



IT & TECH PROFESSIONALS REPORT 2020

IT & Tech Professionals Report 2020 ger dig insikterna som hjälper ditt företag att attrahera IT-specialister.

VI TAR VÅRT ANSVAR GENOM ATT ANALYSERA MARKNADEN OCH HA KOLL PÅ TRENDERNA INOM REKRYTERING

Det här är andra året vi på Wise IT genomför "IT & Tech Professionals Report" – en undersökning gjord för att se hur IT-specialister tänker kring att söka jobb och vad som är viktigt på jobbet. Resultatet som redovisas i årets rapport är baserat på 1 158 stycken IT-specialisters svar. Undersökningen genomfördes från mitten av mars till mitten av april 2020.

För oss på Wise IT är det viktigt att inte bara undersöka vad marknaden säger – utan också att försöka förstå vad som ligger bakom svaren och komplettera med praktiska råd och rekommendationer.

I rapporten får du bland annat ta del av insikter så som att 68% av IT-specialisterna är intresserade av nytt jobb. 38% av dem är passiva och söker inte aktivt jobb medans 30% aktivt letar efter ett nytt uppdrag. Bara 55% av IT-specialisterna är nöjda med sin lön och 37% hittade sin nuvarande jobb genom att söka tjänsten själv via en jobbannons.

"Årets undersökning är genomförd under tidiga delen av den stora omställningen som arbetslivet just nu är mitt inne i på grund av utbredningen av covid-19. Situationen ser givetvis olika ut för olika företag men många tvingas ta svåra beslut om neddragningar och pausade projekt. Det blir också en utmaning att behålla engagemanget hos de personer som finns kvar.

Vi är övertygade om att sättet som företag agerar på här och nu kommer att påverka attraktionskraften som arbetsgivare framåt. Även om vi ännu inte vet exakt vad som kommer att vara förändrat när vi kommer ur det här kan vi vara säkra på att behovet av specialister inom IT kommer att fortsätta att vara stort. Då blir det viktigare än någonsin att säkerställa att organisationen har rätt kompetens för att vara konkurrenskraftig framåt. Specialisterna kommer att vilja arbeta hos och göra affärer med värderingssanna bolag som upplevs agera på ett schysst sätt."

Mathias Linarfve, VD på Wise IT

RESPONDENTERNA

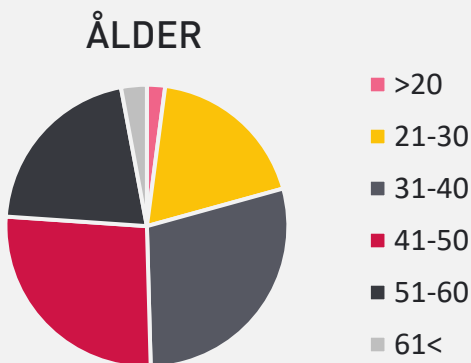
IT-SPECIALISTERNA SOM SVARAT PÅ UNDERSÖKNINGEN

Rapporten är baserad på 1158 IT-specialisters svar. Här ser du mer detaljerad information om respondenterna.

KVINNOR	26,7%
MÄN	71,7%
ANNAT / VILL EJ UPPGE	01,6%

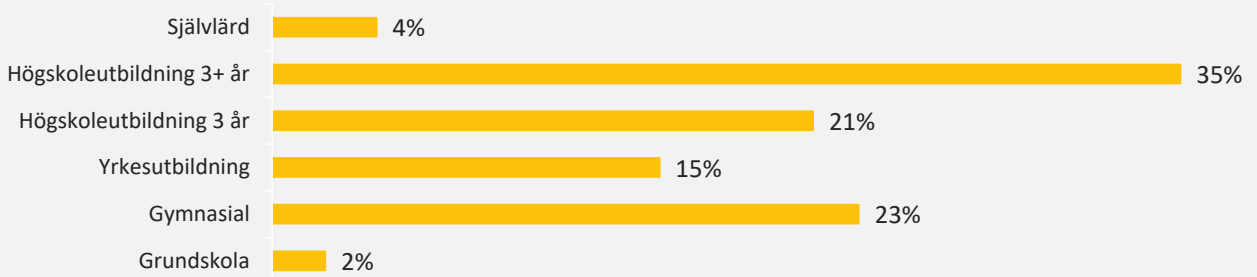


25 % AV
RESPONDENTERNA
HAR EN ROLL MED
PERSONALANSVAR

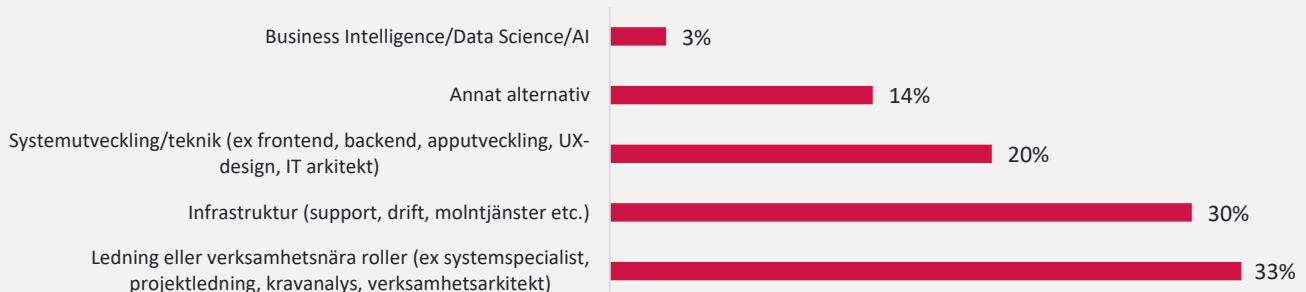


78 % AV DE MED
PERSONALANSVAR
ÄR MÄN

UTBILDNINGSNIVÅ



AFFÄRSOMRÅDE



RESPONDENTERNA

Så här såg den geografiska fördelningen ut.

STOCKHOLMS LÄN

44%

VÄSTRA GÖTALANDS LÄN

26%

SKÅNE LÄN

18%

ANNAN REGION

11%





SÖKA JOBB

I det här avsnittet får du ta del av IT-specialisternas tankar om rekrytering och om att söka jobb. Du får svar på i vilka forum IT-specialister letar efter nya jobb, hur många som faktiskt är intresserade av ett nytt jobb – och hur stor andel som hoppat av rekryteringsprocesser för att de varit för krångliga.

SÖKA JOBB

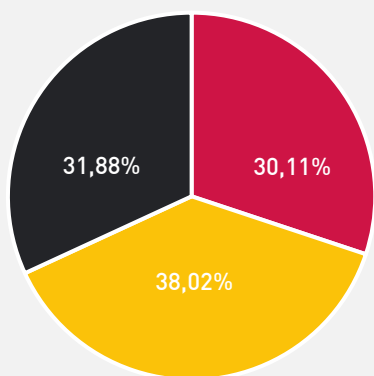
PASSIVA IT-KANDIDATER VS. AKTIVT JOBSÖKANDE IT-SPECIALISTER

Även om undersökningen genomfördes under mars och april 2020 verkar respondenternas svar inte ha blivit påverkade av covid-19-krisen på det vis som vi på Wise IT hade föreställt oss. Vi misstänkte att en turbulent omvärld skulle göra människor mindre benägna att söka sig till nya arbetsmöjligheter i högre utsträckning än vad studien visar. Detta var något som överraskade oss eftersom tryggheten för många blir sämre i och med ett byte av arbetsplats.

Hela 68,13 % svarade att de är intresserade av nytt jobb. 30,11 % av dessa söker jobb aktivt medan 38,02 % är intresserade om rätt tillfälle dyker upp. Resterande 31,88 % är nöjda med sin nuvarande tjänst och vill inte byta.

