersökningen är att förstå och skapa insikter för rekryterande chefers behov när de rekryterar. Rapporten kartlägger även kandidaternas behov, beteende och inställning till rekrytering/rekryteringsprocesser.

OM WORKSPACE RECRUIT

Workspace Recruit, del av Roi Rekrytering grundades 2009 med vision att förändra rekryteringsbranschen. Genom att använda tekniken, då och nu, för att skapa en plattform, ett Workspace, som möter de behov som inte bara uppdragsgivare har utan även hjälper rekryteringskonsulter och kandidater.

KAPITEL 01

CHEFEN OCH REKRYTERINGEN

MER ÄN ATT BARA FYLLA EN TOM STOL

En rekrytering handlar om så mycket mer än att bara fylla en tom stol. Det finns många som kan hålla med om att processen ibland kan upplevas som rejält utmanande när det gäller att finna rätt kandidat. I Rekryteringsrapportens första kapitel har 519 chefer och rekryterare över hela landet fått svara på frågor som rör olika områden inom rekrytering. I kapitel två är det i stället det svenska folket som fått säga sitt. Kapitel 3 innehåller en framåtriktad analys av hinder och möjliggörare för

effektiv rekryteringsprocess för framtiden. Rapporten skapar en större förståelse för rekryteringsprocessens alla delar, både bakom och framför kulisserna.

Det enskilt största problemet för rekryterande chefer är att hitta talangerna de behöver. 84% av respondenterna anger detta, hela tre gånger fler än de som angett "Att få tiden att räcka till" som kommer på andra plats.

VILKA ÄR DE STÖRSTA UTMANINGARNA I EN REKRYTERINGSPROCESS ENLIGT DIG?



*Att följa upp med kandidaterna på ett bra sätt

STÖRSTA PROBLEMEN OCH DE MEST EFTERFRÅGADE LÖSNINGARNA

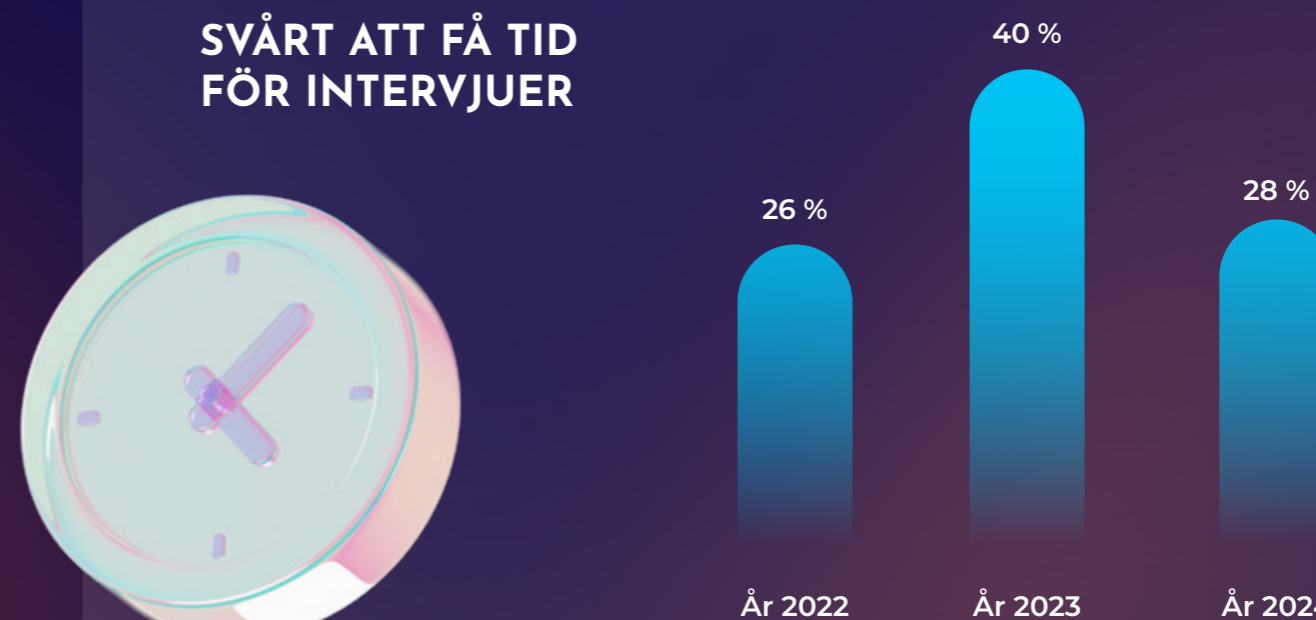
Men problemet att få tiden att räcka till förgrenar sig till olika moment i rekryteringsprocessen. De större företagen har överlag störst problem med att få tiden att räcka till medan de mindre bolagen snarare upplever problem att få tid att hålla intervjuer med sökande. Det är också de mindre företagen som tror att personliga möten från början i rekryteringsprocessen skulle vara det bästa sättet att göra den snabbare och mer effektiv. Personliga möten i början av processen är dock något som i stort sett alla typer av organisationer efterfrågar.

Att få tid att hålla intervjuer med de sökande är ett stort problem, med en markant uppgång i Rekryteringsrapporten för 2023, då 40% av respondenterna uppgav att de hade problem med detta. Det kan tolkas som att många organisationer under denna tid generellt drog ned på kostnader vilket sannolikt ökade arbetsbördan för den personal som var kvar, inklusive rekryterande chefer. I årets rapport har andelen som uppger att man har stora problem att intervjua kandidater sjunkit till 28%.

Just tidsaspekten är någonting som många chefer och rekryterare ser som en stor utmaning och jämför vi årets siffror med förgående år framgår det tydligt att det blir allt viktigare. Det är också en av de främsta anledningarna till att vi utvecklat Workspace Recruit. Genom att automatisera rekryteringsprocessen kan man spara både tid och pengar och samtidigt öka chanserna att hitta rätt kandidat.

Jenny Sandén
IT & Marknadschef

SVÅRT ATT FÅ TID FÖR INTERVJUER



I PANDEMINS SPÅR

I pandemins spår har digitaliseringen tagit allt större plats i arbetslivet och på många arbetsplatser är digitala arbetsintervjuer numera en standard. Rapporten visar dock att det fysiska mötet fortsatt upplevs ha högt värde under en rekrytering. Av landets manliga chefer och rekryterare föredrar 65 procent fysiska arbetsintervjuer före digitala. Bland kvinnorna är motsvarande siffra 57 procent. 21 procent av alla chefer och rekryterare föredrar en kombination av båda. Resultatet visar därmed att fysiska intervjuer är den överlägset mest omtyckta metoden bland chefer och rekryterare.

SKEPTISKA MOT DIGITAL REKRYTERING

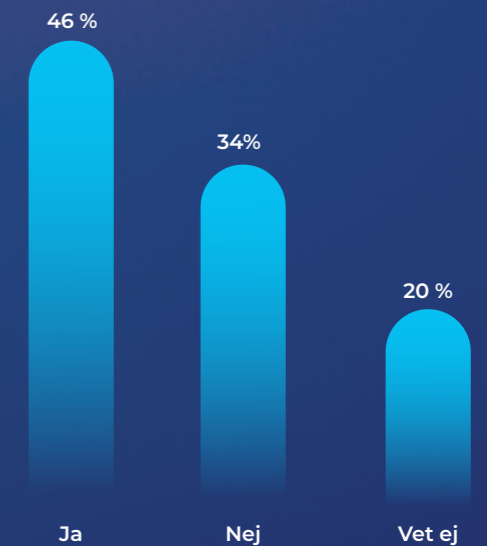
Överlag är arbetsgivare skeptiska till digital rekrytering. Nästan hälften av de tillfrågade (46% och över hälften av mellancheferna (53%) ser "någon nackdel" med digital rekrytering. Denna "nackdel" visar sig främst vara att man får mindre personlig kontakt, får svårare att se den sökandes personlighet och svårare att få en rättvisande bild av den sökande. Dessa tre "nackdelar" har över 70% av respondenterna uppgett.



