

2015 Talentmassen

Oplysninger til den moderne
rekrutteringskonsulent om, hvad kandidaterne i
Sverige, Norge, Danmark og Finland går efter

LinkedIn Talent Solutions





Indledning

Den typiske karrierevej er mere uigennemskuelig end nogen sinde før. I dag er talentmassen mere forbundet, velinformeret og åben over for nye muligheder igennem hele deres karriere.

I denne rapport vil du få indblik i, hvordan kandidaterne agerer i hver enkelt fase af jobsøgningen. Med disse oplysninger vil du bedre kunne tiltrække, engagere og ansætte kandidater fra det moderne og dynamiske arbejdsmarked.



Om denne rapport

Dette er vores anden årlige rapport om jobkandidater - denne gang i en helt ny udformning, der ser på, hvordan kandidaterne søger job, lige fra de første overvejelser til ansættelsen.

Vi har spurgt mere end 20.000 personer i 29 lande (1.750 i Norden) for bedre at kunne forstå deres holdninger og adfærd for hvert trin i deres jobsøgning.

Ved du allerede, hvad kandidaterne ønsker sig? Læs videre for at se, om du har ret.



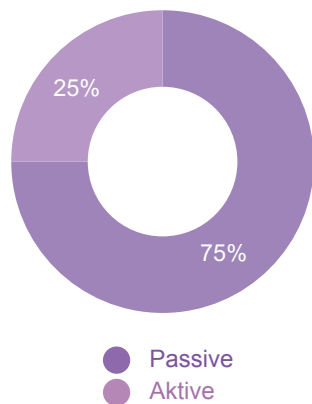
Indeks

05	Oversigt	27	Konklusion
06	Talentmassen i 2015	28	Metode
10	Kandidaternes adfærd	31	Om forfatterne
13	Den første kontakt		
17	Jobsamtalen		
23	Den endelige beslutning		

Oversigt

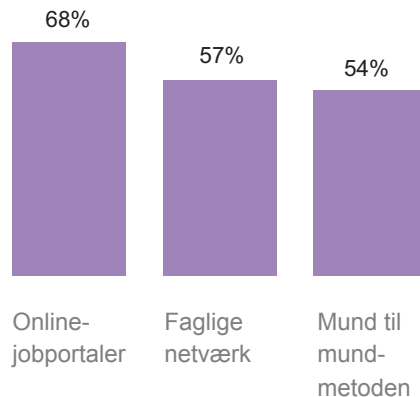
3 ting, du bør vide om at tiltrække og rekruttere de bedste kandidater i Norden

75% af arbejdsstyrken er passive kandidater



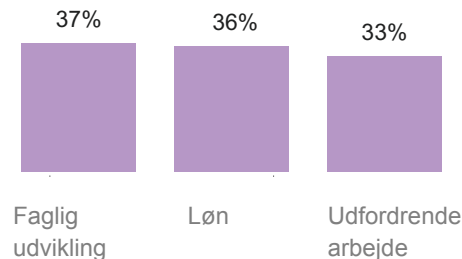
Hvordan vil du beskrive din nuværende jobsøgningsstatus?

De fleste anvender internettet til at finde nye muligheder



Hvor kigger du efter nye jobmuligheder?

Faglig udvikling er det, der betyder mest for ansøgeren, når der tages karrierebeslutninger



Hvilke tre ting betyder mest for dig, hvis du skulle sige ja til et jobtilbud?

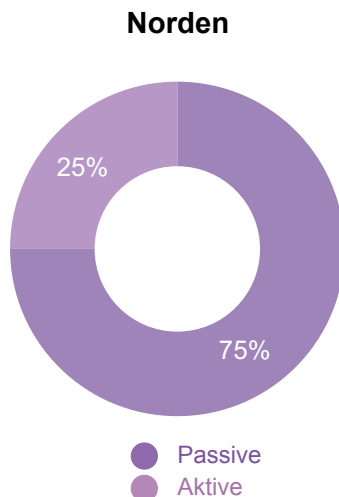
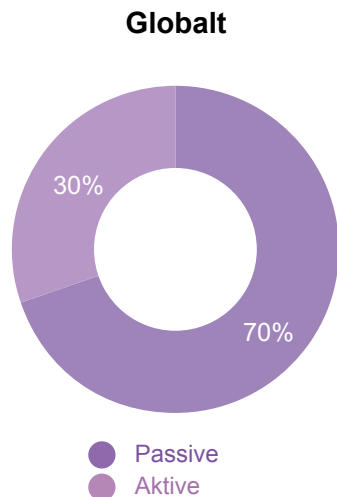


Talentmassen i 2015



Talentmassen i Norden er mere passiv end det globale gennemsnit

Folk fra Norden er mindre tilbøjelige til at lede efter nyt job end i andre dele af verden.



Passive kandidater:

- ✓ Bruger deres personlige netværk
- ✓ Er åbne over for at tale med en rekrutteringskonsulent
- ✓ Er tilfredse/vil ikke flytte

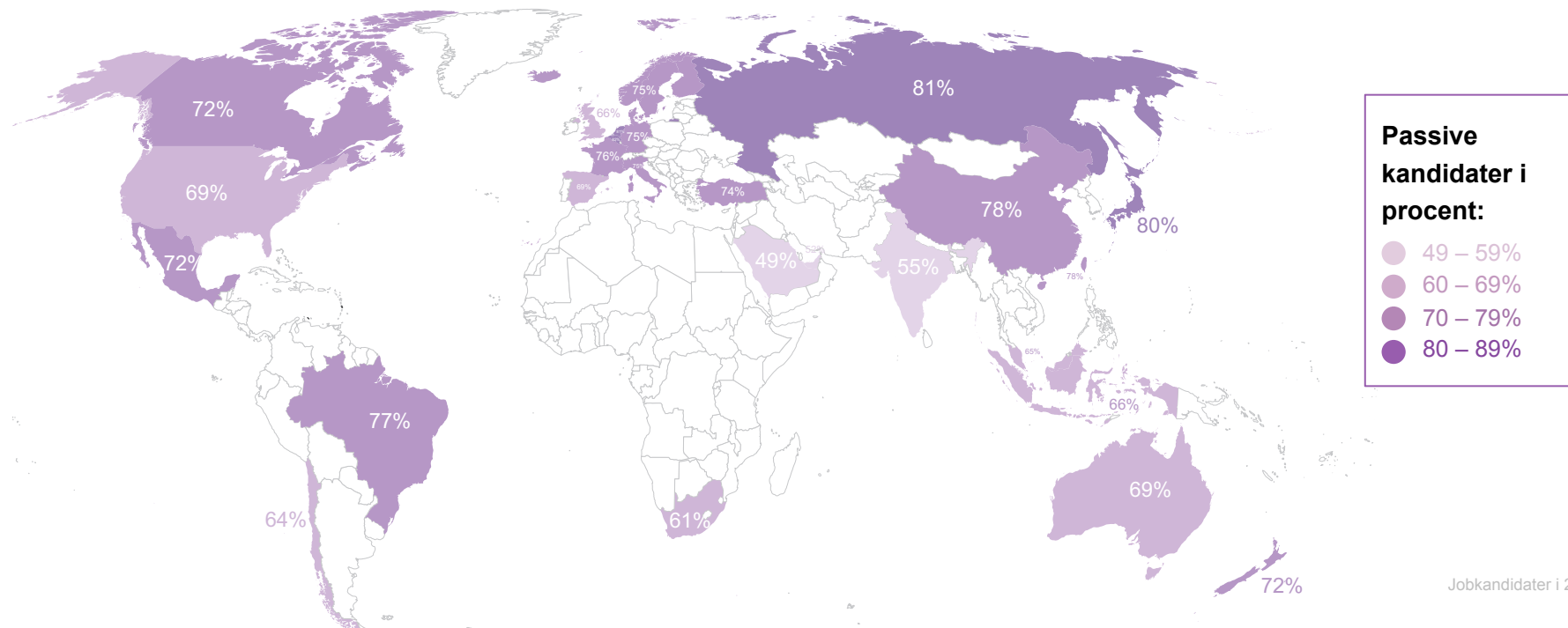
Aktive kandidater:

- ✓ Søger aktivt efter job
- ✓ Kigger efter job et par gange om ugen

Hvordan vil du beskrive din nuværende jobsøgningsstatus?