SKILLNADER MELLAN REGIONERNA

Undersökningen visar en viss skillnad mellan de olika regionerna. Bland annat att

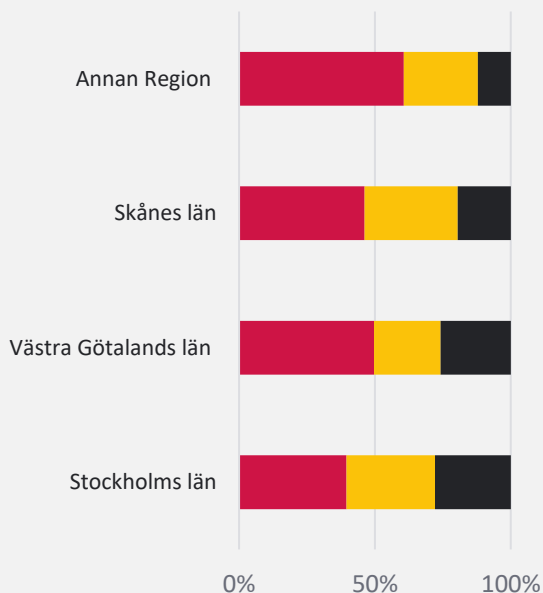


- Ja, jag söker aktivt efter nytt jobb
- Ja, men letar inte aktivt idag
- Nej, är nöjd där jag är

IT-specialister i områdena utanför storstadsregionerna Stockholm, Göteborg och Malmö i större utsträckning söker jobb aktivt.

Vi kan också se att regionen Skåne samt de som svarat Annan region inte är lika nöjda med sina arbetsplatser som i Stockholm och Västra Götaland.

I våra dialoger med IT-specialister ser vi att de som finns utanför storstäderna gärna tar sig an distansjobb. Vi kan också se att de flesta större bolag, som huvudsakligen finns i de större städerna, ger anställda möjlighet att arbeta på distans, och därmed konkurrera med arbetsgivare på mindre orter.



- Ja, jag söker aktivt efter nytt jobb
- Ja, men letar inte aktivt idag
- Nej, är nöjd där jag är

SÖKA JOBB

KRÅNGLIGA ANSÖKNINGAR OCH MOBILANPASSNING

Hela 38,02 % av kandidaterna inom IT är passiva. Det vill säga att de är intresserade av ett nytt jobb – men söker inte aktivt. Search är ett verktyg allt fler företag använder sig av för att attrahera passiva kandidater till en tjänst. Men frågan är om det räcker med search för att nå rätt kandidat? Lika viktigt är det att göra sig synlig i flöden och digitala sammanhang där en passiv kandidat enkelt kan ta steget att visa intresse.

ENKLA FORMULÄR OCH ANSÖKNINGSPROCESSER

Svaren visar att 68 % (69 % 2019) hade sökt ett jobb via mobilen om möjligheten fanns. Chockerande nog är det många företag som fortfarande inte mobilanpassat sina jobbannonser, vilket leder till att de tappar många kvalitativa kandidater. Att ha krav på att bifoga cv är ett exempel på en onödig tröskel till att visa intresse eftersom de flesta av oss sällan har filer lagrade på telefonen.

MÅNGA KANDIDATER FALLER BORT I LÅNGA ANSÖKNINGSPROCESSER

Precis som förra året svarar 68 % att de någon gång har avbrutit en jobbsökning



7 AV 10

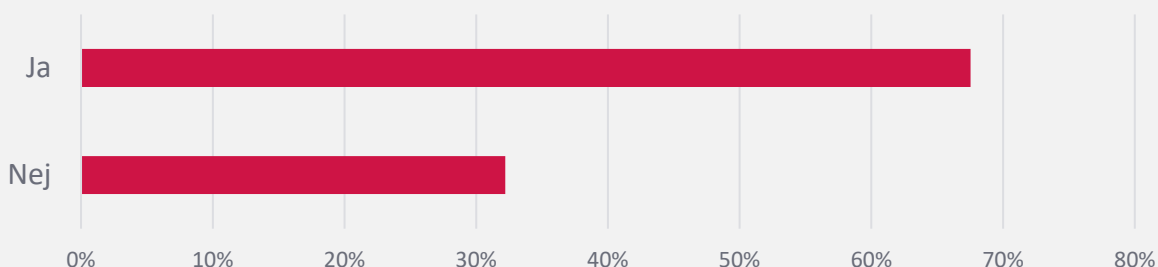
HADE VELAT SÖKA JOBB VIA MOBILEN OM MÖJLIGHETEN FANNS.

för att det varit för krångligt. Med undantag för åldersgruppen 31-40 (32,13 %) svarar samtliga åldersgrupper att de har avbrutit en ansökan för att det varit för krångligt.

Vi behöver göra det lättare för att söka IT-jobben – men också lättare för de som väl sökt tjänsten att stanna kvar i processen.

Är personligt brev nödvändigt? Är IQ, EQ och personlighetstester nödvändigt för alla roller? Kanske är det dags att bli lika flexibla mot våra kandidaterna som vi är mot våra kunder?

HAR DU AVBRUTIT EN ANSÖKAN FÖR ATT DET VARIT FÖR KRÅNGLIGT ATT SÖKA JOBBET?



6 TIPS PÅ HUR DU KAN SKAPA BÄTTRE ANSÖKNINGSFORMULÄR

1

Tänk mobilt – formuläret ska vara tillräckligt enkelt att fylla i med en hand stående på en trång buss.

2

Slopa krav på cv och personligt brev. Det är få som har sitt cv som en pdf i sin mobil.

3

Ta bort alla obligatoriska fält förutom möjligen kontaktuppgifter. Använd gärna lösningar som kan koppla personens LinkedIn-profil till ansökan.

4

Lägg till svarsalternativ på ansökningsfrågorna, hellre än fritextfält, så att det blir enkelt att klicka i snabbt via mobilen.

5

Ta endast med nödvändiga frågor i första steget. Resten kan du ta via telefon!

6

Gamification, chattfunktion eller liknande kan vara ett roligare och mer personligt sätt att genomföra en ansökan.

Vill du veta mer om hur du kan bygga en bra karriärsida och konverteringsvänliga formulär? Besök "Insikter och kunskap" på www.wiseit.se för fler tips!

SÖKA JOBB

VAR LETAR IT-SPECIALISTERNA EFTER JOBB/UPPDRAG?

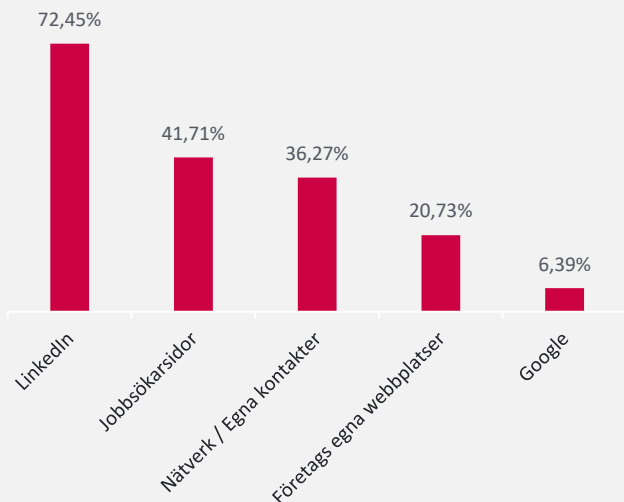
Vi frågade IT-specialisterna vilka kanaler de främst skulle använda för att söka jobb (flervalsalternativ).

Liksom förra året kan vi se att LinkedIn är den föredragna plattformen för IT-specialister. Hela 72 % väljer LinkedIn. Därefter ser vi jobbsökarsidor (42 %), nätverk/egna kontakter (36 %), företagets egen webbplats (21 %) samt Google (6 %).

