

The background is a collage of various business-related icons and images. It includes a world map, several white human silhouettes, a gear, a location pin, a bar chart, and a hand holding a tablet. The text 'IDEA', 'MARK', 'SOLUTION', and 'PERFORMA' is faintly visible in the background.

Rekrutteringsanalysen

2022

Konsulenthuset ballisager har igen i 2022 gennemført den årlige rekrutteringsanalyse for at undersøge virksomheders rekrutteringsproces, holdninger og præferencer.

*Tak til de tusindvis af virksomheder og ledere, der gennem
årene har bidraget med deres erfaringer og viden.
Vi kunne ikke have gjort det uden jer.*



Rekrutteringsanalysen 2022

ISSN: 2596-4976 (online)

ISBN 978-87-996896-1-3

Udgivet af Konsulenthuset ballisager

Redaktion:

Morten Ballisager

Kristoffer Forum

Anne Sofie Sørensen

Jørgen Carstens

Tryk:

GET LABELS ApS

Adresse:

Søren Frichs Vej 40A, 1. sal

8230 Aabyhøj

Tlf. 70 29 40 50

info@ballisager.com

www.ballisager.com

Forord

2022 er normaliseringsåret efter turbulente sæsoner med corona. Nu er det tid til at se på, om corona har flyttet på rekrutteringspraksis. Og hvad gør højkonjunktoren ved rekrutteringspraksis? Svarene er indsamlet i perioden 7/6 - 27/6 2022. Det er en periode, hvor der ifølge bl.a. Jobindex har været en høj efterspørgsel efter arbejdskraft, om end snakken om mangel på arbejdskraft er ved at blive nuanceret af flere og flere forudsigelser om økonomisk afmatning.

Årets rekrutteringsanalyse er på den ene side en fortsættelse af vores mangeårige fokus på foretrukne rekrutteringskanaler – herunder sociale mediers udfordring af “det plejer vi”. På den anden side har vi i år tema-fokus på lederes jobsøgning, dimittenders adgang til jobmarkedet og inklusion af personer med nedsat arbejdsevne på arbejdsmarkedet. Og så tager vi en tour de force rundt i CV og den intimiderende jobsamtale.

I Konsulenthuset ballisager tror vi på, at viden giver bedre muligheder for at tage de rigtige beslutninger og handle derefter. Vi håber, at Rekrutteringsanalysen 2022 gør dig klogere på, hvad virkshederne efterspørger, når de henter deres næste medarbejder.

Rigtig god læselyst.


Morten Ballisager



Indhold

	Forord	3
	Baggrund	5
	Executive summary	8
01	Virksomhedernes rekrutteringskanaler i 2022	
	Virksomhedernes rekrutteringskanaler i 2022	13
	Rekrutteringskanaler 2021: Virksomhedstyper	14
	Tiltag, der kan øge brugen af jobcentret	15
	Uopfordret jobsøgning	16
	Rekruttering af "blue collar" medarbejdere	17
02	Jobsamtalen	
	Sådan skal du IKKE agere under jobsamtalen	19
	Vurdering af finalekandidaterne	20
03	CV & ansøgning	
	Virksomhedernes foretrukne materiale fra jobsøgeren	22
	Brugen af billede på CV	22
	Hvornår bliver ledighed et minus?	23
	Opfyldte ønsker ved seneste annoncerede rekrutteringsproces	24
	Hvilket CV foretrækker de forskellige aldersgrupper?	25
04	Personer med nedsat arbejdsevne	
	Håndsrækning til personer med nedsat arbejdsevne	27
	Hvor og hvordan ansættes personer med nedsat arbejdsevne typisk?	27
	Forpligtet fortrinsadgang til offentlige virksomheder	29
	Virksomhedernes rummelighed ift. personer med nedsat arbejdsevne	29
05	Lederen	
	Attraktive lederegenskaber	31
	Hvorfor er der flere mandlige end kvindelige ledere?	32
	Jobsamtalen med en potentiel leder	33
06	Akademikere	
	Karakteristika knyttet til akademikere	35
	Akademikere blandt medarbejdere i fremtiden	36
	Ansættelse af nyuddannede akademikere	36
	Nyuddannede akademikeres bidrag	37
07	Øvrigt	
	Fremtidens arbejdsmarked	39

BAGGRUND



Konsulenthuset ballisager har igen i 2022 gennemført den årlige rekrutteringsanalyse for at undersøge virksomheders rekrutteringsproces, holdninger og præferencer.

Her kan du læse om forudsætningerne for analysen.

Spørgeskemaet, der ligger til grund for Rekrutteringsanalysen 2022, blev i juni udsendt til 1513 virksomheder. 1002 virksomheder har svaret, hvilket giver en meget tilfredsstillende svarprocent på 66%

Private virksomheder står for størstedelen af besvarelserne (78%):

Tabel 1

Virksomhedstype	Procent
Offentlige virksomheder	22%
Små private virksomheder (1-49 ansatte)	26%
Store private virksomheder (50 ansatte eller derover)	52%

Respondenterne i undersøgelsen har følgende køn og alder:

Tabel 2

Køn	Procent
Mand	43%
Kvinde	56%
Ønsker ikke at svare	1%

Tabel 3

Alder	Procent
18-30 år	5%
31-40 år	16%
41-54 år	50%
55+	28%
Ønsker ikke at oplyse	1%

Af oversigterne fremgår det, at 4 ud af 5 respondenter ligger i aldersgruppen 41 år eller derover, og gennemsnitsalderen på respondenterne er 47 år.

Da de 18-30-årige er underrepræsenteret, har vi slået denne gruppe sammen med de 31-40-årige. Det betyder, at alle tre aldersgrupper – 18-40 år, 41-54 år og 55 år eller derover – repræsenterer minimum 21% af respondenterne.

Endelig bør det bemærkes, at nogle tabeller ikke giver en samlet svarprocent på 100, da procenterne for hver enkelt svarmulighed er rundet af til nul decimaler. Desuden indeholder flere tabeller kun "total"-tallene for det respektive spørgsmål, fordi der her ikke er nogle nævneværdige forskelle mellem svarene modtaget fra respondenter i offentlige versus private virksomheder.

Spørgeskemaet indeholdt 29 spørgsmål, som i analysen er blevet inddelt i 7 temaer.