Passive kandidater i hele verden

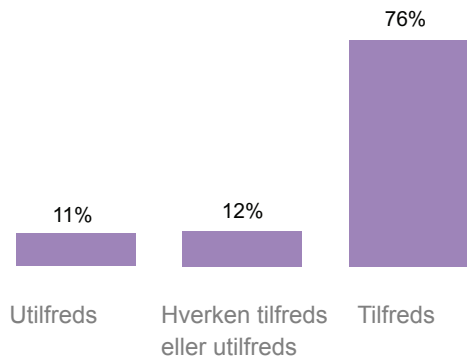
Hvis du søger efter kandidater i flere forskellige lande, bør du kigge på dette kort. Jo mere passiv et lands talentmasse er, desto mere er du nødt til at fange deres opmærksomhed med dit brand og proaktivt kontakte folk med jobtilbud.



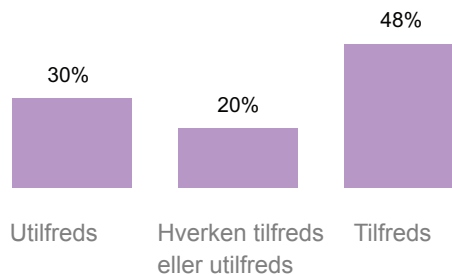
Aktive kandidater er ikke altid utilfredse kandidater

I takt med at den globale økonomi forbedres, vil flere og flere kigge efter nye karrieremuligheder, uanset hvor tilfredse de er i deres nuværende job.

Jobtilfredshed hos passive kandidater



Jobtilfredshed hos aktive kandidater



Hvor tilfreds er du med din nuværende stilling?



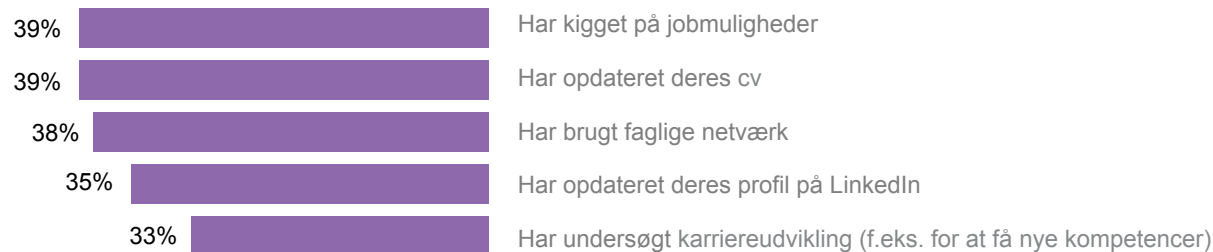
Kandidaternes adfærd



Folk i hele verden arbejder konstant på at forbedre deres faglige brand

Både aktive og passive kandidater bruger tid på at styrke deres faglige brand og forbedre deres fremtidige karrieremuligheder.

De mest almindelige karriereudviklingsaktiviteter inden for den sidste måned

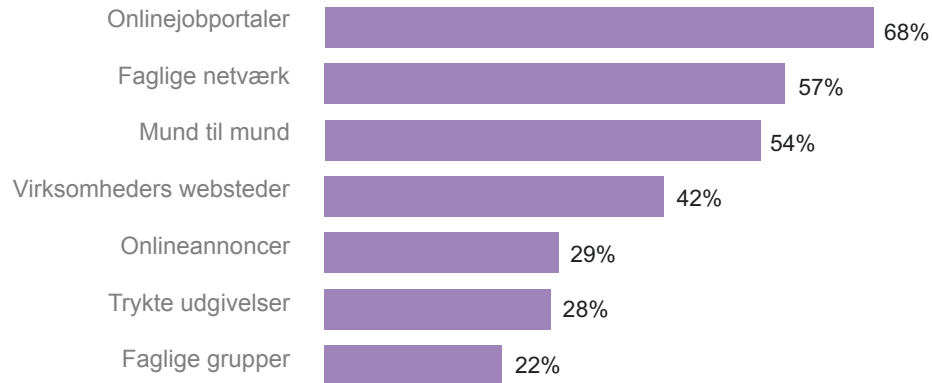


Hvilke af disse har du deltaget i inden for den sidste måned?

I Norden leder man efter nyt job på internettet

Hvis man søger efter et nyt job i Norden, bruger man jobportaler på nettet og faglige netværk, såsom LinkedIn.