SKILLNADER MELLAN OLIKA ÅLDRAR

Förra året såg vi en skillnad mellan de olika åldersspannen. Det gör vi även i år. LinkedIn fortsätter att vara mest populärt i åldersgrupperna 31-40 (76 %) samt 41-50 (76 %) medan det ligger något längre i både de yngre och äldre åldersgrupperna.

TOPP 5 – KANALER FÖR JOBBSÖKANDE



Även om Google inte är en stark kandidat i jämförelse med LinkedIn, kan vi se att de yngre åldrarna (>20 samt 21-30) googlar mer än de äldre respondenterna.

Åldersspannen 41-50, 51-60 samt 60< använder sitt nätverk i något större utsträckning än vad de yngre åldersgrupperna gör. Vi ser det som en naturlig följd av att vi bygger och breddar våra nätverk under karriären.

NÅGRA SNABBA TIPS FRÅN OSS

Vår rekommendation till dig som arbetsgivare är att arbeta strukturerat med LinkedIn, både för att nå de personer som aktivt söker efter jobb och de personer ni proaktivt vill skapa kontakt och dialog med genom nätverkande.

Bra sökordsoptimerat innehåll är viktigt både på er egen webbplats och i alla jobbannonser. En bra jobbsökarsida har nämligen en väl optimerad plattform och genom att du använder relevanta sökord i dina annonstexter har du möjlighet att få bra synlighet på såväl Google som direkt på jobbsökarsidan.

Vill du ha fler tips? Besök [Insikter och kunskaper på vår webbplats](#) för att ta del av SEO-optimering för rekryterare

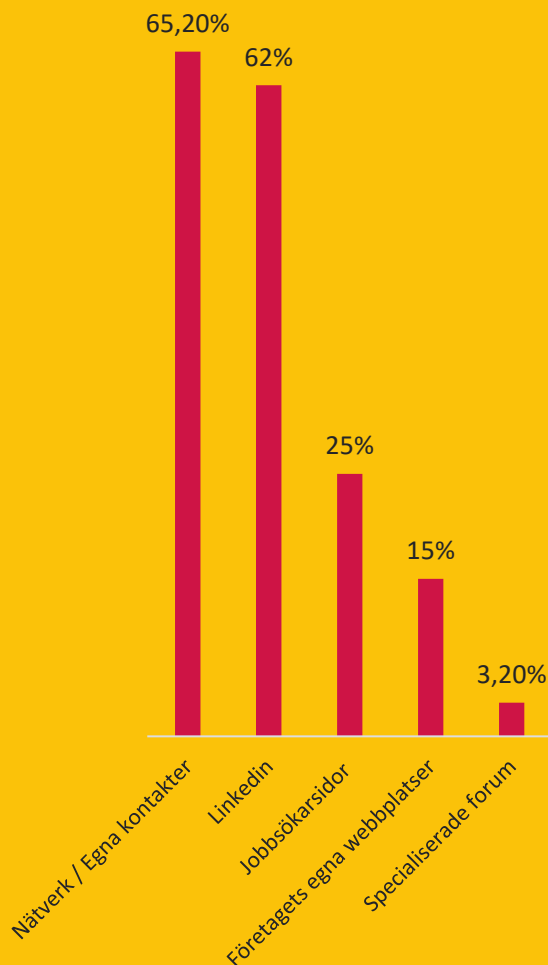
KONSULTER SÖKER FÖRST OCH FRÄMST NYTT UPPDRAG VIA SITT NÄTVERK OCH EGNA KONTAKTER

Undersökningen visar en skillnad mellan de IT-specialister som vill bli rekryterade och de konsulter som söker nytt uppdrag. För att bli rekryterad är LinkedIn den mest prioriterade kanalen. När det gäller konsulter ser det dock annorlunda ut. LinkedIn är på andra plats för egen konsulter – medan söka nytt uppdrag genom sitt egna nätverk/kontakter seglar upp på första plats. Hela 65,2% av egen konsulter använder i sitt egna nätverk när de söker nytt uppdrag.

Att bygga ut sitt nätverk med konsulter som besitter specialistkompetens är avgörande för att ni som företag ska vara konkurrenskraftiga. Att bygga nätverk av egen konsulter inom specialistområdet *Ledning eller verksamhetsnära roller (ex systemspecialist, projektledning, kravanalys, verksamhetsarkitekt)* är viktigare än inom något annat specialistområde. Här är det nämligen 72,5% som först och främst använder sitt nätverk när hen söker nytt uppdrag.

ETT SNABBT TIPS FRÅN OSS

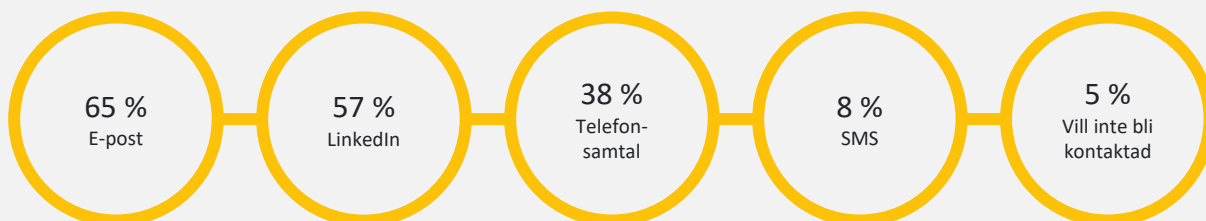
Se över vilka kompetenser ni internt behöver inom snar framtid – och se till att hålla dessa nära. Detta kan vara konsulter med särskild intressant kompetens eller med branschfarenhet som är gynnsamt för uppdrag hos er



SÖKA JOBB

HUR VILL DU HELST BLI KONTAKTAD GÄLLANDE NYA JOBBMÖJLIGHETER?

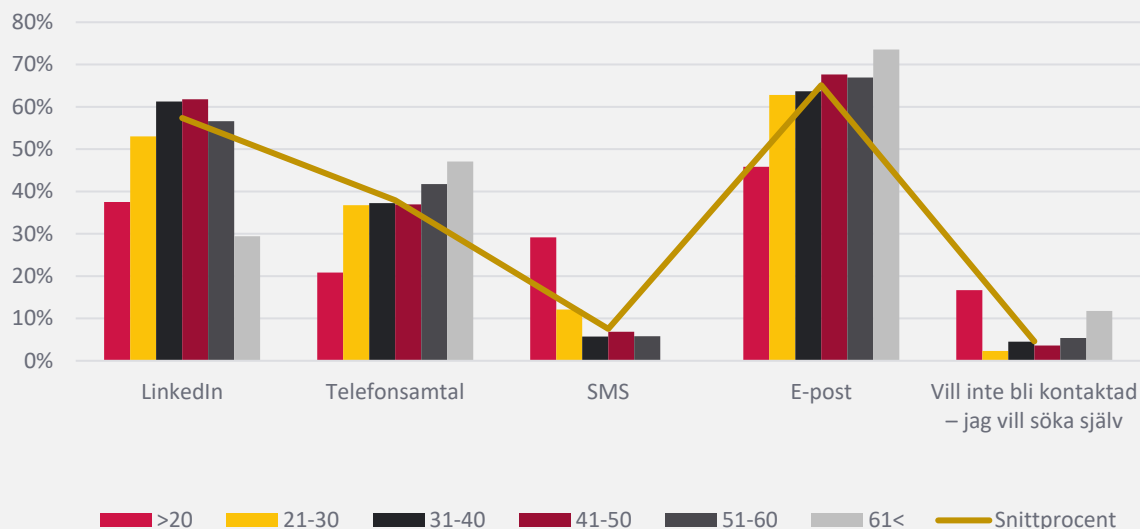
Likt förra årets undersökning är e-post är det sätt som de flesta vill bli kontaktade på gällande nya jobb­möjligheter 65 % (75 % 2019). Därefter LinkedIn (57 %), telefonsamtal (38 %) och sms (8 %). Bara 5 % säger att de föredrar att inte bli kontaktade alls. Vi hör ofta att utvecklare och andra IT-specialister är trötta på kontaktförfrågningar via LinkedIn. Därför är det anmärkningsvärt att den siffran fortfarande är så hög. Det finns ingen märkbar skillnad mellan olika yrkesgrupper inom IT & Tech när det kommer till den här frågan. Sociala medierna Facebook och Instagram samt appen Whatsapp fick 0,1% samt 1% och är därför inte med i grafiken nedanför.