De 7 temaer er:

1. Virksomhedernes rekrutteringskanaler i 2022

2. Jobsamtalen

3. CV & ansøgning

4. Personer med nedsat arbejdsevne

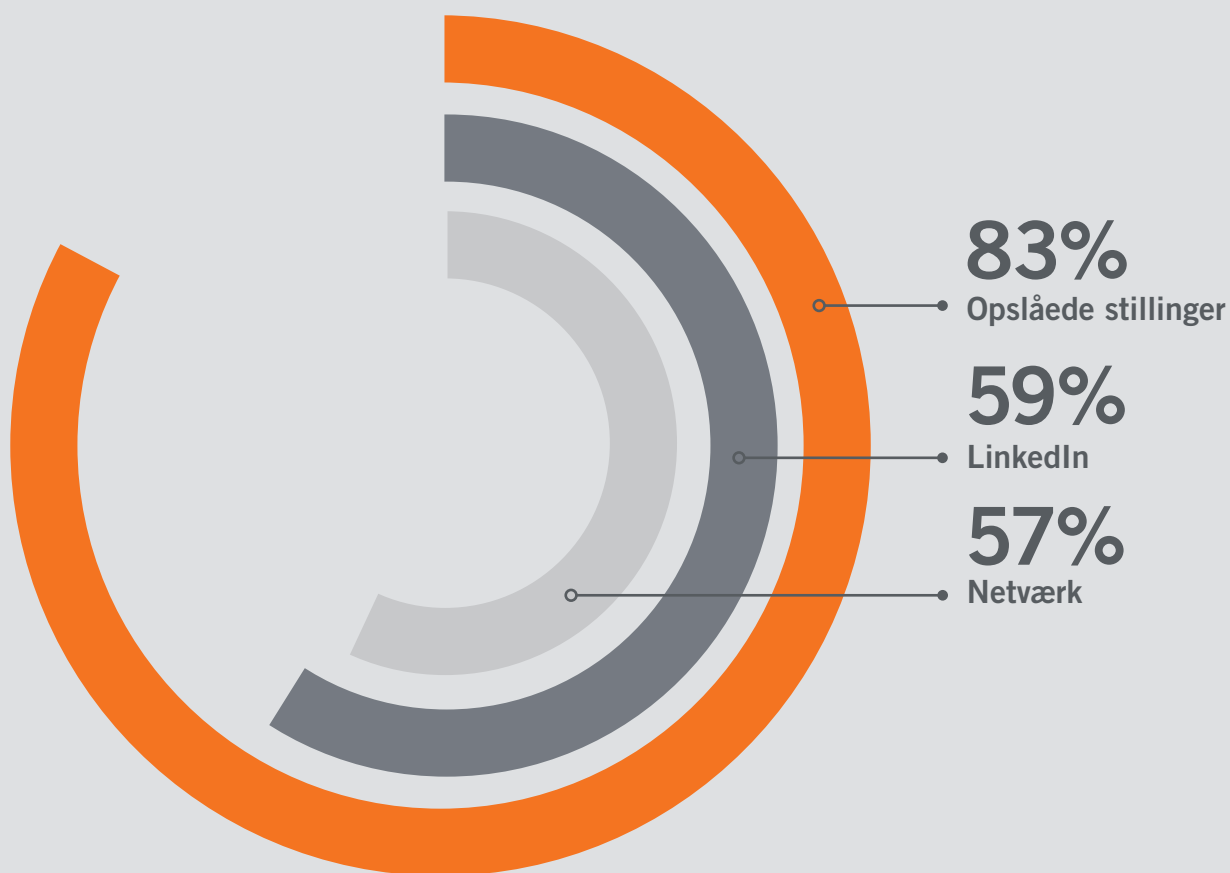
5. Lederen

6. Akademikere

7. Øvrigt

Rekrutteringskanaler

De **tre mest anvendte** rekrutteringskanaler i 2022:



Tiltag, der kan øge brugen af jobcentret

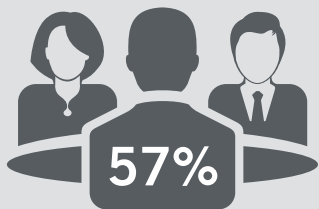
43%

En portal, hvor vi selv kan udsøge profiler

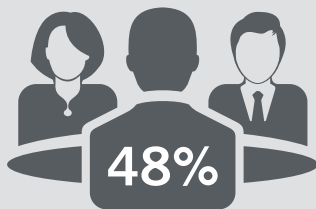
32%

En fast kontaktperson ved jobcentret

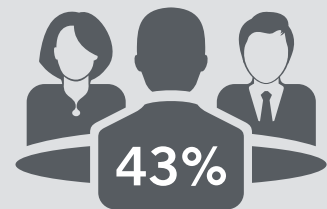
Hvordan skal jobsøgeren IKKE agere under jobsamtalen?



Tale negativt om andre



Have en negativ nonverbal attitude



Være passiv under samtalen

Hvad bliver mest afgørende, når finalekandidaterne holdes op mod hinanden?

80%

Følelsen af, hvem der vil være bedst for virksomheden at arbejde sammen med

20%

Vurderingen af, hvem der bedst lever op til kravene til de faglige kompetencer

Hvad vil I normalt foretrække at modtage, når man søger job hos jer?



Både alm. CV & alm. ansøgning



Kun motiveret CV



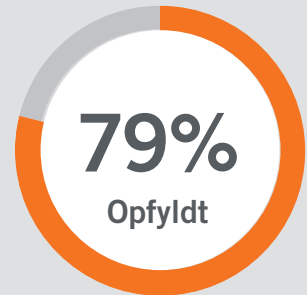


88%

foretrækker et billede på CV'et

Match med stillingsopslag

Ved seneste annoncerede rekrutteringsproces fik virksomhederne 79% af stillingsopslagens ønsker opfyldt



Handicapkompenserende ordninger

53%

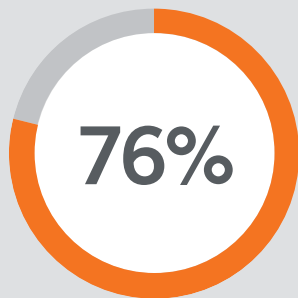
53% kender ikke indholdet i de handicapkompenserende ordninger

Ansættelsesformer

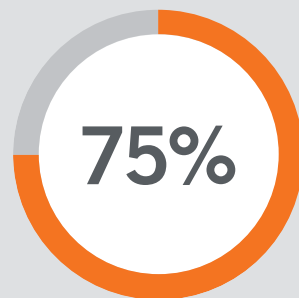
38%

38% forventer at gøre mere brug af fleksible ansættelsesformer i fremtiden

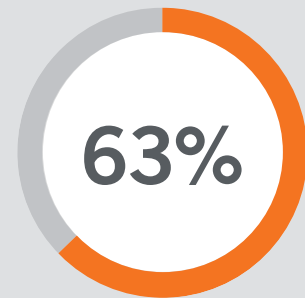
De tre mest nødvendige kompetencer for den ideelle leder



God kommunikator



Forstand på
menneskers samspil



Relationsskabende

De to udsagn, der bedst beskriver akademikere, recruiteren har ansat

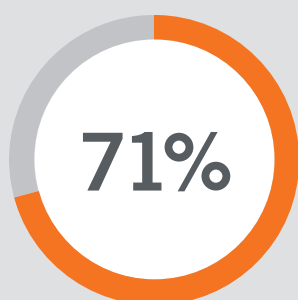


Akademikere skaffer viden, som er vigtig for forretningen

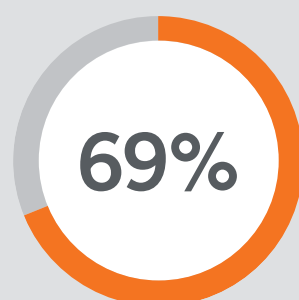


Akademikere er stærkt selvkørende

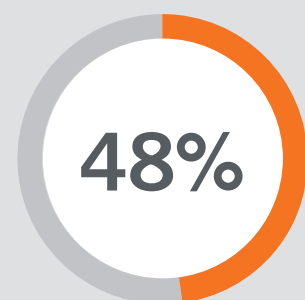
Hvor ansættes nyuddannede akademikere typisk?



Store private
virksomheder



Offentlige



Små private
virksomheder

1. TEMA



Virksomhedernes rekrutteringskanaler i 2022

Hvilke kanaler bruger virksomhederne,
når de skal ansætte?

