

REKRYTERINGSTRENDER 2023



EN STÄNDIGT FÖRÄNDERLIG BRANSCH

För att förstå landets rekryterare och chefer bättre än någon annan lanserar vi på HEADSCOUT nu Rekryteringstrender för 2023. I år ville vi dock gå ett steg längre och inte bara fokusera på chefer och rekryterare, utan även på dem på andra sidan av rekryteringsprocessen: svenskarna. Därför inkluderas även ett riksrepresentativt urval av den svenska befolkningen, som har fått svara på ett antal frågor om rekrytering.

Med vad som verkar bli permanenta spår av pandemi och ett särskilt ekonomiskt läge står rekryteringsbranschen inför nya utmaningar och möjligheter som kan påverka hur både arbetsgivare och arbetstagare ser på rekryteringsprocessen. Framtiden har mycket att ge och utvecklingen är både snabb och ständig. Därför har vi låtit både digitalisering och ekonomiska förändringar genomsyra trenderna för 2023. En rekryteringsprocess kräver engagemang från alla inblandade och hur processen kommer se ut framöver är svårt att förutse. 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 HEADSCOUT fortsätter arbetet med att skapa världens bästa digitala rekryteringslösning för rekryterare och företag av varierande storlek.

Rekryteringstrenderna ger oss värdefull kunskap med användbara insikter för att utveckla våra rekryteringstjänster ytterligare. Vi hoppas och tror att Rekryteringstrenderna för 2023 även kan ge dig användbara och viktiga insikter om både branschkollegor och kandidater. Vill du diskutera vidare eller har frågor om innehållet, hör gärna av dig till oss. Trevlig läsning!



Om oss

Headscout ger dig dom kandidaterna som andra inte kan.
Med Sveriges mest avancerade AI-teknik har du försprånget som behövs för att kunna vara först på dom bästa kandidaterna, det gäller att vara snabb för dom är inte tillgängliga länge.

OM UNDERSÖKNINGEN:

Undersökningen är genomförd av Yougov den 5–13 januari 2023. Totalt har 503 chefer och rekryterare runt om i Sverige deltagit i undersökningen. Parallellt genomfördes en andra undersökning den 5–9 januari 2023 bland 1 123 personer där urvalet är representativt för den svenska befolkningen gällande kön, ålder och region.



INNEHÅLL

Sammanfattning av de senaste trenderna inom rekrytering

CHEFEN & REKRYTERINGEN

SIDA 4 – 9

CHEFEN & KANDIDATEN

SIDA 10 – 15

KANDIDATEN & REKRYTERINGEN

SIDA 16 – 20

KANDIDATEN & ARBETSPLATSEN

SIDA 21 - 25





KAPITEL 1

CHEFEN & REKRYTERINGEN

ATT FYLLA DEN TOMMA STOLEN

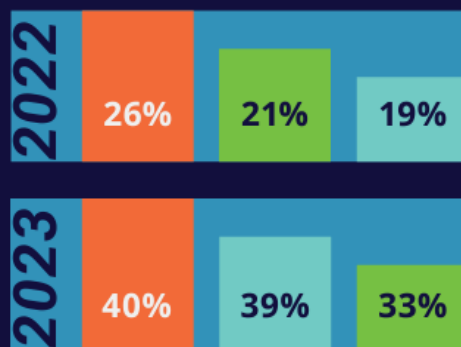
En rekrytering handlar om så mycket mer än att bara fylla en tom stol. Det finns många som kan hålla med om att processen ibland kan upplevas som rejält utmanande när det gäller att finna rätt kandidat. I dom två första kapitlen har 503 chefer och rekryterare över hela landet fått svara på frågor som rör olika områden inom rekrytering. I kapitel tre och fyra är det istället det svenska folket som fått säga sitt. Resultatet skapar en större förståelse för rekryteringsprocessens alla delar, både bakom och framför kulisserna.

VILKA ÄR DE STÖRSTA UTMANINGARNA I EN REKRYTERINGSPROCESS ENLIGT DIG?



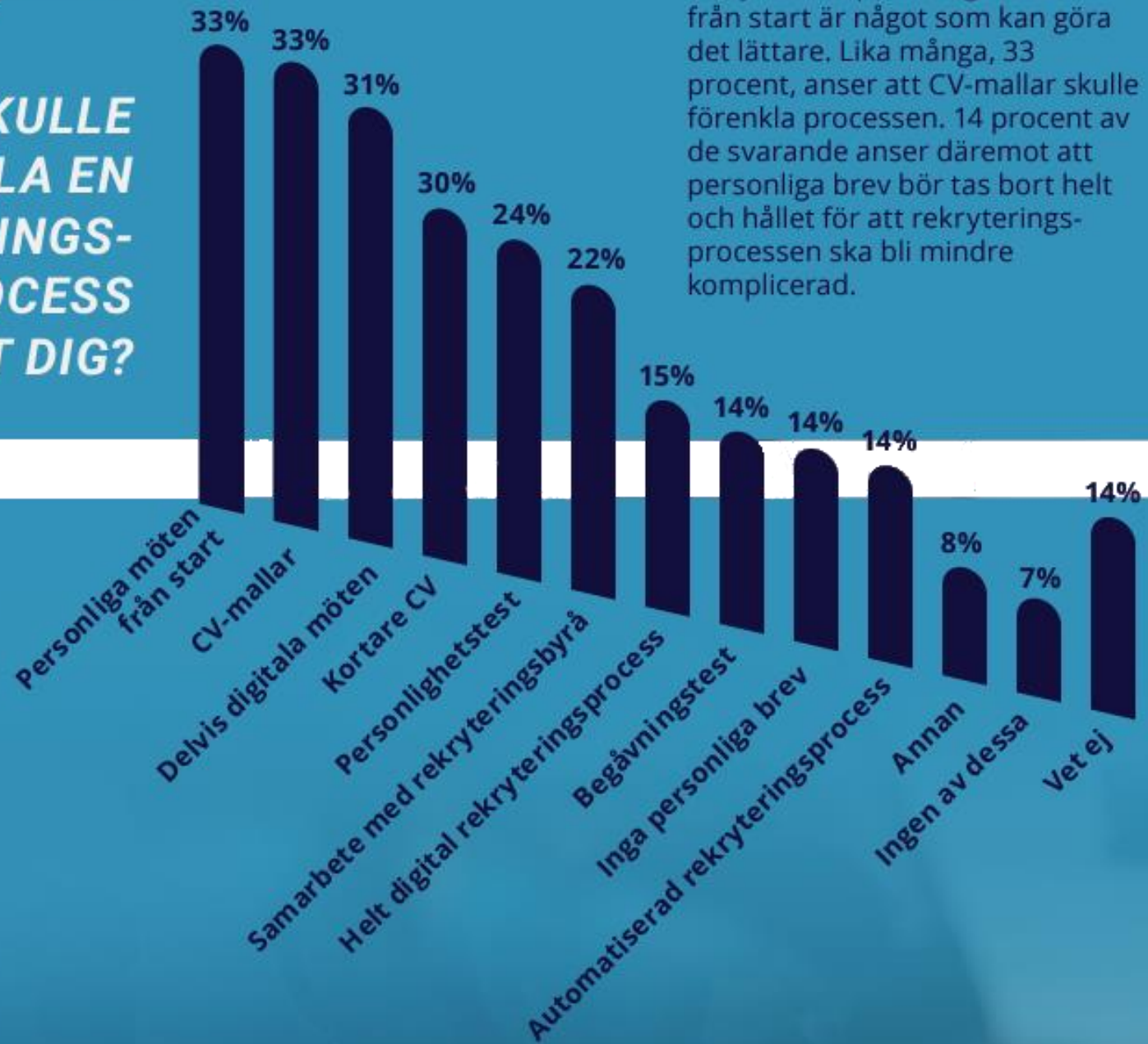
DE TRE STÖRSTA UTMANINGARNA I EN REKRYTERINGSPROCESS:

- Att få tiden att räcka till för att intervjua ansökande
- Att få tiden att räcka till för att svara på frågor samt följa upp ansökningar som kommer in
- Att få ut rekryteringsannonserna i rätt kanaler



Årets trender avslöjar flera typer av utmaningar och möjligheter. Likt i fjol, är den största utmaningen i en rekryteringsprocess att få tiden att räcka till för att intervjua kandidater. Utfallet visar även att det finns en del saker som kan förenkla processen för chefer och rekryterare. Personliga möten och CV-mallar är två exempel på detta och något som en tredjedel anser skulle göra att processen upplevs som enklare.

VAD SKULLE FÖRENKLA EN REKRYTERINGS-PROCESS ENLIGT DIG?

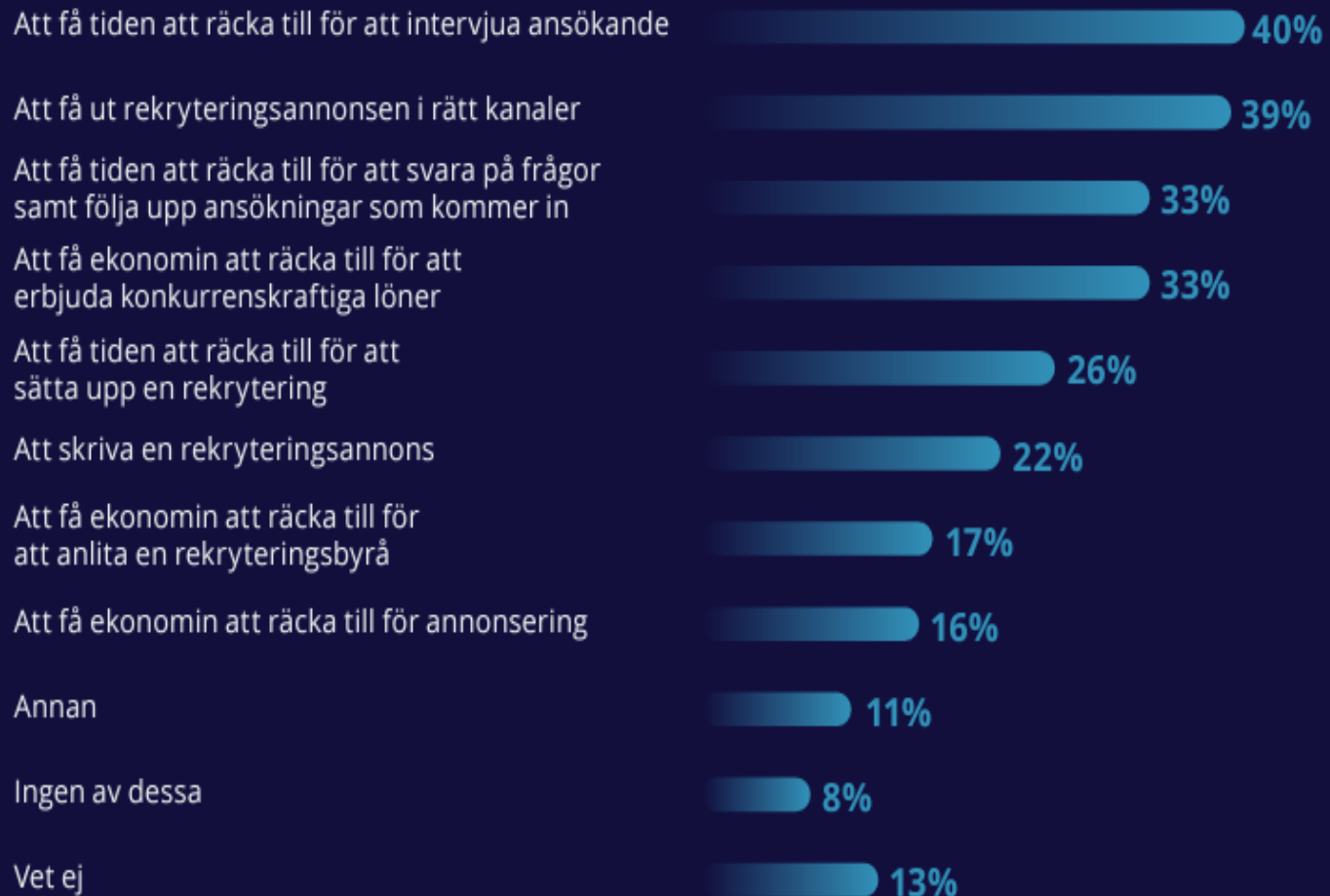


chefer och rekryterare uppger en tredjedel att personliga möten från start är något som kan göra det lättare. Lika många, 33 procent, anser att CV-mallar skulle förenkla processen. 14 procent av de svarande anser däremot att personliga brev bör tas bort helt och hållet för att rekryteringsprocessen ska bli mindre komplicerad.

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 AI-motorn bakom HEADSCOUT. Genom att automatisera rekryteringsprocessen kan man spara både tid och pengar och samtidigt öka chanserna att hitta rätt kandidat.

Konsten att hitta rätt person till rätt plats kan många gånger vara utmanande och tidskrävande, vilket framgår tydligt i utfallet. Av landets chefer och rekryterare anser nämligen 40 procent att den största utmaningen i en rekryteringsprocess är att få tiden att räcka till. Förra året var motsvarande siffra klart lägre, 26 procent. I år uppgav även närmare fyra av tio, 39 procent, att den största utmaningen är att få ut rekryteringsannonserna i rätt kanaler.

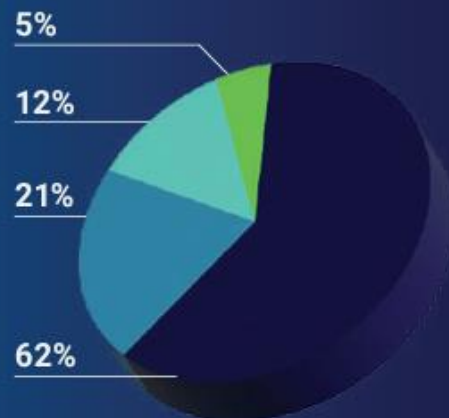
VILKA ÄR DE STÖRSTA UTMANINGARNA I EN REKRYTERINGSPROCESS ENLIGT DIG?