Vi ser en viss skillnad mellan de olika åldersgrupperna. Vi kan se att ju äldre du är, desto mer föredrar du att bli kontaktad via mejl. Svaren visar också att LinkedIn är ett forum som är bäst lämpat för åldersgrupperna 31-50. Vi ser dessutom, likt förra året, att sms är mer föredraget av personer under 20 år.

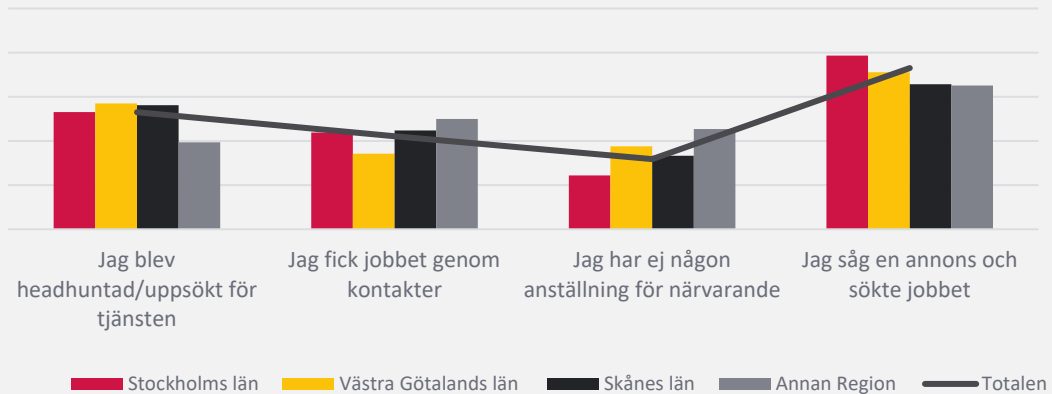
TIPS FRÅN REKRYTERAREN!

"Genom att vara flexibel och inte bara hålla dig till en metod kommer du att förbättra kandidatupplevelsen. Prova en kombination av de olika kontaktvägarna, till exempel att du ringer först och sen följer upp med ett InMail eller ett mejl, eller tvärtom"



SÖKA JOBB

HUR GICK DU IN I DIN NUVARANDE ANSTÄLLNING?



På frågan hur IT-specialisterna gick in i sina nuvarande anställningar svarade 37 % att de såg en annons och själva sökte tjänsten. 26 % svarade att de blivit headhuntade/upsökta för tjänsten. 21 % svarande att de fick sitt jobb via kontakter och sitt eget nätverk. 16 % har idag inte någon anställning.

I kontakterna med våra kunder kan vi se att många företag har interna incitamentsprogram för att göra det möjligt för anställda att tipsa om andra IT-specialister som skulle kunna jobba på företaget. Det är oftast den snabbaste, och billigaste vägen för att rekrytera in kompetens. Men för att nå utanför de existerande nätverken, blir det också allt viktigare att synas i digitala kanaler med ett attraktivt arbetsgivarvarumärke riktat till IT-specialister.

Platsannonser spelar också fortsatt en viktig roll, då hela 37 % av respondenterna funnit sitt jobb genom att de sett en annons och sökt det jobbet. För att ytterligare bredda sig utanför sina egna nätverk, är det bra att knyta kontakt med t.ex. rekryteringsbolag som har uppbyggda nätverk inom olika kompetensområden.

SKILLNADER MELLAN DE OLIKA REGIONERNA

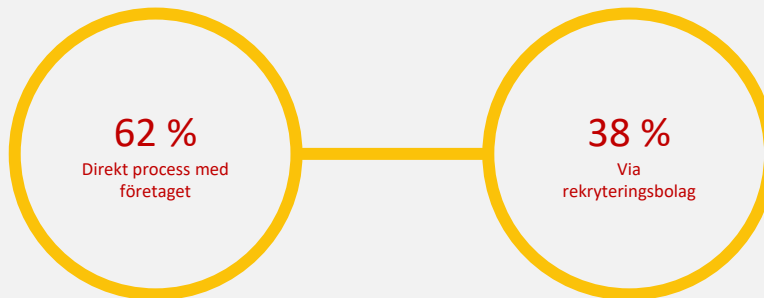
I Stockholmsregionen svarar hela 39,5 % att de sett en jobbannons och sökt tjänsten själv, medan 29 % av IT-specialisterna i Västra Götaland anger att de blivit headhuntade/upsökta för sin nuvarande tjänst. Vi kan också se att IT-specialister utanför Stockholm, Västra Götaland och Skåne i större utsträckning använder sig av sitt nätverk när de söker nytt jobb.

SEARCH ÄR VIKTIGT – MEN FÖRETAG BEHÖVER KOMPLETTERA MED ANDRA ARBETSMETODER

Länge har det pratats om search som en ny och innovativ metod vid rekrytering. Vi ser det idag som en etablerad metod vi vet fungerar. Men som rapporten visar har 37 % av IT-specialisterna själva sett en annons och sökt tjänsten. Vi behöver bli bättre på att fånga upp de personer som kan tänka sig att visa intresse själva. Det gör att vi både effektiviserar vårt arbete och sparar tid.

SÖKA JOBB

BLEV DU REKRYTERAD IN I DITT NUVARANDE JOBB GENOM REKRYTERINGSBOLAG ELLER DIREKT VIA FÖRETAGET?



I år ställde vi frågan om IT-specialisten i fråga blev rekryterad in i sin nuvarande roll via ett rekryteringsbolag eller direkt via företaget. 62 % svarade att de blev rekryterade via en direkt process med företaget medan 38 % fick jobbet via rekryteringsbolag.

SKILLNADER MELLAN REGIONER

Vi kan se att det skiljer sig något mellan de olika regionerna. I Skåne (61 %) och i Västra Götaland (61 %) är det större andel IT-specialister som blivit rekryterade direkt via företaget än via rekryteringsbolag (31 % och 33 %). I Stockholm har fler blivit rekryterade via rekryteringsbolag än i övriga Sverige (42 %). I Annan region kan vi se att majoriteten (69 %) blivit rekryterade direkt via bolaget snarare än via ett rekryteringsbolag.

Vi tror att orsaken till att vi ser en skillnad mellan regionerna, med större andel IT-specialister som hittar nytt jobb via rekryteringsbolag i de större städerna jämfört med övriga Sverige, har att göra med utbud av och efterfrågan på kandidater. Det tar mycket tid att rekrytera, och är det inte en del av kärnverksamheten så läggs uppgiften ofta på extern rekryteringspartner.

Det är däremot fortsatt många som rekryteras direkt av företaget, och vi kan även se en trend hos svenska företag att man bygger upp sina interna Talent Aquisition-team för att möjliggöra tillräckligt snabb tillväxt genom nyrekryteringar. Fördelen med att ha sitt eget Talent Aquisition-team inom IT, är att teamet ofta har bra koll på verksamheten, kulturen och den tekniska miljön och har nära kontakt med rekryterande chefen. Att ta in externa rekryteringskonsulter som stöttar med just IT-rekryteringar på plats när företag har höga rekryteringsmål, har ökat i popularitet senaste åren, mycket på grund av effektivitetsvinsterna.

SKILLNADER MELLAN ÅLDERSGRUPPERNA

Vi kan se att fler i de yngre målgrupperna blivit rekryterade via rekryteringsbolag (21-30, 47 % samt 31-40, 36 %) än de äldre åldersgrupperna.

De i sin tur blir oftare rekryterade direkt via bolaget (41-50, 59 % samt 51-60, 63 %) Som individer bygger vi våra nätverk under våra karriärer, därför är det naturligt att de högre åldersgrupperna (41-60) i större utsträckning rekryteras genom direkt process med företagen. Vid yngre ålder har man ofta inte lika stort nätverk att utgå ifrån, och då blir rekryteringsbolag en viktigare länk mellan kandidat och företag.

SÖKA JOBB

DÄRFÖR HOPPAR IT-SPECIALISTERNA AV PROCESSEN



Vi frågade IT-specialisterna vad som skulle kunna få dem att hoppa av en rekryteringsprocess. 35 % svarade att oengagerade chefer, medarbetare och rekryterare skulle kunna få dem att tappa intresset för rollen och hoppa av. 34 % skulle hoppa av på grund av att hen inte fått någon återkoppling alls – eller fått dålig återkoppling från bolaget eller rekryteringsbolaget.

IT-specialisterna är uppvaktade och kan oftast välja mellan flera olika möjligheter. Därmed blir det extra viktigt att rekryterare och chefer har klart för sig och kan prata kring vad som är fördelarna med rollen och hur företaget och teamet är.

Lika viktigt är det att hålla hög kvalitet genom hela processen, i allt från intervjumetodik, återkoppling och genomgång av de viktiga delarna i rollen. Alla som har dialog med kandidaten representerar varumärket och blir en viktig del i helhetsupplevelsen. Att IT-specialisterna svarar att grundläggande saker som att återkoppla alls och återkoppla bra visar att det finns mycket att förbättra..

DU SOM CHEF OCH REKRYTERARE ÄR DEN SOM HAR STÖRST INVERKAN PÅ KANDIDATUPPLEVELSEN

Du har väl hört talas om vikten av en positiv kandidatupplevelse? Vi utgår ifrån att rekryteringsfirmor, liksom själva, är medvetna om betydelsen av att skapa en bra känsla hos kandidaterna. Hur är det med företag som inte är specialiserade inom rekrytering?

Vi tror att många förknippar kandidatupplevelsen med själva intervjutillfället – men på Wise IT anser vi att det genomsyrar hela processen, från annons till erbjudande. Hur enkelt det är att söka, får man något svarsmejl, hur personligt bemötandet är, intervjumetodiken, tempot, antal steg i processen, återkoppling och feedback och så vidare.

I mitt dagliga arbete som kandidatansvarig lägger jag ner mycket tid på att engagera mig i personers intresse, mål och utmaningar. Jag sitter inte där för att bocka av min checklista utan jag vill lära känna personen yrkesmässigt för att kunna knyta en professionell kontakt och hjälpa till att hitta rätt utmaning i arbetslivet, nu eller senare.

Detta tar tid och handlar inte bara om ett trevligt samtal. Du som rekryterande chef tillsammans med teamet behöver vara engagerade genom hela processens gång.

Här är några tips som jag hoppas kan hjälpa dig.

ANSÖKAN:

1. Mobilanpassad webbplats är ett måste, majoriteten söker via en mobil enhet idag. Det ska vara tydligt och ha så få steg som möjligt.
2. Slopa cv, personligt brev och långa motiveringsfrågor i ansökan – det är få som hinner eller orkar lägga ner tiden innan de ens vet om de är aktuella för tjänsten. Ta det istället efter första samtalet om det känns relevant då.
3. Alla kandidater är ambassadörer. Låt personen få veta att ansökan är mottagen och låt det inte gå mer än en vecka för att meddela om de kommer med i processen eller inte.

Tar urvalet längre tid är tänkt, informera om det! Var personlig och ge feedback, det uppskattas av majoriteten.

INTERVJUMETODIK:

1. Många är nervösa. Mitt bästa tips är att själv vara avslappnad och glad för att "bryta isen". Börja sedan att kort berätta om syftet och upplägget samt ge en bild av er som verksamhet. Det är dock lätt att man tar över samtalet och pratar för mycket om organisationen.
2. Första samtalet handlar också om att ta reda på vem person är på andra sidan så var lyhörd och nyfiken. Jag ställer ofta följdfrågor kopplade till det de berättar för att få ett bättre flyt i samtalet.
3. Var inte fler än två personer vid första intervjutillfället, det skapar bara mer nervositet - det är trots allt inte ett förhör.

ÅTERKOPPLING & FEEDBACK


1. Om personen fortfarande är intresserad och kvar i processen är det nu extra viktigt att fortsätta ha täta dialoger, även om det drar ut på tiden. Ring och berätta varför det tar tid. Lägg in en påminnelse i kalendern minst 1 gång i veckan för att höra av dig med information.

Var transparent - ska fler intervjuas innan ni kan ge besked, berätta det, det uppskattas också.

2. Är personen inte relevant för tjänsten och ni haft ett samtal, ring och ge en personlig återkoppling, så fort ni kommit fram till detta beslut. Jag upplever att många prioriterar bort det. Glöm inte att personen sitter och väntar på svar, de är era ambassadörer.
3. Många specialister är ofta i flera olika processer när de väl bestämt sig för att söka nytt jobb. Det är superviktigt att vara snabb med att återkoppla och transparent i dialogen för att visa intresse. Lovar du att höra av dig på måndag, gör det oavsett om du har information eller inte - det kan vara avgörande för en person som står mellan två erbjudanden.

Tina Banic,

Talent Relations Specialist på Wise IT

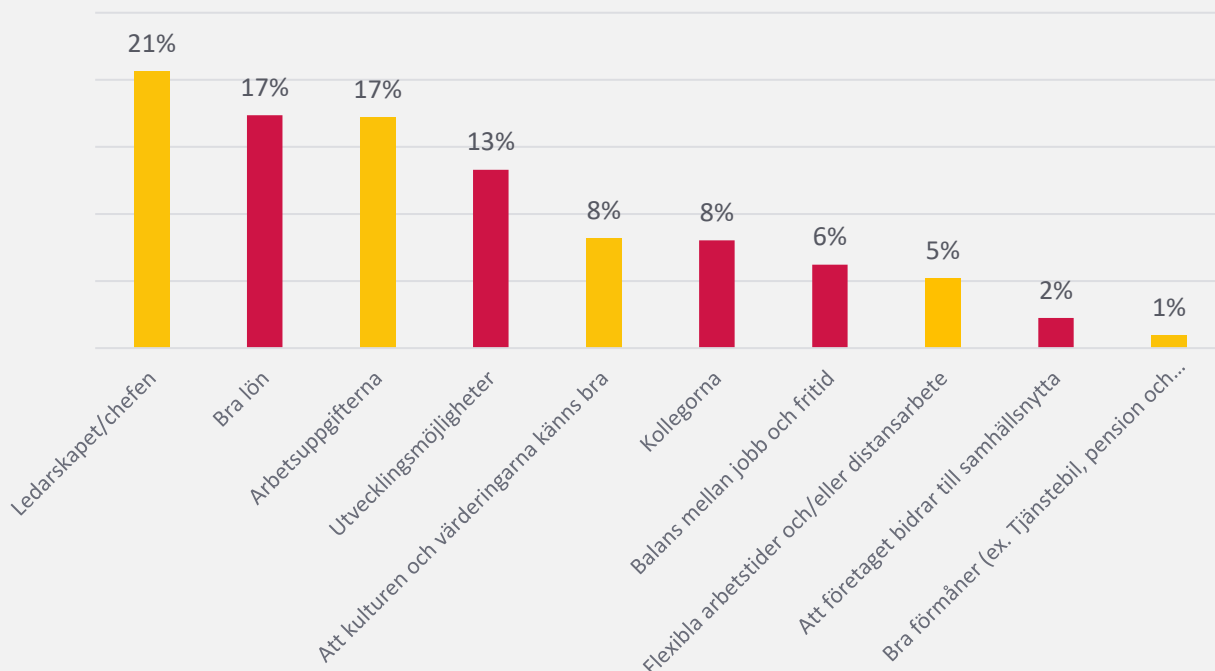


PÅ JOBBET

I det här avsnittet får du veta mer om hur IT-specialister tänker kring val av arbetsgivare, hur många som är nöjda med sitt jobb och sina löner samt vad som skulle kunna få dem att säga upp sig.

PÅ JOBBET

VAD ÄR VIKTIGAST FÖR DIG VID VAL AV ARBETSGIVARE?



Vad är egentligen det viktigaste för att välja en arbetsgivare, enligt IT-specialister? Svaren visar att det är ledarskapet (21 %). Efter det kommer bra lön (17 %) och arbetsuppgifterna (17 %) på en delad andra plats.

SKILLNADER MELLAN DE OLIKA ÅLDERSGRUPPERNA

Fokus på bra lön och förmåner minskar något med åldern då fokus skiftar till arbetsuppgifter. Kulturen och värderingarna blir också viktigare med högre ålder. Att företaget bidrar till samhällsnytta är, kanske lite anmärkningsvärt, minst viktigt. Vi kan se att det är något viktigare bland yngre (26 % bland personer upp till 20 år) men att det sedan går det ner ännu mer med ålder. Detta går till viss del emot det som sägs om den yngre generationen, nämligen att de värderar samhällsnytta och CSR, att jobbet ska kännas meningsfullt. Kanske är det andra delar kopplade till personliga drivkrafter och målsättningar som behöver kännas meningsfulla?

SKILLNADER MELLAN KÖNEN

Likt förra året så kan vi se en skillnad mellan män och kvinnor i frågan om vad som är viktigt vid val av arbetsgivare. Arbetsuppgifterna och utvecklingsmöjligheter är viktigare för män än för kvinnor medan kvinnor tittar mer på kultur och värdering samt ledarskapet när de ska byta arbetsgivare.

PÅ JOBBET

HUR NÖJDA ÄR IT-SPECIALISTERNA MED SINA NUVARANDE JOBB?

71%

AV IT-SPECIALISTERNA ÄR NÖJDA
MED SITT JOBB

Även om hela 68 % av IT-specialisterna är intresserade av nytt jobb - så kan vi se att hela 71 % ändå är nöjda med sitt jobb.

SKILLNADER PÅ UTBILDNINGSNIVÅ

Vi kan däremot se en skillnad – och den finns bland de olika utbildningsnivåerna. De som har en yrkesutbildning och de som har mer än 3 års högskoleutbildning är i snitt mindre nöjda (67 %) med sina jobb än de som är självlärda, de som har grund- och gymnasieutbildning samt de som har en 3-årig högskoleutbildning (75,5 %)

INTE LIKA MÅNGA SOM ÄR NÖJDA MED SINA LÖNER

Undersökningen visar att det färre som är nöjda med sina löner än med sina jobb. Bara 55 % av IT-specialisterna som svarat på undersökningen är nöjda med sin lön.

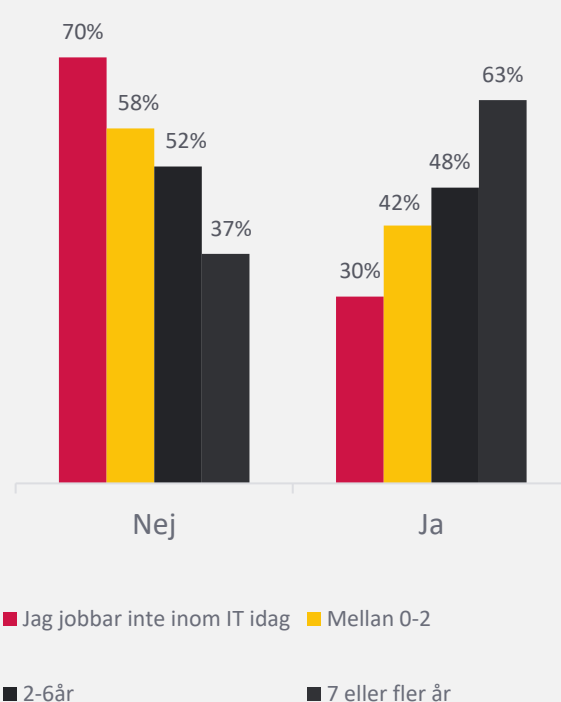
Här kan vi däremot se en tydlig koppling mellan antal år i branschen och nöjdheten med lönen. De som har jobbat en

längre tid inom IT-branschen är mer nöjda med sin lön än de som nyligen börjat arbeta med IT.

Förväntningarna på löner inom IT-branschen har senaste åren varit höga. Det kan dels ha att göra med att IT-branschen är bred och personer som vill börja jobba i exempelvis en servicedesk ser löner inom utveckling som branschstandard.

En stor anledning till att lönerna förväntas vara högre är att det skiljer sig mycket mellan fast anställda personer och konsulter. Många av våra fast anställda konsulter inom exempelvis supporten har högre löner än fast anställda inom samma område. Förväntningarna kan då bli fel – och inte helt baserat på hur det faktiskt ser ut.

ÄR DU NÖJD MED DIN LÖN?



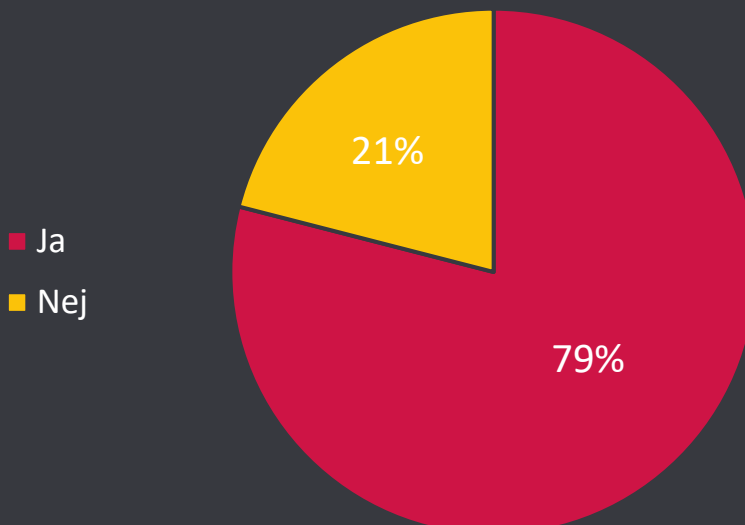
KONSULTER - MER NÖJDA ÄN TILLSVIDAREANSTÄLLDA IT-SPECIALISTER MED SIN LÖN

Hela 79% av egen konsulter är nöjda med sin lön. En stor anledning till detta kan vara att IT-konsulter i större utsträckning kan styra sin lön.

På frågan om vad som är viktigt vid val av uppdrag/arbetsgivare – så svarar egen konsulterna att lönen inte är lika viktig som tillsvidareanställda (17,3% vs. 11,9%). Här är istället balansen mellan arbetsliv och privatliv viktigare – och även möjligheten att arbeta på distans.

Vi ser däremot en skillnad mellan frilansare och de konsulter som är tillsvidareanställda på ett konsultföretag. Enbart 61% av tillsvidareanställda IT-konsulter är nöjda med sina löner. Något längre än frilansare men högre än snittet.

Undersökningen visar också att frilansare är mer nöjda med sina uppdrag/jobbar än vad tillsvidareanställda är (89% vs. 77%). Precis som med lön kan det här ha att göra med att de lättare kan styra arbetsuppgifter då de oftare byter uppdrag än vad än tillsvidareanställd IT-specialist gör.



PÅ JOBBET

ANSER DU ATT DET TEAM DU INGÅR I IDAG ÄR JÄMSTÄLLT?

Vi frågade samtliga respondenter om de själva upplevde att deras team idag är jämställt. Vi valde att inte specificera frågan mer än så då ordet tolkas olika av alla, och vi ville ha den bredden i svaren.