De mest populære steder, hvor folk søger efter nye muligheder



tip

Mange benytter sig af venner og kolleger, når de skal finde nye muligheder. Ved du, hvad medarbejderne siger om din organisation som arbejdssted?

Gør dine medarbejdere til loyale brandambassadører for at styrke rekrutteringen.



Den første kontakt



Hvis du er i tvivl, bør du tage kontakt

Næste gang du er i tvivl om, hvorvidt du skal kontakte en potentiel ny medarbejder, skal du huske på, at de fleste i Norden er interesserede i at høre om nye jobmuligheder.

Folks interesse i at høre fra en rekrutteringskonsulent eller headhunter



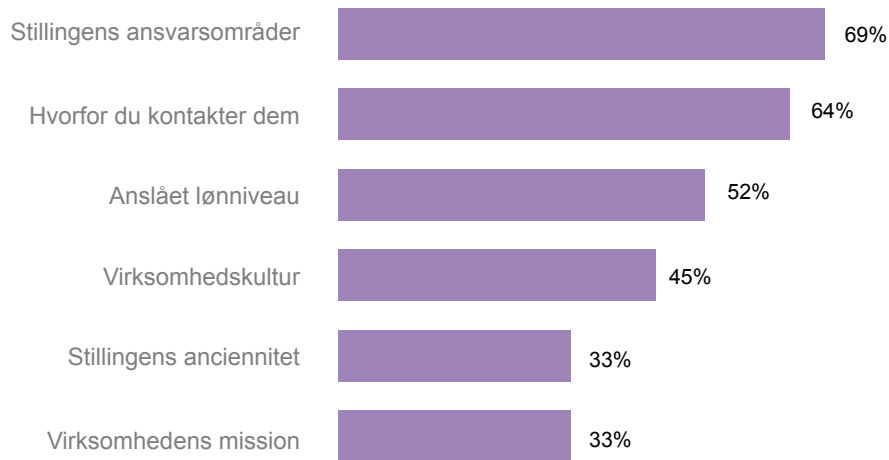
- Interesseret (meget eller lidt)
- Uinteresseret (ikke særlig eller slet ikke)

78% af folk i hele verden er interesserede i at tale med en rekrutteringskonsulent i en virksomhed eller i et rekrutteringsbureau

Første kontakt: Hvad folk vil vide

Første gang du kontakter en person angående en ny jobmulighed, bør du forklare ansvarsområderne for stillingen, og hvorfor vedkommende passer godt til denne stilling.

Hvad folk i hele verden vil vide først



tip

Bruger du InMail? De fleste læser deres InMails på farten, så fang deres opmærksomhed ved kun at medtage de vigtigste oplysninger i din første InMail.

Det er vigtigt at vide, hvad der betyder noget (og hvad der ikke gør) for at få en højere acceptfrekvens og fange modtagernes opmærksomhed.

Tre tips om InMail fra LinkedIn

1

Kontakt først dine følgere

Følgere af din karriereside på LinkedIn er 81% mere tilbøjelige til at besvare dine InMails i forhold til dem, der ikke følger din virksomhed

2

Undgå at skrive i weekenden

InMail-meddelelser, der sendes på lørdage, har 16% mindre sandsynlighed for at blive besvaret i forhold til dem, der sendes i løbet af arbejdsugen

3

Jo tættere på weekenden du skriver, desto ringere svarfrekvens

InMail-meddelelser, der sendes på en tirsdag mellem kl. 9 og 10 har 12% større sandsynlighed for at blive besvaret i forhold til dem, der sendes på fredage i samme tidsrum



Jobsamtalen



Jobsamtalen er altafgørende i jobsøgningen

Uanset hvor godt du sælger et job, er næsten halvdelen af alle kandidater stadig usikre på både job og virksomhed, når de møder op til samtalen.

Hvis du er god til at håndtere jobsamtaler, får du de bedste kandidater, mens det modsatte skader dit rekrutteringsarbejde.

83%

af kandidater i hele verden mener, at en **negativ oplevelse** under jobsamtalen kan ændre deres holdning til en stilling eller virksomhed, som de ellers syntes godt om

87%

af kandidater i hele verden mener, at en **positiv oplevelse** under jobsamtalen kan ændre deres holdning til en stilling eller virksomhed, som de ellers ikke var sikre på

53%

af globale kandidater siger, at den vigtigste samtale er den med deres kommende leder

Samtalen betyder utrolig meget for kandidatens endelige beslutning om at sige ja til jobbet

Respondenternes melding er helt klar – oplevelsen af jobsamtalen betyder utrolig meget for, om de vil være en del af din organisation, eller om de søger videre.

Jobsamtalens indflydelse på kandidatens endelige beslutning



Hvor vigtig er den overordnede oplevelse af jobsamtalen for din beslutning om at sige ja til jobbet?

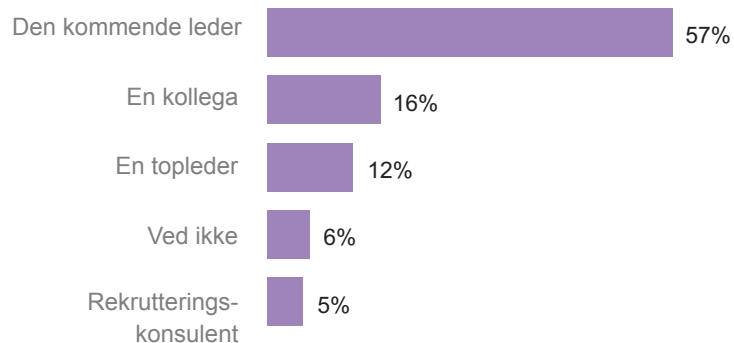
tip

Hvis du mister kandidater efter jobsamtalen, bør du tage fat i dit team, den ansvarlige leder og partnere i HR for at finde ud af, hvordan I kan samarbejde om at skabe en positiv og mindeværdig oplevelse for alle de kandidater, I har til jobsamtale.

Hvad der betyder mest for kandidaterne i Norden under jobsamtalen

Kampen om de gode kandidater er i gang. Hvis din organisation vil skille sig ud og tiltrække de bedste kandidater, skal I sørge for at levere de ting, der betyder mest for oplevelsen af jobsamtalen.

Hvem kandidaterne gerne vil møde til jobsamtalen



Hvem betyder mest for, om du har en positiv oplevelse af jobsamtalen?

Hvad der betyder noget for kandidaterne til jobsamtalen

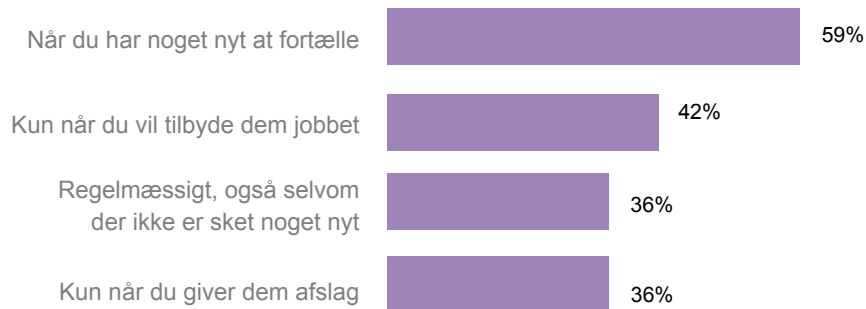


Ud over samtalen med din kommende leder og/eller dine kolleger, hvilke af følgende betyder mest for, om du har en positiv oplevelse?

Hold kontakten efter jobsamtalen

Fortsæt dialogen efter jobsamtalen. Kandidaterne vil gerne høre fra dig efter jobsamtalen og høre om, hvad der sker med deres ansøgning.

Hvornår folk i hele verden gerne vil høre fra dig



Hvornår vil du gerne høre fra rekrutteringskonsulenten eller headhunteren efter jobsamtalen?

77% af respondenterne vil gerne have gode nyheder over telefonen

65% af respondenterne vil gerne have dårlige nyheder via e-mail



Gode nyheder gør det største indtryk, når de overbringes personligt. Få dine kandidater til at føle sig værdsatte ved at give dem jobtilbuddet over telefonen.

Overgå kandidatens forventninger

De organisationer, der får de bedste kandidater, er dem, der forstår at overraske og glæde deres kandidater under hele jobsøgningsprocessen.

Når du giver feedback efter en jobsamtale, viser du, at du bekymrer dig om kandidaten, uanset om vedkommende ender med at arbejde for din virksomhed eller ej.

