



## 7 trender inom rekrytering - Hur du hittar talanger och knyter dem till dig

Sverige befinner sig sedan ett par år i en högkonjunktur och har relativt låg arbetslöshet. Många företag och organisationer har svårt att hitta rätt medarbetare; inom flera branscher råder det kompetensbrist och den yngre generationen ställer nya krav på arbetsgivare.

Svenskt Näringsliv gör varje år en rekryteringsenkät och 2018 års upplaga visar på flera utmaningar som företag har idag:

- Sju av tio företag har under de senaste sex månaderna haft svårt att hitta medarbetare med rätt kompetens.
- Drygt en fjärdedel av alla rekryteringsförsök misslyckas.
- 40 procent av företagen har fått minskad försäljning eller tackat nej till uppdrag på grund av svårigheter att rekrytera.

I detta whitepaper berättar vi om sju trender inom rekrytering som hjälper dig som arbetsgivare att locka till dig talangerna som gör att din organisation kan växa.

## Trend 1: Flexibilitet är viktigare än "hårda färdigheter"

Den tekniska utvecklingen gör att omvärldens krav förändras snabbt. Företag behöver kunna förflytta sig snabbt för att möta dessa och behöver därför flexibla medarbetare som kan utveckla verksamheten. Dessa personer hittar du inte genom att enbart utgå från cv:n och rekrytera på grundval av "hårda färdigheter", det vill säga mätbara kompetenser.

I urvalsprocessen bör du fråga dig:

- Hur mobil är den här kandidaten?
- Är hen ivrig att lära sig nya saker?
- Trivs hen med att testa sig fram?

Det är också viktigt att den sökande passar in i organisationen. Här spelar värderingarna en stor roll. När kandidatens värderingar ligger i linje med organisationens, kommer hen att vara mer motiverad att göra ett bra jobb.

## Trend 2: Medarbetarnas upplevelse av rekryteringen blir viktigare

Digitaliseringen har kommit mycket långt i Sverige, i åldrarna upp till 65 år har minst 98 procent tillgång till internet hemma, enligt Internetstiftelsens rapport Svenskarna och internet 2017. När fler utträttar alla typer av ärenden på internet ökar också kraven på användarvänlighet.

Arbetsökande förväntar sig en angenäm upplevelse av hela rekryteringsprocessen, den så kallade kandidatresan bör vara förutsägbar, tydlig och gärna mobilanpassad. Återkoppling är viktigt, undersökningar visar att många arbetsökande är missnöjda med det idag. Det är också något som är enkelt att åtgärda, och här kan en teknisk lösning vara till stor hjälp.

Alla tjänar på att kandidaterna får en positiv bild av organisationen. Risker med en mindre bra kandidatresa är att personer som sökt jobb hos dig talar negativt om ditt företag, alternativt att de inte söker jobb hos dig igen. Employer branding-arbetet kan alltså ta skada.

3 tips till hur du förbättrar kandidatresan:

- Lagg ner energi på att skapa en intressant annons.
- Se till att det är så få klick som möjligt från annons till inskickad ansökan.
- Återkoppla så fort som möjligt och berätta om de olika stegen i processen.

## Trend 3: Kandidater söker efter positioner där de kan påverka

Millennials kallas generationen som föddes mellan 1977 och 1995, som idag alltså är mellan 23 och 41 år. Denna grupp beskrivs ofta som idealister som vill arbeta på organisationer som bidrar till en bättre värld; de vill känna att deras insats spelar stor roll och att de har möjlighet att påverka.

För att vara en attraktiv arbetsgivare för denna målgrupp krävs att du från början ger dem mycket delaktighet och utmanande projekt utöver deras operativa uppgifter. Förr tog det generellt längre tid att arbeta sig upp i en organisation. Först när man bevisat sig vara en duktig och lojal medarbetare kunde man få ta sig an mer prestigefulla projekt. Millennials kräver utmanande och strategiska arbetsuppgifter för att bli lojala och engagerade.

Redan vid rekryteringen är det viktigt att klargöra hur du som arbetsgivare tillgodoser dessa behov, eftersom målgruppen har höga förväntningar på dig.

## Trend 4: Autentisk employer branding blir allt viktigare

En satsning på employer branding blir effektiv först när den bygger på organisationens unika identitet, vilken utgörs av uppdrag, kultur och organisation. Den arbetssökande vill helt enkelt veta vad du gör, vem du är och vilket syfte du har. Företagets historia, försäljning, kunder och eventuella priser är intressanta delar att lyfta fram.