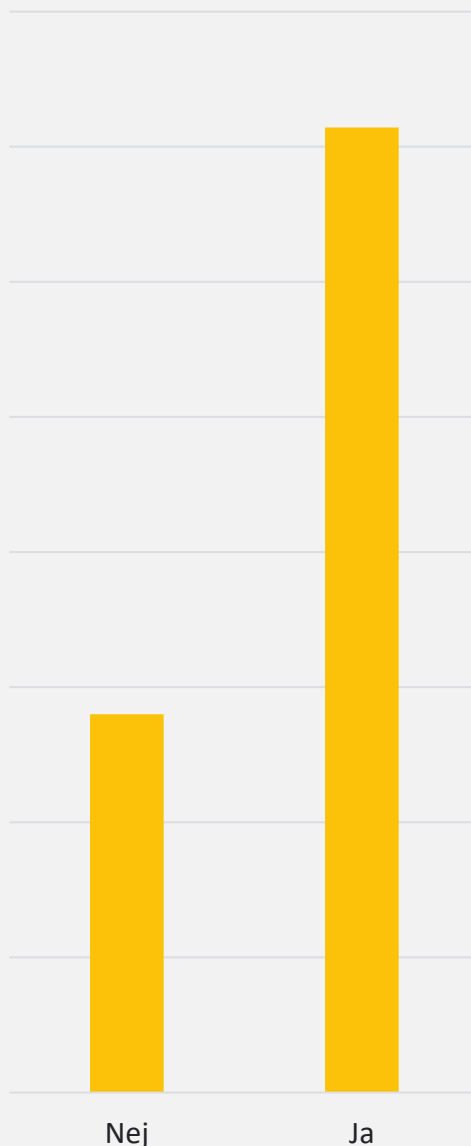
Hela 72 % av respondenterna anser att deras team är jämställt, och 28 % anser att det inte är det. Vi ser ingen större skillnad mellan könen – och inte heller mellan åldrarna.

Vi är förvånade över resultatet eftersom vi trodde att siffran för de som inte anser att teamet är jämställt skulle vara högre än 28 %. Dock innebär de samtidigt att nästan 3 av 10 anser att teamet inte är jämställt.

Vår tolkning kopplad till att hela 72 % anser att teamet är jämställt, är att det kan bero på att jämställdhetsfrågan för många definieras rätt snävt. Oftast handlar det om jämställdhet vad gäller kön, vilket innebär att andra aspekter såsom ålder, etnicitet och funktionsvariationer hamnar i skuggan av dialogen. Vi tror att det finns en förnekelse ute i teamen och på företagen, där man med ljus och lykta söker exempel på att man är jämställd, samtidigt som man inte ser de aspekter som gör att man inte är det.

Vi kan göra en koppling till AllBrights rapport som kom ut nyligen (maj 2020, du kan läsa den [här](#)) som påvisade att 27 % av anställda på tech-bolag upplever sig ha utsatts för diskriminering. Bland kvinnorna var siffran 36 %.

Bland de som anser sig blivit diskriminerade är det kön som utgör den vanligaste orsaken (82 %), följt av ålder (33 %) och etnisk bakgrund (59 %).



RÄTTVIS REKRYTERING – CULTURE ADD VS CULTURE FIT

Många företag har höga ambitioner vad gäller jämställdhet, då det är viktigt för företagens arbetsgivarvarumärke och möjlighet att attrahera kandidater. Vi ser dock att dialogen alltför ofta fastnar vid kön. Många företag uppger sig vilja ha kvinnor till teamet, ofta ska personen vara 25-35 år gammal, ha 3-5 års erfarenhet och passa in i teamet – diskriminerings-grundande kriterier redan där.

Trots att företag fokuserar på jämställdhet och diversitet, fastnar arbetet ofta på cultural fit snarare än på cultural add, det vill säga att man rekryterar in personer som är lika en själv eftersom det är det man är bekant med. Ofta utgår rekryterande chefer från sina egna nätverk, vilket inte alltid ger en rättvis chans för de som kanske hade varit bäst lämpade för rollen, men som inte var del av det rätta nätverket. Vi tror på kompetensbaserad rekrytering, där alla personer oavsett bakgrund, ålder eller kön, ska ges en rättvis möjlighet att bidra med sina kompetenser.

ÖKAT INTRESSE FÖR JÄMSTÄLLDHET?

Vi ser ett ökat intresse för jämställdhet och mångfald ute bland företagen, vilket genomsyras även i de rekryteringar som görs. Vi anser dock att så mycket mer kan göras. Ett första steg är att bli medveten om jämställdhetssituationen internt, och skapa en målbild kring hur man vill att det ska vara. Utbilda era team om vad jämställdhet är (eller inte är) samt om omedvetna fördomar. Prata om det och involvera fler personer i era beslut. Vi ser en tendens att många tror att mångfald, lönsamhet och tillväxt inte går hand i hand. Skapar man produkter eller tjänster för en svensk eller global marknad, är det viktigt att man även representerar målgruppen och den diversitet som genomsyrar samhället.

PÅ JOBBET

VARFÖR SLUTAR IT-SPECIALISTERNA PÅ JOBBET?

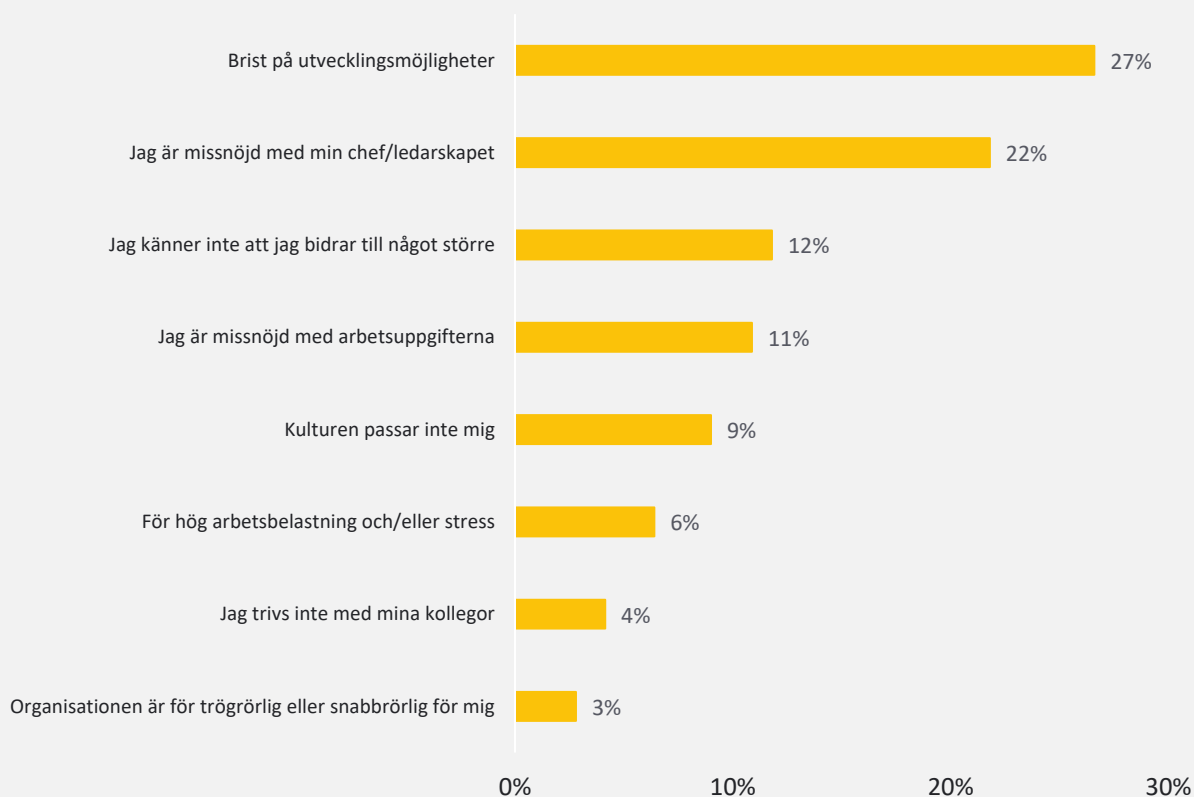
Förra årets "vinnare" har blivit nedputtad till andra plats. Istället har brist på utvecklingsmöjligheter (27 %) seglat upp som den viktigaste anledningen till att IT-specialister lämnar sina jobb. Missnöje med ledarskap ligger fortfarande högt upp (22 %) men här kan vi se en skillnad mellan åldersgrupperna.

SKILLNADERNA MELLAN ÅLDERGRUPPERNA

När vi analyserar de olika åldersgruppernas svar – kan vi se att åldersgruppen 41 och uppåt är mer missnöjda med ledarskapet än vad de under 41 års ålder är. De yngre åldersgrupperna lämnar på grund av bristen på utvecklingsmöjligheter.

Vi kan se rakt genom alla åldersgrupper att man anser att det är viktigt att bidra till något större på arbetsplatsen. Detta är intressant då IT-specialisterna vid frågan om vad som är viktigt vid val av arbetsgivare inte ansåg att det var avgörande att företaget i fråga bidrog till någon samhällsnytta.

Från våra dialoger med tusentals IT-kandidater kan vi se att vad som upplevs som "utvecklingsmöjligheter" skiljer sig en hel del åt. Vissa likställer utveckling med karriär och ansvar, vissa med kompetensutveckling och andra med samverkan och kompetensdelning,



VAD I LEDARSKAPET ANSER DU ÄR BRISTANDE?

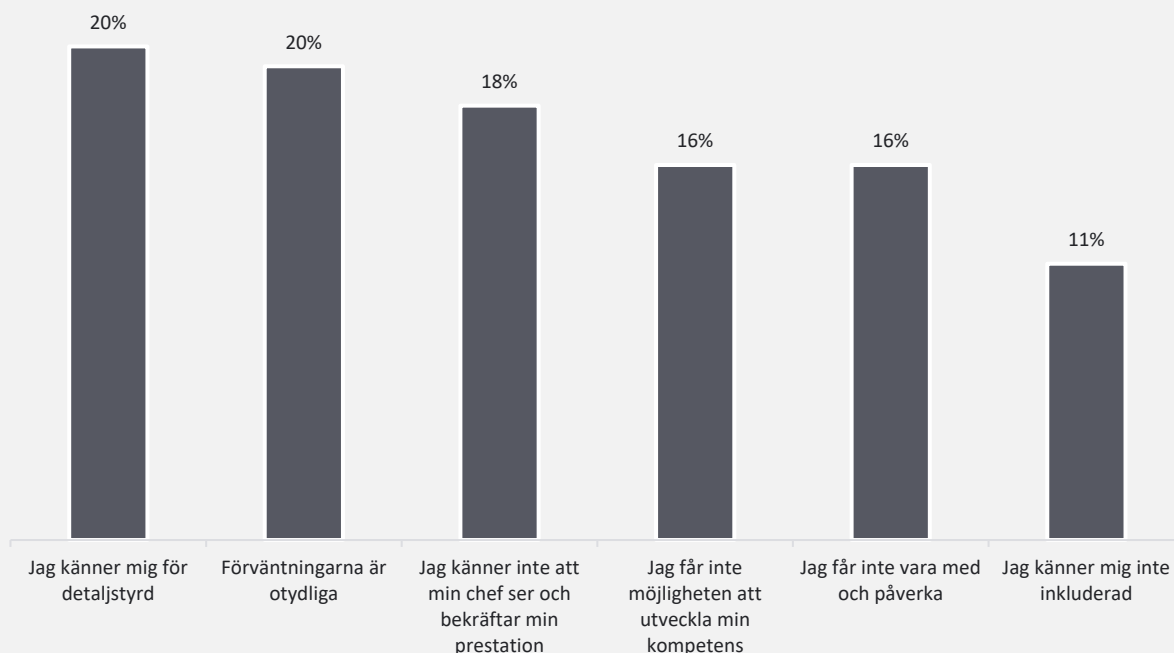
Vi ställde en följdfråga till de som ansåg att bristen på bra ledarskap är en av anledningarna till att de skulle kunna lämna sin nuvarande tjänst och sitt nuvarande bolag.

20 % svarade att de känner sig för detaljstyrda och 20 % att förväntningarna är för otydliga. Här kan vi se en skillnad mellan kön, där kvinnor känner sig mer detaljstyrda (24 %) än män (19,5 %)

Fler män (20 %) däremot svarar i högre utsträckning än kvinnor (15 %) att de inte blir sedda av sina chefer och inte att de får bekräftelse på sin prestation.

SKILLNADERNA MELLAN ÅLDERGRUPPERNA

Vi kan se en skillnad mellan de olika åldersgrupperna. Personer 21-30 år anser i högre utsträckning att chefen i fråga inte ser och bekräftar deras prestation (42,86 %) medan personer i åldrarna 41-50 samt 51-60 i större utsträckning anser att förväntningarna är otydliga (27,5 % samt 20 %).



SAMMANFATTNING AV RAPPORTEN – OCH HUR VI SER PÅ FRAMTIDEN!

Sammanfattningsvis ser vi att IT-specialisterna till stor del tänker likartat kring arbetsmarknaden och jobbsökande som förra året. Resultaten indikerar att företag bör fortsätta fokusera på att göra ansöknings- och rekryteringsprocesserna så smidiga som möjligt. Så många som 37 % uppger också att de fick sitt jobb genom att själv skicka in en ansökan. Det understryker vikten av att mobilanpassa ansökningsformulär, sänka trösklar och att öka närvaron på LinkedIn där vi ser att 72 % av IT-specialisterna föredrar att söka sitt nästa jobb.

Vi kan se att 68 % av alla IT-specialister är intresserade av ett nytt jobb. Många är dessutom redo att byta jobb om rätt möjlighet dyker upp trots att covid-19 krisen råder. För den som är långsiktig finns det därför en stor potential i att fortsätta arbeta med arbetsgivarvarumärket och rekryteringsarbetet även om verksamheten till viss del avstannat under en period.

En annan trend vi ser på marknaden är att många börjar bygga upp Talent Acquisition-funktioner internt. Det finns ett stort värde i att kunna förmedla en så rättvis bild som möjligt av såväl arbetsplats som kultur vilket gynnas av att ha personer som är en del av organisationen på riktigt.

Vi tror överlag att arbetsmarknaden inom IT går en ljus framtid tillmötes även om det blir några gupp på vägen. Behovet av kompetens inom IT på längre sikt består även om många organisationer för närvarande tampas med rekryteringsstopp och kostnadsbesparingar. Det handlar om att bibehålla fokus och tidsperspektivet. Den som fortsätter på samma spår som innan och hanterar krisen snyggt har stor potential att sätta sitt arbetsgivarvarumärke på kartan samt skala upp när det är dags.

Vill du att vi kommer till dig, på plats eller digitalt, och presenterar rapporten? Behöver du stöd och bollplank kring rekrytering och att nå ut till rätt kandidater? Hör av dig, vi finns här för dig!



VI ÄR WISE IT

På Wise IT tror vi på människan i en framtida teknikutveckling. Genom att matcha kandidater och organisationer med varandra skapar vi möjligheter för både organisationer och individer att förändra sin egen framtid. Vi vill vara din självklara partner oavsett om du söker nytt jobb eller behöver stärka upp IT-kompetensen internt med hjälp av rekryteringar eller konsulter. Tillsammans bygger vi framtidens IT-organisationer!

Följ oss gärna i sociala medier:

