

2015 Jobbkandidater

Innsikter for moderne rekrutterere, om preferansene til
jobb kandidater i Sverige, Norge, Danmark og Finland

Linked  Talent Solutions





Introduksjon

Den typiske karriereutviklingen er mer flyktig enn noensinne. Dagens jobbkandidater har større nettverk, holder seg informerte og er åpne for nye muligheter gjennom hele karrieren.

Denne rapporten gir deg innsikt i jobbkandidatenes tankesett gjennom hele jobbsøkningsprosessen. Med disse opplysningene som ammunisjon har du oppskriften på hvordan du skal tiltrekke deg, engasjere og ansette i denne moderne og dynamiske gruppen med jobbsøkere.



Om denne rapporten

Dette er den andre årlige rapporten vår om trender for jobbkandidater, med en helt ny utforming for å utforske jobbkandidatenes tilnærming til jobbsøk – fra begynnelsen og frem til de blir ansatt.

Vi spurte over 20 000 fagpersoner i 29 land, inkludert 1750 fagpersoner fra Norden, for å få en bedre forståelse for jobbkandidatenes holdninger og atferd under hver del av jobbsøket.

Tror du at du vet hva jobbkandidatene vil ha? Les videre, så finner du svaret.



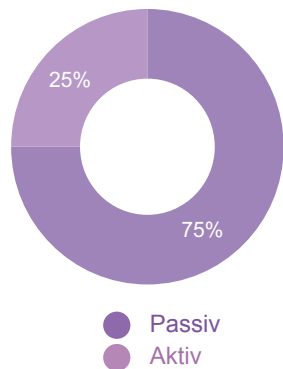
Indeks

05	Oversikt	27	Konklusjon
06	Jobbkandidatene i 2015	28	Metodologi
10	Jobbkandidatenes atferd	31	Om forfatterne
13	Den første samtalen		
17	Jobbintervjuet		
23	Den endelige avgjørelsen		

Oversikt

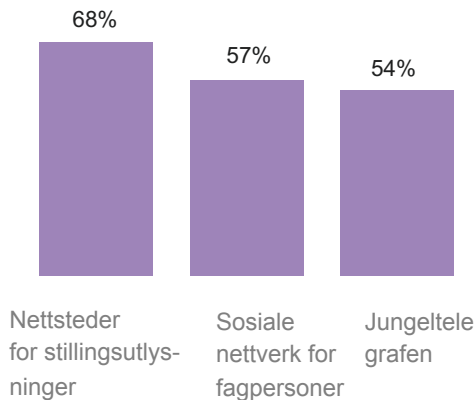
Det er tre viktige ting du bør vite om hvordan du skal tiltrekke deg og rekruttere de beste jobbkandidatene i Norden

75% av arbeidsstokken er passive jobbkandidater



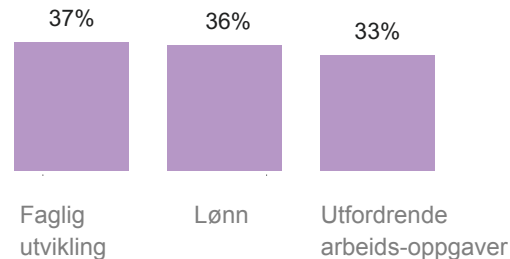
Hvordan vil du beskrive din nåværende jobbsøkingssstatus?

De fleste kandidatene bruker Internett til å finne jobbmuligheter



Hvilke kanaler bruker du når du skal finne nye jobbmuligheter?

Faglig utvikling har størst påvirkning på jobbrelaterte beslutninger



Hvilke tre faktorer er viktigst for at du skal bli fristet til å godta et nytt jobbtillbud?



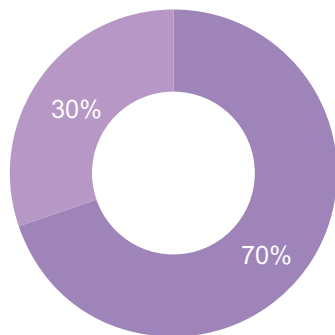
Jobbkandidatene i 2015



Jobbkandidater i Norden er i gjennomsnitt mer passive enn andre

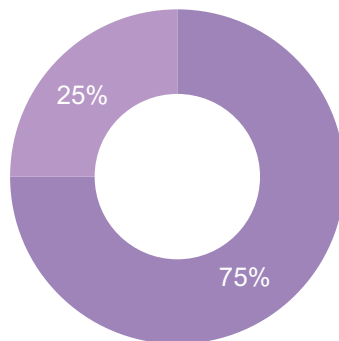
Det er mindre sannsynlighet for at fagpersoner i Norden er på utkikk etter nye jobbmuligheter, enn fagpersoner andre steder i verden.

Globalt



● Passiv
● Aktiv

Norden



● Passiv
● Aktiv

Passive kandidater kan:

- ✓ sjekke mulighetene via personlige nettverk
- ✓ være åpne for å snakke med rekrutterere
- ✓ være helt fornøyd, og vil ikke bytte jobb

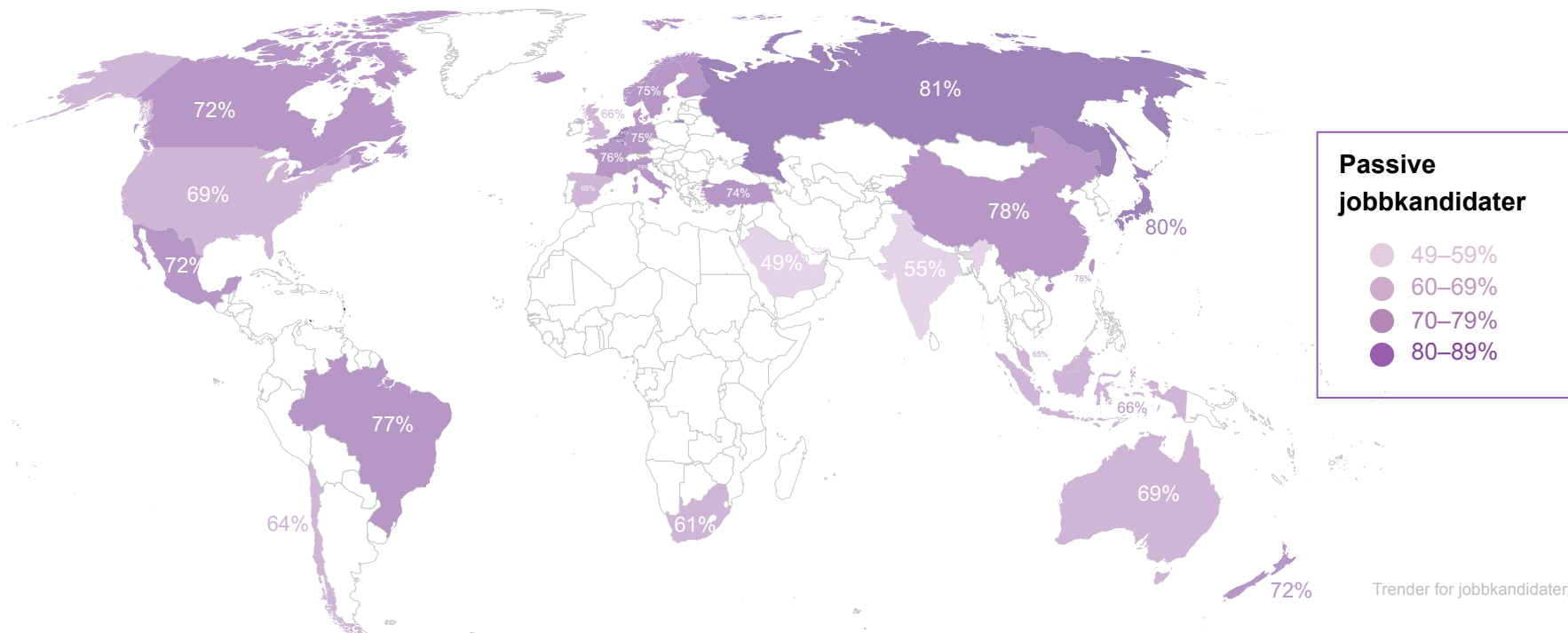
Aktive kandidater kan:

- ✓ være aktivt på utkikk etter ny jobb
- ✓ sjekke mer tilfeldig noen ganger i uken

Hvordan vil du beskrive din nåværende jobbsøkingssstatus?

Passive jobbkandidater rundt om i verden

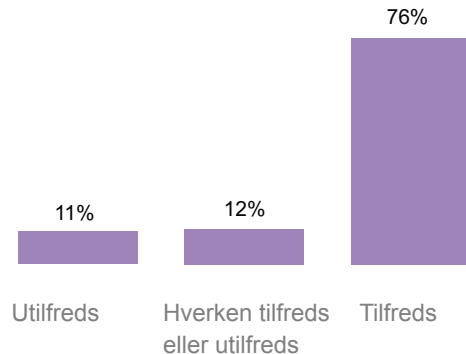
Dette er det perfekte kartet for deg som ansetter i flere land. Jo større andel passive kvalifiserte kandidater et land har, jo viktigere er det å fange kandidatenes oppmerksomhet med merkevaren din, og å aktivt friste med nye muligheter.



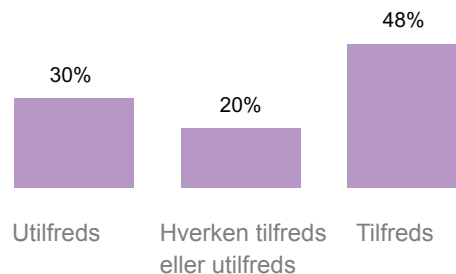
Aktive jobbkandidater er ikke alltid misfornøyde

Etter hvert som den globale økonomien tar seg opp, ønsker flere fagpersoner å utforske nye jobbmuligheter – uavhengig av hvor fornøyde de er med jobben de allerede har.

Passive kandidaters jobbtilfredshet



Aktive kandidaters jobbtilfredshet



Hvor tilfreds er du i din nåværende rolle?



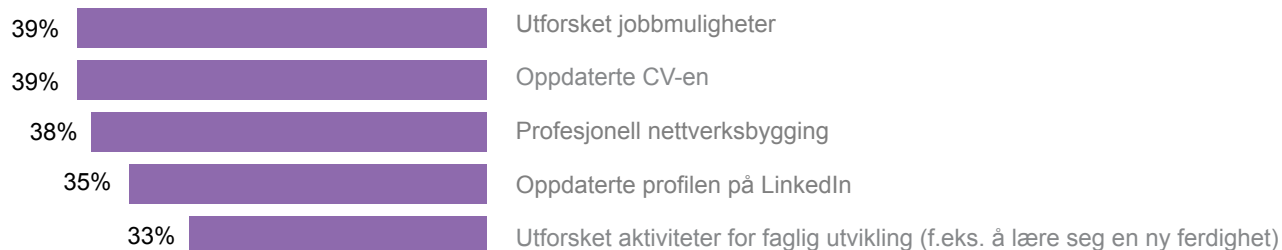
Jobbkandidatenes atferd



Fagpersoner over hele verden forbedrer den profesjonelle merkevaren sin fortløpende

Både aktive og passive jobbkandidater bruker tid på å styrke den profesjonelle merkevaren sin, for å forbedre fremtidige karrieremuligheter.

De mest vanlige faglig utviklende aktivitetene den siste måneden

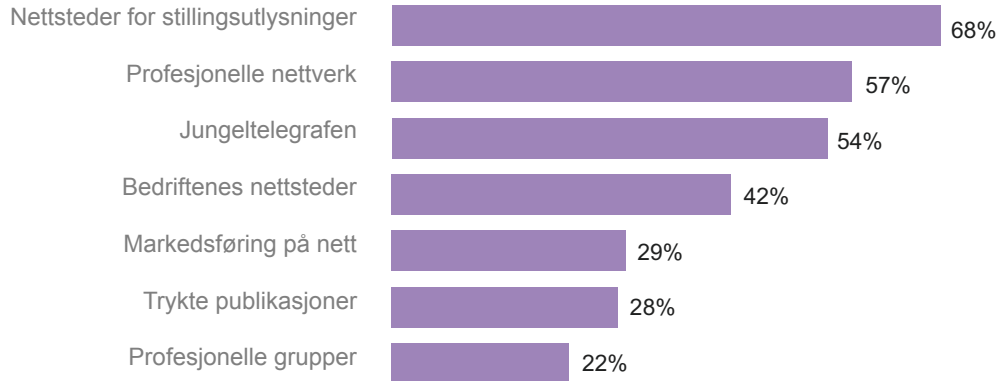


Hvilke av følgende aktiviteter har du tatt del i, i løpet av den siste måneden?

Jobbkandidatene i Norden finner jobber på nettet

Jobbkandidater i Norden leter først og fremst etter jobb på nettsteder for stillingsutlysninger og sosiale nettverk for fagpersoner, som for eksempel LinkedIn.

De mest populære kanalene for kandidater på utkikk etter jobbmuligheter



Mange fagpersoner henvender seg ofte til venner og kolleger for å finne nye muligheter. Vet du hva andre sier om organisasjonen din som en arbeidsplass?

Gjør de ansatte til lojale ambassadører for firmaet for å forbedre rekrutteringen.



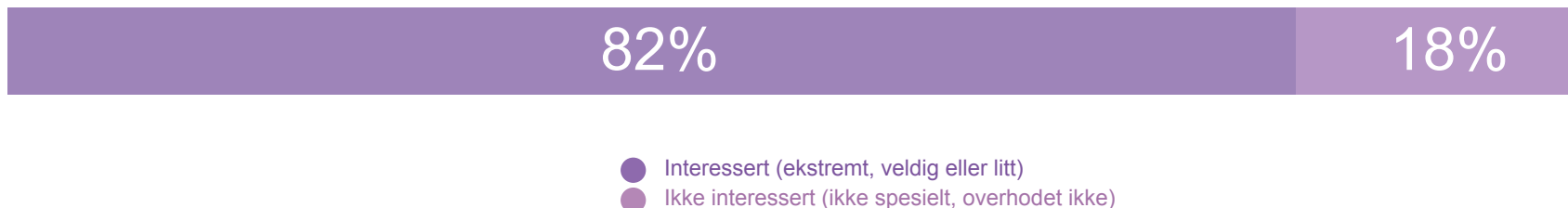
Den første samtalen



Ta kontakt hvis du er i tvil

Neste gang du nøler med å kontakte en jobbkandidat, må du huske at de fleste fagpersonene i Norden faktisk ønsker å høre om jobbmuligheter.

Jobbkandidatenes interesse for å bli kontaktet av rekrutterere eller headhuntere

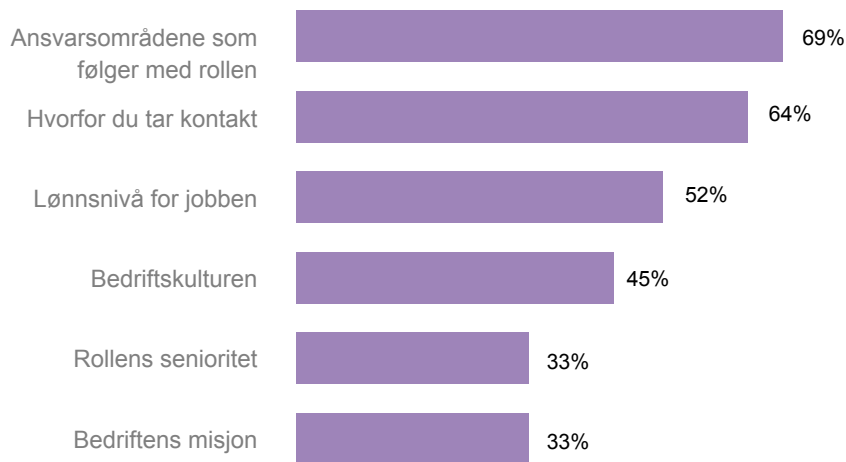


78% av verdens jobbkandidater ønsker å snakke med rekrutterere fra en bedrift eller et rekrutteringsbyrå

Første kontakt: Hva jobbkandidater ønsker å vite

Når du tar kontakt med fagpersoner om en ny jobbmulighet, må du passe på å forklare både ansvarsområdene som følger med jobben og hvorfor personen passer til rollen.

Hva jobbkandidater over hele verden ønsker å vite først



Bruker du InMail? De fleste leser InMail mens de er på farten. Du bør derfor fange oppmerksomheten deres ved å kun inkludere informasjon de de bryr seg om i den første InMailen.

Å vite hva som er viktig (og hva som ikke er det) vil fange jobbkandidatenes oppmerksomhet og føre til flere svar på InMailene dine.

Tre viktige InMail-tips fra LinkedIn

1

Ta kontakt med følgere først

Det er 81% større sannsynlighet for at de som følger karrieresiden din svarer på InMail, sammenlignet med de som ikke følger den

2

Ikke ta kontakt i helgene

Det er 16% mindre sjanse for at du får svar på InMailer sendt på lørdager, sammenlignet med hverdager

3

Det er mindre sannsynlig at jobbkandidatene svarer i helgene

InMailer som sendes mellom 09:00 og 10:00 på torsdager har 12% større sjanse for svar, sammenliknet med InMailer sendt i samme tidsrom på fredager



Jobbintervjuet



Intervjuet er en svært viktig del av jobbsøkingen

Uansett hvor godt du selger inn en jobb, vil nesten alle kandidatene fortsatt være usikre på jobben og bedriften når de møter opp på intervjuet.

Derfor kan et riktig utført intervju vinne over de beste kandidatene, mens et feil utført intervju skader rekrutteringen.

83%

av verdens jobbkandidater sier at en **negativ** intervjuopplevelse kan få dem til å skifte mening om en rolle eller bedrift de likte

87%

av verdens jobbkandidater sier at en **positiv** intervjuopplevelse kan få dem til å skifte mening om en rolle eller bedrift de var i tvil om

53%

av verdens jobbkandidater sier at intervjuet med den fremtidige sjefen er det viktigste intervjuet

Intervjuopplevelsen har en vesentlig påvirkning på jobbkandidatens endelige beslutning om å takke ja

Kandidatene sier det høyt og tydelig — intervjuopplevelsen er en vesentlig faktor når de bestemmer seg for om de skal ta en jobb i organisasjonen din eller fortsette jobbsøkingen.

Intervjuets påvirkning på jobbkandidatenes endelige avgjørelse



Hvor stor påvirkning har den totale intervjuopplevelsen på avgjørelsen din om å takke ja til en jobb i bedriften?

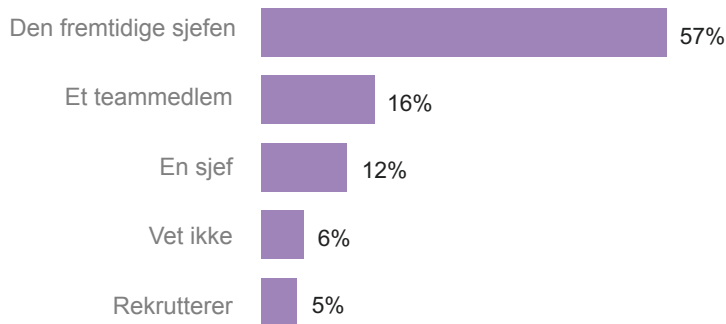


Hvis du mister kandidater etter intervjufasen, bør du samle teamet ditt, de rekrutteringsansvarlige og lederne i personalavdelingen for å finne ut hvordan dere kan samarbeide om å gjøre hver intervjuopplevelsen positiv og minneverdig for hver eneste kandidat.

Hva som betyr mest for kandidatene i Norden under jobbintervjuet

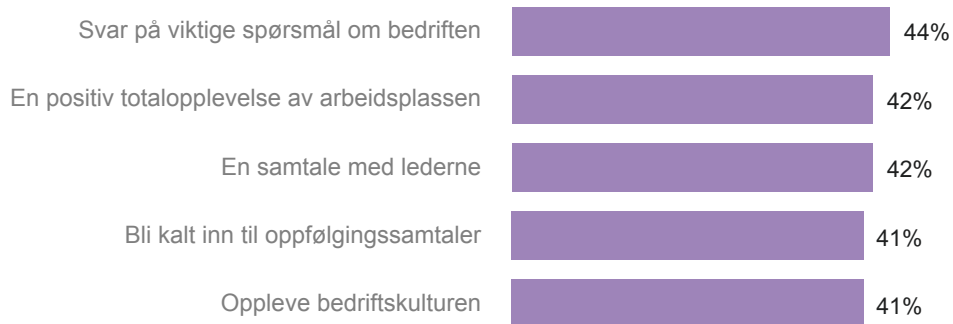
Krigen om de beste kandidatene er i gang. Hvis du ønsker at organisasjonen din skal skille seg ut og tiltrekke de beste kandidatene, må du sikre at jobbintervjuene inneholder de viktigste faktorene.

Hvem jobbkandidatene ønsker å møte under jobbintervjuet



Hvilken person har aller størst betydning for hvorvidt du har en positiv opplevelse under jobbintervjuet?

Hva som er viktig for jobbkandidatene under jobbintervjuet

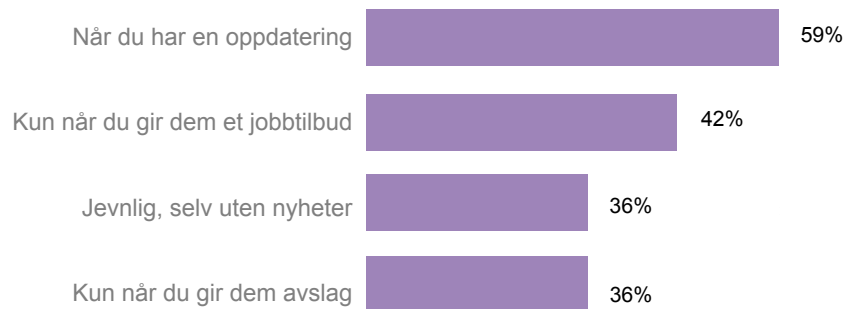


Hvilke av følgende faktorer har størst betydning for hvorvidt du har en positiv opplevelse, utover jobbintervjuet med den fremtidige lederen og/eller teamet?

Hold kontakten etter jobbintervjuet

Pass på å holde kontakten også etter jobbintervjuet. Kandidatene ønsker å høre fra deg etter intervjuet, og mottar gjerne oppdateringer om hvordan de ligger an.

Når kandidater rundt om i verden ønsker å høre fra deg



77% av jobbkandidatene vil helst ha gode nyheter per telefon

65% av jobbkandidatene vil helst ha dårlige nyheter per e-post

tips

Gode nyheter gjør størst inntrykk når de meddeles personlig. Få kandidatene til å føle seg spesielle ved å gi dem jobbtilbudene over telefonen.

Hva vil du at rekruttereren eller headhunteren skal fortelle deg om rollen etter at jobbintervjuet er gjennomført?

Overgå kandidatenes forventninger

Organisasjonene som vinner over de beste jobbkandidatene i dag, er de som vet hvordan de skal overraske og glede kandidatene gjennom hele jobbsøkingen.

En måte å vise en kandidat at du bryr deg om den faglige utviklingen deres på, er ved å gi dem tilbakemeldinger om jobbintervjuet – også til de du ikke ender opp med å ansette.

94%

av verdens jobbkandidater vil gjerne høre tilbakemeldinger om intervjuet

41%

av verdens jobbkandidater har mottatt tilbakemeldinger om intervjuer tidligere



Du bør være på utkikk etter enda flere muligheter til å gi kandidatene en verdifull opplevelse av organisasjonen din. De du ikke ansetter har nøyaktig like stor påvirkning på bedriftens rykte og merkevare som de du ansetter.

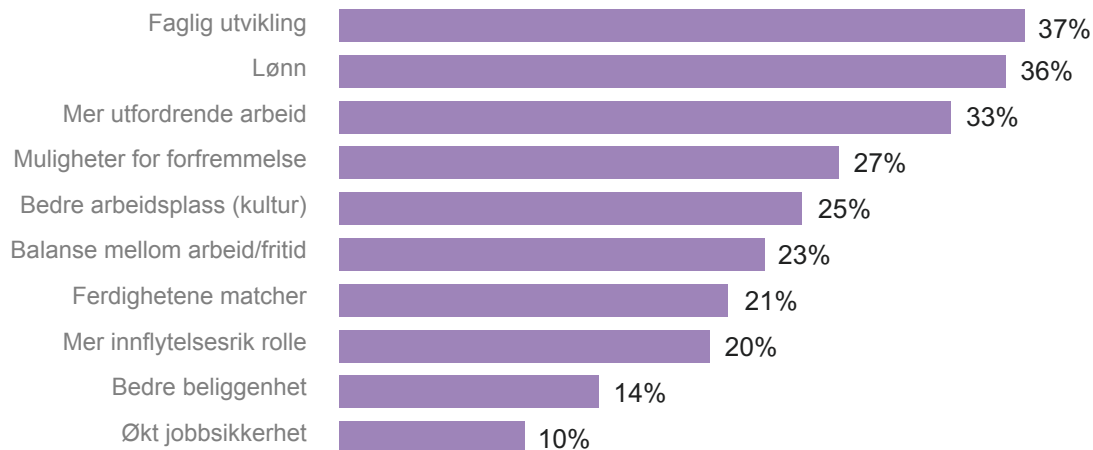


Den endelige avgjørelsen

Gjør flere kandidater til ansatte

Når en kandidat vurderer et jobbtilbud, er det et par faktorer som betyr veldig mye – mens andre nesten ikke betyr noe. Flere av kandidatene vil godta jobbtilbudene dine hvis du vet hva som er forskjellen.

De viktigste faktorene for kandidater i Norden når de skal vurdere et jobbtilbud



94%

av jobbkandidatene sier at de kan bli påvirket til å godta et jobbtilbud raskere dersom den fremtidige sjefen deres tar kontakt

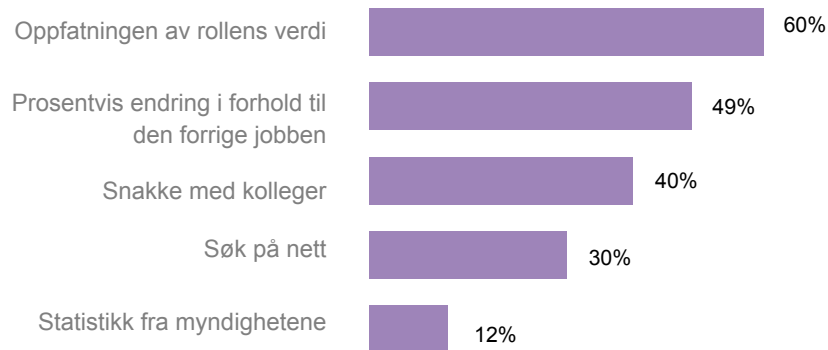
89%

av jobbkandidatene sier at de kan bli påvirket til å godta et jobbtilbud raskere dersom du, rekruttereren, tar kontakt

Lønnsforhandling: Jobbkandidater stoler på instinktene sine

De fleste jobbkandidater stoler på sin egen dømmekraft i forhold til hva som er rettferdig lønn

Slik fastsetter jobbkandidatene lønnsnivået



Ha realistiske forventninger, og svar ærlig på spørsmål om ansvarsoppgaver og arbeidsbyrde slik at kandidatene kan fastsette et lønnsområde de synes er rimelig.

Målet med enhver lønnsforhandling er å tilby en rettferdig lønn, ha et åpent sinn og fremfor alt få kandidaten til å føle seg verdsatt.

Hvordan kommer du frem til hva som er et rimelig lønnsnivå?

Hva synes jobbkandidatene er mest frustrerende under søkeprosessen?



Rekruttering er som å gifte seg, etter at man kun har møtt den fremtidige ektefellen et par ganger. Jeg kunne tenkt meg jobbintervjuer over flere dager med faktisk arbeid, for å se om vi er en god match.

Tomme løfter, rekruttering basert på slagord og anrop etter klokken 18:00.

Det er surt å ikke få tilbakemeldinger etter et jobbintervju. Hvordan skal jeg ellers vite hva jeg kan forbedre meg på?

Det er for mye mystikk. Mer informasjon på forhånd kan spare begge partene massevis av tid.

Det er frustrerende å ikke bli hørt. Jeg skulle ønske rekrutterere forsto akkurat hvilke ferdigheter jeg har og hva jeg ønsker fra en ny rolle før de prøvde å tilby meg en ny jobb.

Prosessen tar så lang tid! Jeg ville vært langt mer fornøyd om bedriftene gjorde søknadsprosessen raskere.



Konklusjon

Vi håper denne rapporten har gitt deg ny innsikt i hva jobbkandidater ønsker seg gjennom hele jobbsøkningsprosessen, og at du har fått noen nye ideer du kan inkludere i rekrutteringsstrategien til bedriften din.

Her er fem måter du kan begynne å bruke denne rapporten på allerede i dag:

1. Invester i kanalene kandidatene bruker til å finne jobbmuligheter (side 12)
2. Inkluder den mest virkningsfulle informasjonen i den første meldingen til kandidater (side 15)
3. Samarbeid med rekrutteringsansvarlige og ledelsen om å gjøre intervjuopplevelsen best mulig (side 20)
4. Ha jevnlig kontakt med kandidatene etter jobbintervjuet (side 21)
5. Fokuser på det kandidatene synes er aller viktigst når de skal vurdere et jobbtilbud (side 24)

Den beste måten å oppdage hva talentet ønsker, er rett og slett ved å spørre. Vi er helt sikre på at det vil styrke gjørelse forholdet til kandidatene, og dermed føre til bedre og mer fornøyde medarbeidere.

Metodologi

Spørreundersøkelsen «Trender for jobbkandidater på LinkedIn» ble gjennomført i februar og mars i 2015.

Deltakerne ble spurt hvilke synspunkter de hadde rundt en rekke aspekter forbundet med jobbsøking.

LinkedIn hentet inn svar fra 20 931 medlemmene på LinkedIn. Deltakerne var fra hele verden, og for øyeblikket ansatt i en eller annen slags rolle. Den totale teoretiske feilmarginen for denne spørreundersøkelsen er +/- 0,68% for en konfidens-intervall på 95%, og er høyere for undergrupper.



Om LinkedIn Talent Solutions

LinkedIn Talent Solutions tilbyr en rekke rekrutteringsløsninger som hjelper både små og store organisasjoner med å finne, ansette og tiltrekke seg de beste kandidatene.

LinkedIn ble grunnlagt i 2003 med det formål å knytte sammen verdens fagpersoner for å gjøre dem i stand til å bli mer produktive og vellykkede. Med over 300 millioner medlemmer verden over, inkludert ledere fra samtlige Fortune-500 bedrifter, er LinkedIn verdens største profesjonelle nettverk.



Abonner på bloggen vår
Talent.linkedin.com/blog



Se videoene våre på YouTube
youtube.com/user/LITalentSolutions



Sjekk vår SlideShare
www.slideshare.net/LinkedInNordic



Få flere innsikter
talent.linkedin.com

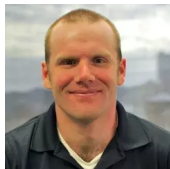


Følg oss på Twitter
[@LinkedInSverige](https://twitter.com/LinkedInSverige)



Knytt kontakt med oss på LinkedIn
<https://www.linkedin.com/company/linkedin-talent-solutions>

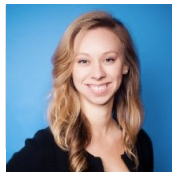
Om forfatterne



Sam Gager

Senior Research Consultant
LinkedIn Talent Solutions

Sam er en erfaren forsker på LinkedIn's Insights-team. Sammen med kollegene sine avdekker han datastyrt innsikt fra LinkedIn's egne data.



Alyssa Sittig

Associate Marketing Manager
LinkedIn Talent Solutions

Alyssa jobber med datastyrt innholdsmarkedsføring, og jobber med å bruke LinkedIn-data til å hjelpe kandidater med å bli mer produktive og vellykkede.



Ryan Batty

Director of Marketing
LinkedIn Talent Solutions

Ryan har stor tro på god historiefortelling som en effektiv måte å formidle meningsfylte ideer på. Ryan leder et team med markedsførere som henter inn og deler innsikter, ideer og historier rekrutteringsbransjen kan dra nytte av.



Malin Lundell

Nordics Marketing Manager
LinkedIn Talent Solutions

Malin har et lidenskapelig forhold til markedsføring, sosiale medier og mennesker. Hun elsker å lage historier med data som rekrutteringsbransjen og opinionsledere i Norden kan dra nytte av.