



2019

IT & TECH

PROFESSIONALS REPORT



1422

PERSONER INOM IT & TECH

INLEDNING

Det saknas kompetens inom IT

Läget på marknaden är tufft. År 2022 kommer 70 000 specialister inom IT och tech att saknas. Behovet av IT-kompetens är skriande i alla branscher, och då pratar vi inte bara om utvecklare utan även områden som till exempel IT-support, business intelligence och infrastruktur. Det kommer krävas mycket av såväl samhället som svenska företag och organisationer för att få bukt på problematiken.

Företag måste förstå sin målgrupp

Så hur kan man egentligen tackla situationen som arbetsgivare? Mycket handlar i grunden om att förstå sin målgrupp. Vi vet att en grundförutsättning i framgångsrika företag är att ha rätt kompetens på plats. Därför behöver du hitta ert sätt att locka (och behålla!) medarbetare som är centrala i er framtida organisation. Något som inte alltid är helt lätt på en marknad där

IT-specialister är extremt eftertraktade. Det är viktigt att kunna skapa och kommunicera ett attraktivt arbetsgivarvarumärke om du inte vill riskera att gå miste om potentiella medarbetare som kan bygga er framtid.

Så attraherar du IT-specialisterna

Den här rapporten kommer att ge dig en inblick i hur 1422 personer inom IT och tech resonerar kring jobbsökande och sin framtida arbetsgivare. Svaren ger dig vägledning i vad ni kan skruva på i ert arbetssätt framöver för att attrahera fler personer med rätt kunskap till er organisation.

Rapporten är uppbyggd i tre delar: söka jobb, i rekryteringsprocessen och på jobbet. Snart kommer du få läsa mer om de insikter vi fick fram och ta del av några konkreta tips från våra specialister som går att applicera direkt i ert dagliga arbete.



INNEHÅLL

RESPONDENTERNA.....4

SÖKA JOBB.....6

I REKRYTERINGSPROCESSEN.....12

PÅ JOBBET.....19

RESPONDENTERNA

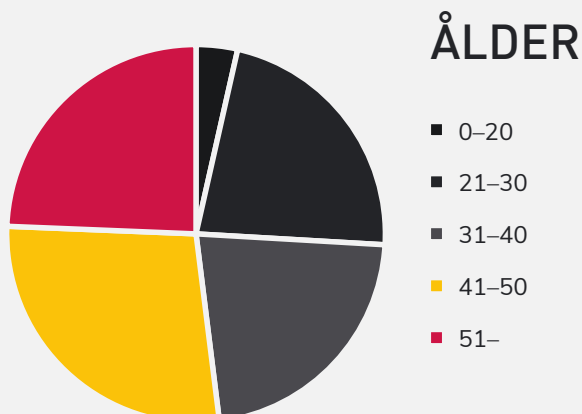
Vi fick totalt in 1422 svar från personer inom IT- och tech. Här ser du mer detaljerad information om respondenterna:

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

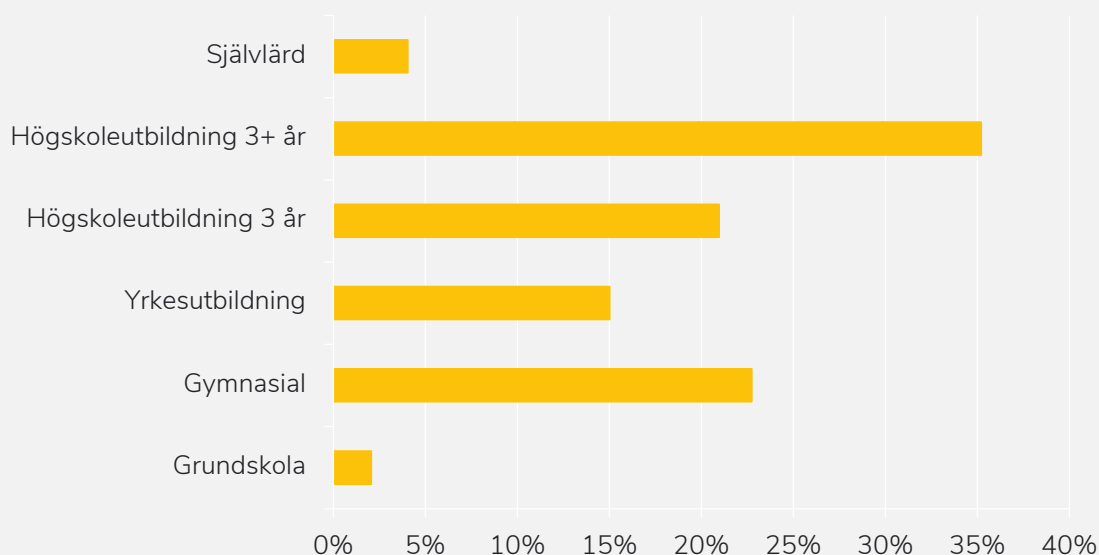


25 % har en roll med
personalansvar

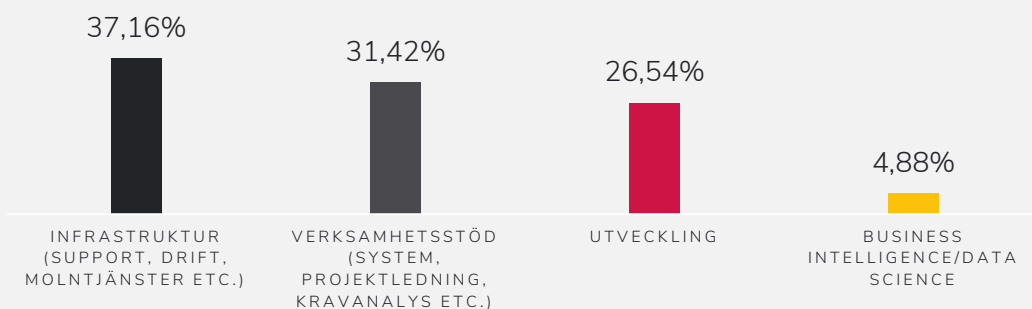
75 % av
dessa är män



UTBILDNINGSNIVÅ



ARBETSOMRÅDEN



RESPONDENTERNA

Så här såg den geografiska fördelningen ut.