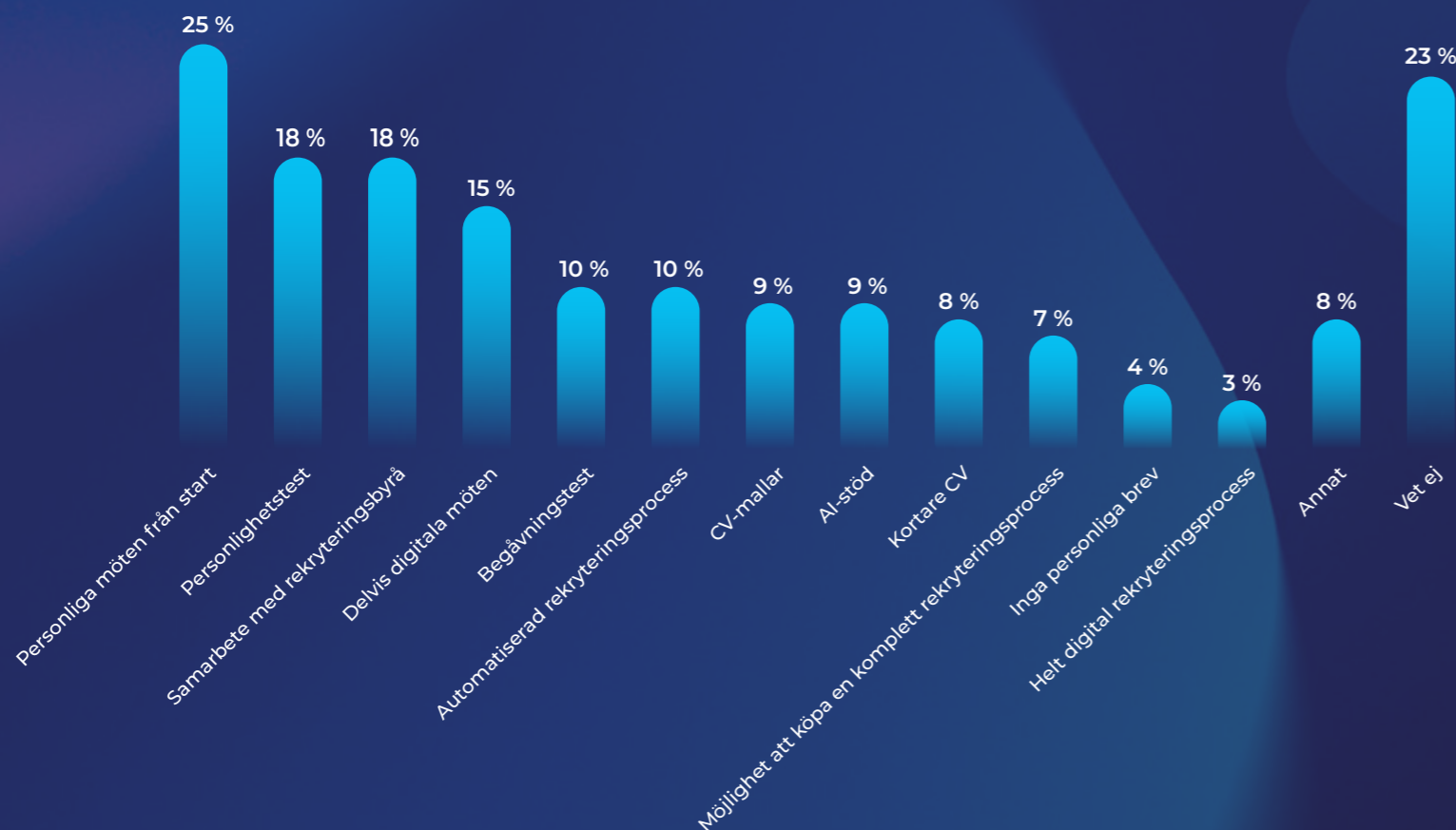
När pandemin tvingade in oss i ett mer digitalt arbetssätt var det många som såg både fördelar och nackdelar. Vi på Workspace Recruit ser allt större intresse för digitala och artificiellt intelligenta lösningar som kan underlätta processen och vi arbetar ständigt för att ligga i framkant med våra tekniska lösningar. Det personliga mötet kommer dock alltid att vara värdefullt.

Lina Friberg
Senior rekryteringskonsult,
Roi Rekrytering

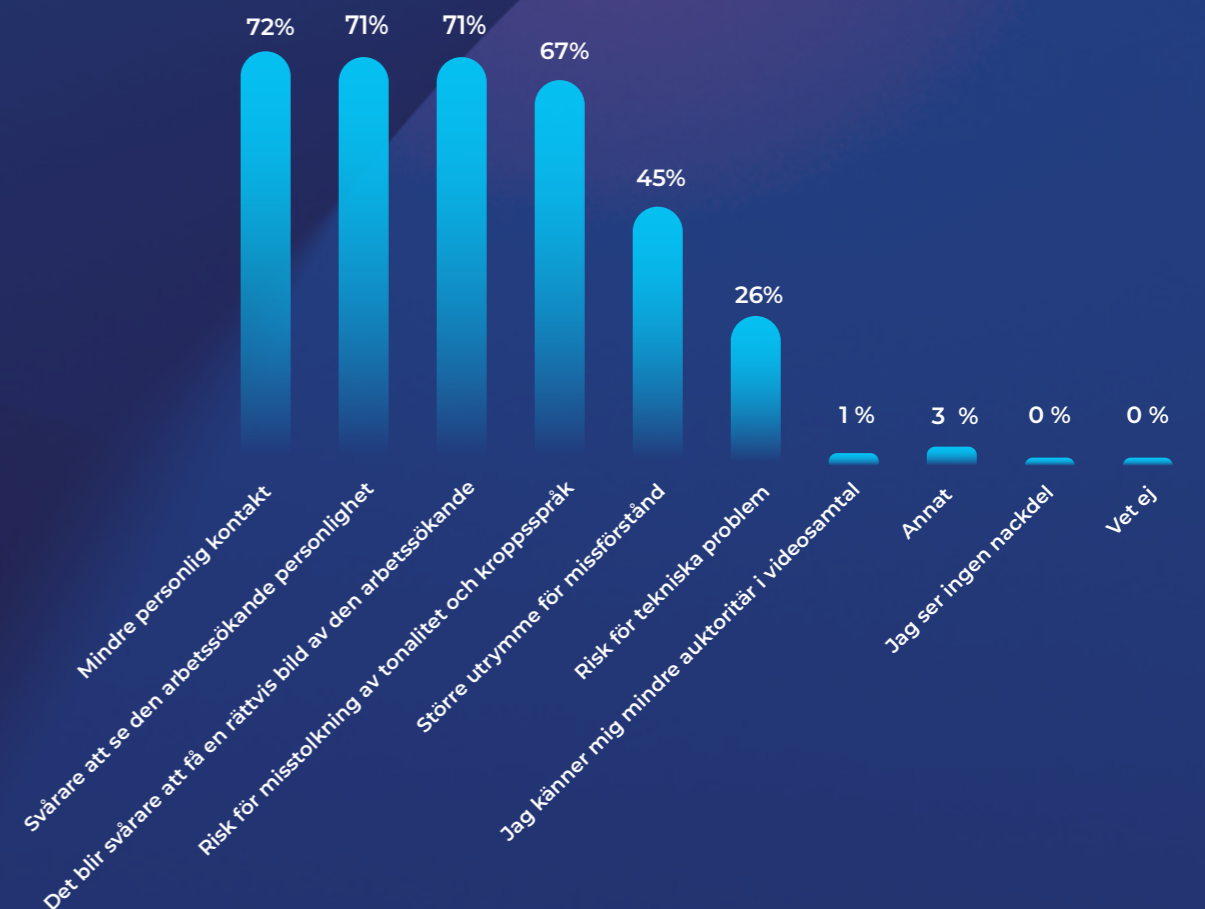
SER DU NÅGON NACKDEL MED DIGITAL REKRYTERING?



VAD SKULLE FÖRENKLA EN REKRYTERINGSPROCESS ENLIGT DIG?



VILKA ÄR NACKDELARNA DU SER MED DIGITAL REKRYTERING?

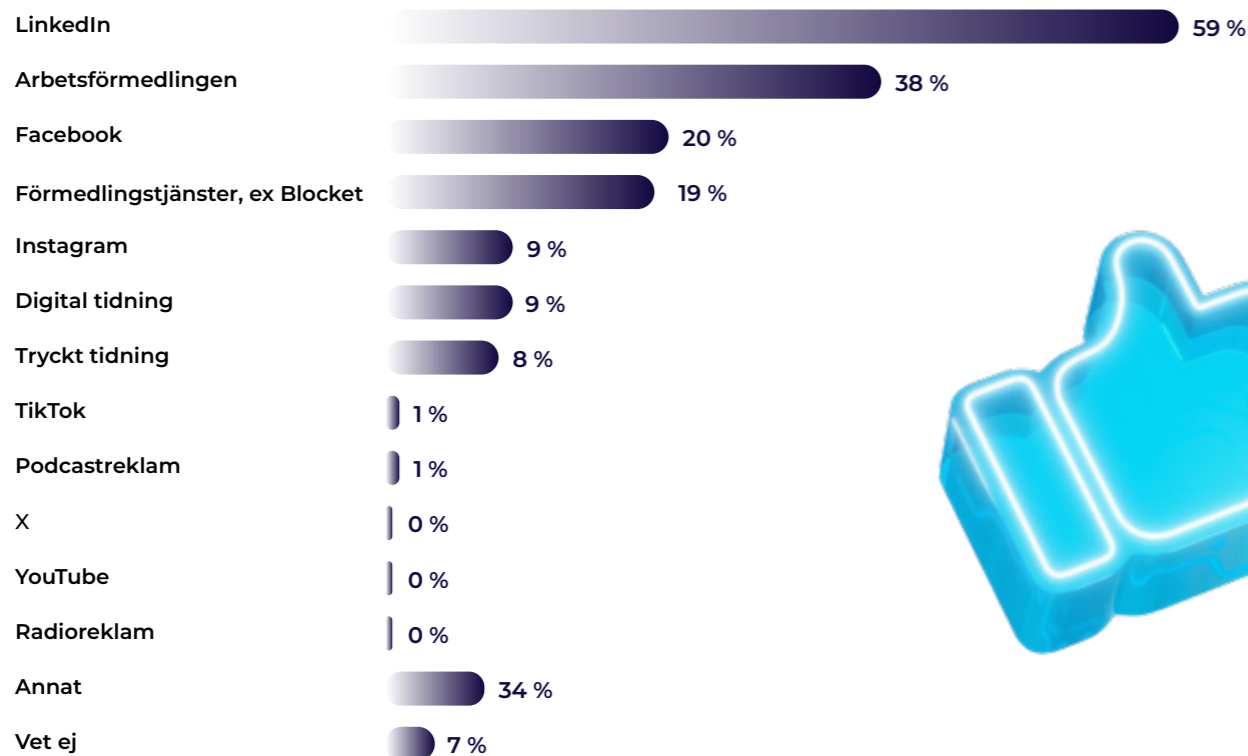


LINKEDIN GÅR FÖRBI ARBETSFÖRMEDLINGEN SOM VIKTIGAST KANAL

I förra årets Rekryteringsrapport var Arbetsförmedlingen den mest populära kanalen med 40% av respondenterna. LinkedIn kom på andra plats med 38%. I år är placeringarna omkastade, med Arbetsförmedlingen på andra plats med 35% och LinkedIn i ledningen med

hela 59% - en ökning med 21 procentenheter och med 27 procentenheter jämfört med Rekryteringsrapporten 2022. Facebook är dock fortfarande en kanal som används av cirka en tredjedel av de mindre företagen – sannolikt för att det är relativt billigt.

VILKA FORUM/MEDIER FÖREDRAR DU ATT ANVÄNDA DIG AV I EN REKRYTERINGSPROCESS?



” Det råder inga tvivel om att LinkedIn är en populär kanal för rekryterare, chefer och specialister som dagligdags använder den själva av personliga karriärskäl och nätverk. Förvånande är dock att den är så populär inom rekrytering, trots att den främst når nischade yrkesgrupper. Jämfört med plattformar som Facebook och Instagram är LinkedIn inte heller kostnadseffektiv då dessa når en bredare och mer träffsäkra målgrupper. Trots den starka myten om att LinkedIn är den bästa kanalen för rekrytering, visar resultaten ofta motsatsen.

Jenny Sandén

IT & Marknadschef

DIGITALA KANALER "INTERNET OCH SVENSKARNA 2023"

Kanal	LinkedIn	Facebook	Instagram
Andel användare av svenska folket	25%	71%	64%
Aktiva minst varje vecka	13%	60%	50%
Demografisk profil	Män födda 60- & 70-tal	70-, 80-, 90-talister	90-talister
Tänk på...	Bra plattform för headhunting men inte för allmän rekrytering	Bra plattform för rekryteringsannonser	Bra plattform för att nå unga kvinnor

Källa: "Internet och svenskarna 2023", Internetstiftelsen oktober 2023

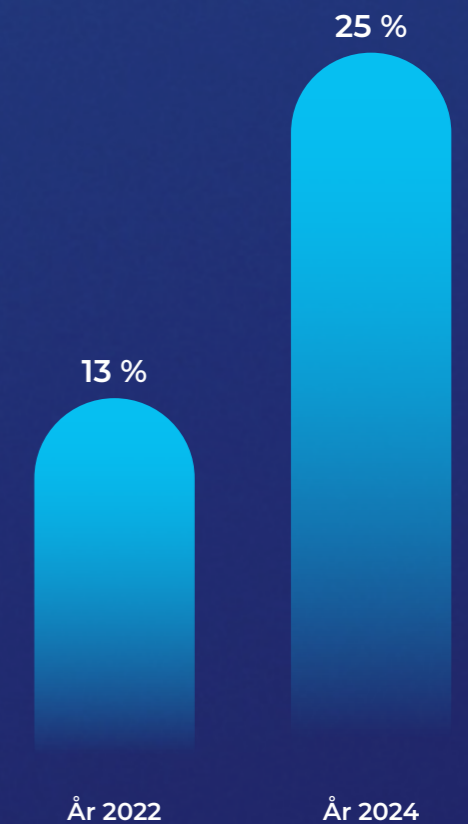
ATS ÖKAR BLAND STÖRRE BOLAG

Rekryteringssystem används bara av en fjärdedel av respondenterna totalt, men användningen ökar i de större bolagen där 35% använder ATS. Överlag har dock användningen av ATS-system fördubblats sedan 2022. Den snabba ökningen verkar vara av ungefär samma form som andra disruptiva digitala koncept, som Internet-användning, digitala banker, E-handel etc. Ett mindre antal så kallade "early adopters" går i bräschen och det tar lite tid innan de bredare demografierna hakar på. Då går det emellertid snabbt.

Årets Rekryteringsrapport visar att bara 30% av de mindre organisationerna använder ATS-system idag. Med tanke på systemens styrka och kostnadseffektivitet kommer den siffran sannolikt att öka succesivt

De som trots allt använder ATS-system gör det främst för att effektivisera rekryteringsprocessen, minska den tid som man tidigare tvingats ägna åt administration samt för att effektivisera kommunikationen mellan alla parter i rekryteringsprocessen.

ANVÄNDNING AV ATS



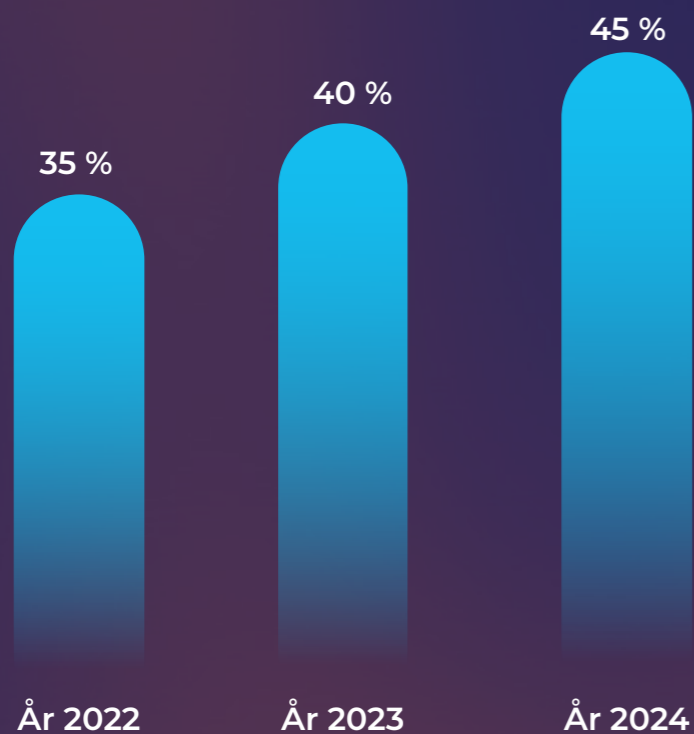
PÅLITLIGHET HAR BLIVIT MER OCH MER EFTERFRÅGAT

Chefer gillar kandidater som är förtroendeingivande och som verkar pålitliga. Pålitlighet har blivit mer och mer efterfrågat, sannolikt i kontexten att många vant sig vid att arbeta hemifrån under pandemin.

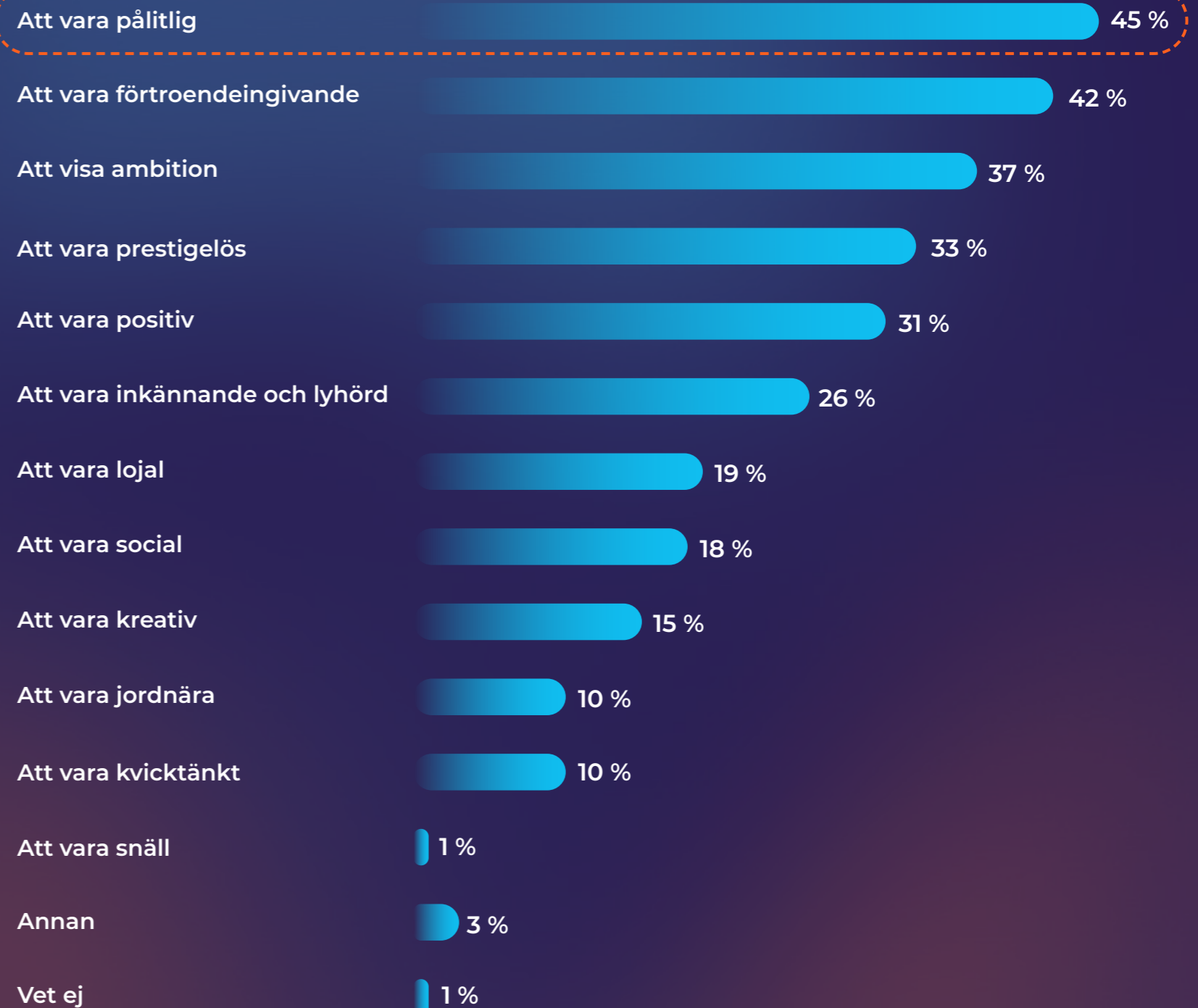
Sedan vi började fråga vad cheferna efterfrågade mest hos kandidater har "pålitlighet" ökat från 35% 2022 till 45% i år.



PÅLITLIGHET SOM EFTERFRÅGAS AV CHEFER



VILKA AV FÖLJANDE PERSONLIGA EGENSKAPER TYCKER DU ÄR MEST FÖRDELAKTIGA ATT KANDIDATER LYFTER UNDER EN REKRYTERINGSPROCESS?

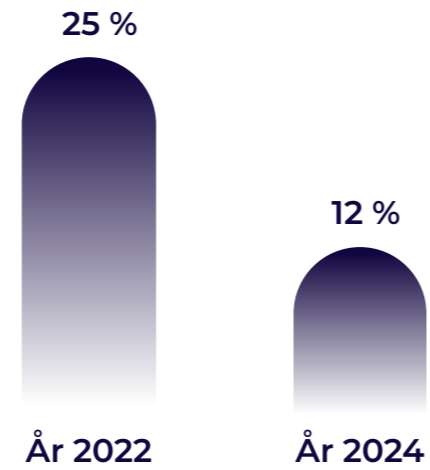


KAPITEL 02

KANDIDATEN OCH REKRYTERINGEN

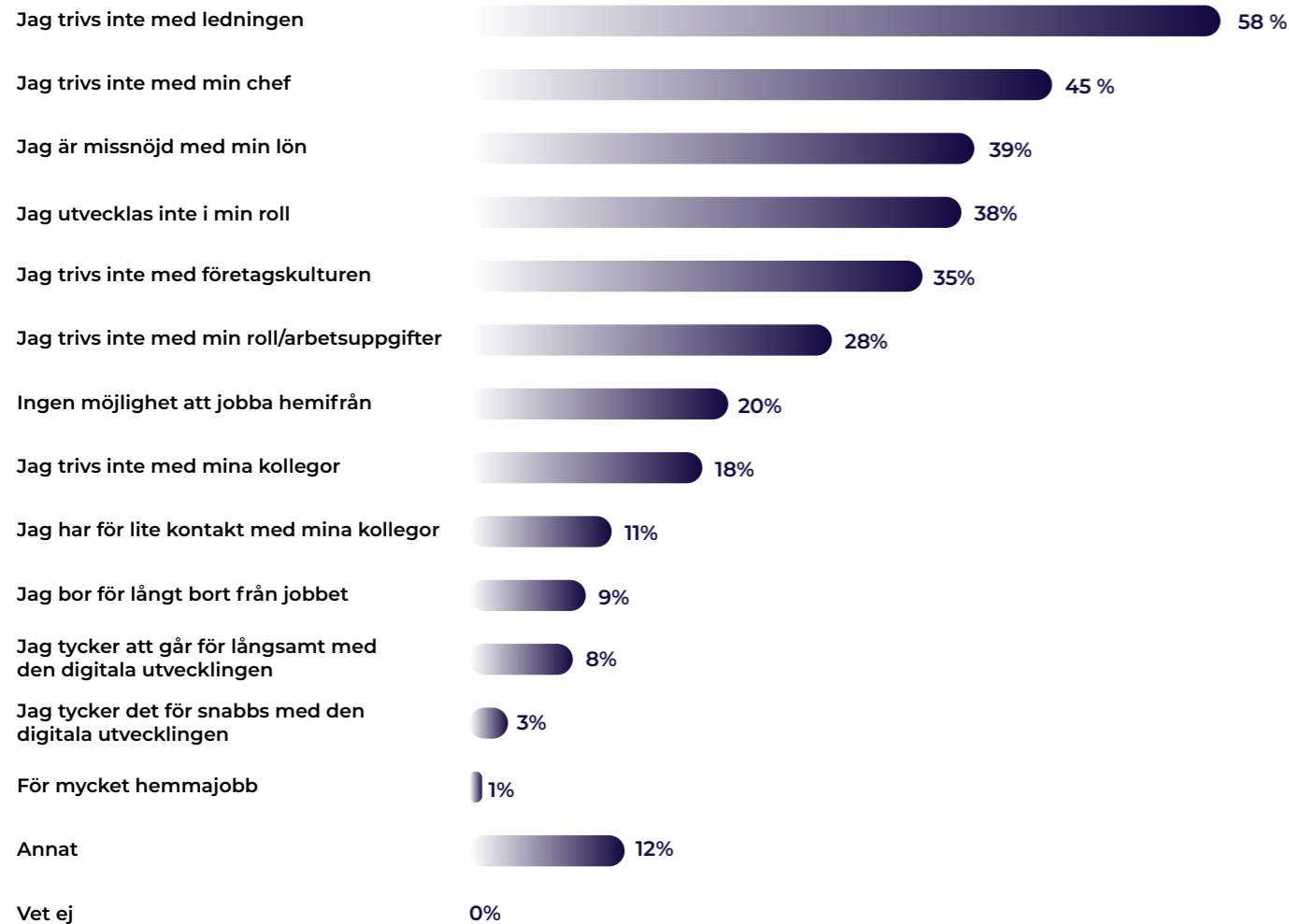
RÄDD FÖR ATT FÖRLORA JOBBET

Generellt så har kandidaterna slappnat av efter flera år med tydliga krav på downsizing och effektivisering på många arbetsplatser. I årets undersökning uppger 12% att de är oroliga för att förlora jobbet, vilket är mindre än hälften för två år sedan.

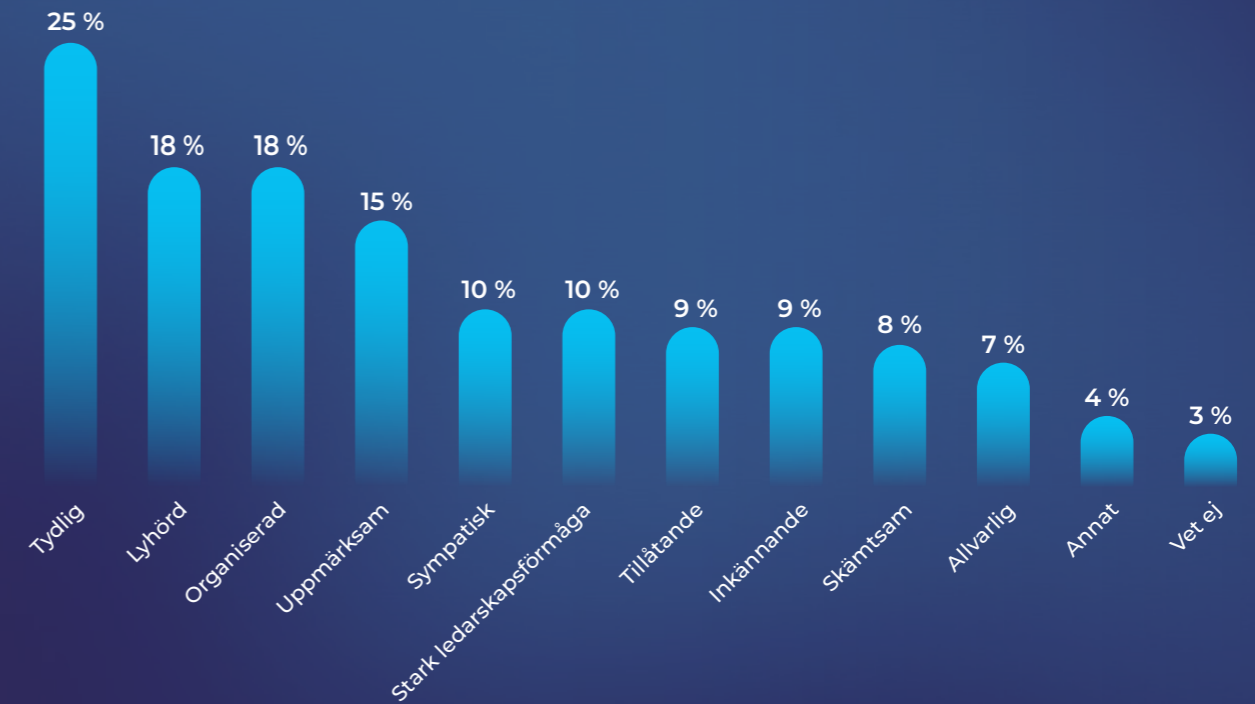


Det som kan få flest individer att söka sig från det jobb man har är dålig företagsledning och dåliga chefer. Det man helst vill ha hos en chef är tydlighet och lyhördhet.

VAD ÄR ANLEDNINGARNA ATT DU INTE TRIVS PÅ DIN ARBETSPLATS IDAG?

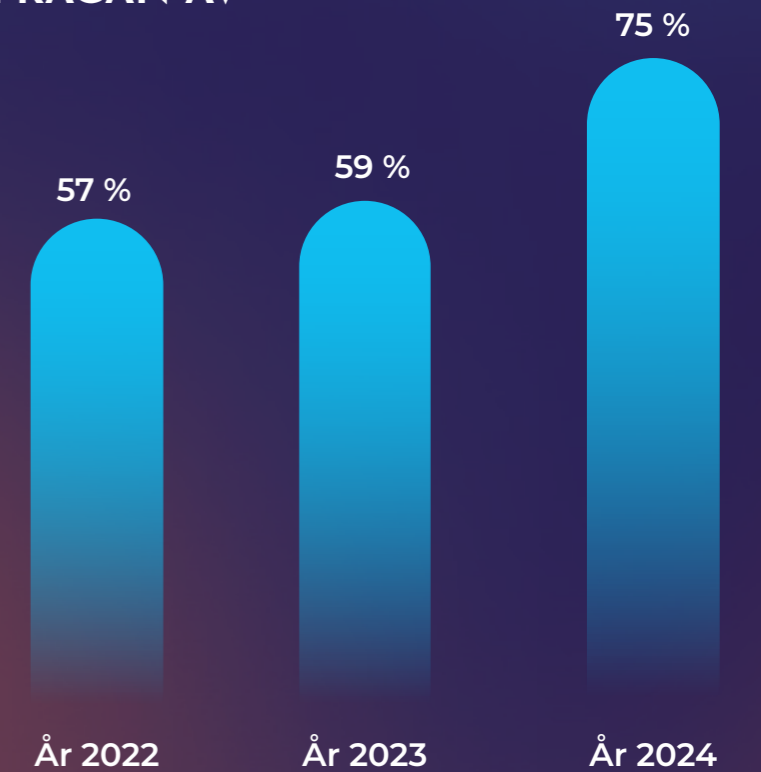


VILKA AV FÖLJANDE EGENSKAPER ANSER DU ÄR VIKTIGAST HOS EN CHEF?



LYHÖRDHET SOM EFTERFRÅGAN AV KANDIDATER

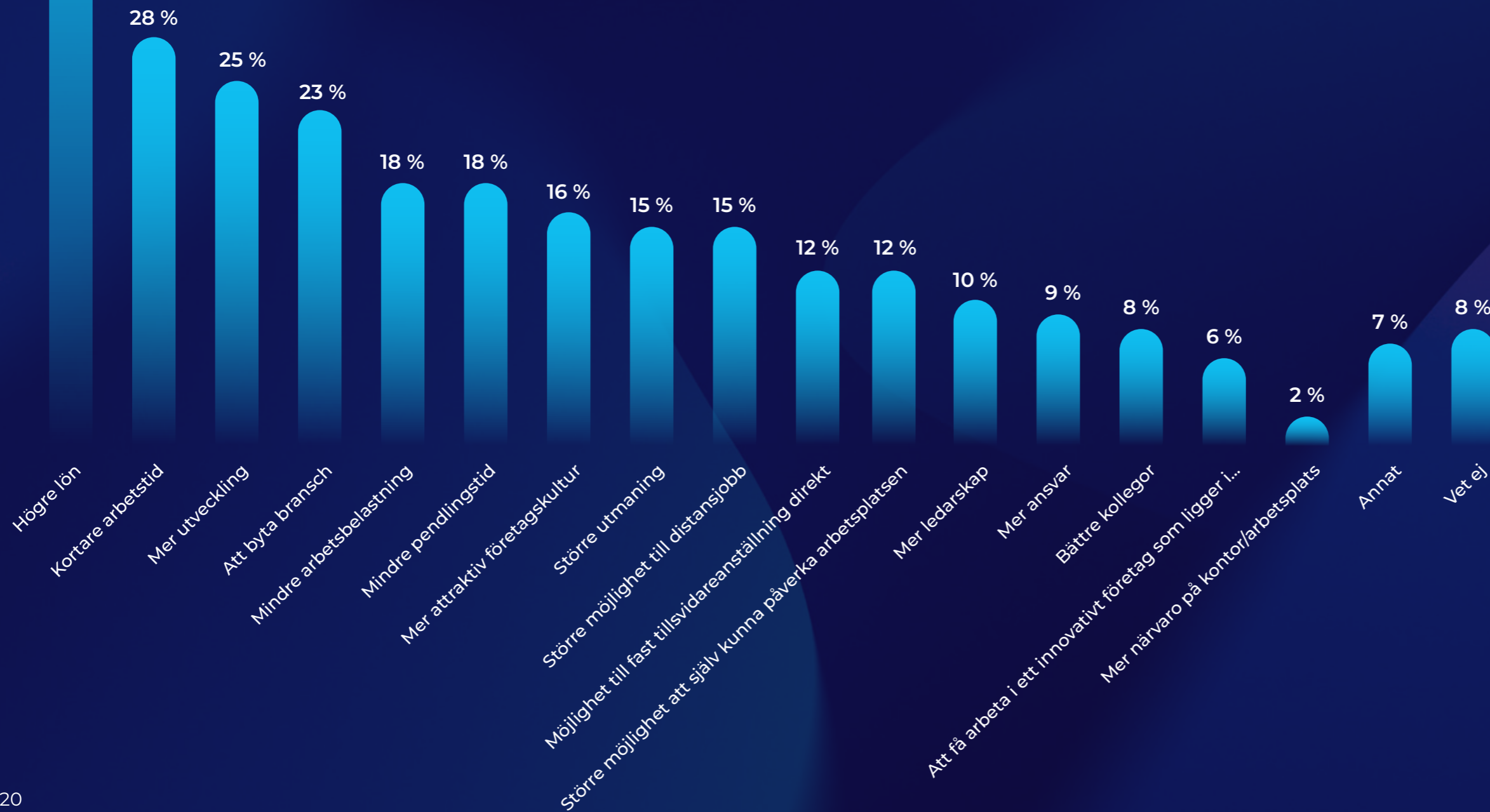
Lyhördhet är speciellt efterfrågat och ökar i prioritet. 2022 angav 57% av kandidaterna att "lyhördhet var viktigt" och i år har hela 75% angett "lyhördhet" som hög prioritet.



64 %

VAD SKULLE FÅ DIG ATT SÖKA NYTT JOBB FRAMÖVER?

Men det som skulle locka mest när de väljer ny arbetsgivare är löfte om bättre lön. Det gäller i synnerhet unga, välutbildade storstadsbor. Kandidater som bor i mindre samhällen sätter stort värde på löften om kortare arbetstid.



” Högre lön är något som konkret kan indikeras redan i platsannonsen och som i alla fall konkretiseras senare i rekryteringsprocessen. Kvaliteten på arbetsgivarens ledning och kandidatens potentiella närmsta chef är dock mycket svårare att identifiera.

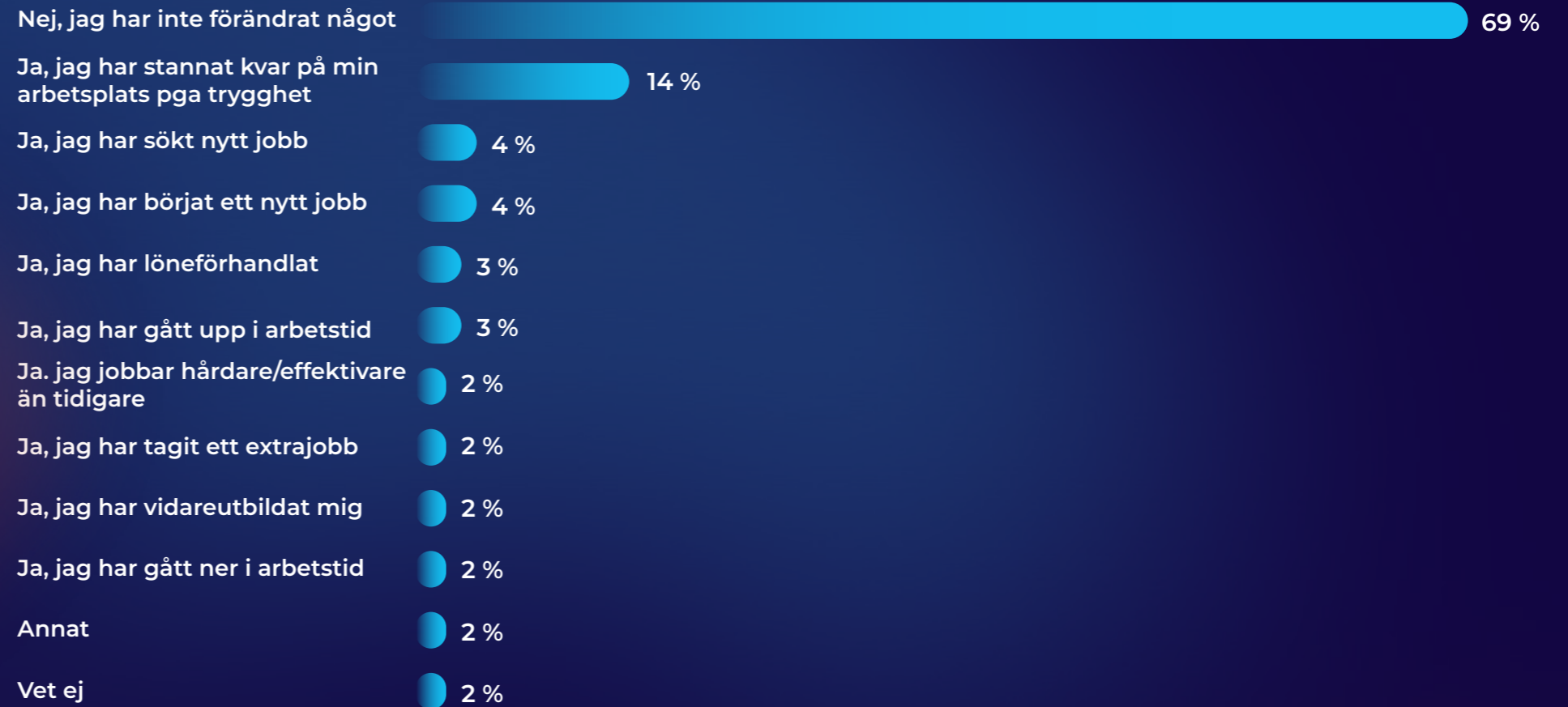
Jenny Sandén
IT & Marknadschef



Majoriteten av kandidaterna har inga konkreta planer på att söka nytt jobb och är inte heller särskilt oroliga för att bli arbetslösa. De flesta tycker också att de får den kompetensutveckling de behöver för att utvecklas på jobbet.

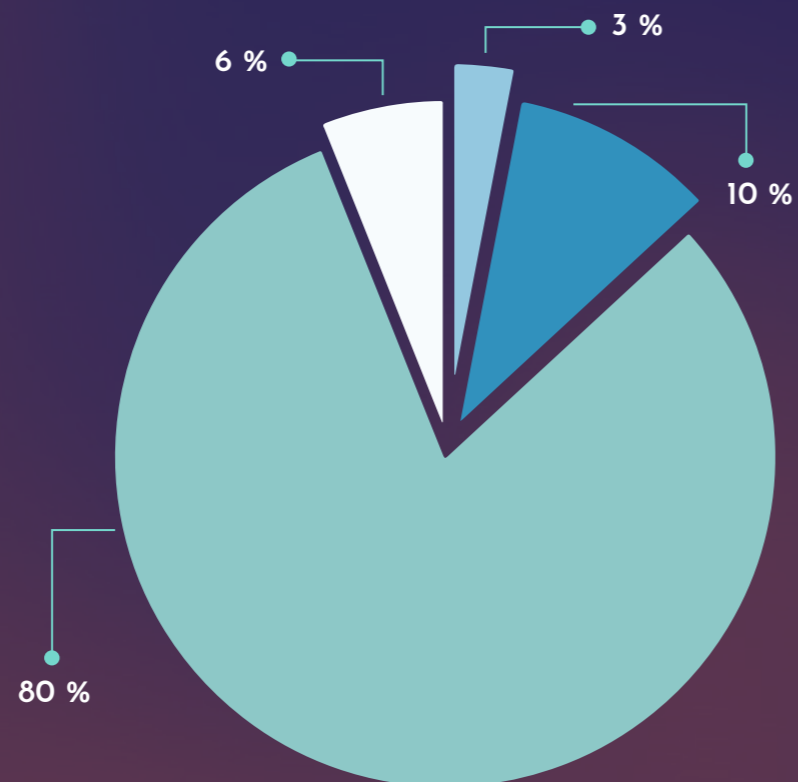


HAR DU FÖRÄNDRAT NÅGOT I DITT YRKESLIV PÅ GRUND AV DEN RÅDANDE EKONOMISKA SITUATIONEN?



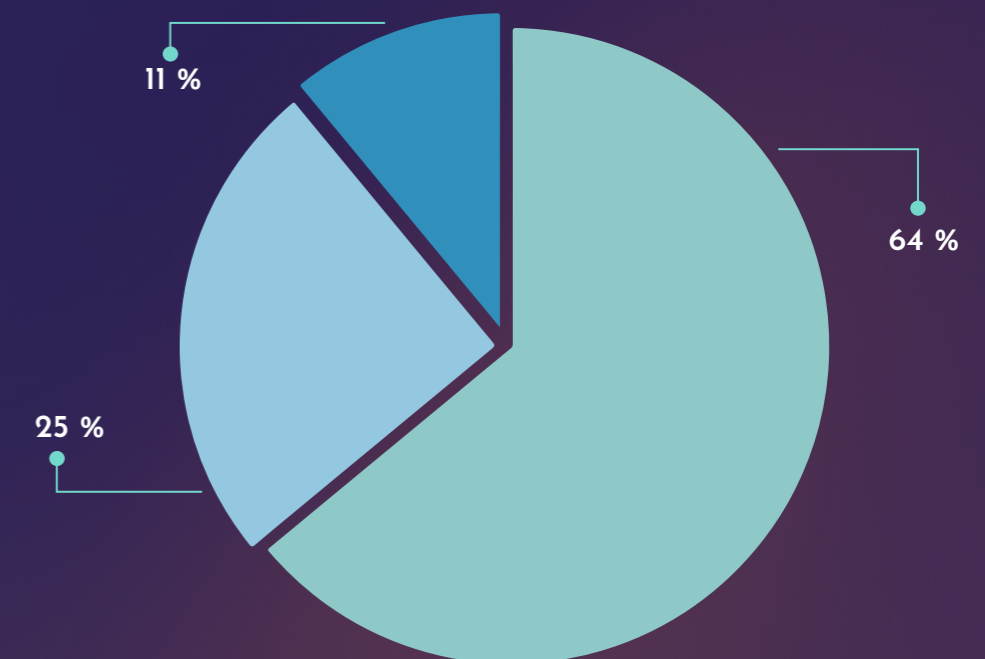
ÄR DU OROLIG FÖR ATT FÖRLORA DITT JOBB UNDER DE KOMMANDE ÅREN?

- Vet ej
- Ja, under 2024
- Ja, under de kommande tre åren
- Nej



TYCKER DU ATT DU FÅR DEN KOMPETENSUTVECKLING SOM KRÄVS FÖR ATT DU SKA KUNNA UTFÖRA DITT ARBETE PÅ BÄSTA SÄTT?

- Nej
- Vet ej
- Ja

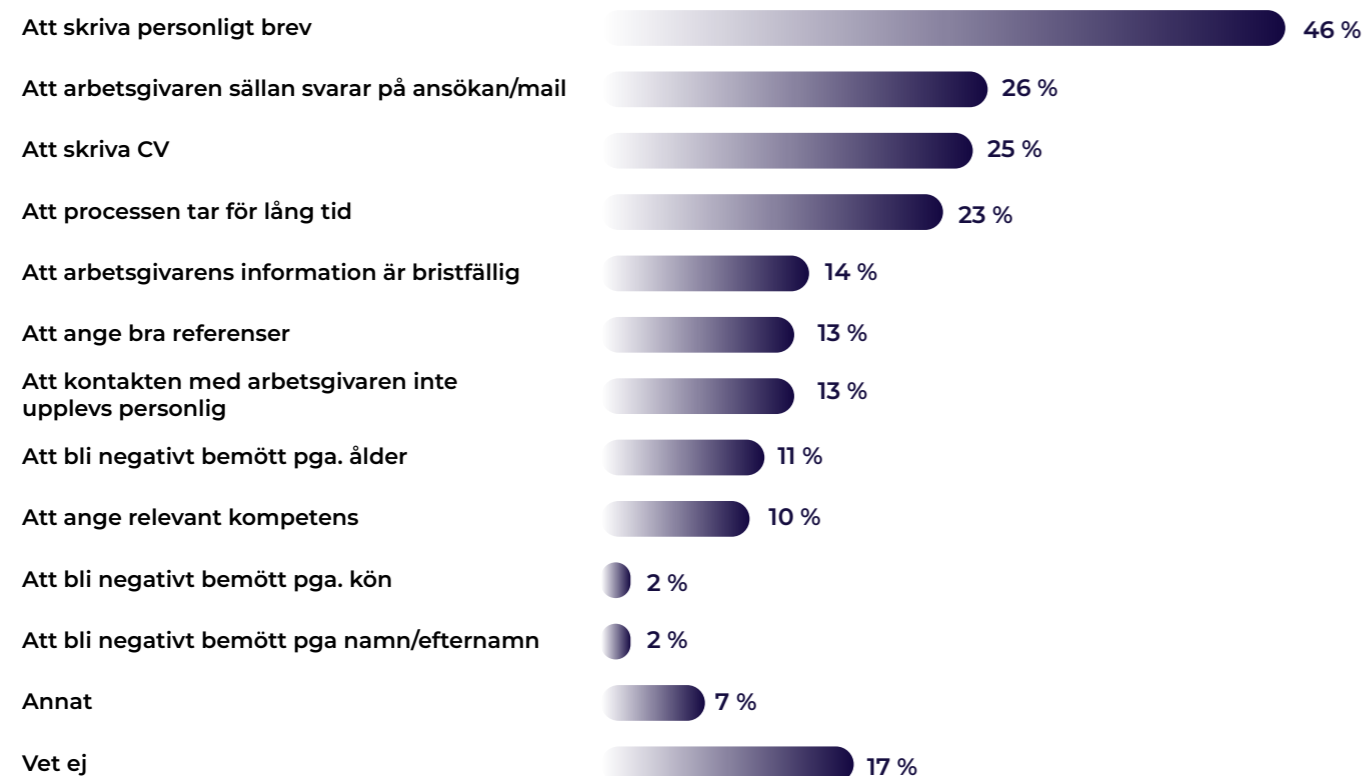


DET JOBBIGASTE I EN REKRYTERINGSPROCESS ÄR ATT SKRIVA DET PERSONLIGA BREVET

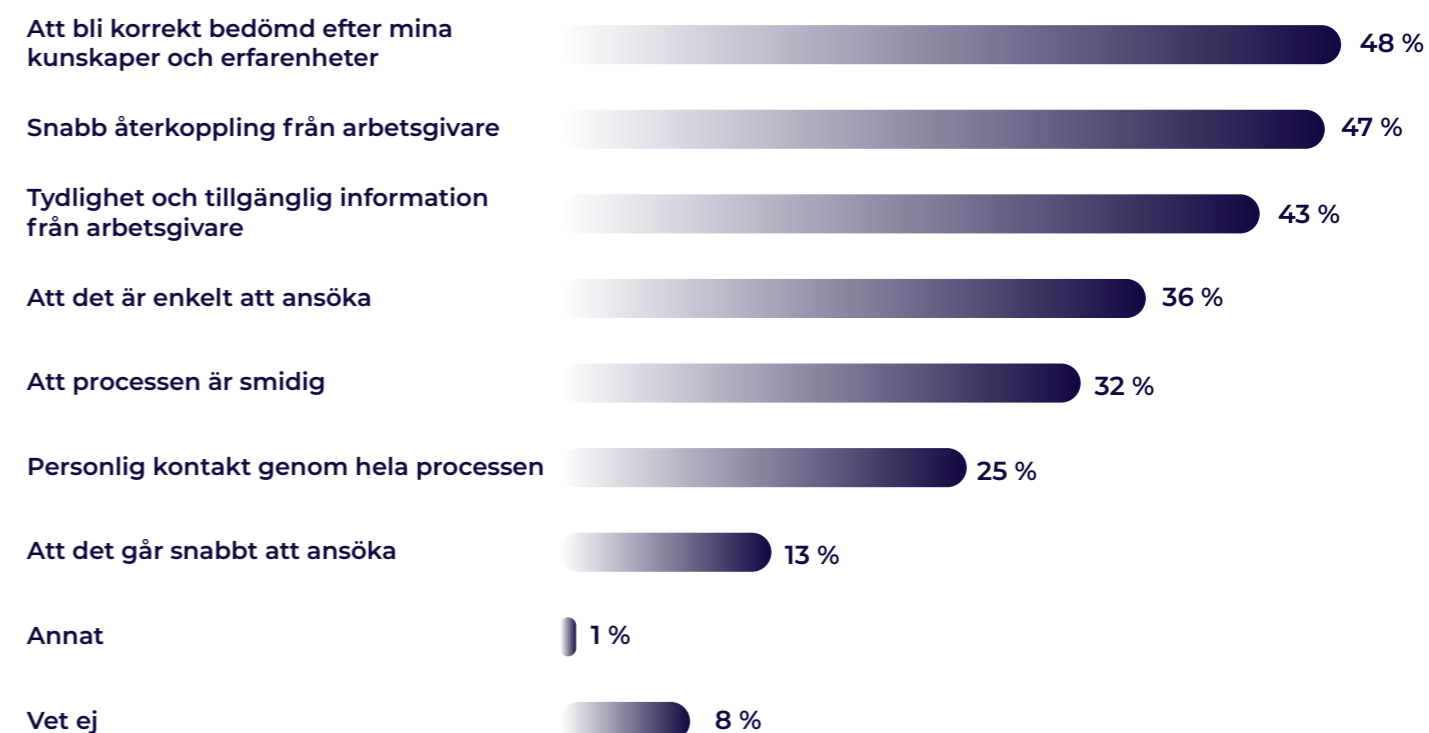
Det jobbigaste momentet i rekryteringsprocessen är enligt närmare hälften av kandidaterna att formulera det personliga brevet.

Det som man gillar minst hos den potentiella arbetsgivaren är om man känner att man inte blir korrekt bedömd samt att det tar lång tid för rekryteraren att komma med feedback eller besked.

VAD AV FÖLJANDE UPPLEVER DU SOM JOBBIGAST I REKRYTERINGSPROCESSEN NÄR DU SKA SÖKA ELLER HAR SÖKT ETT NYTT JOBB?



VAD AV FÖLJANDE ÄR VIKTIGAST FÖR DIG I REKRYTERINGSPROCESSEN NÄR DU SKA SÖKA ELLER HAR SÖKT ETT NYTT JOBB?



KAPITEL 03

FRAMTIDENS REKRYTERING

FRÅN MOTSTÅND TILL TVEKSAM ACCEPTANS BLAND ÄLDRE

Kostnader och effektivitet driver rekrytering mer och mer mot digitalisering – liksom de flesta andra processer i samhället: handel, administration, produktion, säkerhet etc. Det är dock tydligt att människor är analoga – oavsett vilken roll de har i rekryteringsprocessen. Både rekryterare och kandidater ser digitalisering av rekryteringsprocessen med misstänksamhet.

Motståndet minskar dock stadigt. 2022 var hela 96% av arbetssökande från 60 år och uppåt negativa till digital rekrytering. Den siffran har minskat. I årets undersökning svarar 39% av respondenterna från 50 år och uppåt "Vet ej" på frågan "Ser du någon nackdel med digital rekrytering".

VILKA ÄR NACKDELARNA DU SER MED DIGITAL REKRYTERING?

KANDIDATER



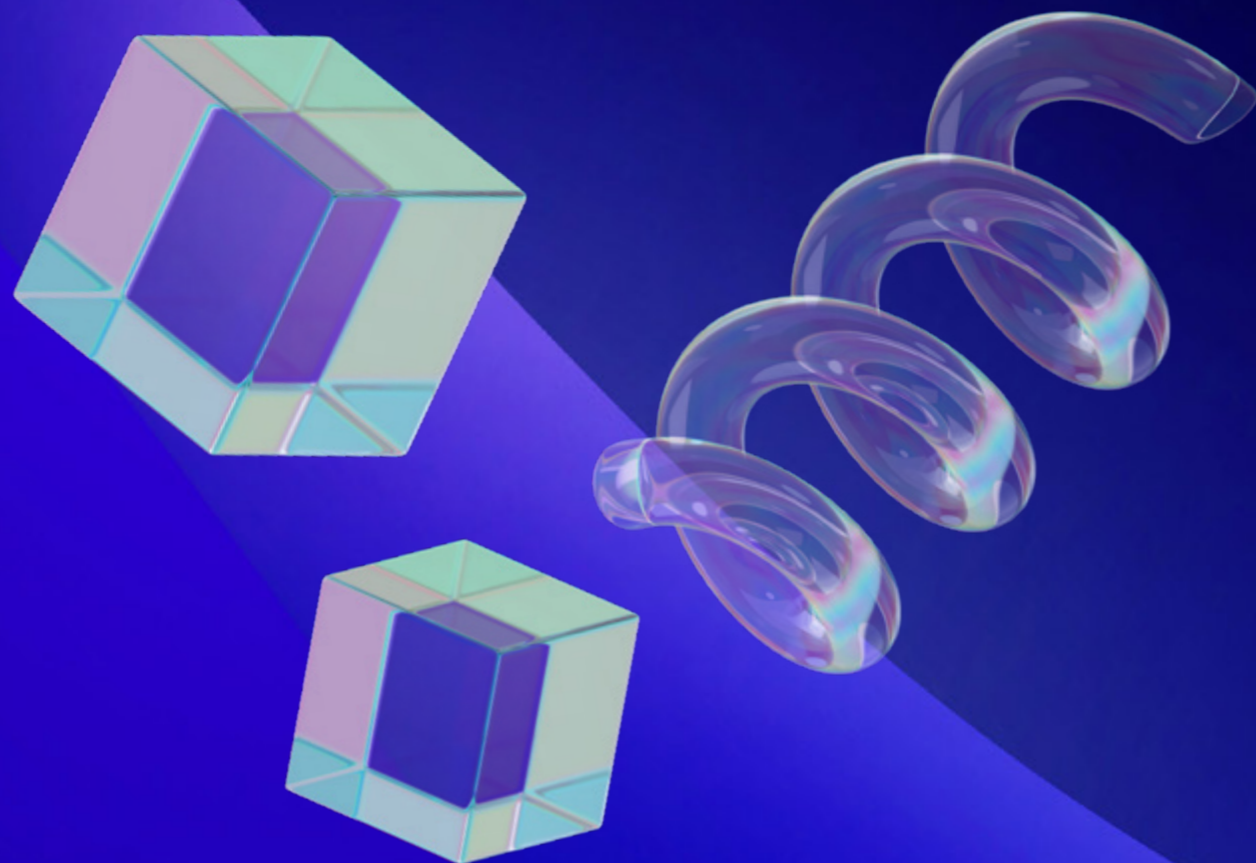
CHEFER



DIGITALISERINGENS FRAMFART

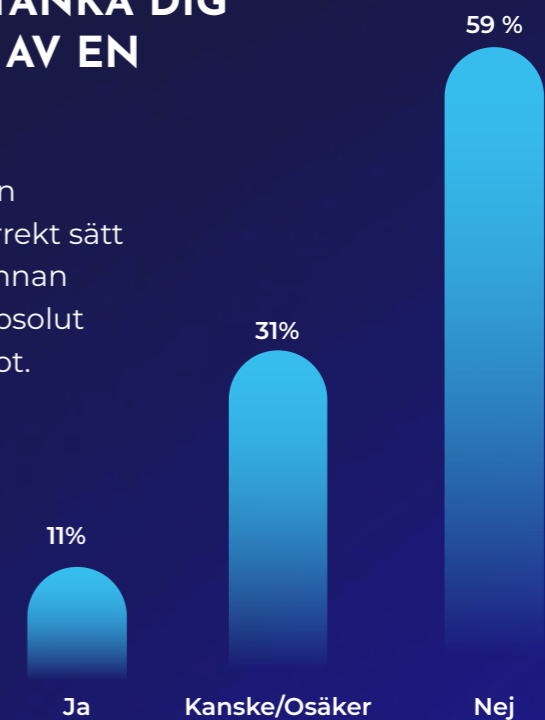
” Enligt Internetstiftelsens senaste rapport från 2023 använder nu hela 93% av svenska folket Bank-ID eller motsvarande tjänster. Det visar att nästan hela samhället är digitaliserat, från finansiella tjänster, hälso- och sjukvård, myndighetskontakter, handel och mycket annat. I de flesta av dessa kontexter räcker en säker identifiering för att användaren ska känna sig trygg med det digitala mötet. Rekryteringsprocessen är annorlunda. Både rekryterare och kandidater känner att man riskerar att missa något väsentligt om rekryteringsprocessen digitaliseras. Kandidaterna är rädda för risken att uppfattas på ett felaktigt sätt och rekryterarna tror att de kan få svårare att se den sökandes personlighet.

Jenny Sandén
IT & Marknadschef



SKULLE DU KUNNA TÄNKA DIG ATT BLI INTERVJUAD AV EN CHATBOT?

Kandidater litar mer på att få sin personlighet speglad på ett korrekt sätt i en intervjusituation med en annan människa. Nästan 60% skulle absolut inte vilja intervjuas av en chatbot.



ÄR DU OROLIG ATT BLI ERSATT AV ETT AI ELLER ANNAN DIGITAL TEKNIK?

Det kan vara så att AI och digitalisering upplevs som hotfullt generellt. Av de kandidater som uppger att de är oroliga för att bli av med jobbet inom de närmaste fem åren säger nästan en femtedel att de tror att de kan ersättas av en AI.