Värderingarna berättar om vem du är och bör vara så tydliga som möjligt, det ökar chanserna att arbetsgivaren och kandidaten har rätt förväntningar på varandra samt underlättar urvalet.

Var transparent i den mån det är möjligt och låt kandidaterna se hur det är att jobba på företaget. Här är video (se även nästa trend) ett oslagbart format, till exempel kan du ge en inblick i hur det ser ut på ditt kontor eller intervjua anställda om hur det är att jobba på just din arbetsplats. Detta blir ofta riktigt bra storytelling som kan användas på webbplatsen och i sociala medier för att ytterligare stärka ditt arbetsgivarvarumärke.

Var ärlig och håll det du lovar, det är extra viktigt nu när många delar med sig av åsikter om arbetsgivare i sociala medier. Du kan till exempel inte komma undan med att säga att dina utvecklare sitter i attraktiva lokaler om de sitter i en källare utan fönster. Inte heller är det särskilt lyckat att utlova fantastiska möjligheter till personlig utveckling om medarbetaren bara kommer att bli en kugge i hjulet.

## Trend 5: Visuellt material blir viktigare

Organisationer använder i allt högre grad bild och video för att rekrytera nya anställda. Detta är inte bara en naturlig utveckling eftersom vi lever i en visuell tidsålder och får allt sämre tålamod på grund av den strida strömmen av information via våra smartphones. Hjärnan har också lättare att ta till sig kombinationen av text och bild, jämfört med endast text. Detta eftersom text och bild talar till olika hjärnhalvor och ökar sannolikheten att vi minns informationen.

Försök att visa upp en rättvisande bild av organisationen. Generiska bildbyråbilder kan ofta se för kliniska eller arrangerade ut, och berättar väldigt lite om just din arbetsplats. Ta bilder på dina anställda och visa realistiska videor från kontoret.

## Trend 6: Organisationer blir mer beroende av frilansare

Det blir allt vanligare att organisationer använder frilansare. Dels på grund av att öka flexibiliteten, ifall att de plötsligt behöver minska personalstyrkan och dels för att det ibland det enda sättet att snabbt hitta rätt kompetens inför nya uppdrag.

Många med attraktiva kompetenser väljer dessutom idag att enbart frilansa, eftersom det ger dem en stor frihet.

Eftersom frilansare är oerhört viktiga för organisationer, är det smart att knyta dem så nära som möjligt till organisationen. Det kan du göra genom att erbjuda intressanta utvecklingsmöjligheter och innovativa projekt.

## Trend 7: Rekrytering som en kontinuerlig process

På den konkurrensutsatta arbetsmarknaden med kompetensbrist på flera håll, tävlar många organisationer om samma grupp talanger. Mot bakgrund av det och ett förändrat sätt att rekrytera (som vi beskrivit i de sex trenderna ovan), blir det allt viktigare att se framåt och förutse framtida rekryteringsbehov.

Bra rekryterare är därför alltid på jakt efter nya talanger. För att lyckas krävs ett gediget arbete med strategisk personalplanering. Hjälp chefer att förutse framtida rekryteringsbehov genom att skapa en bild av hur efterfrågan på personal varierar beroende av hur verksamheten förändras.

Några frågor som stöttar din strategiska personalplanering:

- Vad efterfrågar medarbetarna för kompetenser?
- Vilka jobbkategorier behövs mest och vid vilken tidpunkt?
- Hur utvecklas arbetsmarknaden?
- Hur kan ditt ansökningsflöde förbättras ytterligare för att inte tappa intressanta kandidater?

## Slutsats

På den nuvarande mycket konkurrensutsatta arbetsmarknaden har kandidaterna lyxen att välja mellan olika arbetsgivare. Samtidigt är det viktigare än någonsin för organisationens framgång att hitta rätt personer.

Kandidater föredrar organisationer med ett meningsfullt uppdrag och där de tidigt i anställningen får arbeta med utmanande projekt. Rekryteringsprocessen är mycket kritisk och kandidater väljer organisationer som är ärliga i sitt arbetsgivarvarumärke.

Många arbetsgivare letar efter samma begåvade, flexibla och engagerade medarbetare. För att du ska lyckas knyta till dig rätt personer är strategisk personalplanering a och o.

## Om Visma Enterprise

Visma Enterprise har 50 års erfarenhet av att erbjuda lösningar som automatiserar verksamhetskritiska processer. Med kompetens, innovation och pålitlighet effektiviserar vi svensk offentlig sektor samt stärker svenska företags och organisationers konkurrenskraft.