STOCKHOLMS LÄN

53%

VÄSTRA GÖTALANDS LÄN

21%

SKÅNE LÄN

12,5%

ANNAN REGION

13,5%



SÖKA JOBB

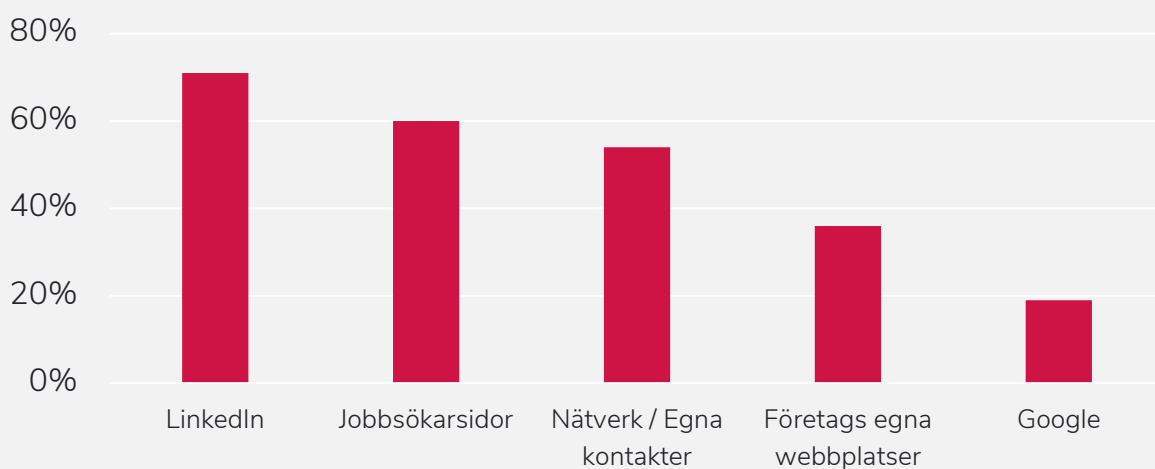


SÖKA JOBB

VAR LETAR KANDIDATERNA EFTER JOBB?

Vi frågade respondenterna vilka kanaler de främst skulle använda för att söka jobb (flervalsalternativ). Tittar vi på det totala resultatet är de fem föredragna kanalerna för jobbsökande följande:

TOPP 5 – KANALER FÖR JOBBSÖKANDE



Skillnader mellan olika åldrar

Här är det intressant att se närmare på skillnaderna mellan de olika åldersspannen för att kunna fånga upp beteendeförändringar och rörelser på marknaden. De yngre kandidaterna, upp till 20 år, letar främst jobb via Google (63 %). Användningen av Google som kanal minskar sedan med ålder medan LinkedIn ökar och når sin pik i åldern 31-40 år. För dig som arbetsgivare blir det därför viktigt att se över vilka kanaler ni syns i för att kunna möta målgruppen där den befinner sig.

Sökordsoptimering blir allt viktigare

Att använda sig av sökordsoptimering är avgörande både för att nå kandidater via sök på Google och via jobbsökarsajter. En bra jobbsökarsajt har nämligen en välfungerande plattform ur SEO-synpunkt och genom att du sökordsoptimerar dina annonstexter har du möjlighet att få bra synlighet på såväl Google som direkt på jobbsökarsajten.

SÖKA JOBB

LinkedIn fortsätter att ligga i framkant

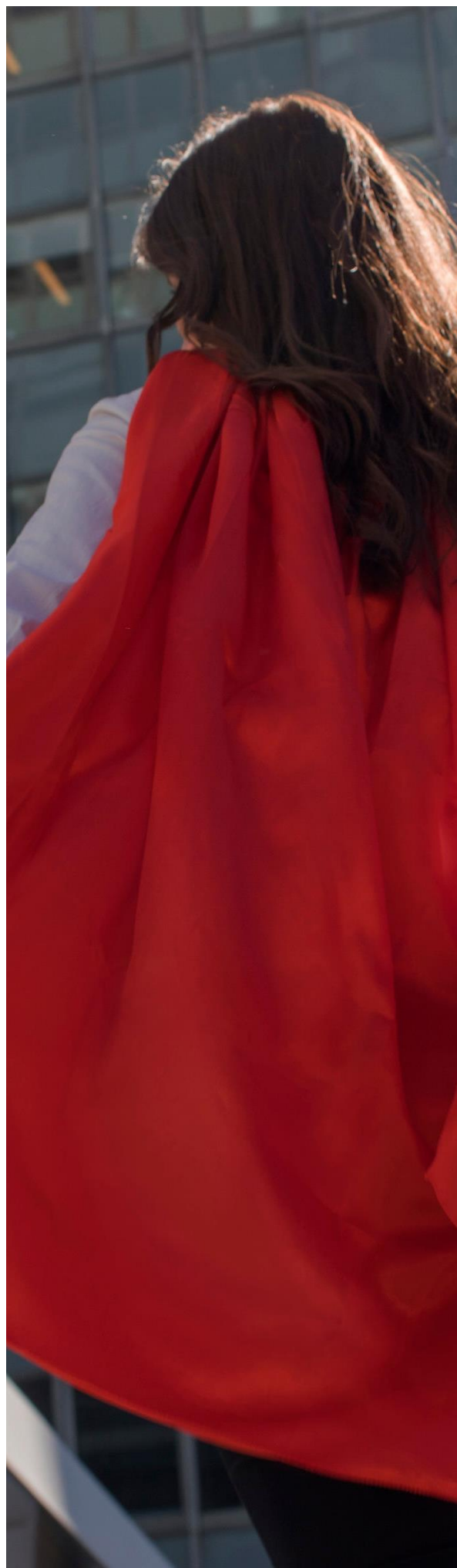
LinkedIn är fortfarande en viktig kanal när kandidater inom IT & Tech söker jobb. Enligt vår undersökning är LinkedIn till och med den viktigaste kanalen när kandidaterna söker jobb. Du som arbetsgivare bör därför arbeta på ett strukturerat sätt för att skapa relevans och synlighet på plattformen. Tänk längre än en statisk företagssida och arbeta långsiktigt med att marknadsföra ert arbetsgivarvarumärke (employer branding) och göra medarbetarna till ambassadörer (employee advocacy).

Vad ska ni framhäva på er egen webb?

När det kommer till den egna webbplatsen blir det allt viktigare att framhäva de delar som är relevanta för målgruppen. Vad innebär det egentligen att vara anställd hos er? Du måste kunna förmedla ert EVP snabbt – alltså de erbjudanden, associationer och uppfattningar som ni som arbetsgivare vill förknippas med. I dagens digitaliserade värld har du bara någon enstaka sekund eller två att fånga din besökares intresse. Ödsla inte viktig exponeringsyta på information som inte är nödvändig för målgruppen. Flytta antal anställda och vilka orter ni befinner er på till en undersida och lyft fram det som gör skillnad istället. Det kan vara att visa en autentisk bild av hur det är att jobba hos er genom rörligt material.

Testa nya plattformar för jobsökande

Det sker en gradvis förflyttning när det kommer till jobsöksajterna. De som lyckas bäst just nu är uppstickare som satsar på enkla gränssnitt, optimering utifrån hur kandidater rör sig på sajten, cv-lösa ansökningar, smarta jobbförslag via AI och machine learning, SEO-optimering samt synlighet i sociala medier. Se därför till att kontinuerligt utvärdera och prova nya kanaler så att ni kan välja de som fungerar bäst för just era målgrupper.



KRÅNGLIGA ANSÖKNINGAR OCH MOBILANPASSNING

De kandidater inom IT och Tech som inte aktivt söker nytt jobb är kraftigt uppvaktade idag. Det krävs därför lite finess och ett tydligt kommunicerat erbjudande i kombination med en enkel ansökningsprocess för att få personerna intresserade.



66%

Har avbrutit en ansökan för att det var för krångligt att söka jobbet.



69%

Hade sökt jobb via mobilen om möjligheten fanns.

Tappar du drömkandidaten?

Så mycket som 66 % av alla respondenter menar att de någon gång har avbrutit en jobbansökan för att det varit för krångligt att söka jobbet. Detta var vanligast i åldersgruppen 41-50 år. Tänk på att din drömkandidat säkert har mycket annat på gång och antagligen har ett jobb där hen trivs idag. Du vill väl inte riskera att tappa personen på grund av en komplicerad process som tar för lång tid att sätta sig in i?

Många kandidater faller bort i långa ansökningsprocesser

Det är vanligtvis många klick fram till ett ansökningsformulär. Undersökningen visar att 69 % hade sökt ett jobb via mobilen om möjligheten fanns. Inkluderar du steg i din ansökningsprocess som inte är mobilanpassade kan det kosta er många bra kandidater. Ett krav på CV skulle exempelvis kunna vara ett sådant steg, eftersom vi sällan har filer lagrade på telefonen idag.

Tänk dig själv att du ser en jobbannons när du åker till jobbet på morgonen. Du klickar på annonsen och dirigeras vidare till en webbsida. Innan du kan gå vidare uppmanas du att fylla i din mejladress och därefter kommer du åt ansökningsfrågorna. Det är tre stycken frågor med fritextsvar och två med svarsalternativ. Utöver detta rekommenderas du även att ladda upp ett brev och CV. Du börjar fylla i uppgifterna men halvvägs igenom har du redan hunnit fram till din station. Idag är en hektisk dag på jobbet och du klickar bort fliken. Det finns helt enkelt inte tid och det hela slutar med att du aldrig kommer till skott och skickar in din ansökan.

SÖKA JOBB

Respektera kandidatens tid och gör ansökningsprocessen enkel

Det finns mycket för dig att hämta om du satsar på att göra ansökningsprocessen så friktionsfri som möjligt. Genom att släppa på många av kraven i de inledande stegen möjliggör du att fler personer visar intresse genom att lämna ifrån sig sina kontaktuppgifter. Övriga punkter i kravprofilen kan du säkerställa vid ett senare skede vilket hjälper dig att fånga fler potentiella medarbetare som du annars hade gått miste om. Fokusera därför på att bara samla in de allra viktigaste uppgifterna i ett första steg och ta vid därifrån.

HUR VILL DU HELST BLI KONTAKTAD OM NYA JOBBMÖJLIGHETER?

E-post är det sätt som flest vill bli kontaktade på angående nytt jobb (75 %). Därefter LinkedIn (64 %), telefonsamtal (46 %) och sms (21 %). Endast 6 % säger att de föredrar att inte bli kontaktade alls. Vi hör ofta att är utvecklare och andra IT-specialister är trötta på kontaktförfrågningar via LinkedIn. Därför är det anmärkningsvärt att den siffran är så hög. Det finns ingen märkbar skillnad mellan yrkesgrupperna inom IT och Tech när det kommer till denna fråga.

75 %
E-post

21 %
SMS

64 %
LinkedIn

6 %
Inte alls

46 %
Telefon



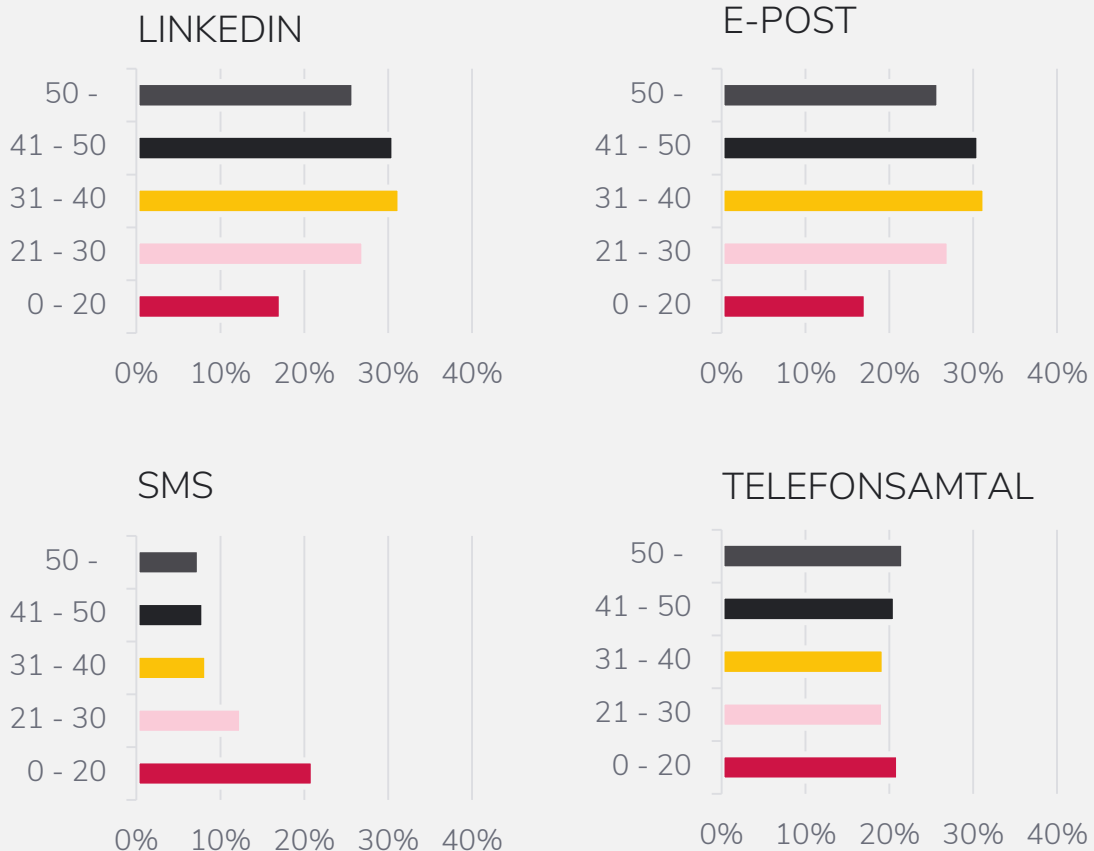
SÖKA JOBB

Åldern påverkar hur kandidaterna vill bli kontaktade om jobb

När vi tittar på skillnader mellan åldersspannen ser vi att det finns variationer i hur personer vill bli kontaktade. Unga kandidater föredrar att bli kontaktade via sms och telefonsamtal i större utsträckning än övriga åldersgrupper. E-post är ett omtyckt kommunikationsmedel för samtliga ålderskategorier.

LinkedIn är och förblir en populär kanal för alla åldersgrupper med undantag för den yngsta. Många unga är precis i början av sin karriär och har troligtvis inte kommit lika långt i knytandet av affärskontakter som de äldre åldersgrupperna. Forumet pikar för personer som är i åldern 31-40 år vilket till största sannolikhet beror på att många är som mest aktiva i sin karriär i detta skede av livet. Nedan ser vi skillnaderna mellan kanal uppdelat på åldersspann.

HUR VILL ÅLDERSGRUPPERNA BLI KONTAKTADE?



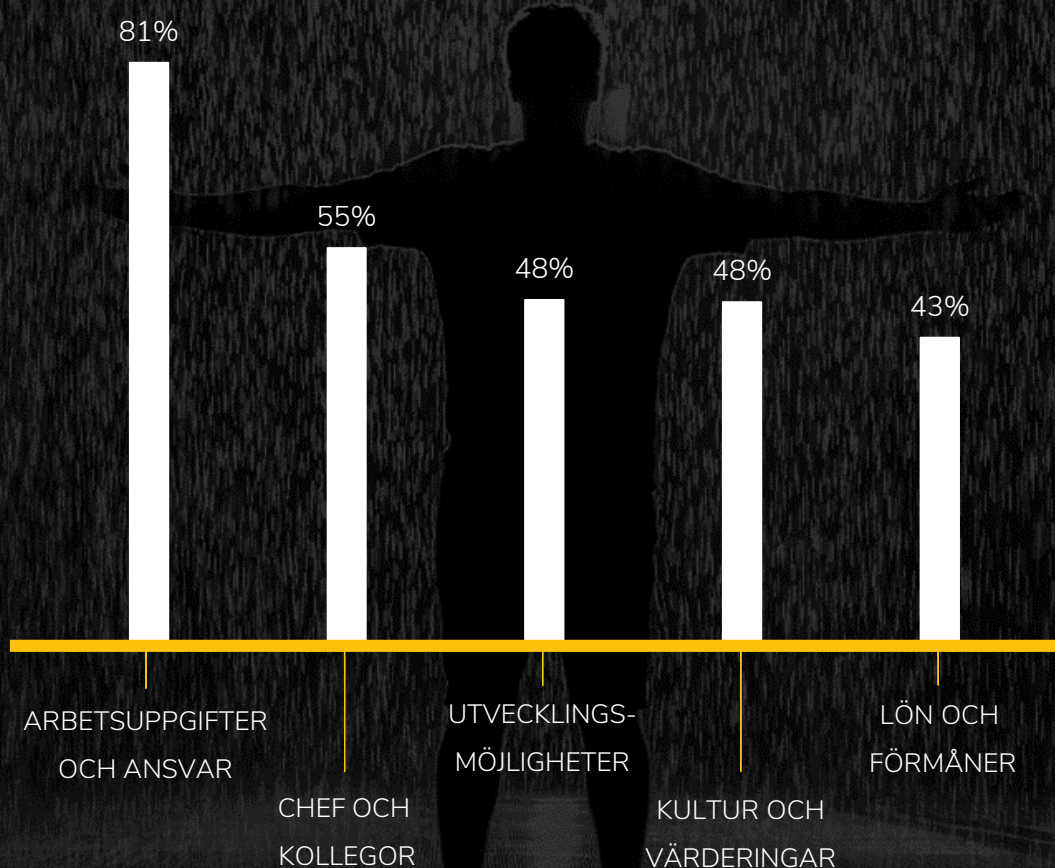


I REKRYTERINGSPROCESSEN

VILKEN INFORMATION ÄR VIKTIGAST ATT FÅ UNDER FÖRSTA INTERVJUN?

Det viktigaste att förtydliga under en första intervju är vad själva rollen faktiskt innebär. Hela 81 % anser att detta, alltså "Arbetsuppgifter och ansvar", är den viktigaste faktorn att få information om. Näst på tur kommer "Hur chefen och kollegorna är" (55 %) och "Vilka utvecklingsmöjligheter som finns på bolaget" (48 %). Därefter vill kandidaterna få "En bättre bild av företagets kultur och värderingar" (48 %) och "Information lön och förmåner" (43 %).

DET HÄR VILL KANDIDATERNA VETA PÅ FÖRSTA INTERVJUN



Strunta i mål och vision på ett första möte

Att lägga för mycket tid på att prata om hela företags mål och vision ska du troligen undvika i ett första möte. Den informationen kan dock vara viktig om du intervjuar till en chefsposition med personalansvar. Sannolikheten är att individer som ansöker till dessa tjänster ser det som en mer central del av tjänsten än övriga kandidater.

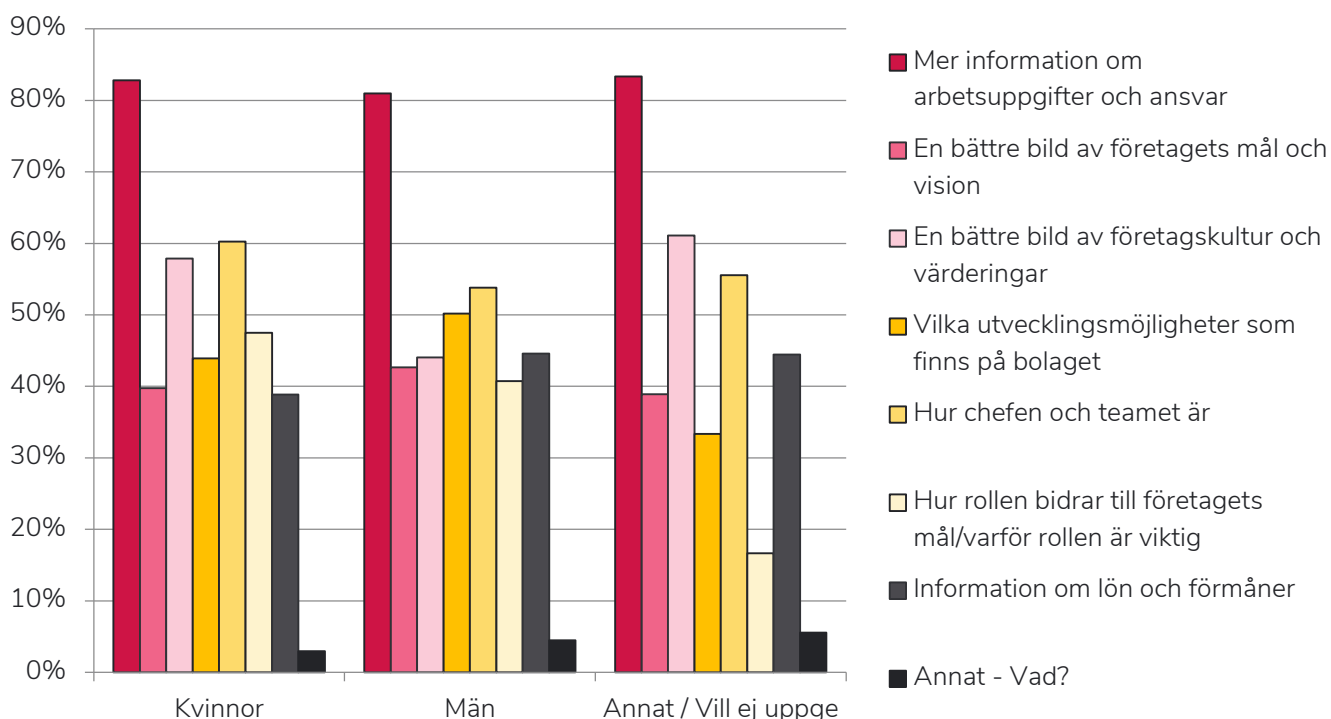
Åldern påverkar vad du ska framhäva under intervjun

Det finns några variationer i vad kandidaterna tycker är viktigt som kan hänföras till deras ålder. Chef och medarbetare är en viktig faktor för alla tillsammans med arbetsuppgifterna. Vi kan se att utvecklingsmöjligheter peakar för de unga 21-30 år och att det verkar vara viktigare att bidra till bolaget ju äldre man blir. Vikten av "En bättre bild av företagskultur och värderingar" ökar också med högre ålder.

Mjuka värderingar bedöms som något viktigare av kvinnor

Företagskultur och värderingar bedöms som viktigare för kvinnor. Detta kan vara bra att känna till när man vill öppna upp för fler personer att söka en tjänst. Av undersökningen kan vi även se att utvecklingsmöjligheter, chef och team är faktorer som väger något tyngre hos de manliga respondenterna.

VAD ÄR VIKTIGAST PÅ INTERVJUN?



Tips till dig som är chef inför första intervjun

Mitt bästa tips till dig som chef är att komma förberedd. Du som rekryterande chef är ansvarig för att skapa ett bra möte mellan dig och den du möter. Tänk på att du som chef är med och bygger ditt företags varumärke i varje möte du har. Se till att du har planerat en struktur på din intervju och att du har en bra intervjuteknik. Rådfråga gärna HR. Var inte heller rädd att fråga vad kandidaten vill veta mer om. På så sätt kan ni undvika att prata runt varandra och bli mer relevanta från start. Se till att lyssna mer än vad du pratar.

Du har redan läst om vikten av att berätta om arbetsuppgifterna på en första intervju. Var redo att kunna prata om detta i detalj så det blir konkret för kandidaten. Annars riskerar du att tappa personen när hen funderar på erbjudandet efter mötet. Om du inte kan förbereda dig tillräckligt mycket själv, kan du alltid ta med en annan person från teamet. Lyft utvecklingsmöjligheter och måla upp en bild av hur personens resa på bolaget skulle kunna se ut. Det kan du med fördel göra genom att berätta och ge exempel på hur personer i liknande roller förflyttat sig.

Det är kandidaternas marknad idag vilket innebär att du tidigt måste sälja in ditt företag och vad ni kan erbjuda. Vad särskiljer er från andra? Våga vara konkret.

Undvik att fråga kandidaten tidigt i intervjun varför vederbörande är intresserad av tjänsten. Personen har ofta för lite information i detta skede för att kunna ge ett bra svar. Vill du ställa frågan är det bättre att göra det i slutet av intervjun. Då blir det mer av en summering där du kan få en idé om vad det var som fångade kandidatens intresse. På så vis får du även en bättre inblick i vad kandidaten förväntar sig.