Branschen har förändrats mycket de senaste åren, inte minst på grund av pandemins påverkan på sättet vi jobbar. Inställningen till personliga brev är ett bra exempel på den ökade anonymisering som vi ser i rekryteringsbranschen. Även om personliga intressen och egenskaper självklart är viktiga kommer en ökad digitalisering med större möjligheter till distansarbete göra att det personliga får mindre betydelse än tidigare.

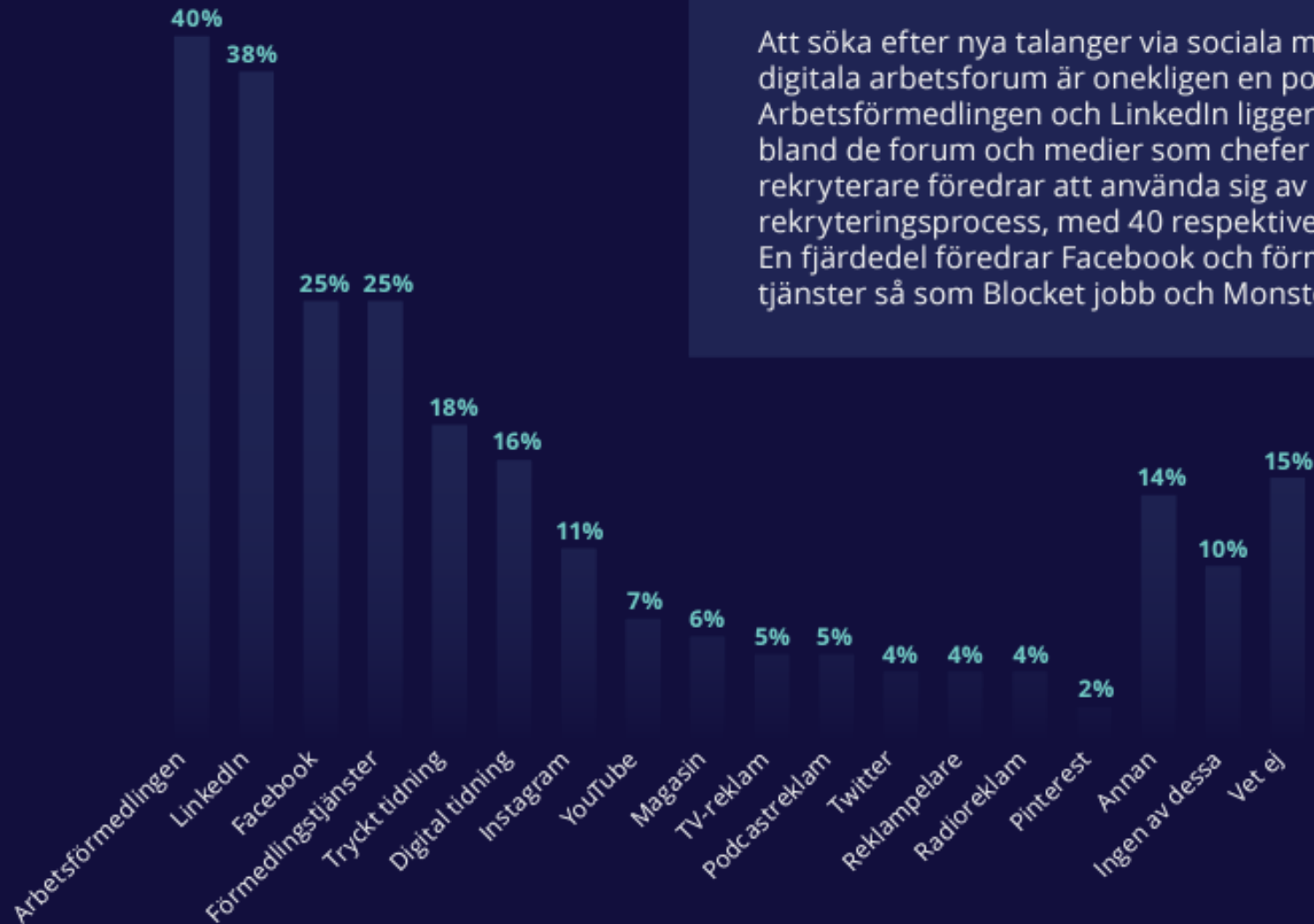
FÖREDRAR DU FYSISKA ELLER DIGITALA ARBETSINTERVJUER?

- Jag föredrar fysiska arbetsintervjuer
- Jag föredrar en kombination av båda
- Jag föredrar digitala arbetsintervjuer
- Vet ej



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 har högt värde under en rekrytering. Av landets manliga chefer och rekryterare föredrar 65 procent fysiska arbetsintervjuer före När pandemin tvingade in oss i ett mer digitalt arbetssätt var det många som såg både fördelar och nackdelar. Vi på HEADSCOUTser 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. Jag föredrar fysiska arbetsintervjuer Jag föredrar en kombination av båda Jag föredrar digitala arbetsintervjuer Vet ej 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. Endast tolv procent föredrar en helt digital intervjuprocess.

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



Att söka efter nya talanger via sociala medier eller digitala arbetsforum är onekligen en populär metod. Arbetsförmedlingen och LinkedIn ligger i toppen bland de forum och medier som chefer och rekryterare föredrar att använda sig av i en rekryteringsprocess, med 40 respektive 38 procent. En fjärdedel föredrar Facebook och förmedlingstjänster så som Blocket jobb och Monster.

KAPITEL 2

CHEFEN & KANDIDATEN



RÄTT KANDIDAT ÄR EN SÄLLSYNT ART

Pandemi och inflation har lett till stora förändringar och rörelse i många branscher. Så hur ser chefer och rekryterare på kandidaten i en rekryteringsprocess 2023? Mer än sex av tio tycker det är utmanande att hitta rätt kandidat och efterlyser mer effektiva sätt att locka över duktiga medarbetare. En majoritet använder incitamentet flexibel arbetstid för att locka rätt talanger och 48 procent anser att högre lön är ett effektivt sätt att nå rätt kandidater.

DE VANLIGASTE MISSTAGEN SOM KANDIDATER GÖR I ETT CV

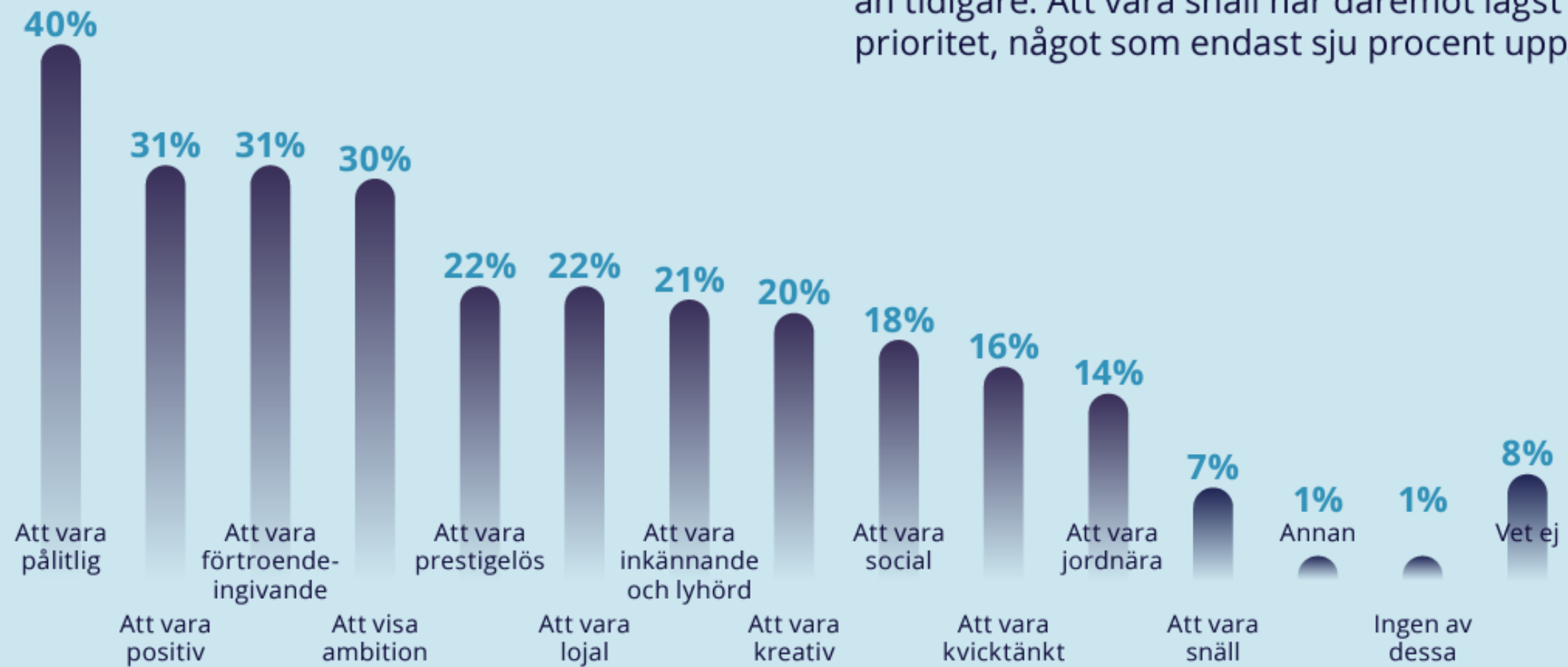
Trots att lång och gedigen arbetslivserfarenhet är positivt i en rekryteringsprocess kan det vara förödande att försöka presentera alla sina meriter i ett CV. När Sveriges chefer och rekryterare fick frågan om de vanligaste misstagen som kandidater gör i ett CV hamnar röriga CV:n och för mycket text i topp på 58 respektive 56 procent. Stavfel anges av 42 procent av de svarande. När det kommer till att sätta sin personliga prägel på sitt CV är det viktigt att hitta rätt tonalitet. Att skriva för opersonligt eller för personligt är vanliga misstag som kandidater gör, enligt 26 respektive 21 procent av cheferna och rekryterarna.

DE VANLIGASTE MISSTAGEN SOM KANDIDATER GÖR I ETT CV



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

För andra året i rad är pålitlighet den egenskap som ligger högst upp på listan över vad landets chefer och rekryterare ser som fördelaktigt att lyfta under en rekryteringsprocess. I en osäker och föränderlig omvärld har även egenskapen att vara positiv seglat upp och blivit mer attraktivt än tidigare. Att vara snäll har däremot lägst prioritet, något som endast sju procent uppgett.



TOPP TRE

MEST FÖRDELAKTIGA EGENSKAPER FÖR KANDIDATEN ATT LYFTA UNDER EN REKRYTERINGSPROCESS

● Att vara pålitlig ● Att vara förtroendeingivande ● Att visa ambition ● Att vara positiv

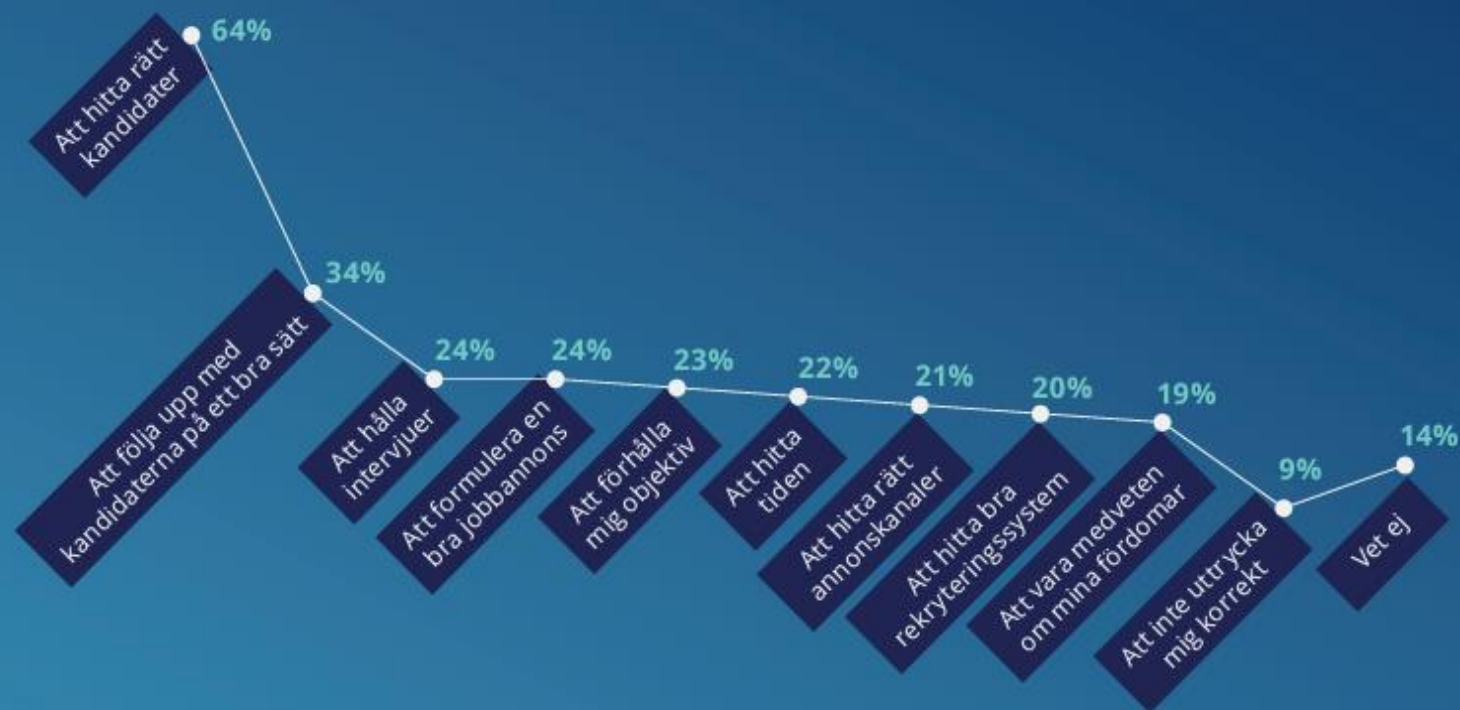


Det kan vara svårt att veta hur man bör framställa sig själv som kandidat i en rekryteringsprocess. Har du lång erfarenhet kan det kännas som en styrka gentemot andra kandidater, men att lista alla extrajobb man haft sedan barnsben är inte alltid fördelaktigt.

Använder man
HEADSCOUTS

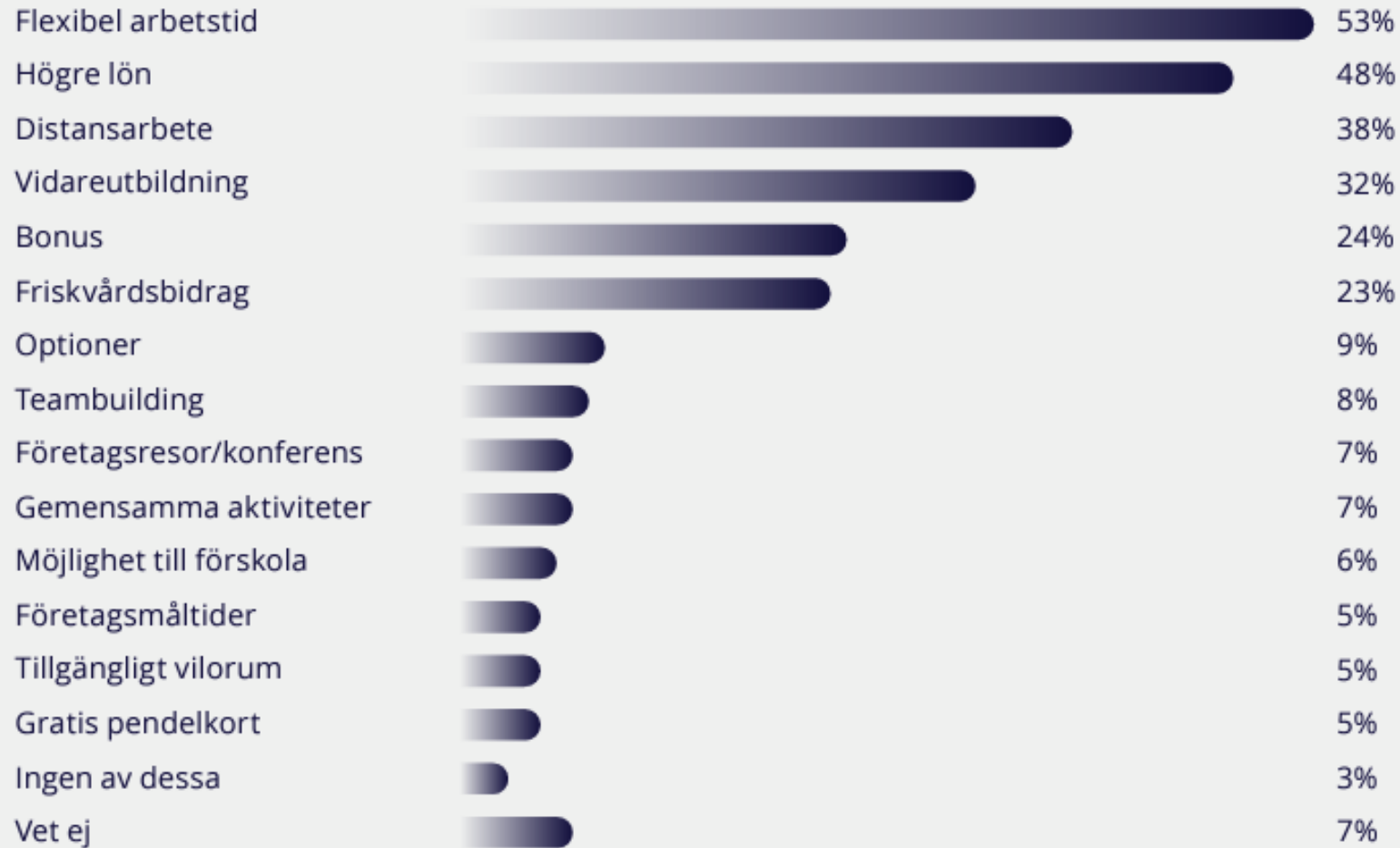
rekryteringslösningar kan det bli enklare för både chefer, rekryterare och kandidater att sätta upp en mall för ansökningen och en kravprofil som hjälper kandidaten att lyfta relevanta kunskaper.

VILKA ÄR DE STÖRSTA UTMANINGARNA I EN REKRYTERINGSPROCESS?



Under pandemin var det många som fick upp ögonen för flexibel arbetstid eller möjlighet till distansarbete. Det är fortsatt ett verktyg som 53 respektive 38 procent av landets chefer använder för att locka rätt kandidater. Högre lön är även ett populärt incitament som används av 48 procent. När det kommer till de största utmaningarna i rekryteringsprocessen anser sex av tio att det är att hitta rätt kandidater. Därefter hamnar alternativen att följa upp med kandidater på ett bra sätt samt att hålla intervjuer högst upp på listan med 34 respektive 24 procent.

VILKA INCITAMENT/FÖRMÅNER ANSER DU ÄR BÄST FÖR ATT ATTRAHERA NYA TALANGER?



För oss på HEADSCOUT är det viktigt att förenkla rekryteringsprocessen, både för de sökande och för de som är på jakt efter nästa talang. Med vår automation och anonymisering kan det både bli enklare att hitta rätt kandidater och att få tillräckligt med tid för att hålla och följa upp intervjuer. Med hjälp av automation kan man säkerställa att alla kandidater besvaras direkt i ansökningsprocessen samtidigt, något som vi vet att det slarvas allt för mycket med. Att lämna kandidaters ansökningar obesvarade eller för den delen inte följa upp i tid är något som kan kosta ett företag mycket i såväl rykte som framtida möjligheter inom rekrytering. På en arbetsmarknad där många kandidater numera väntar svar och uppföljning rätt omgående är detta något som bör prioriteras högre av betydligt fler.

KAPITEL 3

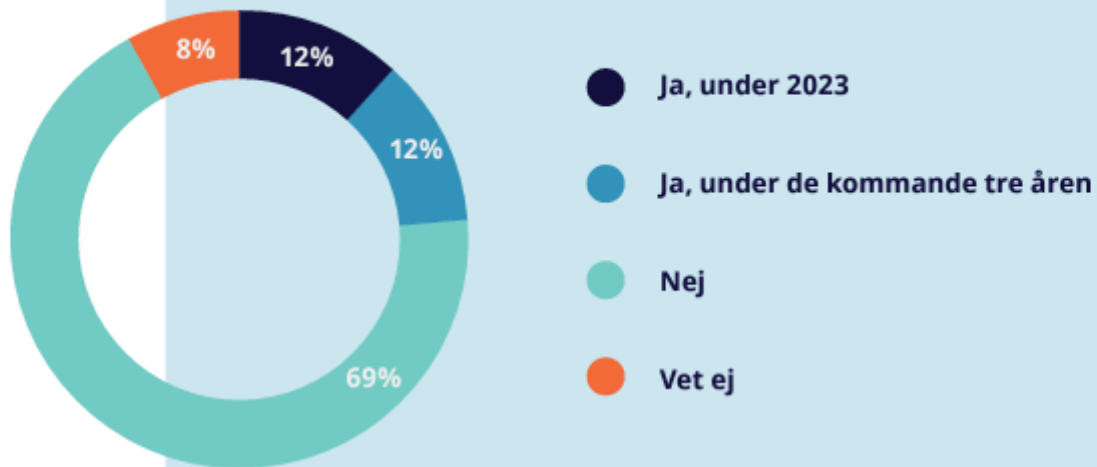
KANDIDATEN & REKRYTERINGEN



24% av svenskarna är rädda att förlora sitt jobb de kommande tre åren

36% av de yngre svenskarna, **18-29 år**, är rädda att förlora sitt jobb de kommande tre åren