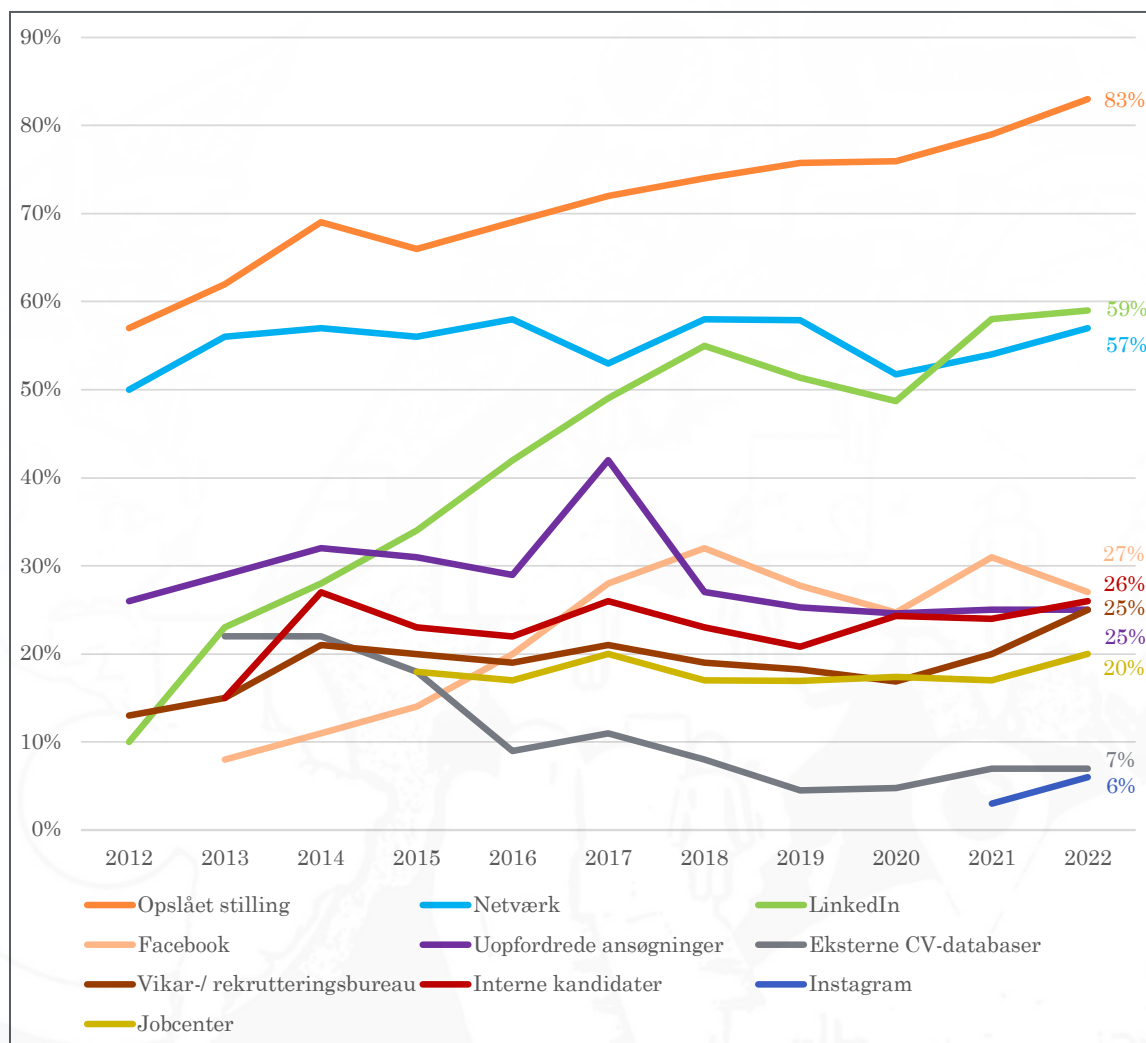
Virksomhedernes rekrutteringskanaler i 2022

For 12. år i træk har vi undersøgt, hvilke rekrutteringskanaler virksomhederne har brugt ved den seneste ansættelse. Formuleringen af spørgsmålet har alle år været den samme, og derfor kan vi konkludere, at forskelle i svarene viser reelle ændringer i brugen af kanaler til at finde nye medarbejdere.

Jobmarkedet er brandvarmt, og virksomhederne arbejder omfattende med de fleste kanaler.

Figur 1

Hvilke kanaler foretrækker virksomhederne, når de skal ansætte (Total)
(Respondenterne havde mulighed for at give flere svar)



Værd at bemærke ...

- b** LinkedIn er på 10 år gået fra 10% til 59% - og har undervejs overhalet det fysiske netværk. Det har ændret jobsøgningsdisciplinen markant.
- b** Også opslåede stillinger er vokset gradvist. Det kan være et udtryk for, at de sociale medier har gjort det lettere for de fleste virksomheder at "opslå" jobbet. Dermed kan sociale medier have medvirket til en øget job-transparens.
- b** Endelig er vikar/rekrutteringsbureauer blevet fordoblet hen over de seneste 10 år - det ser ud til, at tilliden til de private rekrutteringsbureauer vokser.

Rekrutteringskanaler 2022: Virksomhedstyper

Tabel 4

Hvilke kanaler brugte I ved seneste ansættelse?

(Respondenterne havde mulighed for at give flere svar)

	Total	Små private	Store private	Offentlige
Opslået stilling	83%	65%	87%	93%
LinkedIn	59%	52%	70%	43%
Netværk	57%	64%	65%	31%
Facebook	27%	32%	29%	18%
Interne kandidater	26%	9%	36%	22%
Uopfordrede ansøgninger	25%	22%	31%	14%
Vikar-/ rekrutteringsbureau	25%	21%	36%	6%
Jobcenter	20%	24%	17%	22%
Eksterne CV-databaser	7%	7%	10%	2%
Instagram	5%	4%	6%	2%

Værd at bemærke ...

- b** De små private virksomheder har en mere spontan rekrutteringsproces med flittig brug af Netværk, Facebook og jobcentre – markant færre jobopslag.
- b** De store private virksomheder er flittige med alle kanaler – dog i mindre grad jobcentrene.
- b** De offentlige arbejdsgivere er – som de bør være – flittige brugere af opslåede stillinger (om end man kan overraskes over, at den ikke er 100%). Den offentlige rekruttering er nærmest modsat de små private: Opslåede stillinger og ikke megen trafik på de mindre gennemsigtige kanaler. Dog skal man være obs på, at kravet om stillingsopslag ikke forbyder det offentlige i at netværke sig til gode emner.

Tiltag, der kan øge brugen af jobcentret

Efter 8 år med stabil brug af jobcentrene til rekrutteringsopgaver, har vi i år interesseret os for, hvad der kan gøre jobcentret til en større aktør indenfor virksomhedernes rekruttering:

Tabel 5

Hvad kunne få jer til at bruge jobcentret mere, end I gør i dag?

(Sæt op til 3 krydser)

	Total	Små private	Store private	Offentlige
En portal, hvor vi selv kan udsøge profiler	43%	44%	44%	38%
En fast kontaktperson ved jobcentret	32%	33%	31%	31%
Flere kandidater at vælge mellem	22%	24%	23%	18%
Jobcenter-kandidater er ikke gode nok	18%	15%	22%	13%
Dygtigere kontaktperson fra jobcentret, end hvad vi hidtil har oplevet	14%	14%	18%	5%
Bedre tilskudsmuligheder	9%	15%	8%	4%
Andet	19%	15%	17%	28%

Værd at bemærke ...