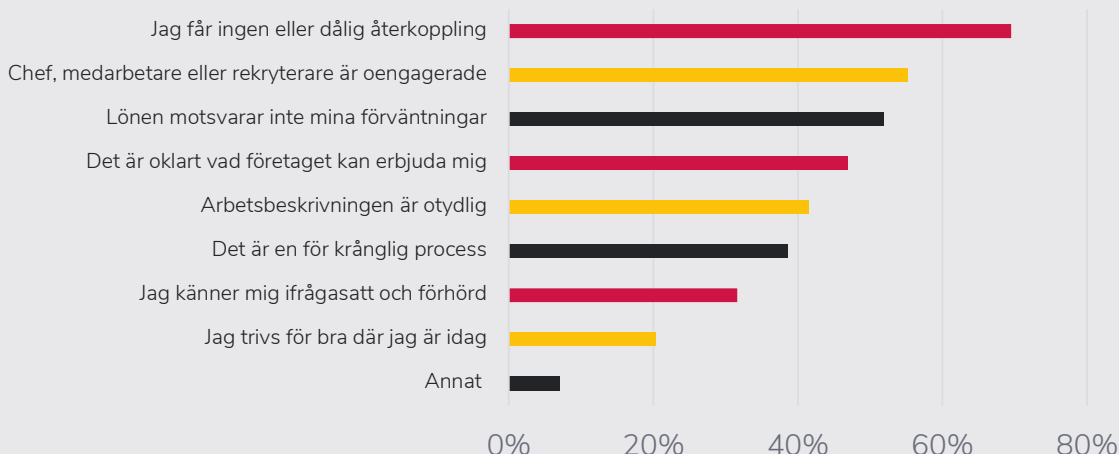
Du behöver också kunna förmedla vem du är som chef. För att kandidaten ska känna sig trygg i sitt beslut om att gå vidare i processen måste personen veta vem du är som ledare. Lägg tid på att förklara hur ert team ser ut och vad det innebär att vara en del av det. Ju tydligare känsla du kan ge, desto närmare er kommer kandidaten troligen känna sig. Kanske kan du visa bilder eller en video på ert team? Lycka till med nästa intervju!



JONAS HOGENER

IT RECRUITMENT CONSULTANT

DÄRFÖR HOPPAR IT-SPECIALISTERNA AV PROCESSEN



VAD KAN FÅ DIG ATT HOPPA AV EN REKRYTERINGSPROCESS?

Hela 69 % anger att de kan välja att hoppa av en rekryteringsprocess för att de inte får någon eller dålig återkoppling. Så mycket som 55 % kan göra det om rekryterande chef eller medarbetare är oengagerade, 52 % om lönen inte motsvarar förväntningarna och 46 % om det är oklart vad företaget kan erbjuda dem.

Resultatet visar tydligt att återkoppling är viktigt. Enligt Wise Professionals undersökning (1) om kandidatupplevelse vill 69 % av de personer som haft en dålig kandidatupplevelse inte heller köpa produkter och tjänster på det företaget. Den här delen i rekryteringsprocessen har alltså inte bara betydelse för att lyckas anställa någon utan är avgörande för varumärke, rykte och lönsamhet på längre sikt. Det kan mycket väl vara så att kandidaten inte är relevant idag men det kanske personen är om några år. Att ge snabb återkoppling till alla är kritiskt och påverkar hela marknadens syn på hur ni är som arbetsgivare och bolag.

(1) Kandidatupplevelse 2017 – en rapport från Wise Professionals. Ladda ner rapporten [här](#).

TRE TIPS

1

Återkoppla inom en vecka även om inget har hänt

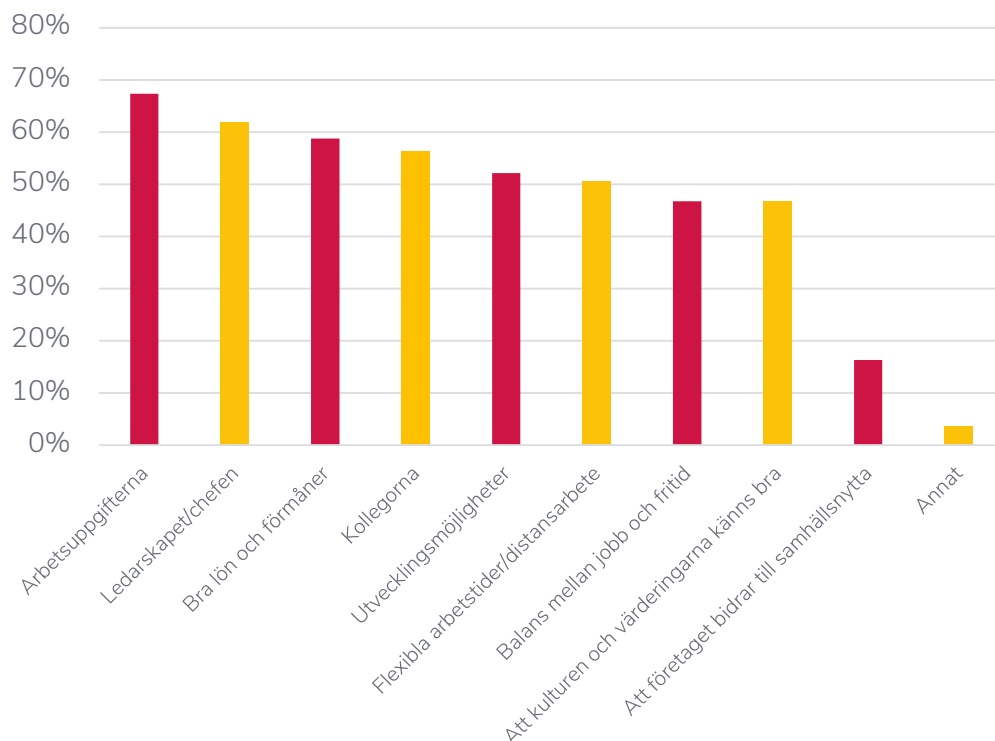
2

Försök vara personlig och specifik

3

Återkoppla alltid via telefon till de du träffat

VAD ÄR VIKTIGAST FÖR DIG VID VAL AV ARBETSGIVARE?



Så vad är egentligen det viktigaste hos en arbetsgivare? Vi kan se, precis som vid första intervjun, att arbetsuppgifterna är det allra viktigaste i valet av arbetsgivare (67 %). Efter det kommer "Ledarskapet och chefen" (62 %) och på plats tre "Bra lön och förmåner" (59 %).