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



2022

skulle **43 procent** av svenskarna byta jobb för högre lön

2023

skulle **57 procent** av svenskarna byta jobb för högre lön

HÖGRE LÖN HÅLLER LIV I EN OROLIG ARBETSMARKNAD

Hur resonerar svenskarna inför och under en rekryteringsprocess? Vad är jobbigast och viktigast och vad skulle få svenskarna att söka nytt jobb framöver? För arbetsgivaren som vill attrahera kandidater toppar ett incitament listorna. År 2022 skulle 43 procent av svenskarna byta jobb för högre lön och 2023 har den siffran ökat betydligt. En majoritet av svenskarna, 57 procent, skulle byta jobb av den anledningen idag.

VAD, OM NÅGOT ALLS, SKULLE FÅ DIG ATT SÖKA (NYTT) JOBB FRAMÖVER?

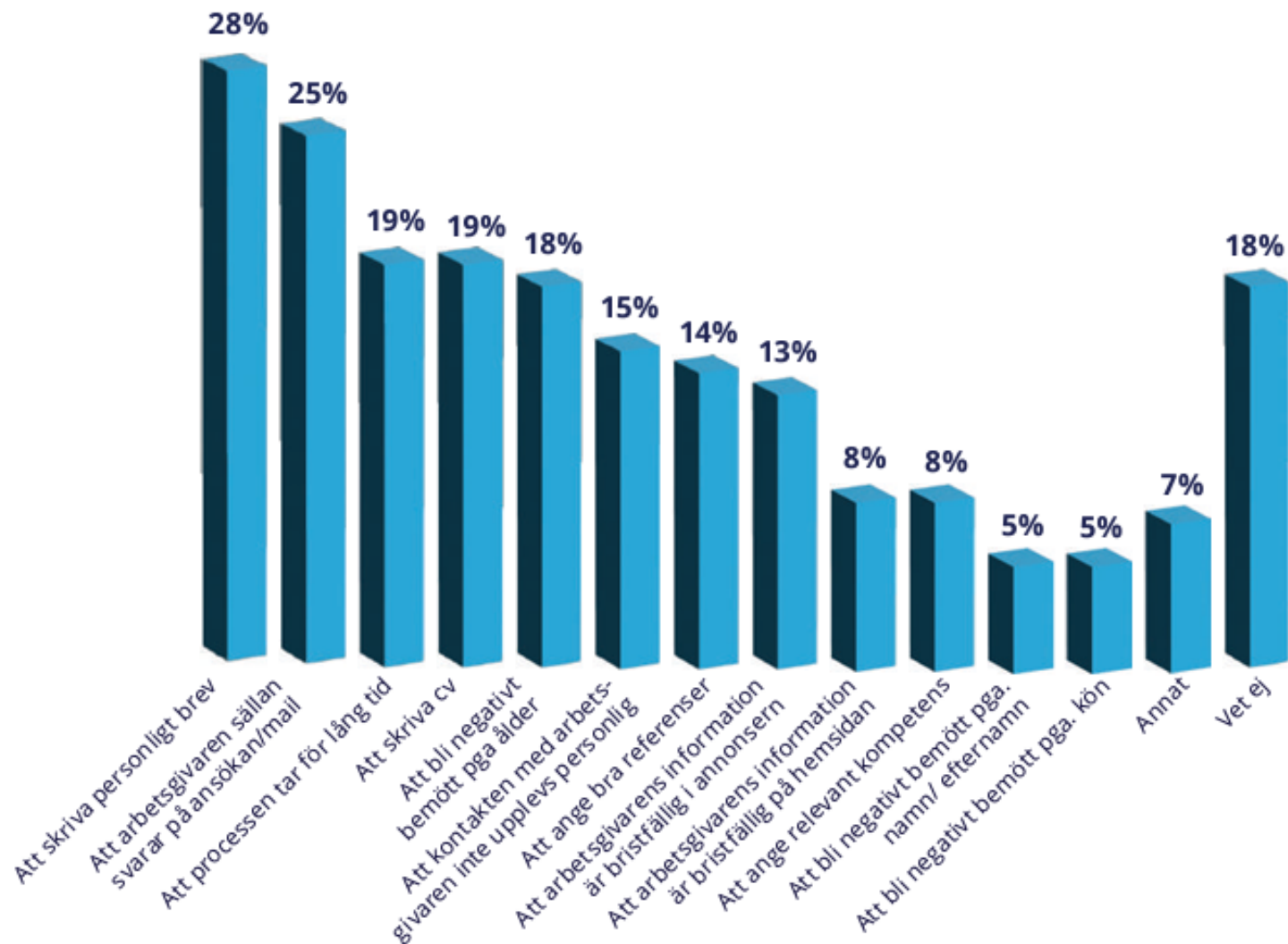


Rekryteringbranschen befinner sig i ständig utveckling och när vi nu går en orolig arbetsmarknad till mötes talar mycket för att kravbilden på arbetsgivare i en rekrytering kommer att höjas. Rapporten visar tydligt att en smidig, snabb och korrekt genomförd rekryteringsprocess med tydliga förväntningar kommer att vara allt viktigare för det företag som vill lyckas attrahera rätt personal. Detta är nämligen något som kandidaterna förväntar sig i dag. För många företag kommer det innebära att man behöver se över och uppdatera sina rutiner vid framtida rekryteringar.

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



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



Det finns flera anledningar till att svenskarna drar sig från att söka ett nytt jobb. Att skriva personligt brev och dålig återkoppling från arbetsgivaren ligger i topp och anses som det jobbigaste i rekryteringsprocessen av 28 respektive 25 procent av svenskarna. När man väl är i processen är det viktigaste att bli korrekt bedömd efter kunskaper och erfarenheter samt att få en snabb återkoppling från arbetsgivaren, enligt 41 respektive 40 procent av svenskarna. Även en smidig och okomplicerad process efterfrågas av mer än en tredjedel.

KAPITEL 4

KANDIDATEN & ARBETSPLATSEN



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

jag har stannat kvar på min arbetsplats pga trygghet	13%
jag har sökt nytt jobb	12%
jag har tagit ett extrajobb	8%
jag har vidareutbildat mig	7%
jag har gått upp i arbetstid	6%
jag har börjat ett nytt jobb	6%
jag har gått ner i arbetstid	4%
jag har löneförhandlat	4%
jag jobbar hårdare/ effektivare än tidigare	4%
Annat	2%

JA,
jag har inte
förändrat något

NEJ,
57%



LYHÖRDA CHEFER HÖGST PÅ ÖNSKELISTAN En del svenskar har genomfört förändringar i yrkeslivet till följd av den ekonomiska oron. Några efterlyser nytt jobb med högre lön, andra stannar på sin arbetsplats för ekonomisk trygghet. Det finns flera anledningar till att svenskarna inte trivs på sin arbetsplats idag och en betydande del planerar också att söka sig vidare framöver. För att lyckas locka rätt kandidater är det viktigt att inte bara veta vad som efterfrågas, utan även vad som fått kandidaten att kika på andra alternativ. Mer än var tionde svensk har valt att stanna kvar på sin arbetsplats för att känna ekonomisk trygghet. I åldrarna 30-39 år är motsvarande siffra en av fem. Tolv procent har valt att söka nytt jobb till följd av ekonomin och åtta procent har tagit ett extrajobb. Allra flest förändringar har skett i åldersgruppen 18-29 år, där 18 procent tagit ett extrajobb och 14 procent har gått upp i arbetstid till följd av ekonomin.

SÅ HAR EKONOMIN FÖRÄNDRAT SVENSKARNAS YRKESLIV

18 procent av de i åldrarna 18-29 år har tagit ett extrajobb

20 procent av de i åldrarna 30-39 år har stannat kvar på sin arbetsplats av trygghetsskäl

Det blir svårt att förutse en eventuell lågkonjunkturs påverkan på arbetsmarknaden, men vi kan redan nu se förändringar i rekryteringsbranschen från både arbetsgivare och arbetstagare. Som det ser ut just nu i början på 2023 är arbetsmarknaden allt annat än statisk och kompetenta kandidater och lediga jobb efterlyses ständigt.

TRIVS DU PÅ DIN ARBETSPLATS IDAG?

Ja, jag trivs mycket bra

Ja, jag trivs helt ok

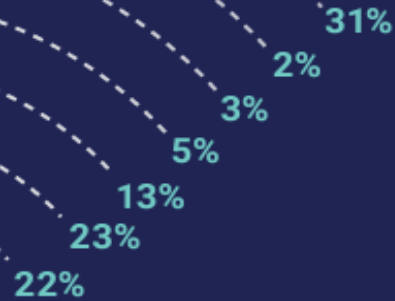
Ja, men funderar på att söka nytt jobb

Nej, jag funderar på att söka nytt jobb

Nej, men det är ändå helt ok

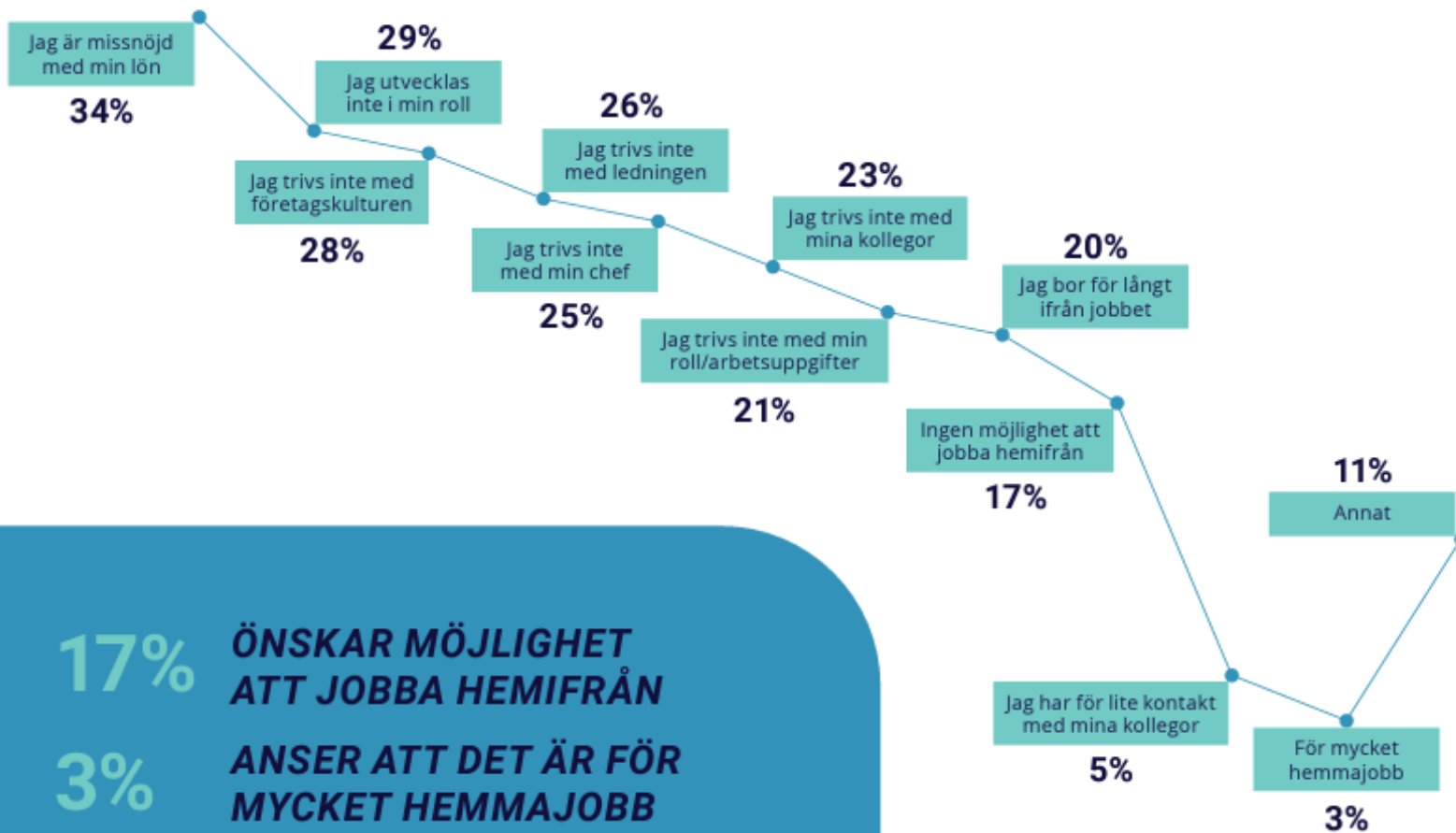
Nej, jag trivs inte alls

Ej relevant, jag arbetar inte



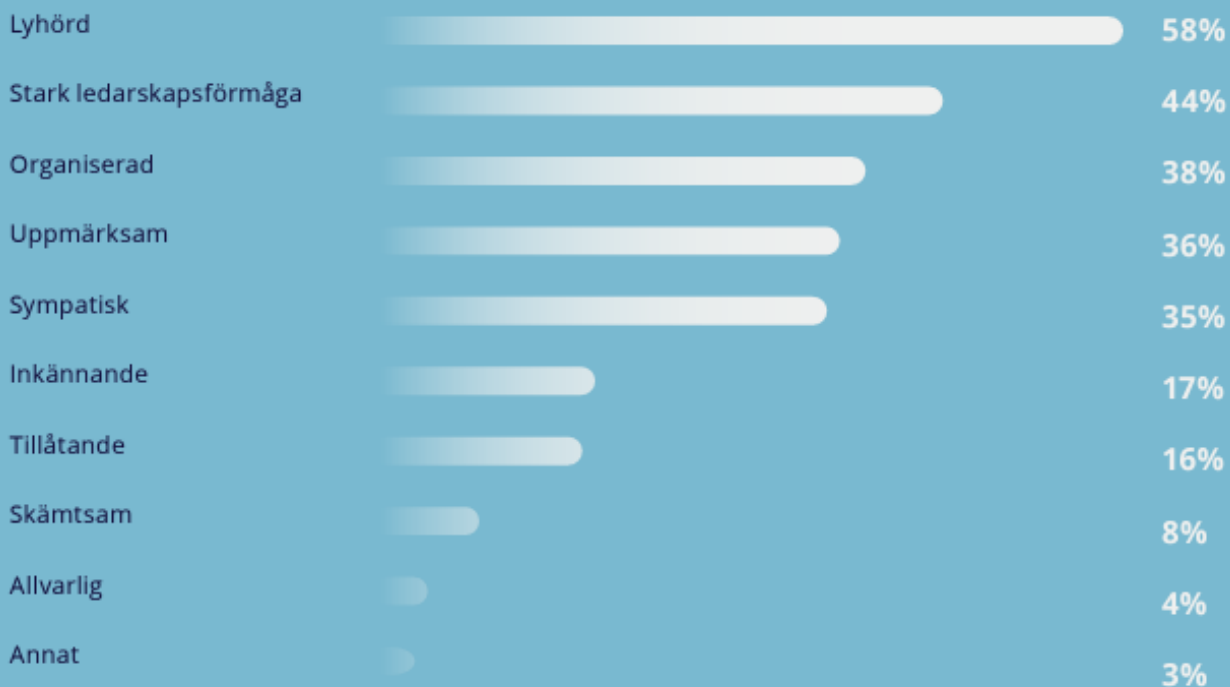
EN TREDJEDEL av svenskarna är missnöjda med sin lön*

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



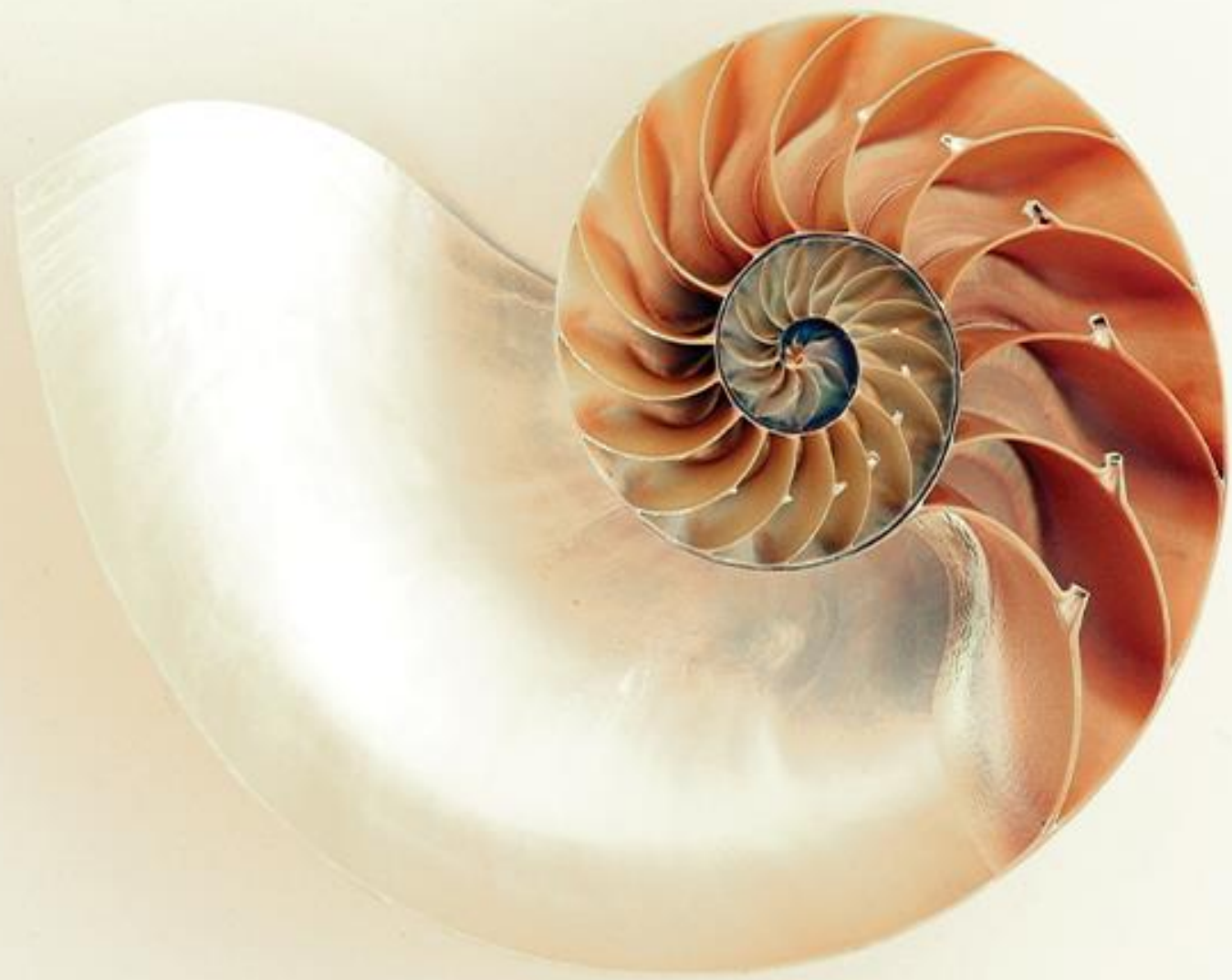
En femtedel av svenskarna trivs mycket bra på sin arbetsplats och lika många trivs helt okej. Hos de som inte trivs är främsta anledningen till missnöjet kopplat till lönen, vilket en tredjedel uppgett. Därefter är avsaknad av utvecklingsmöjligheter en anledning enligt 29 procent. Arbetsmiljön visar sig även vara av betydande orsak till missnöje hos många. En fjärdedel är nämligen missnöjda med företagskulturen, ledningen eller chefen. 23 procent trivs inte med sina kollegor

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



Det är inte bara chefen som ska vara nöjd med sina anställda, utan även det omvända är viktigt för en trivsamt arbetsmiljö. Att känna sig sedd av sin arbetsgivare är av stor vikt för svenskarna och en majoritet, 58 procent, anser att en bra chef ska vara lyhörd. Hela 44 procent av svenskarna efterlyser en stark ledare i sin chef. För att lyckas som chef bör man även vara organiserad, uppmärksam och sympatisk enligt mer än en tredjedel av svenskarna.

Många som söker nytt jobb fastnar helt i hur man framställer sig själv, men det är även viktigt att komma ihåg att relationen ska vara ömsesidig om man söker en seriös och långvarig arbetsplats. Därför hjälper HEADSCOUT många företag att stärka deras employer brand som har en stor betydelse för kandidater på jakt efter sitt nästa jobb. Att tydligt visa på att man är en attraktiv arbetsgivare är i dag viktigare än någonsin och det är något som vi på HEADSCOUT är övertygade om kommer ha en allt större betydelse även framöver.



www.headscout.se

headhunting@headscout.se