94%

af globale kandidater vil gerne have feedback efter en jobsamtale

41%

af globale kandidater har fået feedback efter en jobsamtale



Giv kandidaterne et godt indtryk din organisation. De personer, du ikke ansætter, har lige så stor indflydelse på din virksomheds ry og brand som dem, du ender med at ansætte.

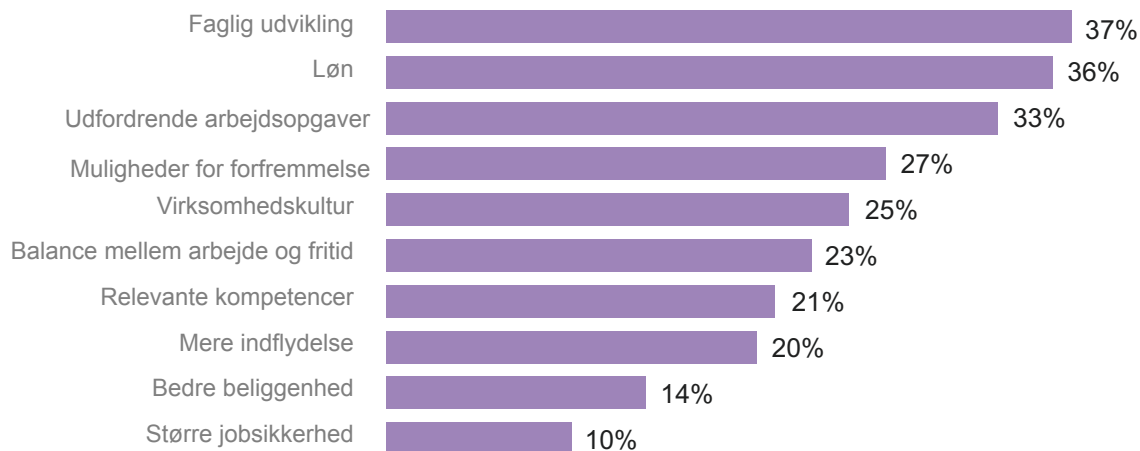


Den endelige beslutning

Gør flere kandidater til medarbejdere

Når en kandidat overvejer et jobtilbud, er der nogle ting, der betyder meget, og andre ting, der nærmest slet ikke betyder noget. Få flere ja'er ved at kende forskellen.

De ting, der betyder mest for nordiske kandidater



94%

af kandidaterne siger, at de muligvis vil acceptere et jobtilbud hurtigere, hvis de bliver kontaktet af deres kommende leder

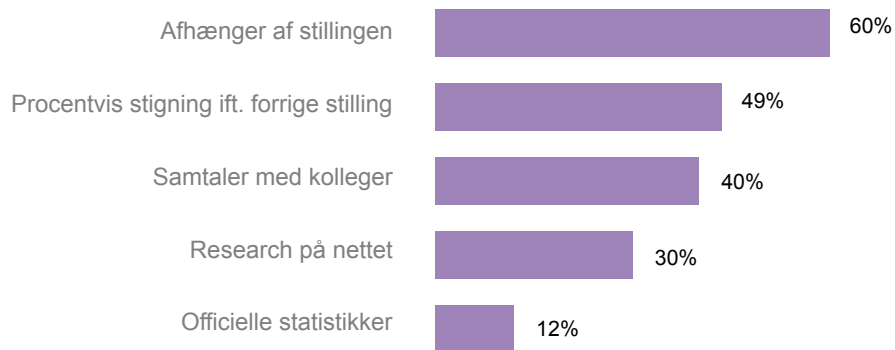
89%

af kandidaterne siger, at de muligvis vil acceptere et jobtilbud hurtigere, hvis de bliver kontaktet af rekrutterings-konsulenten

Lønforhandling: Kandidaterne tror på deres instinkter

De fleste tror på deres egen dømmekraft, når de skal angive en rimelig løn

Hvordan kandidaterne fastsætter deres lønniveau



tip

Hav realistiske forventninger, og svar ærligt på spørgsmål om ansvarsområderne for en stilling samt arbejdsmængde, så kandidaterne kan angive et lønniveau, der føles rimeligt for dem.

Målet med en lønforhandling er at tilbyde en rimelig pris, have en åben indstilling og – først og fremmest – at få kandidaten til at føle sig påskønnet.

Hvordan fastsætter du, hvad der er et rimeligt lønniveau?

Hvad er mest frustrerende ved at søge job?



Rekruttering er ligesom at blive gift efter kun nogle få møder med den kommende ægtefælle. Jeg kunne godt tænke mig at prøve samtaler med reelt arbejde over flere dage for at se, om vi passer sammen.

Tomme løfter, rekruttering baseret på modeord og at blive ringet op efter kl. 18.

Det er hårdt ikke at få feedback på en samtale. Hvordan skulle jeg ellers kunne forbedre mig?

For meget hemmelighedskræmmeri. Mere information på forhånd kunne spare begge parter en masse tid.

Det er frustrerende ikke at føle sig hørt. Jeg kunne godt tænke mig, at rekrutteringskonsulenterne forstod mine kvalifikationer bedre og hvad jeg leder efter i et nyt job, før de begyndte at sælge en stilling til mig.

Det tager så lang tid! Hvis ansøgningsprocessen var hurtigere, ville jeg være meget mere tilfreds.



Konklusion

Vi håber, at denne rapport har givet dig et indblik i, hvad kandidaterne ønsker sig under hele jobsøgningsprocessen, og at du har fået nye ideer, som du kan bruge i din rekrutteringsstrategi.

Her er fem ting, du kan bruge disse data til:

1. Invester i de kommunikationskanaler, hvor kandidaterne finder nye muligheder (side 12)
2. Medtag de vigtigste oplysninger i din første meddelelse til kandidaten (side 15)
3. Samarbejd med den rekrutteringsansvarlige og ledelsen for at skabe en god oplevelse under jobsamtalen (side 20)
4. Hold kontakten med kandidaterne efter jobsamtalen (side 21)
5. Fokuser på de ting, der betyder mest for kandidaterne, når de overvejer et jobtilbud (side 24)

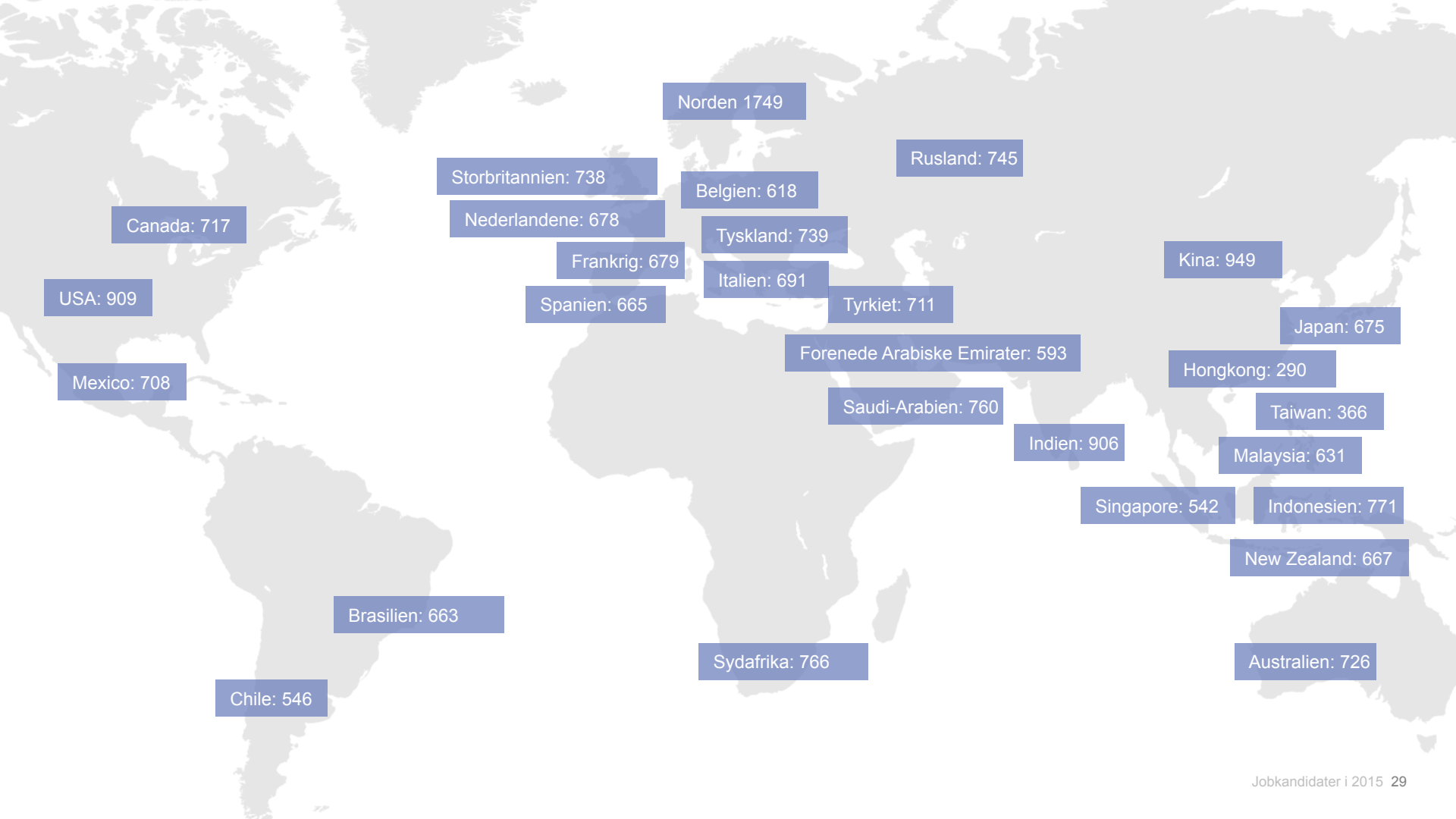
Den bedste måde at finde ud af, hvad kandidaterne ønsker sig, er at spørge. Dette vil fostre et bedre forhold til kandidaterne og dermed bedre og mere tilfredse medarbejdere.

Metode

LinkedIn's undersøgelse blev foretaget i februar og marts 2015.

Respondenterne blev spurgt om deres holdning til forskellige aspekter af jobsøgningen.

LinkedIn indsamlede besvarelser fra 20.931 LinkedIn-medlemmer med arbejde i hele verden. Den teoretiske fejlprocent i denne undersøgelse er $\pm 0,68\%$ for 95% konfidensinterval og er højere for undergrupper.



Om LinkedIn Talent Solutions

LinkedIn Talent Solutions tilbyder et stort udvalg af rekrutteringsløsninger, der hjælper organisationer af alle størrelser med at finde, engagere og tiltrække de bedste kandidater.

LinkedIn blev startet i 2003 og forbinder hele verdens arbejdsstyrke for at gøre dem mere effektive og succesrige. LinkedIn er verdens største faglige netværk med mere end 300 mio. medlemmer over hele verden, herunder topledere fra alle Fortune 500-virksomheder.



Følg med på vores blog
Talent.linkedin.com/blog



Se vores videoer på YouTube
youtube.com/user/LITalentSolutions



Se vores SlideShare
www.slideshare.net/LinkedInNordic



Få større indsigt
talent.linkedin.com

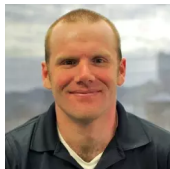


Følg os på Twitter
[@LinkedInSverige](https://twitter.com/LinkedInSverige)



Følg os på LinkedIn
<https://www.linkedin.com/company/linkedin-talent-solutions>

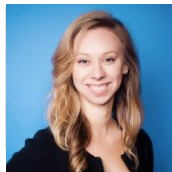
Om forfatterne



Sam Gager

Senior Research Consultant
LinkedIn Talent Solutions

Sam er en erfaren researcher på LinkedIn's Insights-team. Han og hans kolleger finder databaseret indsigt i LinkedIn's egne data.



Alyssa Sittig

Associate Marketing Manager
LinkedIn Talent Solutions

Alyssa er specialiseret i Content Marketing og arbejder på at bruge LinkedIn-data til at gøre kandidater mere effektive og succesrige.



Ryan Batty

Director of Marketing
LinkedIn Talent Solutions

Ryan tror på, at en god historie kan formidle meningsfulde ideer. Han leder et team af marketingkonsulenter, der indsamler og deler indsigt, ideer og fortællinger med rekrutteringsbranchen.



Malin Lundell

Nordics Marketing Manager
LinkedIn Talent Solutions

Malin arbejder med marketing, sociale medier og mennesker. Hun bruger data til at generere oplysningsmateriale for rekrutteringsbranchen og meningsdannere i Norden.