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?

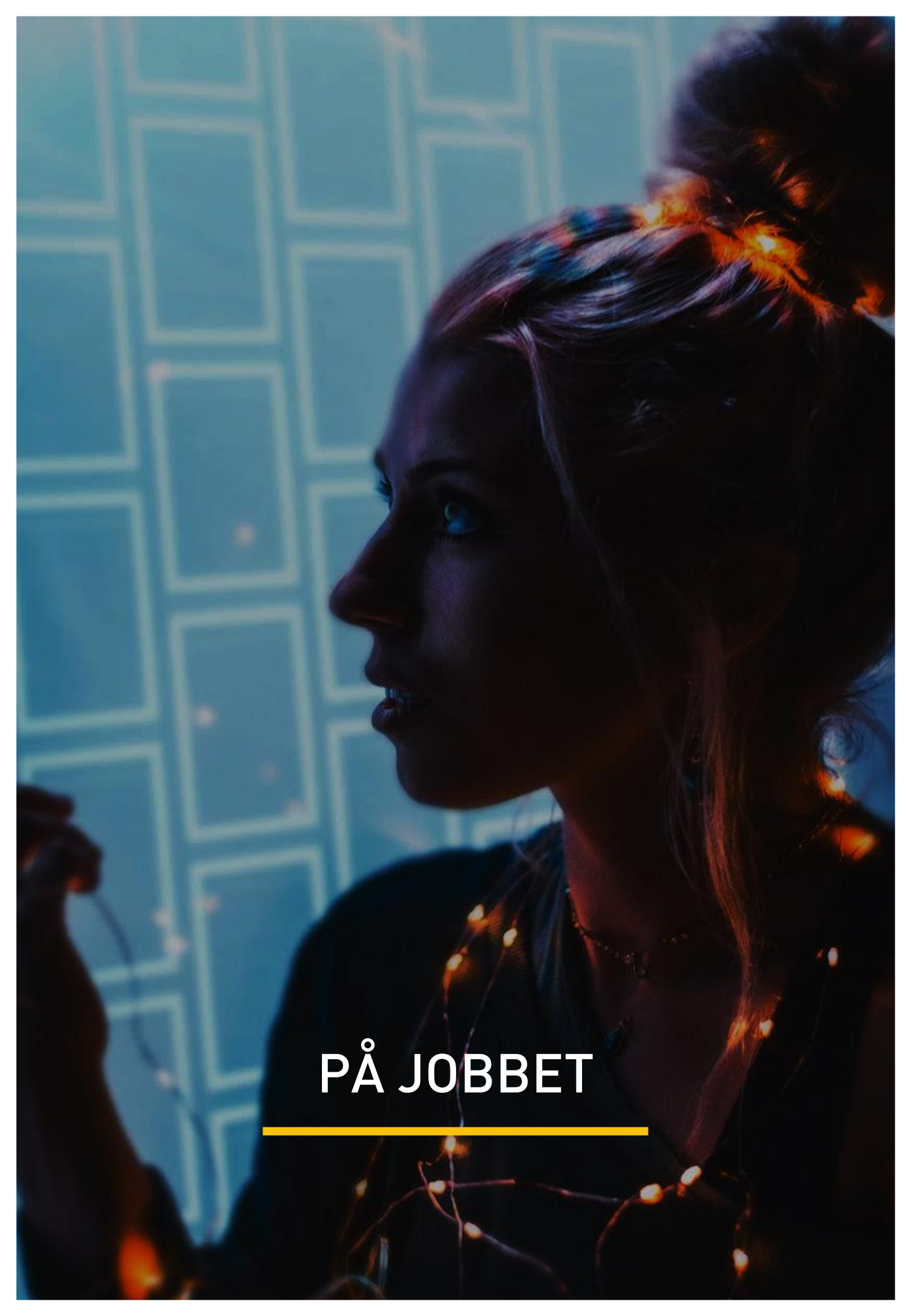
SÖKA JOBB

Finns det skillnader mellan kvinnor och män?

KVINNOR	MÄN
1. LEDARSKAP OCH CHEF	1. ARBETS- UPPGIFTER
2. ARBETS- UPPGIFTER	2. BRA LÖN OCH FÖRMÅNER
3. KULTUR OCH VÄRDERINGAR	3. KULTUR OCH VÄRDERINGAR

Frågan "Vad är viktigast för dig vid val av arbetsgivare?" var en av de få frågorna i undersökningen där skillnader mellan könen faktiskt kunde påvisas. Detta är viktigt att belysa för att underlätta möjligheten att öppna upp och attrahera en bredare bas kandidater. Vi kunde dessvärre inte dra några pålitliga slutsatser om respondenterna som hade angivit "annat eller vill ej uppge" på grund av ett otillräckligt underlag. För personer som definierat sig som kvinna har ledarskapet och chefen haft en större betydelse än för män. Personer som definierar sig som män ser däremot lön som en viktigare faktor än vad kvinnor gör. Detta stämmer överens med tidigare föreställningar om att det är viktigt att lyfta fram mjuka värden för attrahera fler kvinnliga kandidater att söka.

Det finns fler likheter än skillnader mellan kvinnor och män. Såväl arbetsuppgifter som företagskultur spelar en viktig roll för båda grupperna. Därför kan det vara bra att fundera en extra vända till så att arbetsuppgifterna verkligen motsvarar det som kandidaten fick presenterat för sig på intervjun. Det är även av hög vikt att tydligt definiera era värderingar och kommunicera dessa utåt för att attrahera kandidater.

A woman is shown in profile, looking upwards and to the left. Her hair is dark and pulled back, with several warm, glowing string lights woven through it. She is wearing a dark top and a thin necklace. The background is a light blue wall with a white geometric pattern of squares and rectangles. The overall lighting is soft and warm, with a blue tint in the background.

PÅ JOBBET

PÅ JOBBET

26%

ÄR INTE NÖJDA MED SITT JOBB

Svaret är vanligast i åldersgruppen +41 år och missnöjet stiger något med åldern. Personer inom business intelligence är mest nöjda med sitt jobb (84 %). Bland cheferna är 20 % inte nöjda med sitt jobb. De högutbildade (+3år högskola) är den grupp som har störst andel personer som inte är nöjda med sitt jobb (35 %).