- b** Virksomhederne vil gerne have adgang til profilerne på en digital platform. Jobnet ser ikke ud til at dække behovet – eller også nyder den bare ikke kendskabsgrad.
- b** Fast kontaktperson fra jobcentret ser også ud til at være efterspurgt.
- b** Der er ingen nævneværdig kritik af jobcenter-medarbejdernes kompetencer.

Uopfordret jobsøgning

Når vi oppe i spørgsmålet om rekrutteringskanaler spørger, hvad der har indgået i rekrutteringsprocessen, så finder vi ikke ud af, hvordan det er foregået. Vi har i nedenstående spørgsmål interesseret os for, hvordan de "ikke-annoncerede" besættes.

Tabel 6

Når eksterne jobsøgere lykkes med at få job hos jer, uden at der har været annonceret et job, hvad er så den typiske "indgang"?

(Sæt op til 3 krydser)

	Total	Små private	Store private	Offentlige
Via en kollegas eget netværk	60%	57%	75%	27%
Via et konkret samarbejde (praktik, løntilskud, studenterjobs mm.), der udvikler sig	41%	38%	42%	39%
Via direkte uopfordrede henvendelser fra job-interesserede	40%	42%	43%	30%
Kontakt via LinkedIn	20%	18%	27%	5%
Via virksomhedens synlige aktiviteter på uddannelsesinstitutioner, jobmesser og lign.	13%	13%	18%	3%
Aldrig sket hos os	12%	9%	3%	37%

Værd at bemærke ...

- b** Det er "kollega-rekruttering", der er den største motor indenfor "det sorte jobmarked" - der, hvor jobs ikke bliver slået op. Det vil sige, at det primært er via de allerede ansatte, at der ansættes nye medarbejdere udenom stillingsopslag. Jobsøgere skal derfor være obs på, hvor deres eget netværk er ansat.
- b** Herudover er "et ben indenfor" et godt princip, hvis man gerne vil have job i en virksomhed/organisation. Det ser nemlig ud til, at løntilskud, praktik, studiejobs mm. benyttes flittigt som rekrutteringskanal.
- b** Endelig kan det bekræftes, at de uopfordrede henvendelser IKKE er døde som virkemiddel.

Rekruttering af "blue collar" medarbejdere

Når det kommer til ansættelsen af blue collar medarbejdere/manuel arbejdskraft, tilkendegiver 47% totalt set, at de ansætter medarbejdere inden for denne kategori. Endvidere svarer 32% af de små private og 63% af de store private, at de ansætter blue collar medarbejdere, hvorimod kun 27% af de offentlige ansætter blue-collar medarbejdere.

Definitionen på en blue collar medarbejder er medarbejdere, der udfører fysisk/manuelt arbejde.

Tabel 7

Hvordan finder I primært jeres "blue collar" medarbejdere?*

(Sæt op til 3 krydser)

	Total	Små private	Store private	Offentlige
Almindelige jobannoncer	65%	42%	66%	90%
Medarbejdernes netværk	50%	51%	55%	27%
Vikarbureauer	28%	10%	36%	7%
Sociale medier	23%	29%	24%	9%
Jobcentre/Jobnet	23%	33%	21%	24%
Personlig henvendelse via telefon/mail fra jobsøgeren	15%	17%	16%	3%
En søgeformular på vores hjemmeside	14%	6%	18%	3%
Personligt fysisk fremmøde fra jobsøgeren	13%	24%	11%	7%
A-kasser	2%	1%	3%	0%

*Dette spørgsmål er kun blevet stillet til respondenter, der har "blue collar"/manuel arbejdskraft ansat

Værd at bemærke ...

- b** Blue collar ansættes ikke væsensforskelligt fra, hvordan funktionærer ansættes. Jobannoncer er dominerende, og så er medarbejdernetværket effektivt.
- b** Vikarbureauer er en stærk kanal indenfor bluecollar.
- b** Sociale medier fylder mindre end ved funktionærer.
- b** Jobcentret er en relativ stor rekrutteringskanal ift. blue collar – derimod fylder A-kasserne nærmest intet.
- b** De tre mest anvendte rekrutteringskanaler ved ansættelse af blue collar medarbejdere er almindelige jobannoncer med 65%, medarbejdernes netværk med 50% og vikarbureauer med 28%.
- b** Særligt adskiller små private virksomheder sig ved, at 33% benytter sig af jobcentre/jobnet.

2. TEMA



Jobsamtalen

Hvordan bør man ikke agere under en jobsamtale, og hvad er vigtigst for virksomhederne i sidste ende?

Sådan skal du IKKE agere under jobsamtalen

Ofte italesættes gode råd og vejledning til, hvordan man skal agere under en jobsamtale. Vi har vendt spørgsmålet om og spurgt ind til, hvad virksomhederne reagerer mest negativt på i forbindelse med en jobsamtale.

Tabel 8

Hvad reagerer du mest negativt på i forbindelse med en jobsamtale?

(sæt op til 3 krydser)

	Total	18 - 40 år	41 - 54 år	55+
Taler negativt om andre	57%	52%	60%	60%
Negativ nonverbal attitude	48%	47%	52%	45%
Jobsøger er passiv under samtalen	43%	40%	45%	44%
Kommer lidt for sent til samtalen	40%	41%	39%	39%
En kraftig lugt	28%	28%	29%	27%
Afbryder flere gange	25%	31%	22%	20%
Udtrykker en markant privat holdning indenfor politik, religion og lign.	17%	13%	17%	22%
En upassende joke	7%	9%	6%	7%
Påklædning, der mismatcher jeres kultur	6%	5%	5%	7%
Bruger samme frase igen og igen	5%	3%	5%	6%
Taler for meget	5%	4%	4%	6%

Værd at bemærke ...

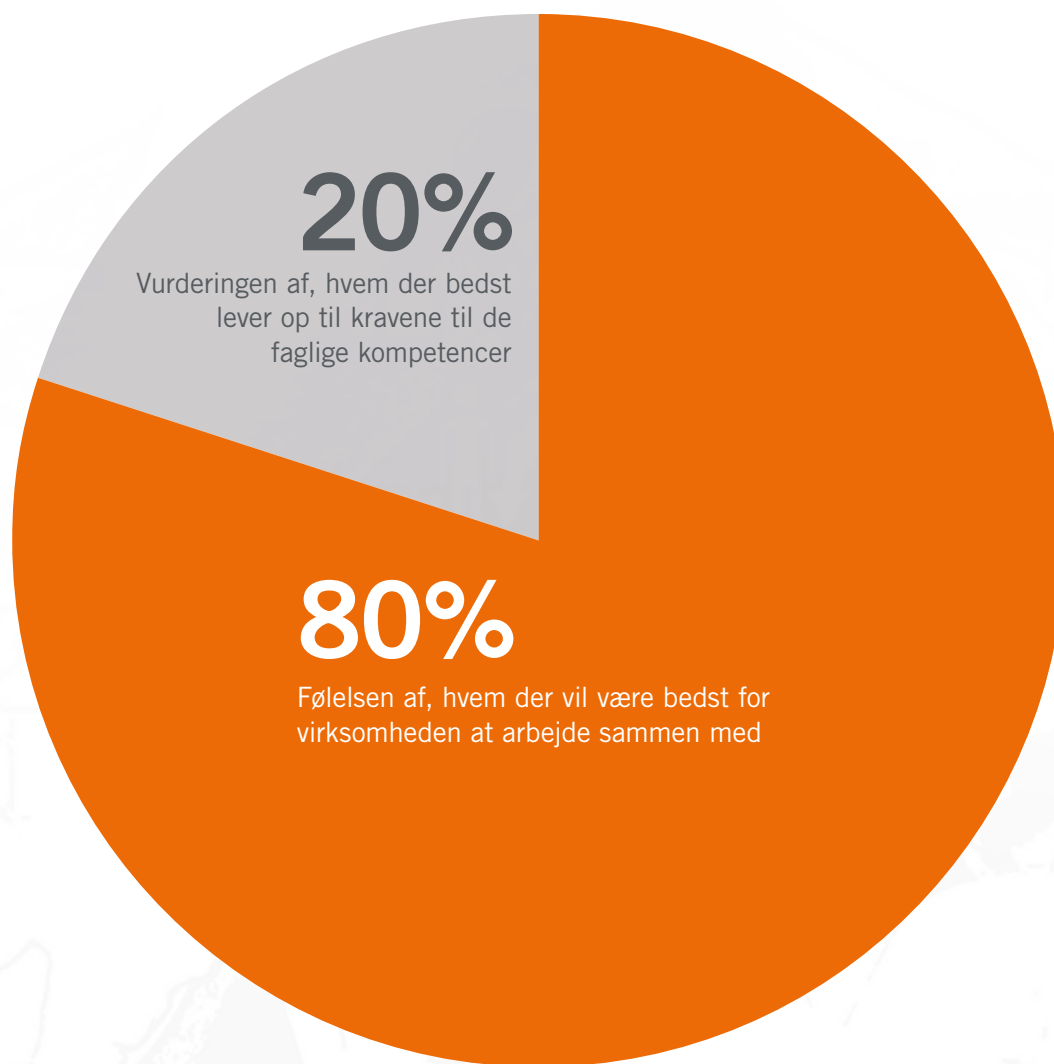
- b** Negativ omtale eller negativ attitude får recruiteren op i det røde felt.
- b** Passivitet og forsinkelse kan bestemt heller ikke anbefales.
- b** Dårlig joke, skidt tøjdag og lidt for megen snak gør ikke så meget.

Vurdering af finalekandidaterne

På den sidste jobsamtale, når kandidaterne endelig holdes op mod hinanden, siger 80% af virksomhederne, at kemien er afgørende frem for de faglige kompetencer.

Figur 2

Når finalekandidaterne holdes op imod hinanden, hvad bliver så mest afgørende?



Værd at bemærke ...

- b** Den sidste jobsamtale handler om "kemi" og ikke om faglighed.

3. TEMA

CV & ansøgning

Hvad foretrækker virksomhederne at modtage fra jobsøgerne, og får de opfyldt alle deres ønsker, når de rekrutterer nye medarbejdere?

Virksomhedernes foretrukne materiale fra jobsøgeren

CV og ansøgning fanger gang på gang vores opmærksomhed – også i år. Vi er nysgerrige på, om der er ved at ske en ændring ift. brug af ansøgninger, bl.a.

Tabel 9

Hvad vil I normalt foretrække at modtage, når man søger job hos jer?

(Her kan du vælge flere svarmuligheder)

	Total	Små private	Store private	Offentlige
Almindeligt CV og almindelig ansøgning	70%	62%	65%	89%
Kun motiveret CV (CV inkl. kort introtekst om motivation)	25%	27%	30%	8%
Kun et almindeligt CV	2%	3%	3%	1%
Ansøgning med link til LinkedIn-CV	2%	6%	1%	1%
Kun en almindelig ansøgning (uden CV)	0%	1%	0%	0%
Andet	1%	1%	1%	1%

Brugen af billede på CV

I løbet af det seneste år har der været en offentlig HR-debat, der har omhandlet non-biased rekruttering. Essensen i denne debat er, om vi bør skærme os selv fra noget af den information, som vi er tilbøjelige til at lave intuitive delkonklusioner ud fra – eksempelvis alder, køn, udseende mm.

Det fik os til at gentage et gammelt spørgsmål fra en tidligere rekrutteringsanalyse – nemlig billede på CV. For billede på CV er jo en form for bias-risiko.

I 2011 tilkendegav 70%, at de syntes, det virkede positivt, at der var et billede på CV'et.

Tabel 10

Foretrækker du billede på CV?

	Total
Ja	88%
Nej	12%

Værd at bemærke ...

- b** Ansøgningen er IKKE død - de fleste foretrækker fortsat CV og ansøgningen.
- b** Det motiverede CV er nok for ¼ af respondenterne.
- b** Til trods for mere og mere snak om “non-biased rekruttering”, så siger 9 ud af 10 ja tak til billede på CV. Det peger på, at non-biased rekruttering slet ikke har bidt sig fast. Måske er det for besværligt.

Hvornår bliver ledighed et minus?

Vi overvåger løbende, hvordan holdningen er blandt arbejdsgiverne til, at en kandidat kommer fra ledighed.

I 2018 stillede vi spørgsmålet: Hvornår bliver ledighed et minus i vurderingen af en kandidat? Her svarede 15% af alle respondenter, at det ikke er et problem med ledighed. I år har 48% af alle respondenter tilkendegivet, at det ikke trækker ned i vurderingen af ansøgere til et job, hvis de er ledige.

Tabel 11

Når du vurderer ansøgere til et job, trækker det så ned, hvis de er ledige?

	Total	Små private	Store private	Offentlige
Nej	48%	51%	47%	48%
Ja, hvis man har mere end 12 måneders ledighed	34%	29%	36%	37%
Ja, hvis man har mere end 6 måneders ledighed	16%	18%	16%	13%
Ja, selv kort ledighed giver et minus i vurderingen	2%	2%	1%	2%

Værd at bemærke ...

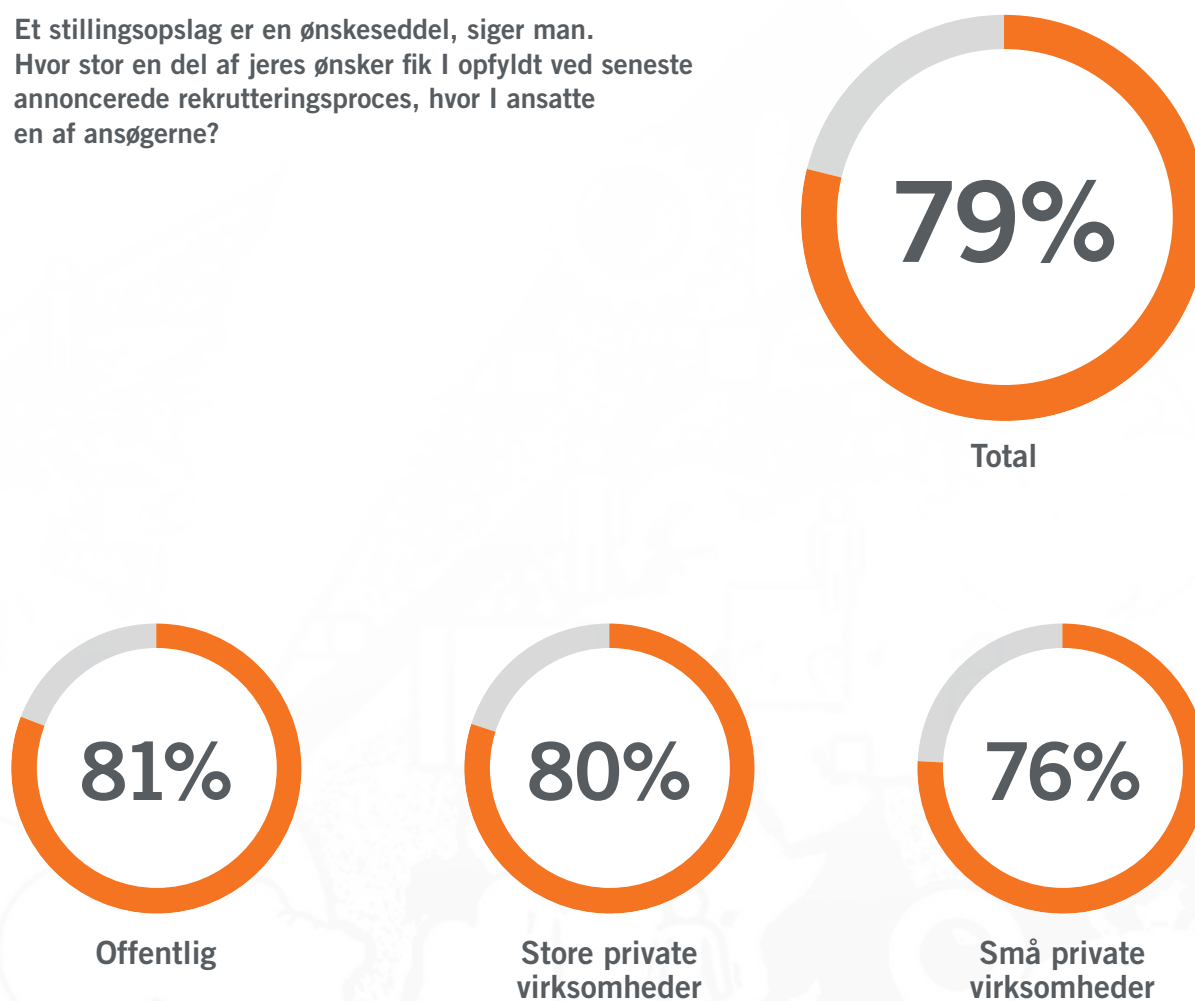
- b** En job-kandidat kan få minuspoint alene ved at være ledig. Det er dog langt de fleste arbejdsgivere, der er ubekymrede for kortere ledighedsperioder. Men de fleste arbejdsgivere bliver skeptiske ved mere end et års ledighed.

Opfyldte ønsker ved seneste annoncerede rekrutteringsproces

Et stillingsopslag har for mange betydning for, hvorvidt de søger en stilling. Vi har spurgt virksomhederne, hvor stor en del af deres ønsker, de fik opfyldt ved den seneste annoncerede rekruttering, hvortil vi har lavet et vægtet gennemsnit af deres svar.

Figur 3

Et stillingsopslag er en ønseseddel, siger man. Hvor stor en del af jeres ønsker fik I opfyldt ved seneste annoncerede rekrutteringsproces, hvor I ansatte en af ansøgerne?

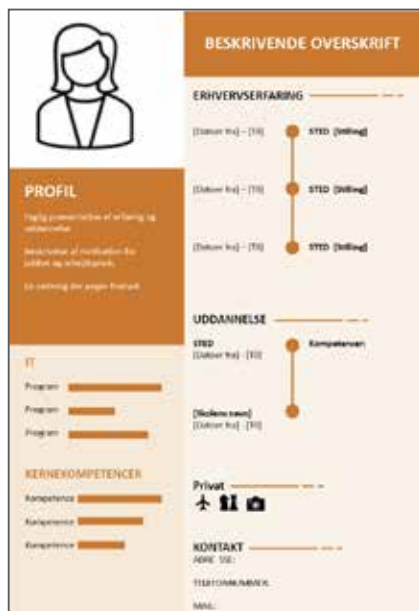


Værd at bemærke ...

- b** Virksomhederne får slet ikke alt det, som de ønsker sig i et stillingsopslag. I gennemsnit lever vinder-kandidaten op til - "kun" - 79% af ønsker/krav i jobopslaget. De små private arbejdsgivere er nede på 76%.

Hvilket CV foretrækker de forskellige aldersgrupper?

CV er nærmest en religion indenfor jobsøgning. Og der kan være forskellige holdninger til, hvad “det rette CV” består af. Et af de emner, som kan være svære at få “indfanget” i denne debat er grafik, layout, det visuelle... Det har vi interesseret os for ved at servere tre forskellige CV-layouts for respondenterne – og der dukkede noget interessant op...



Stærkt grafisk CV



Moderat grafisk CV



Standardiseret CV

Tabel 12

Hvilken CV-op sætning bryder du dig umiddelbart mest om?

(Sæt kryds under det foretrukne billede)

	Total	18 – 40 år	41 - 54 år	55+
Stærkt grafisk CV	33%	41%	32%	27%
Moderat grafisk CV	38%	34%	43%	34%
Standardiseret CV	29%	25%	25%	39%

Værd at bemærke ...

- b** Der er bemærkelsesværdige forskelle på, hvordan et CV bedømmes af forskellige aldersgrupper – jo yngre jo mere grafisk begejstring. Samlet set vinder det, som vi kalder “det moderat grafiske”.



Personer med nedsat arbejdsevne

Hvor og hvordan er det nemmest for personer med nedsat arbejdsevne at finde et job?

Håndsrækning til personer med nedsat arbejdsevne

Der er forskellige tilbud og ordninger til personer med nedsat arbejdsevne for at hjælpe dem ind på arbejdsmarkedet. Vi har spurgt ind til, hvor godt virksomhederne kender disse ordninger – og hvordan de udsatte borgere egentlig får job.

Definitionen på de handicapkompenserende ordninger: *Ved de handicapkompenserende ordninger forstås fire ordninger, som er beskrevet i henholdsvis lov om compensation til handicappede i erhverv og i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats. De fire ordninger er: Personlig assistance, hjælpemidler, fortrinsadgang samt løntilskud til nyuddannede med handicap (isbryderordningen)¹.*

Tabel 13

Kender du indholdet i de handicapkompenserende ordninger?

	Total	Små private	Store private	Offentlige
Ja	32%	23%	28%	49%
Ja, men vi har IKKE gjort brug af dem	15%	14%	14%	20%
Nej	53%	63%	58%	31%

Hvor og hvordan ansættes personer med nedsat arbejdsevne typisk?

Tabel 14

Har I prøvet at ansætte en person med nedsat arbejdsevne (psykisk eller fysisk)?

	Total	Små private	Store private	Offentlige
Ja	65%	58%	66%	68%
Nej	27%	38%	22%	26%
Ved ikke	8%	4%	12%	6%

Værd at bemærke ...

- b** De offentlige virksomheder har markant større kendskab til ordningerne. Med 49% ligger de markant over totalen på de 32%.
- b** Samlet set er der 53% af virksomhederne, der ikke kender de handicapkompenserende ordninger.
- b** De fleste virksomheder har prøvet at ansætte personer med nedsat arbejdsevne. De små private har ansat denne gruppe i lidt mindre omfang – men de har samtidig også færre ansættelser.
- b** Vi kan se, at der er sket en ændring fra 2019, hvor de offentlige svarede med 82%, at de havde prøvet at ansætte en person med nedsat arbejdsevne. Anderledes ser det ud i årets rekrutteringsanalyse, hvor 68% af de offentlige virksomheder har prøvet at ansætte en person med nedsat arbejdsevne.

1. <https://star.dk/indsatser-og-ordninger/handicapomraadet/handicapkompenserende-ordninger/>

Tabel 15

Hvor i jeres virksomhed startede dialogen med personen med nedsat arbejdsevne?

	Total	Små private	Store private	Offentlige
I jeres HR-afdeling	30%	25%	37%	20%
Et andet sted i virksomheden	59%	62%	53%	68%
Ved ikke	11%	13%	10%	12%

Tabel 16

Hvordan "solgte" kandidaten sig til jer?

	Total	Små private	Store private	Offentlige
Vi blev kontaktet af jobcentret/A-kassen	43%	48%	45%	36%
Vedkommende kontaktede os "alene"	22%	21%	18%	30%
Vedkommende kendte en hos os i forvejen	18%	17%	18%	16%
Ved ikke	17%	14%	19%	18%

Værd at bemærke ...

- b** Det ser ikke ud til, at HR er en oplagt indgang, hvis man er borger med nedsat arbejdsevne. I alle typer virksomheder er der tilsyneladende mere adgang udenom HR.
- b** Jobcenter/A-kasse er en væsentlig ressource, når det handler om at hjælpe borgere med nedsat arbejdsevne i job. Det er oftest Jobcenter/A-kassen, der hjælper de udsatte borgere i job.
- b** Vi har spurgt virksomhederne uddybende om, hvorvidt det er A-kassen eller jobcentret. Vi har sendt spørgsmålet til 146 virksomheder (dem, som svarede A-kasse/jobcentret OG som svarede, at vi måtte følge op). 97 har svaret, og heraf svarer 95 respondenter jobcentret, hvorimod kun 2 respondenter svarer A-kassen.

Forpligtet fortrinsadgang til offentlige virksomheder

Definition på fortrinsret: *Når offentlige arbejdsgivere skal besætte en ledig stilling, er de forpligtet til at give en person, der på grund af handicap har vanskeligt ved at få beskæftigelse på det almindelige arbejdsmarked, fortrinsadgang til den ledige stilling².*

Tabel 17

(Til de offentlige) Har du nogensinde ansat en kandidat, der har fortrinsret?

	Total
Ja	10%
Nej	59%
Ved ikke præcis, hvad fortrinsret er	31%

Virksomhedernes rummelighed ift. personer med nedsat arbejdsevne

Når det kommer til virksomhedernes rummelighed ift. personer med nedsat arbejdsevne har 25% tilkendegivet, at de i høj grad er rummelige. De offentlige ligger lidt over totalen med 33%.

Tabel 18

Er I en virksomhed, der er rummelig ift. personer med nedsat arbejdsevne?

	Total	Små private	Store private	Offentlige
I høj grad	25%	23%	22%	33%
I nogen grad	50%	50%	49%	52%
I mindre grad	24%	25%	28%	14%
Slet ikke	1%	2%	1%	1%

Værd at bemærke ...

- b** Hver tredje offentlige arbejdsgiver kender ikke til fortrinsret. Det betyder at handicappede ansøgere ikke får mulighed for at benytte en mulighed ift. lov om kompensation til handicappede i erhverv.

² <https://www.cabiweb.dk/lovstof/fortrinsadgang-for-handicappede/>

A man in a white shirt is looking at a laptop in an office setting. The image is partially obscured by a white geometric shape that contains the text.

Lederen

Hvad karakteriserer en god leder, og hvorfor er der flere mænd end kvinder indenfor ledelse?

Attraktive lederegenskaber

For ganske mange ledere er jobskiftet en svær disciplin. Der er relativt få jobmuligheder og man vil gerne ramme plet, når muligheden byder sig. Vi hjælper til med lidt indsigt i, hvad der efterspørges:

Tabel 19

Hvilke egenskaber/kompetencer er nødvendige for den ideelle leder?

(Sæt op til 5 krydser)

	Total	Små private	Store private	Offentlige
God kommunikator	76%	76%	77%	74%
Forstand på menneskers samspil	75%	69%	78%	72%
Relationsskabende	63%	56%	62%	72%
Resultatorienteret	54%	48%	60%	47%
Forståelse for driften	52%	56%	48%	57%
Strategisk	38%	37%	34%	48%
Ledelseserfaring	36%	31%	41%	31%
Forretningsudvikling	21%	25%	23%	11%
Ydmyg	13%	18%	13%	9%
Økonomistyring	11%	13%	8%	16%
Analytisk	10%	6%	9%	15%
Forstand på salgsprocesser	4%	10%	2%	1%

Værd at bemærke ...

- b** Der er mange af de "bløde" dyder, der scorer højt. Man kan sige, at der er mere søgen efter leadership end efter management.
- b** Højdespringerne på nødvendige egenskaber/kompetencer er god kommunikator med en total på 76%, forstand på menneskers samspil med en total på 75% samt relationsskabende med en total 63%. Resultatorienteret er "kun" på 4. pladsen.

Hvorfor er der flere mandlige end kvindelige ledere?

Vi har bedt de rekrutteringsprofessionelle om at forholde sig til et svært spørgsmål indenfor rekruttering. Næmlig HVORFOR der er flere mænd end kvinder indenfor ledelse.

Tabel 20

	Total	Mand	Kvinde
Der er flere mandlige ansøgere	45%	59%	36%
Det er en tradition at ansætte mænd	20%	10%	27%
Mænd er oftest mere overbevisende i rekrutteringsprocesser	14%	9%	18%
Erfaringerne med mandlige ledere er bedre	2%	3%	1%
Andet	19%	19%	18%

Værd at bemærke ...

- b.** Den primære forklaring – hos både mænd og kvinder – er, at der er flere mandlige end kvindelige ansøgere.
- b.** Der kan dog også ses kønsbetingede forskelle i svarene: De mandlige rekrutterere angiver oftere ubalancen i kønnenes forskellige stræben efter lederjobs end de kvindelige rekrutterere gør.

Jobsamtalen med en potentiel leder

Her har vi undersøgt, hvordan ledere efterlader det bedste indtryk til en jobsamtale.

Tabel 21

Hvad efterlader et stærkt indtryk efter en jobsamtale med en potentiel leder?

(Sæt op til 3 krydser)

	Total	Små private	Store private	Offentlige	Mand	Kvinde
Nysgerrighed	67%	59%	71%	67%	60%	73%
Indsigt i jeres kultur/værdier	64%	57%	67%	64%	62%	66%
Indsigt i jeres produkter/ydelser	51%	54%	47%	55%	52%	50%
Indsigt i jeres organisering	30%	30%	27%	39%	30%	31%
Indsigt i jeres konkurrencesituation	24%	30%	25%	12%	29%	20%
Indsigt i jeres kunder	22%	27%	18%	25%	23%	20%
Indsigt i jeres økonomiske situation	5%	5%	5%	4%	5%	5%

Værd at bemærke ...

- b** De tre områder, der efterlader det stærkeste indtryk efter en jobsamtale med en potentiel leder, er nysgerrighed med en total på 67%, indsigt i kultur/værdier med en total på 64% og indsigt i produkter/ydelser med en total på 51%.
- b** Særligt gør det sig gældende, at temaerne nysgerrighed og indsigt i kultur/værdier har en særlig betydning i store private virksomheder, samt hvis recruiteren er kvinde.
- b** Indsigt i organisering er mest betydningsfuld i det offentlige.

Akademikere

Hvordan kan akademikere være behjælpelige i virksomhederne, og vil der være flere eller færre akademikere i medarbejderstaben fremover?

Karakteristika knyttet til akademikere

Akademiker-området har altid været et stort interesseområde i vores rekrutteringsanalyser. Der er ganske mange akademikere-dimittender, der har svært ved at finde deres første job. Det vil vi gerne hjælpe med – ud fra data og indsigt.

Når det kommer til ansættelsen af akademikere, tilkendegiver 79% totalt set, at de har akademikere ansat. Endvidere svarer 82% af de offentlige virksomheder og 86% af de store private virksomheder, at de har akademikere ansat, hvorimod kun 63% af de små private har akademikere ansat.

Tabel 22

Vælg 1-3 udsagn, der bedst beskriver de akademikere, I har ansat:*

	Total	Små private	Store private	Offentlige
De skaffer os viden, som er vigtig for forretningen	75%	58%	80%	79%
De er stærkt selvkørende	64%	66%	60%	74%
De er gode til teamwork	28%	37%	24%	30%
De er som personer mere nysgerrige end ikke-akademikere	24%	27%	22%	27%
Deres arbejdsproces kan være lidt tidskrævende	15%	18%	14%	14%
De er dyr arbejdskraft	8%	11%	8%	7%
De kan virke lidt "hævede over andre"	7%	6%	6%	8%
De er ikke så gode til at forstå kunderne	4%	7%	4%	3%

**Dette spørgsmål er kun blevet stillet til respondenter, der har akademikere ansat*

Værd at bemærke ...

- b** Vi gav virksomhederne nogle forskellige svarmuligheder – 4 positive og 4 negative. Det var de fire positive der scorede højest – uden afvigelse. Virksomhederne er med andre ord temmelig positive omkring deres akademiske medarbejdere.
- b** Det scorer særligt højt, at akademikere bringer vigtig viden ind i organisationen, og så bliver de anerkendt for at være særdeles selvkørende.

Akademikere blandt medarbejderne i fremtiden

Tabel 23

Vil akademikere udgøre en større eller mindre andel (af medarbejderne) i jeres virksomhed fremover?*

	Rekrutteringsanalysen 2017 (Total)	Total	Små private	Store private	Offentlige
Større	37%	30%	23%	31%	33%
Uændret	54%	61%	68%	60%	56%
Mindre	4%	4%	6%	3%	6%
Ved ikke	5%	5%	3%	6%	5%

* Dette spørgsmål er kun blevet stillet til respondenter, der har akademikere ansat

Ansættelse af nyuddannede akademikere

Tabel 24

Har I prøvet at ansætte nyuddannede akademikere?

	Total	Små private	Store private	Offentlige
Ja	64%	48%	71%	69%
Nej	31%	50%	22%	27%
Ved ikke	5%	2%	7%	4%

Værd at bemærke ...

b Der forudses mere efterspørgsel efter akademiker-ressourcerne, men i et lidt aftaget tempo ift. 2017.

Nyuddannede akademikers bidrag

Det er særligt interessant at undersøge, hvad de nyuddannede akademikere ansættes til. Det er jo dem, som netop oplever en vanskelig søge-periode.

Tabel 25

Hvad bidrager jeres nyuddannede akademikere mest med?

(Sæt op til 3 krydser)

	Total	Små private	Store private	Offentlige
Forskellige analyser	55%	36%	61%	58%
IT og digitalisering	37%	33%	44%	24%
Skriftlig kommunikation	26%	32%	19%	38%
Administrativt arbejde	24%	22%	20%	37%
Marketing	15%	26%	14%	8%
Strategiprocesser	14%	12%	13%	19%
Grøn omstilling	12%	5%	16%	7%
Ved ikke	12%	15%	10%	15%
Kundeservice	9%	13%	8%	9%
GDPR	3%	3%	4%	1%

* Dette spørgsmål er kun blevet stillet til respondenter, der har prøvet at ansætte nyuddannede akademikere

Værd at bemærke ...

- b** Det ser ud til, at akademikerne oftest bidrager med analyser – på baggrund af de analytiske færdigheder de kommer med, må man formode. Analyser er primær-bidraget i alle organisationstyper.
- b** I de store private er der også stort fokus på IT og digitalisering. Mens de små private og offentlige bruger de nyuddannede til skriftlig kommunikation.
- b** Kommercielle opgaver fylder en del i de små private (marketing), mens grøn omstilling kun er nævneværdig, når det handler om de store private virksomheder.
- b** I det offentlige er der ganske meget administrativt arbejde til akademikerne.



Øvrigt

Hvad er virksomhedernes forventninger til fremtidens arbejdsmarked?

Fremtidens arbejdsmarked

Tabel 26

Forventer I at gøre mere brug af fleksible ansættelsesformer (projektansættelser, freelancere, vikariater mm.) i fremtiden?*

	Total	Små private	Store private	Offentlige
Ja	38%	43%	38%	34%
Nej, status quo	58%	53%	57%	62%
Nej, mindre	4%	4%	5%	4%

* Svarkategorien "ved ikke" er udeladt

Tabel 27

Forventer du, at I er flere, færre eller et uændret antal medarbejdere om et år?

	Total	Små private	Store private	Offentlige
Flere	54%	59%	62%	28%
Uændret	31%	32%	26%	45%
Færre	13%	6%	10%	24%
Ved ikke	2%	3%	2%	3%

Værd at bemærke ...

- b** Ser vi på brugen af fleksible ansættelsesformer, tilkendegiver 57% af totalen, at andelen vil forblive uændret. Særligt er det interessant at bemærke, at små private virksomheder forventer at gøre markant øget brug af fleksible ansættelsesformer i fremtiden med 43%.
- b** Når vi belyser fremtidens medarbejdersituation, kan vi se, at flere virksomheder forventer at skulle rekruttere flere medarbejdere i løbet af det kommende år (54%).

Konsulenthuset ballisager er en landsdækkende, HR-virksomhed, vi er specialister i professionelle matchprocesser mellem kandidater og virksomheder. Vi arbejder med rekruttering, outplacement og karriererådgivning for ledige, samt “fastkørte” medarbejdere.

I Ballisager Executive hjælper vi desuden topledere i jobskifte.

Vores rådgivning er vidensbaseret, og vi gør os umage med at finde den rette løsning til den konkrete udfordring.

Vi er kendte for årligt at udgive Rekrutteringsanalysen, Kandidatanalysen samt vores stærke netværk af virksomheder. Vi tilstræber altid at skabe professionelle, engagerede og uhøjtidelige relationer til vores kandidater og kunder.

Vi har blandt andet løst opgaver for:
Nationalbanken – Maersk Drilling – Arla – Erhvervsministeriet
Salling Group – Danish Crown – Københavns Universitet
BDO – Ineos og mange flere.