44%

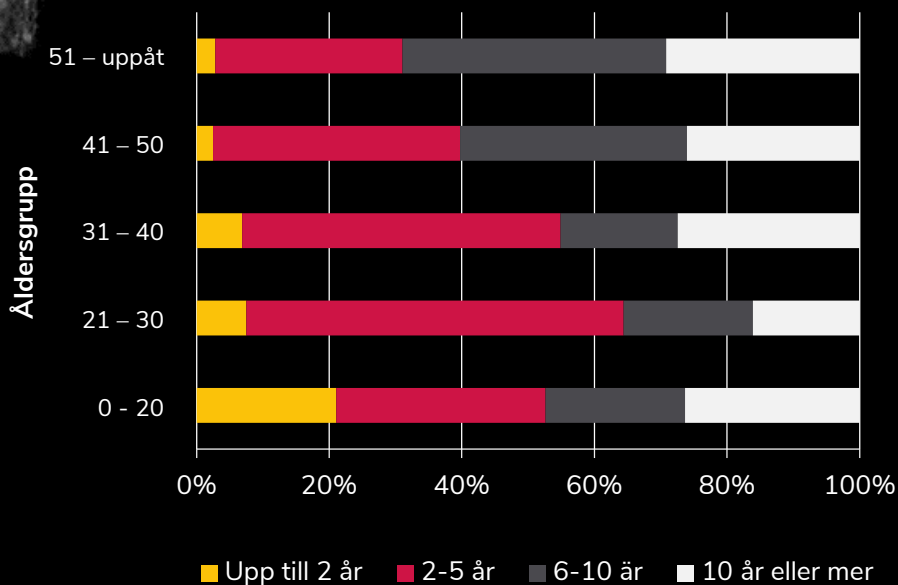
ÄR INTE NÖJDA MED SIN LÖN

Bland de som inte är nöjda med lönen finns också ett generellt missnöje med jobbet. 69 % av de som är missnöjda med sitt jobb är också missnöjda med sin lön.

Unga byter arbetsgivare oftare

De yngre respondenterna kan inte tänka sig att stanna kvar på en och samma arbetsplats lika länge som de äldre generationerna. Den yngre generationen tenderar att vara mer benägna att byta från en arbetsplats där de inte trivs. Eftersom den yngre generationen är framtidens arbetskraft gäller det att redan nu börja tänka i termer av hur ni kan skapa tillräckliga incitament för en medarbetare att stanna kvar. Det kan handla om en tydlig och attraktiv arbetskultur eller intern rörlighet och karriärmöjligheter.

HUR LÄNGE KAN IT-SPECIALISTEN TÄNKA SIG ATT STANNA?



Så håller du kvar kandidaten i processen

Det är otroligt viktigt att vara snabb när du jobbar med människor. Se till att hålla dina kandidater i loopen och återkoppla även om inget nytt har hänt sen senast. Då är kandidaten medveten om hur processen fortskrider. Dålig återkoppling är den vanligaste anledningen till att en kandidat hoppar av en rekryteringsprocess. Genom att uppdatera dina sökanden löpande kan du minimera risken för detta.

Jag skulle vilja rekommendera dig att lämna tid blockad i din kalender för när du har en rekryteringsprocess igång. På det viset kan du snabbt boka in intervjuer och minskar risken för avhopp på grund av att processen drar ut på tiden.

När det kommer till den första intervjun med kandidaten bör du fokusera på att berätta mer om jobbet och arbetsuppgifterna. Hur du är som chef och hur det är i teamet. Företagets mål och vision kan vara relevant att nämna, speciellt om du rekryterar till en chefsposition, men kan annars oftast vänta till ett senare skede i processen.

Se till att utnyttja alla digitala möjligheter som finns idag. Du kan till exempel sätta upp ett workflow - alltså ett automatiserat flöde som skickar ut innehåll till dina kandidater. Det är inte alltid lätt att ha kontakt med många personer samtidigt och därför kan automatiserade sätt att nå ut till kandidaterna spara dig mycket tid.

Generellt sett bör du försöka ha så många kontaktytor som möjligt med din målgrupp. Använd alla kanaler och forum som kan hjälpa dig uppnå detta. Om du håller dig synlig hos kandidaten kommer du kunna hålla relationen levande. Så ring, smsa, skapa kontakt på LinkedIn, använd mejlflöden, bjud in till events och allt du kan tänka dig. Det viktigaste är att du får kandidaten att känna sig sedd och uppskattad. Så låt det inte gå så pass lång tid att kandidaten måste höra av sig till dig personligen för att veta hur processen går. Det är ditt ansvar att vara tydlig och förmedla när personen kan förvänta sig återkoppling.

A portrait of Rebecca Levy, a woman with long brown hair, smiling, wearing a dark green sweater over a white collared shirt.

REBECCA LEVY

IT CONSULTANT MANAGER

VARFÖR SLUTAR IT-SPECIALISTERNA PÅ JOBBET?

De vanligaste anledningarna till att IT-specialisterna slutar på sitt jobb är att de är missnöjda med chefen eller ledarskapet på arbetsplatsen. Det går att se att denna faktor ökar i betydelse ju äldre kandidaterna är. Andra vanliga anledningar är brist på utvecklingsmöjligheter och missnöjdhet med arbetsuppgifter. Det är således viktigt att ni arbetar strategiskt för att upprätthålla en hög kvalitet på ledarskapet internt. Fundera även på vad ni kan erbjuda för möjligheter för personen att avancera eller specialisera sig mot önskade arbetsuppgifter.

Ett vanligt misstag många arbetsgivare gör är att redan vid första intervjun ge en missvisande bild av vad rollen faktiskt innebär. Detta resulterar ofta i att kandidaten blir missnöjd och slutar, vilket slösar på både tid och resurser. Var medveten om att personen du anställer förr eller senare kommer att vilja gå vidare i sitt yrkesliv. Om du fångar upp detta redan från start och hjälper personen dit är sannolikheten större att personen ser en anledning att stanna kvar. När det sedan väl är dags för personen att gå vidare kommer du med största sannolikhet att ha en ambassadör för ditt företag.

ANLEDNINGAR TILL ATT IT-SPECIALISTEN SLUTAR





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:

