

# 2019

---

## Rekrutteringsanalysen

---

# Indhold

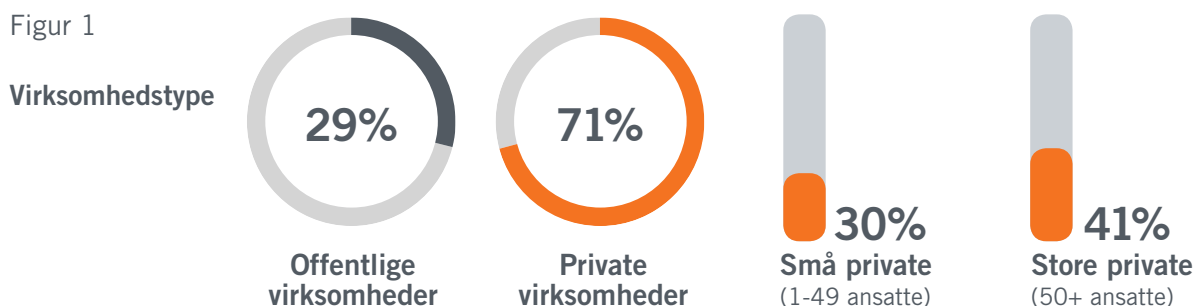
	Baggrund	3
	<b>Executive summary</b>	5
<b>01</b>	<b>Virksomhedernes rekrutteringskanaler i 2019</b>	10
	Rekrutteringskanaler efter alder	11
	Rekrutteringskanaler efter funktion (HR / Ikke-HR)	12
	Rekrutteringskanaler over tid	13
	Rekrutteringskanaler over tid i private virksomheder	14
	Rekrutteringskanaler over tid i offentlige virksomheder	16
<b>02</b>	<b>Opslåede stillinger</b>	17
	Hvor mange ansøgninger modtager virksomhederne?	17
	Hvor mange ansøgere indkaldes til samtalen inden ansøgningsfristens udløb?	18
<b>03</b>	<b>Uopfordrede ansøgninger</b>	19
	Kan man søge uopfordret i de danske virksomheder post GDPR?	19
	Sådan vil virksomhederne helst kontaktes uopfordret	20
	De vigtigste "salgsargumenter" i en uopfordret ansøgning	21
	4 skarpe om uopfordrede ansøgninger	22
<b>04</b>	<b>Fire forskelle mellem mænd og kvinders jobsøgning</b>	24
<b>05</b>	<b>Ansættelsesprocessen</b>	26
	Hvor mange virksomheder screener automatisk vha. et HR-/rekrutteringssystem?	26
	Neutral ansættelsesproces: Go eller no go?	27
	Top 3 screeningskriterier i CV'et	28
	Hvor ofte bliver virksomhederne kontaktet af jobsøgere?	30
	Hvordan har arbejdsgiverne tilegnet sig deres rekrutteringsekspertise?	32
	Job Crafting – Hvor meget kan kandidaten præge jobindholdet?	33
<b>06</b>	<b>Fremtidens arbejdsmarked</b>	34
	De attraktive kompetencer	34
	Er deltidsansættelser / nedsat arbejdstid blevet mere attraktivt?	36
<b>07</b>	<b>Særtema: Personer med nedsat arbejdsevne</b>	37
	Har vi for travlt?	37
	Hvor mange arbejdsgivere har prøvet at ansætte personer med nedsat arbejdsevne?	38
	Hvorfor ansættes folk med nedsat arbejdsevne typisk?	39
	5 udsagn om folk med nedsat arbejdsevne	40
	Hvorfor ansættes folk med nedsat arbejdsevne typisk IKKE?	42
	Virksomhedernes bedste råd til jobsøgere med nedsat arbejdsevne	43
<b>08</b>	<b>Virksomhedspraktik og løntilskud</b>	44
	Fører virksomhedspraktik og løntilskud til en ansættelse?	44
	Hvilken værdi tillægges virksomhedspraktik og løntilskud på et CV?	46

# Baggrund

Konsulenthuset ballisager har igen i 2019 gennemført den årlige rekrutteringsanalyse for at undersøge virksomheders rekrutteringsproces, holdninger og præferencer.

Spørgeskemaet, der ligger til grund for Rekrutteringsanalysen 2019, blev i maj/juni udsendt til 1.663 virksomheder. 934 virksomheder har svaret, hvilket giver en svarprocent på 56,2%. Private virksomheder står for størstedelen af besvarelserne (71%):

Figur 1



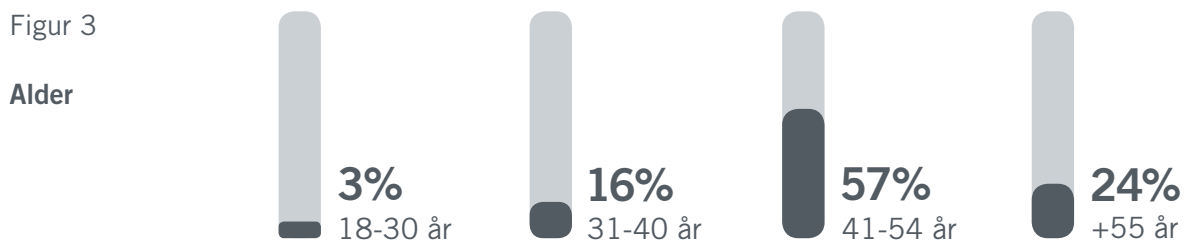
Respondenterne i undersøgelsen har følgende faglige baggrund:

Figur 2



Respondenterne i undersøgelsen har følgende alder:

Figur 3



Af oversigterne fremgår det, at 4 ud af 5 respondenter ligger i aldersgruppen 41 år eller derover, og at gennemsnitsalderen pr. respondent er 47,8 år.

Flere steder i analysens resultater har vi fremhævet alder, når dette har været en forklarende faktor for en bestemt rekrutteringsadfærd. Da de 18-30-årige er underrepræsenteret, har vi slået denne gruppe sammen med de 31-40-årige. Det betyder, at alle tre aldersgrupper – 18-40 år, 41-54 år og 55 år eller derover – repræsenterer minimum 19% af respondenterne.

Endelig bør det bemærkes, at nogle tabeller ikke giver en samlet svarprocent på 100, da procenterne for hver enkelt svar mulighed er rundet af til nul decimaler. Desuden indeholder flere tabeller kun "total"-tallene for det respektive spørgsmål, fordi der her ikke er nogle nævneværdige forskelle mellem offentlig vs. privat.

Spørgeskemaet indeholdt 32 spørgsmål, som i analysen er blevet inddelt i 8 temaer.

De 8 temaer er:

### 1. Virksomhedernes rekrutteringskanaler i 2019

### 2. Opslåede stillinger

### 3. Uopfordrede ansøgninger

### 4. Forskelle mellem mænd og kvinders jobsøgning

### 5. Ansættelsesprocessen

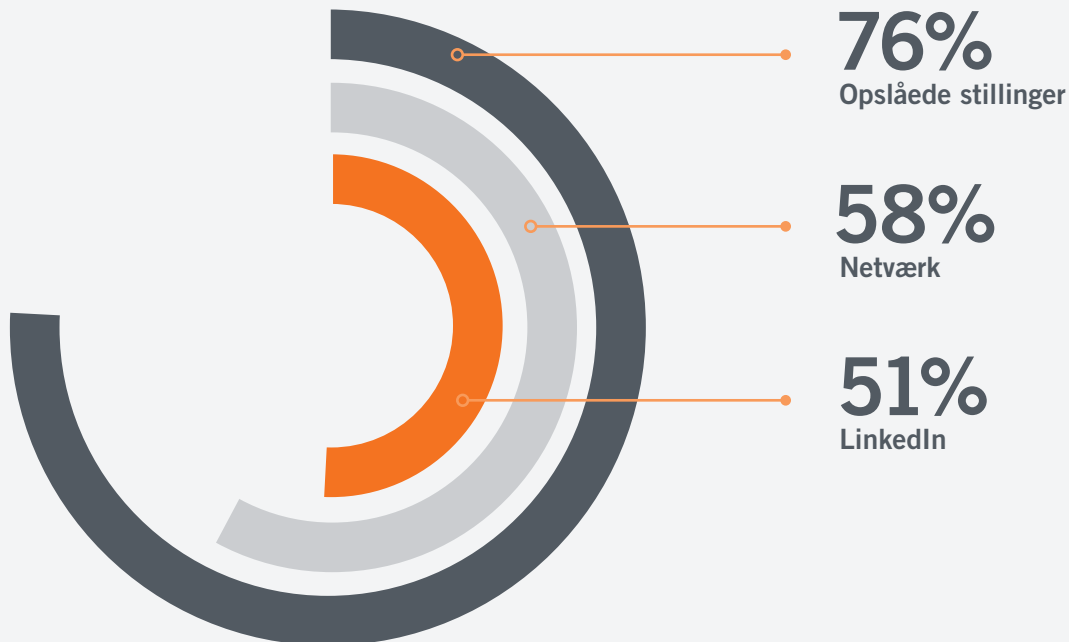
### 6. Fremtidens arbejdsmarked

### 7. Særtema: Personer med nedsat arbejdsevne

### 8. Virksomhedspraktik og løntilskud

# Rekrutteringskanaler

De **tre mest brugte** rekrutteringskanaler i 2019:



Virksomhederne bruger præcis **3 rekrutteringskanaler** pr. ansættelse (2018: 3,1 kanaler).

## Sociale medier på retur for første gang i analysens historie

For første gang i Rekrutteringsanalysens historie (2011-2019) falder virksomhedernes brug af LinkedIn og Facebook. Faldet er både registreret i den private og offentlige sektor.

### LinkedIn



2018: 55%

2019: 51%

### Facebook



2018: 32%

2019: 28%

## Opslåede stillinger

### Antal ansøgninger pr. opslået stilling

#### Gennemsnit



#### Offentlige virksomheder

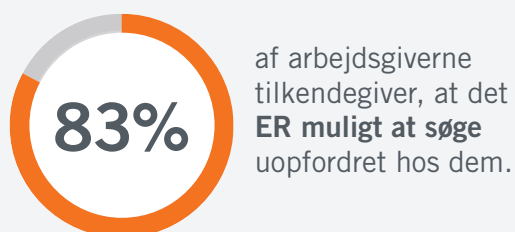


#### Private virksomheder



**Første samtale:** 52% af virksomhederne mødes med én eller flere kandidater, inden ansøgningsfristen på en opslået stilling udløber.

## Uopfordrede ansøgninger

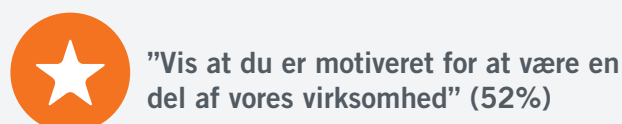
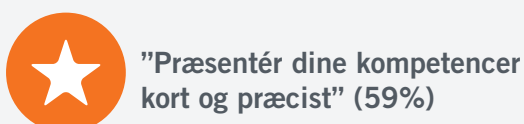


84% af virksomhederne læser oftest en uopfordret ansøgning.

78% vurderer, at de som **virksomhed har gavn af** uopfordrede ansøgninger.

66% af **arbejdsgiverne ville selv bruge** uopfordrede ansøgninger, hvis de skulle ud og søge job.

### De to vigtigste "salgsargumenter" i en uopfordret ansøgning



## Forskelle mellem mænd og kvinders jobsøgning – ifølge arbejdsgiverne



Kvindelige ansøgere er **generelt mere ærlige** end mandlige ansøgere.



Kvindelige ansøgere er generelt set **bedre til at skrive CV'er og ansøgninger** end mandlige ansøgere.



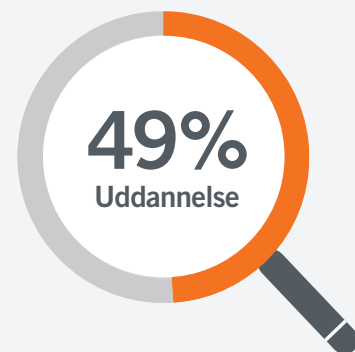
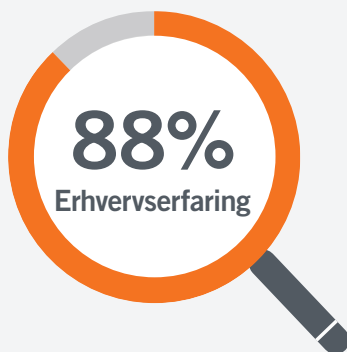
Mændene søger oftere end kvinderne en stilling **uden nødvendigvis at have de efterspurgte kompetencer**.

## Ansættelsesprocessen

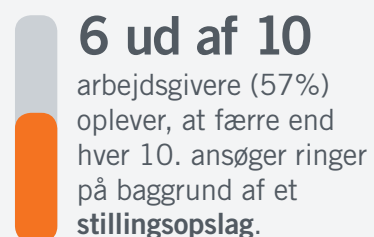
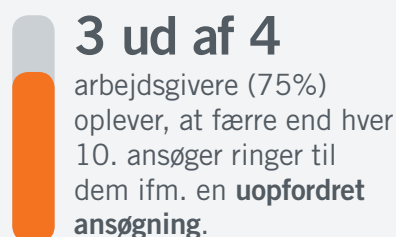
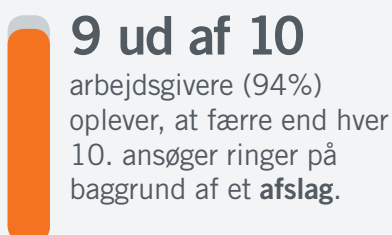
14% bruger et **HR-/rekrutteringssystem til automatisk** at frasortere kandidater, der ikke imødekommer kriterier såsom erhvervs erfaring, uddannelse eller alder.

49% af arbejdsgiverne mener, at **neutrale ansættelsesprocesser** – hvor køn, udseende og alder anonymiseres – bør være en mulighed.

### Top 3 screeningskriterier i CV'et



### Hvor mange ringer til arbejdsgiverne?



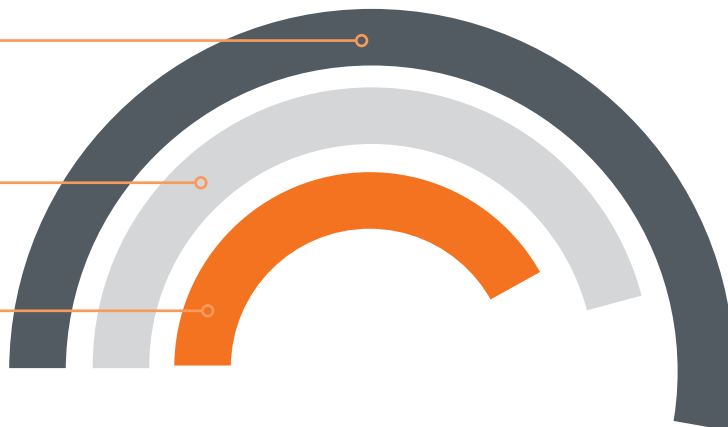
## Fremtidens arbejdsmarked

De tre mest attraktive kompetencer på fremtidens arbejdsplads:

**53%**  
Forandringsparathed

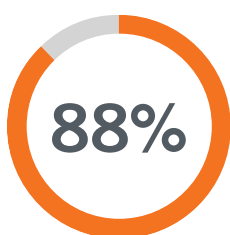
**46%**  
Evnen til at arbejde selvstændigt

**42%**  
Forretningsforståelse

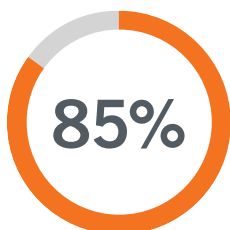


30% af virksomhederne oplever en **øget efterspørgsel på deltidsansættelser/ nedsat arbejdstid** hos deres medarbejdere. Det er særligt de offentlige arbejdsgivere, der oplever den øgede efterspørgsel (36%).

## Virksomhedspraktik og løntilskud: Jobfremmende eller ej?



af de virksomheder, der har brugt virksomhedspraktik eller løntilskud, har efterfølgende **prøvet at ansætte** en medarbejder. I 2015 var det 83%.



af arbejdsgiverne tillægger erfaring fra virksomhedspraktik / løntilskud **nogen** eller **samme værdi som en fastansættelse**.



## Personer med nedsat arbejdsevne

73% af arbejdsgiverne har **prøvet at ansætte** folk med nedsat arbejdsevne.

55% af arbejdsgiverne vurderer, at arbejdstempoet er på et niveau, der **levner mindre plads** til personer med nedsat arbejdsevne.



### Derfor ansættes folk med nedsat arbejdsevne

1. Virksomheden vil gerne tage et **socialt ansvar** (79%).
2. Virksomheden har **småopgaver**, der ellers ikke bliver løst (33%).



### Derfor ansættes folk med nedsat arbejdsevne IKKE

1. Den rette kandidat har **ikke henvendt sig** (52%).
2. **Tempoet i virksomheden er for højt** til folk med nedsat arbejdsevne (34%).

57% af virksomhederne **mener IKKE**, at folk med nedsat arbejdsevne **har mere fravær** end forventet.

48% af virksomhederne **oplevede IKKE** det formelle blanketarbejde som **mere besværligt** end forventet.

43% af virksomhederne **mener IKKE**, at folk med nedsat arbejdsevne skulle **kræve mere instruktion/opmærksomhed** end forventet.

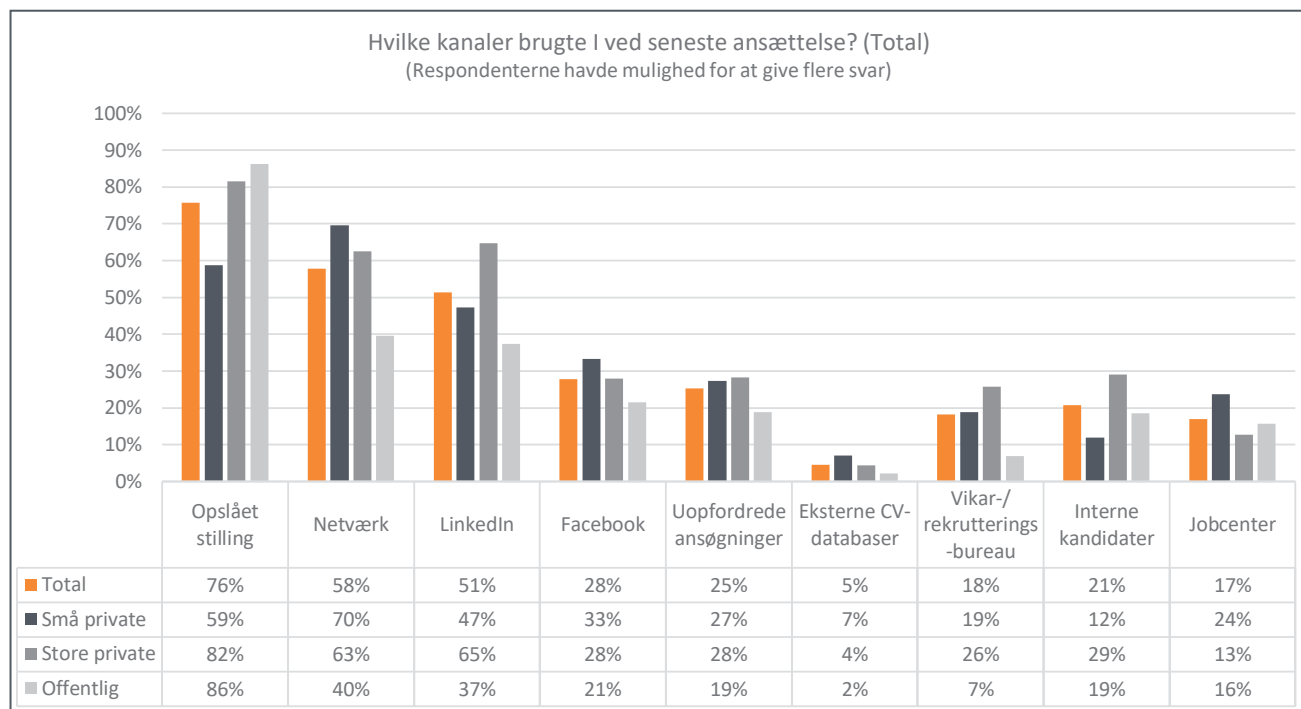
## Virksomhedernes tre bedste råd til jobsøgere med nedsat arbejdsevne

- ★ **Fokusér på dine kompetencer**, ikke dine begrænsninger (86%)
- ★ **Brug dit netværk** til at åbne døre (58%)
- ★ **Søg uopfordret** – vi opslår ikke stillinger for personer med nedsat arbejdsevne (47%)

# 1. Virksomhedernes rekrutteringskanaler i 2019

For 9. år i træk har vi undersøgt, hvilke rekrutteringskanaler virksomhederne har brugt ved deres seneste ansættelse. Spørgeformuleringen har alle år været den samme, og derfor kan vi konkludere, at responsforskelle må afdække reelle ændringer i brugen af rekrutteringskanaler. Virksomhedernes svar fordeler sig således:

Figur 4



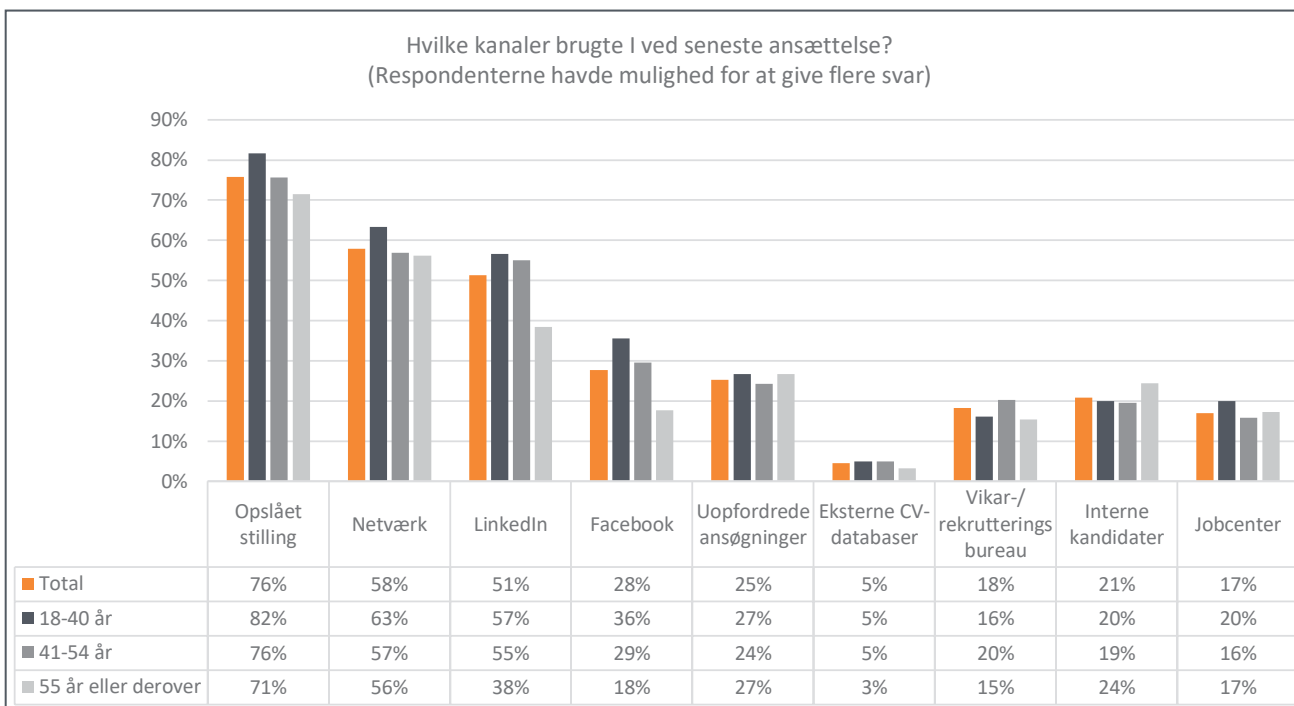
## Værd at bemærke...

- ★ De tre mest brugte rekrutteringskanaler er for femte år i træk opslåede stillinger (76%), netværk (58%) og LinkedIn (51%). Det gælder på tværs af alle virksomhedstyper.
- ★ Offentlige arbejdsgivere bruger oftest opslåede stillinger (86%), mens netværk (40%) er tilbage på andenpladsen – tæt forfulgt af LinkedIn (37%).
- ★ Fire forskelle mellem små og store private virksomheder:
  - I store private virksomheder er *opslåede stillinger* den klart mest brugte kanal (82%), mens netværk er den mest brugte kanal i små private virksomheder (70%).
  - *LinkedIn* bruges markant oftere i store private virksomheder end i små private virksomheder (65% vs. 47%).
  - 33% af de små private arbejdsgivere anvender *Facebook* mod 28% af de store arbejdsgivere.
  - *Jobcentrene* anvendes oftere af de små end af de store private virksomheder (24% vs. 13%).

## Rekrutteringskanaler efter alder

Vi har også kigget nærmere på sammenhængen mellem respondenternes alder og deres brug af rekrutteringskanaler i ansættelsesprocessen. Svarene fordeler sig således:

Figur 5



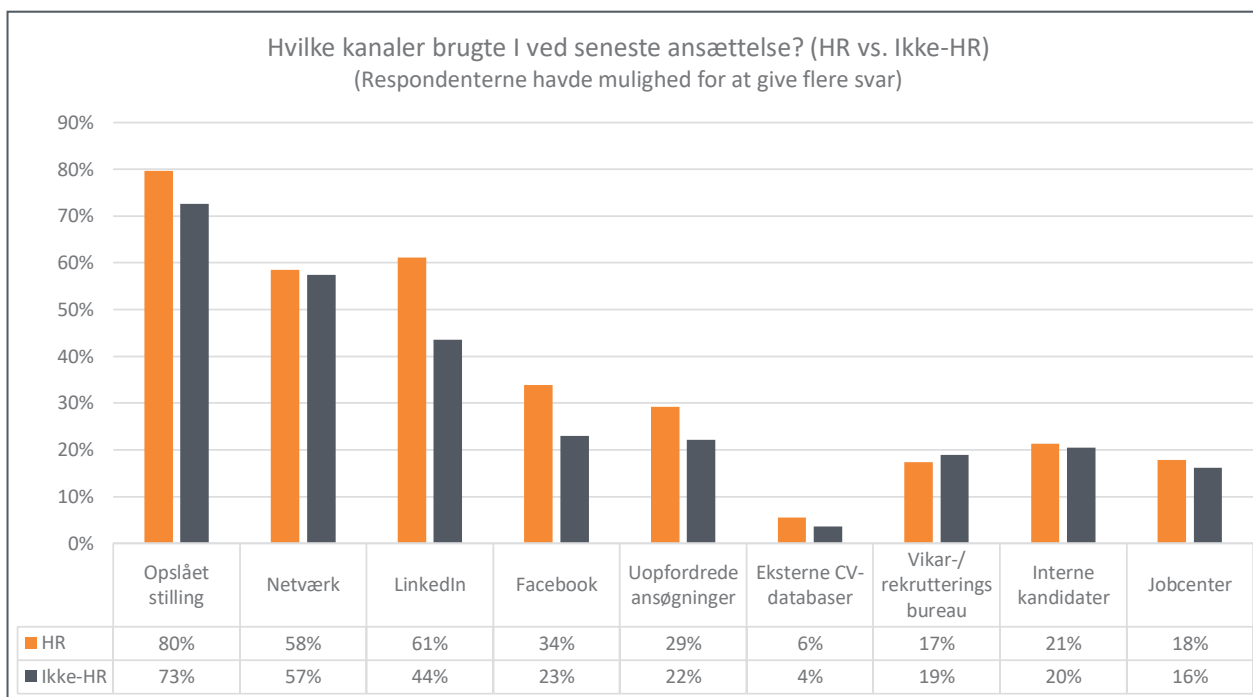
### Værd at bemærke...

- ★ Jo yngre den ansættende medarbejder er, desto flere rekrutteringskanaler tages i brug. De 18-40-årige bruger 3,3 kanaler pr. ansættelse, mens de 41-54-årige og +55-årige bruger hhv. 3,0 og 2,7 kanaler pr. ansættelse. Samme mønster har gjort sig gældende de seneste tre år.
- ★ De 18-40-årige arbejdsgivere bruger netværk (63% vs. 57% og 56%) og Facebook (36% vs. 29% og 18%) væsentligt mere end de 41-54- og 55+-årige arbejdsgivere.
- ★ LinkedIn bruges fortsat mest af de 18-40-årige (57%).
- ★ Opslåede stillinger er den mest brugte rekrutteringskanal på tværs af alder.

## Rekrutteringskanaler efter funktion (HR/Ikke-HR)

I år har vi også kigget på hhv. HR- og ikke-HR-personalets (f.eks. afdelingsleder, teamleder, adm. direktør m.m.) brug af rekrutteringskanaler. Svarene fordeler sig således:

Figur 6



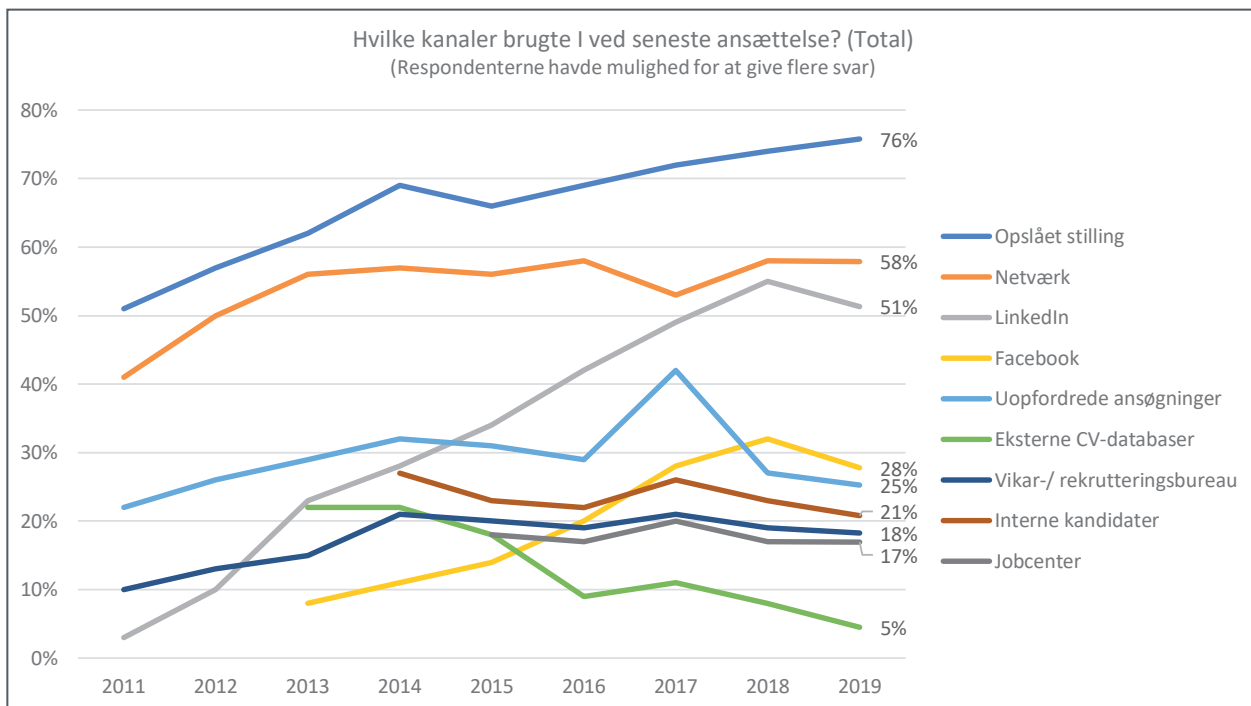
### Værd at bemærke...

- ★ HR-ansatte bruger generelt flere rekrutteringskanaler pr. ansættelse end ikke-HR (3,2 kanaler vs. 2,8 kanaler).
- ★ Alle rekrutteringskanaler bruges mest af HR – bortset fra vikar-/rekrutteringsbureauer (19% vs. 17%).
- ★ De største forskelle mellem HR og ikke-HR:
  - LinkedIn (61% vs. 44%)
  - Facebook (34% vs. 23%)
  - Uopfordrede ansøgninger (29% vs. 22%)

## Rekrutteringskanaler over tid

Her kigger vi lidt nærmere på udviklingen i brugen af rekrutteringskanaler fra 2011-2019. Fra 2018 til 2019 har vi kun registreret en stigning i brugen af én kanal, mens seks kanaler er faldet. Brugen af to kanaler er uændret. Og samlet set bruger virksomhederne 3,0 kanaler pr. ansættelse mod 3,1 sidste år og 3,2 kanaler i 2017.

Figur 7



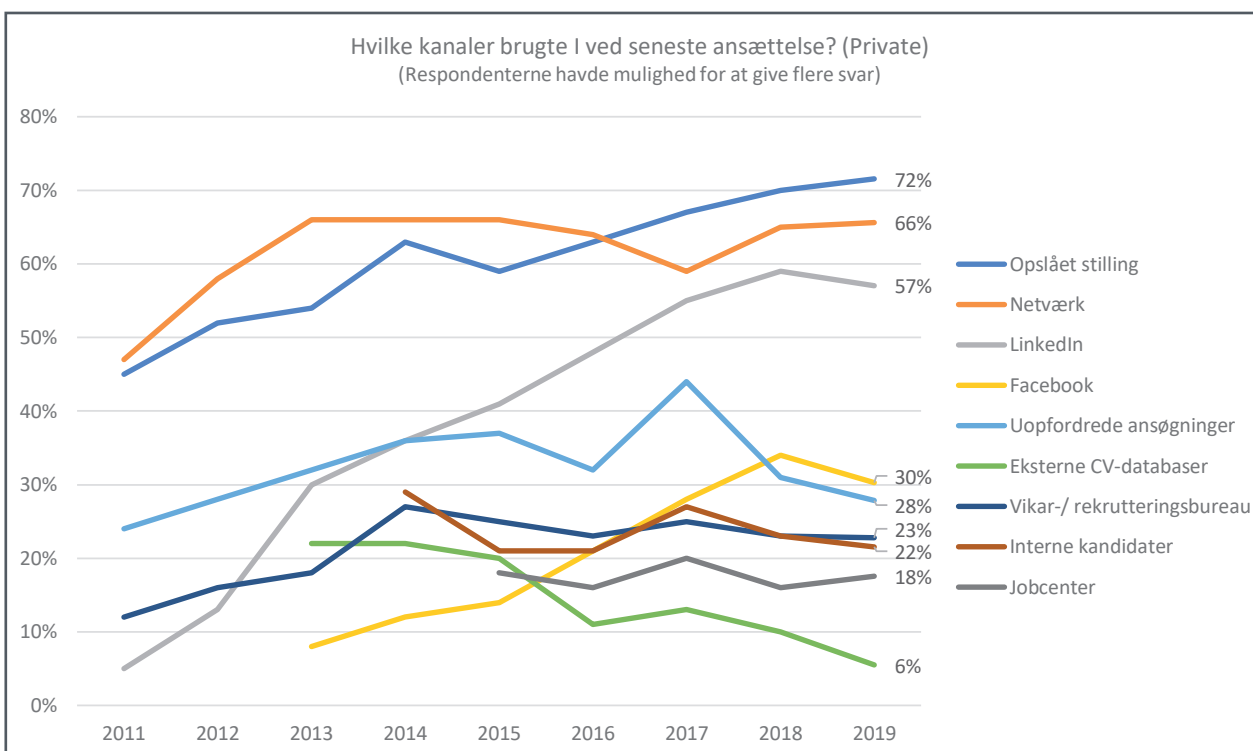
### Værd at bemærke...

- ★ For første gang i Rekrutteringsanalysens historie falder virksomhedernes brug af hhv. LinkedIn (55% til 51%) og Facebook (32% til 28%). SoMe-rekrutteringsfesten lader altså til at have toppet.
- ★ Brugen af opslåede stillinger vokser til gengæld for fjerde år i træk og har aldrig været brugt mere (76%).
- ★ Brugen af netværk er stagneret på 58%. Et niveau, som denne kanal også lå på i hhv. 2018 og 2016, og som aldrig er blevet oversteget.
- ★ Uopfordrede ansøgninger bruges lidt mindre end i 2018 (25% vs. 27%). Brugere af denne kanal er således faldet gradvist i brug siden 2014 – med undtagelse af 2017.
- ★ Vikar- og rekrutteringsbureauer ligger fortsat stabilt og bruges i ca. hver femte rekrutteringsproces (18%).
- ★ Eksterne CV-databaser skraber bunden med 5% – det absolut laveste niveau for denne kanal. Til sammenligning brugte 22% af arbejdsgiverne denne kanal i 2014.

## Rekrutteringskanaler over tid i private virksomheder

Brugen af rekrutteringskanaler adskiller sig en anelse fra totalbilledet, når vi retter fokus mod den private sektor. De private virksomheder bruger gennemsnitligt 3,2 kanaler pr. rekrutteringsproces i år mod 3,3 kanaler sidste år.

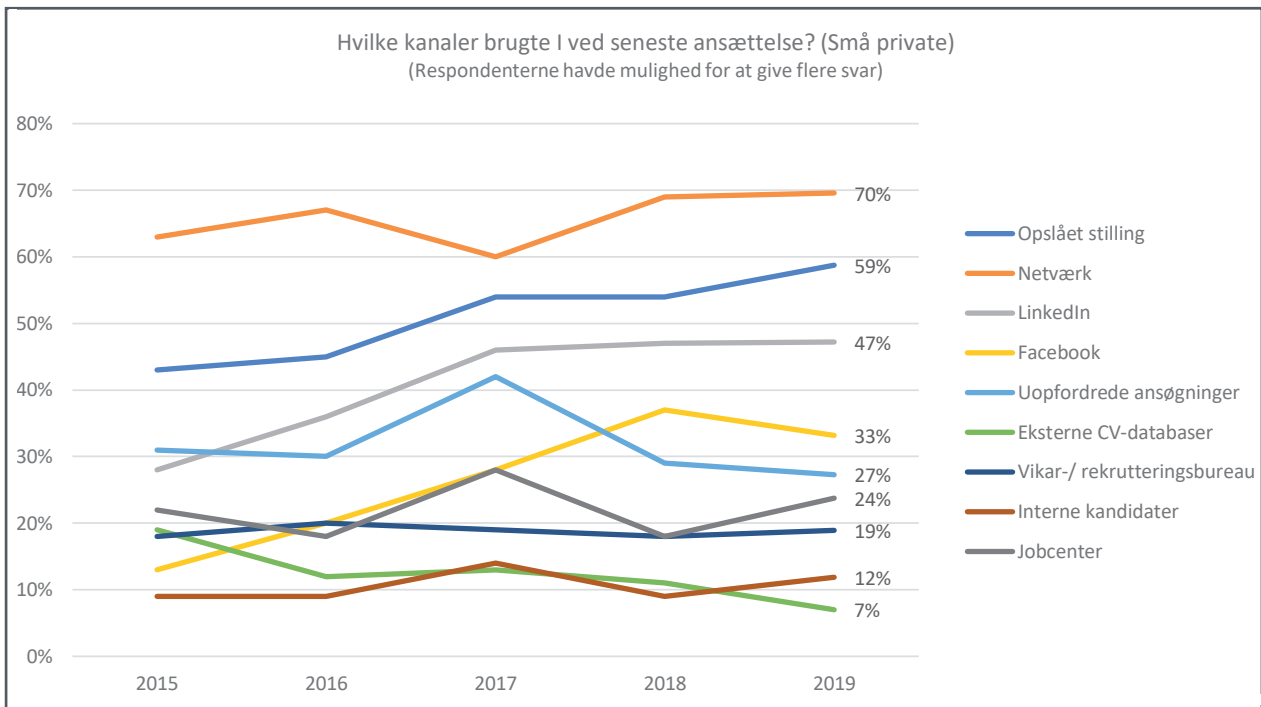
Figur 8



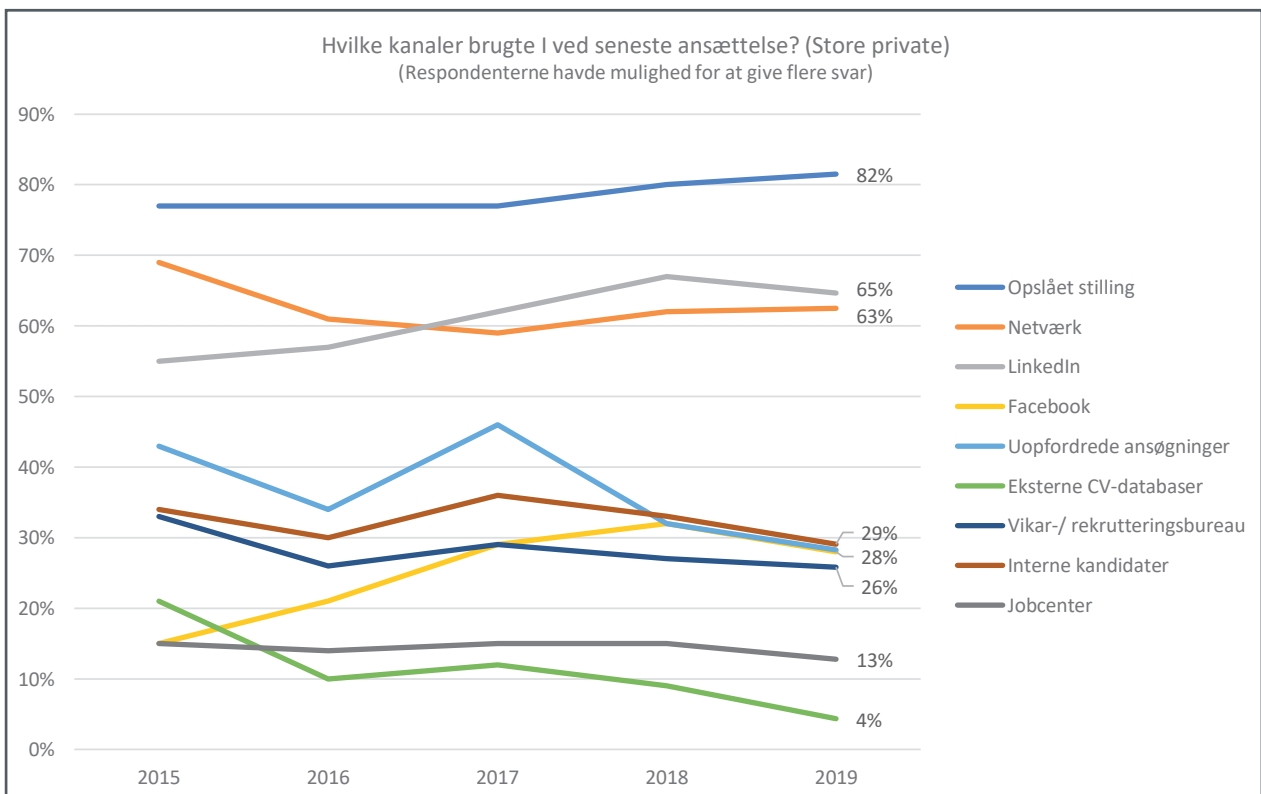
### Værd at bemærke...

- ★ De tre mest brugte rekrutteringskanaler i den private sektor er for 5. år i træk opslåede stillinger (72%), netværk (66%) og LinkedIn (57%).
- ★ For første gang i Rekrutteringsanalysens historie er brugen af LinkedIn (59% til 57%) og Facebook (34% til 30%) faldet i den private sektors rekrutteringsprocesser. Begge kanaler er dog hhv. tredje og fjerde mest brugte kanal i det private.
- ★ Private virksomheders brug af uopfordrede ansøgninger falder fortsat (31% til 28%).
- ★ Brugen af jobcentre er steget fra 16% til 18% – samme niveau som i 2015.

Figur 9



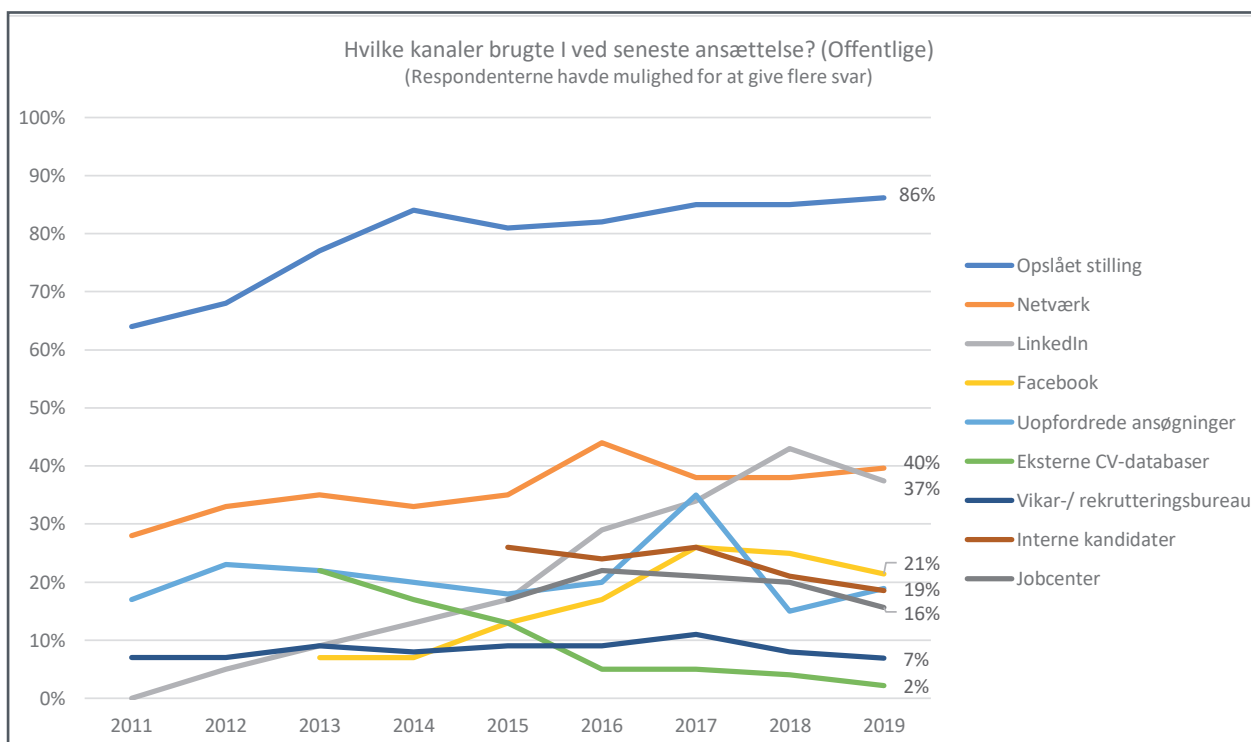
Figur 10



## Rekrutteringskanaler over tid i offentlige virksomheder

Brugen af rekrutteringskanaler er anderledes i den offentlige sektor end i den private sektor. De offentlige virksomheder bruger gennemsnitligt 2,5 kanaler pr. rekrutteringsproces i år mod 2,6 kanaler i 2018. Til sammenligning brugte den private sektor 3,2 kanaler pr. ansættelse i år (se figur 8).

Figur 11



### Værd at bemærke...

- ★ Opslåede stillinger er igen i år den suverænt mest brugte rekrutteringskanal i det offentlige (86%) og har aldrig været brugt mere.
- ★ Brugen af sociale medier er faldet markant i den offentlige sektor. LinkedIn er gået fra 43% til 37%, mens Facebook er gået fra at være med i hver fjerde til at være med i hver femte rekrutteringsproces (25% til 21%).
- ★ Netværk (40%) er tilbage på andenpladsen og bruges igen oftere end LinkedIn – ligesom det har været tilfældet fra 2011-2017.
- ★ Uopfordrede ansøgninger oplever – i modsætning til i den private sektor – en stigning i den offentlige sektor (fra 15% til 19%).
- ★ Eksterne CV-databaser kan "begraves" som rekrutteringskanal i det offentlige (2%).



## 2. Opslåede stillinger

### Hvor mange ansøgninger modtager virksomhederne?

I år har vi spurgt alle arbejdsgivere, der benytter sig af opslåede stillinger som rekrutteringskanal (76%), hvor mange ansøgninger de har modtaget på deres senest opslåede stilling. Vi kan dermed sammenligne med tilsvarende spørgsmål fra 2016.

Tabel 1

Hvor mange ansøgninger fik I til den senest opslåede stilling?\*

Procent	Total	Små private	Store private	Private	Offentlige
0-9	13%	24%	10%	15%	9%
10-19	17%	22%	17%	19%	15%
20-39	27%	27%	30%	29%	25%
40-59	17%	11%	18%	16%	18%
60-79	8%	4%	9%	7%	10%
80-100	6%	4%	6%	6%	8%
Over 100	11%	8%	10%	9%	15%
Gennemsnitligt antal ansøgninger	50	45	59	47	59

\* Spørgsmålet er kun stillet til respondenter, der brugte opslåede stillinger ved seneste ansættelse (76%).

Tabel 2

Hvor mange ansøgninger fik I til den senest opslåede stilling?\*

Procent	2016	2019
0-9	15%	13%
10-19	19%	17%
20-39	23%	27%
40-59	14%	17%
60-79	10%	8%
80-100	8%	6%
Over 100	11%	11%
Gennemsnitligt antal ansøgninger	52	50

\* Spørgsmålet er kun stillet til respondenter, der brugte opslåede stillinger ved seneste ansættelse (76%).

#### Værd at bemærke...

- ★ 6 ud af 10 virksomheder (57%) modtog færre end 40 ansøgninger ifm. seneste opslåede stilling.
- ★ Virksomhederne modtager i gennemsnit 50 ansøgninger pr. stilling. I 2016 lå gennemsnitstallet på 52 ansøgninger pr. stilling.
- ★ Det offentlige fik flere ansøgninger end det private i 2019 (59 vs. 47 ansøgninger). Der er dog store forskelle i det private: Små private virksomheder modtog i gennemsnit 45 ansøgninger, mens store private modtog 59 ansøgninger.
- ★ Private arbejdsgivere fik samme antal ansøgninger i hhv. 2016 og 2019 (47 ansøgninger). Det offentlige har derimod mistet knap hver 10. ansøger siden 2016 (64 vs. 59 ansøgninger).

## Hvor mange ansøgere indkaldes til samtalen inden ansøgningsfristens udløb?

Vi har også spurgt alle virksomheder, der har brugt opslåede stillinger som rekrutteringskanal (76%), hvorvidt de mødtes med kandidater inden ansøgningsfristens udløb.

Tabel 3

**Tænk tilbage på det seneste stillingsopslag, hvor I havde angivet en ansøgningsfrist.  
Mødtes I med en eller flere kandidater inden ansøgningsfristens udløb?**

Procent	Total	Små private	Store private	Offentlige
Ja	52%	63%	64%	29%
Nej	44%	32%	31%	70%
Ved ikke	4%	5%	5%	1%

### Værd at bemærke...

- ★ Over halvdelen af virksomhederne mødes med op til flere kandidater, inden ansøgningsfristen på en opslået stilling udløber (52%). Det er særligt private arbejdsgivere, der har denne ansættelsespraksis (64%).
- ★ HR mødes oftere med en kandidat før ansøgningsfristen end ikke-HR-folk (55% vs. 49%).
- ★ Mænd mødes i højere grad end kvinder med kandidater før deadline (59% vs. 47%).
- ★ De 18-40-årige arbejdsgivere er også mere tilbøjelige til at mødes med kandidater før ansøgningsfristen (58% vs. 53% & 43%).

### 3. Uopfordrede ansøgninger

#### Kan man søge uopfordret i de danske virksomheder post GDPR?

I Rekrutteringsanalysen 2018 oplevede vi et massivt fald i brugen af uopfordrede ansøgninger fra 42% i 2017 til 27% i 2018. Derfor har vi i år interesseret os for virksomhedernes håndtering af og holdning til uopfordrede ansøgninger.

Vi har bl.a. spurgt virksomhederne, om det overhovedet er muligt at søge uopfordret hos dem og, hvordan de helst vil kontaktes uopfordret. Vi har også bedt arbejdsgiverne om at sætte ord på de bedste "salgsargumenter" i en uopfordret ansøgning, og endelig har vi undersøgt arbejdsgivernes holdning til værdien af uopfordrede ansøgninger.

Tabel 4

##### Kan man søge job uopfordret hos jer?

Procent	Total	Små private	Store private	Offentlige
Ja	83%	95%	90%	61%
Nej	17%	5%	10%	39%

##### Værd at bemærke...

- ★ I over 8 ud af 10 virksomheder (83%) er det en mulighed at søge uopfordret.
- ★ Mulighederne for at søge uopfordret er størst i de små private virksomheder (95%), mens 6 ud af 10 offentlige arbejdsgivere også tilkendegiver, at det er en mulighed (61%).

## Sådan vil virksomhederne helst kontaktes uopfordret

Tabel 5

Hvordan vil I helst kontaktes ift. uopfordrede ansøgninger?\*(Respondenterne havde kun mulighed for at vælge ét svar).

Procent	Total	Små private	Store private	Offentlige	HR	Ikke-HR
Skriftligt til en person i HR	11%	13%	12%	6%	14%	9%
Skriftligt til den leder, der søges job hos	21%	23%	14%	32%	11%	29%
Skriftligt til firmaets fællesmail (fx. info@...)	29%	39%	19%	30%	24%	33%
Upload af ansøgningsmateriale i firmaets HR-system	24%	7%	43%	13%	36%	14%
Personligt fremmøde	9%	11%	5%	11%	8%	9%
Telefonisk kontakt	5%	5%	3%	7%	5%	4%
Andet	3%	3%	3%	1%	4%	2%

\*Spørgsmålet er kun stillet til virksomheder, hvor det er muligt at søge uopfordret (83%).

### Værd at bemærke...

- ★ Over halvdelen af arbejdsgiverne foretrækker at blive kontaktet uopfordret gennem de formelle kanaler i form af firmaets fællesmail (29%) eller firmaets HR-system (24%).
- ★ Skriftlig kontakt direkte til den ansættende leder (21%) eller til HR (11%) foretrækkes af hver tredje virksomhed.
- ★ Små private virksomheder foretrækker, at uopfordrede ansøgere skriver til firmaets fællesmail (39%).
- ★ Store private virksomheder foretrækker, at ansøgningsmaterialet uploades i firmaets HR-system (43%). Til gengæld er det kun 7% af de små private arbejdsgivere, der vil kontaktes sådan.
- ★ Offentlige arbejdsgivere foretrækker, at ansøgeren kontakter sin kommende chef skriftligt (32%).
- ★ HR foretrækker, at ansøgningsmaterialet uploades i firmaets HR-system (36%), mens størstedelen af ikke-HR-medarbejdere anbefaler, at ansøgeren skriver til firmaets fællesmail (33%) eller den ansættende chef (29%).

## De vigtigste "salgsargumenter" i en uopfordret ansøgning

Tabel 6

Hvad er det vigtigste "salgsargument" i en uopfordret ansøgning?\*(Respondenterne havde mulighed for at vælge maks. to svar).

Procent	Total	Små private	Store private	Offentlige
Kandidaten demonstrerer en særlig grad af indsigt i vores virksomhed	17%	15%	19%	17%
Kandidaten demonstrerer en særlig grad af indsigt i vores branche, kunder og konkurrenter	28%	33%	23%	28%
Kandidaten demonstrerer en høj grad af motivation for at være en del af vores virksomhed	52%	48%	54%	55%
Kandidaten præsenterer sig selv som løsning på en udfordring, virksomheden har	20%	18%	21%	20%
Kandidaten præsenterer sine kompetencer kort og præcist	59%	58%	62%	54%

\*Spørgsmålet er kun stillet til virksomheder, hvor det er muligt at søge uopfordret (83%).

### Værd at bemærke...

- ★ De to vigtigste "salgsargumenter" i en uopfordret ansøgning er, når kandidaten præsenterer sine kompetencer kort og præcist (59%) og formår at vise sin motivation for dén virksomhed, vedkommende søger i (52%).
- ★ Offentlige arbejdsgivere tillægger kandidatens motivation størst betydning (55%).
- ★ Små private arbejdsgivere tillægger markedsindsigt om branche, kunder og konkurrenter større værdi end de store private arbejdsgivere (33% vs. 23%).

## 4 skarpe om uopfordrede ansøgninger

Tabel 7

Er du enig i følgende udsagn om uopfordrede ansøgninger:  
"Uopfordrede ansøgninger bliver oftest læst"??\*

Procent	Total	Små private	Store private	Offentlige
Enig	84%	89%	78%	88%
Uenig	12%	9%	18%	8%
Ved ikke	4%	3%	5%	4%

\*Spørgsmålet er kun stillet til virksomheder, hvor det er muligt at søge uopfordret (83%).

Tabel 8

Er du enig i følgende udsagn om uopfordrede ansøgninger:  
"Som virksomhed har vi gavn af uopfordrede ansøgninger"??\*

Procent	Total	Små private	Store private	Offentlige
Enig	78%	81%	77%	72%
Uenig	9%	7%	11%	9%
Ved ikke	13%	12%	11%	19%

\*Spørgsmålet er kun stillet til virksomheder, hvor det er muligt at søge uopfordret (83%).

Tabel 9

Er du enig i følgende udsagn om uopfordrede ansøgninger:  
 "Den bedste måde at kvalificere en uopfordret ansøgning på er ved at tale med en ansat i virksomheden"??\*

Procent	Total	Små private	Store private	Offentlige
Enig	63%	65%	59%	66%
Uenig	17%	15%	21%	13%
Ved ikke	20%	20%	20%	21%

\*Spørgsmålet er kun stillet til virksomheder, hvor det er muligt at søge uopfordret (83%).

Tabel 10

Er du enig i følgende udsagn om uopfordrede ansøgninger:  
 "Hvis jeg selv skulle ud og søge job, ville jeg bruge uopfordrede ansøgninger"??\*

Procent	Total	Små private	Store private	Offentlige
Enig	66%	72%	60%	67%
Uenig	15%	11%	20%	12%
Ved ikke	19%	17%	20%	20%

\*Spørgsmålet er kun stillet til virksomheder, hvor det er muligt at søge uopfordret (83%).

### Værd at bemærke...

- ★ De små private virksomheder ser generelt ud til at være mere positive over for uopfordrede ansøgninger end de store private arbejdspladser.
- ★ Langt størstedelen af arbejdsgiverne siger, at uopfordrede ansøgninger *oftest* bliver læst (84%).
- ★ Knap 8 ud af 10 arbejdsgivere vurderer, at de som virksomhed har gavn af uopfordrede ansøgninger (78%). Det er særligt de små private arbejdsgivere, der er enige i det udsagn (81%).
- ★ 63% af arbejdsgiverne er enige i, at den bedste måde at kvalificere en uopfordret ansøgning på er ved at snakke med en ansat i virksomheden. Hver femte arbejdsgiver er i tvivl om det udsagn.
- ★ 2 ud af 3 arbejdsgivere (66%) ville selv bruge uopfordrede ansøgninger, hvis de skulle søge job her og nu. Det er særligt de små private arbejdsgivere, der ville gøre brug af denne rekrutteringskanal.

## 4. Forskelle mellem mænd og kvinders jobsøgning

I vores rekrutteringsanalyser forsøger vi regelmæssigt at undersøge myter og fordomme i rekrutteringsprocessen. I år har vi valgt at kigge nærmere på, hvordan arbejdsgiverne generelt vurderer bestemte adfærdstræk hos hhv. mandlige og kvindelige ansøgere.

Tabel 11 - Totalsvar

### Mænd vs. kvinder i ansættelsesprocessen – generelt betragtet

Procent	Mænd	Kvinder	Ser ingen forskel
Hvem er mest ærlige?	2%	25%	73%
Hvem skriver de bedste CV'er & ansøgninger?	3%	26%	71%
Hvem søger oftest en stilling hos jer uden nødvendigvis at have de efterspurgte kompetencer?	38%	13%	49%

Tabel 12

### Hvem er mest ærlige?

Procent	Mandlige arbejdsgivere	Kvindelige arbejdsgivere
Mænd	2%	1%
Kvinder	20%	30%
Ser ingen forskel	79%	69%



Tabel 13

**Hvem skriver de bedste CV'er & ansøgninger?**

Procent	Mandlige arbejdsgivere	Kvindelige arbejdsgivere
Mænd	4%	3%
Kvinder	28%	24%
Ser ingen forskel	68%	73%

Tabel 14

**Hvem søger oftest en stilling hos jer uden nødvendigvis at have de efterspurgte kompetencer?**

Procent	Mandlige arbejdsgivere	Kvindelige arbejdsgivere
Mænd	39%	36%
Kvinder	12%	15%
Ser ingen forskel	49%	49%

**Værd at bemærke...**

- ★ Arbejdsgiverne vurderer, at kvindelige ansøgere generelt set er mere ærlige end mandlige ansøgere (25% vs. 2%). Det er både de mandlige og kvindelige arbejdsgivere, der vurderer dette (20% vs. 30%).
- ★ Arbejdsgiverne vurderer også, at kvindelige ansøgere generelt set er bedre til at skrive CV'er og ansøgninger (26% vs. 3%).
- ★ Til gengæld mener virksomhederne, at mændene oftere end kvinderne søger en stilling uden nødvendigvis at have de efterspurgte kompetencer (38% vs. 13%). De mandlige arbejdsgivere er sågar mere enige i dén vurdering end de kvindelige arbejdsgivere (39% vs. 36%).

## 5. Ansættelsesprocessen

### Hvor mange virksomheder screener automatisk vha. et HR-/rekrutteringssystem?

I år har vi samlet lidt forskellige spørgsmål omkring ansættelsesprocessen i ét potpourri-kapitel. Spørgsmålene vedrører alt fra screeningsmetoder, neutrale ansættelsesprocesser og rekrutterernes faglige baggrund til spørgsmål om, hvor ofte ansøgerne ringer på afslag/stillingsopslag/uopfordret, og hvorvidt ansøgerne kan præge jobindholdet i en stilling.

Tabel 15

**Bruger du et HR-/rekrutteringssystem til automatisk at frasortere kandidater (f.eks. erhvervs erfaring, uddannelse, alder)?**

Procent	Total	Små private	Store private	Offentlige
Ja	14%	9%	16%	17%
Nej	83%	90%	80%	81%
Ved ikke	3%	1%	4%	2%

#### Værd at bemærke...

- ★ 1 ud af 7 virksomheder (14%) bruger et HR-/rekrutteringssystem til automatisk at frasortere kandidater, der ikke imødekommer kriterier såsom erhvervs erfaring, uddannelse eller alder.
- ★ Det er særligt de store private samt offentlige arbejdsgivere, der har automatiseret den indledende screeningproces (16% & 17%).

## Neutral ansættelsesproces: Go eller no-go?

Tabel 16

Mener du, at det i en rekrutteringsproces hele vejen frem til det personlige møde burde være muligt for ansøgeren at blive vurderet helt neutralt, hvad angår køn, udseende, alder?

Procent	Total	Mandlige arbejdsgivere	Kvindelige arbejdsgivere
Ja	49%	45%	54%
Nej	37%	43%	31%
Ved ikke	13%	12%	15%

Til sammenligning stillede vi nøjagtigt samme spørgsmål til 1.554 lønmodtagere i vores Kandidatanalyse 2019. Her fordelte svarene sig således:

Tabel 17 – Kandidatanalysen 2019

Mener du, at det i en rekrutteringsproces hele vejen frem til det personlige møde burde være muligt for ansøgeren at blive vurderet helt neutralt, hvad angår køn, udseende, alder?

Procent	Total	Mandlige lønmodtagere	Kvindelige lønmodtagere
Ja	59%	55%	64%
Nej	20%	24%	15%
Ved ikke	21%	21%	20%

### Værd at bemærke...

- ★ Knap halvdelen af arbejdsgiverne mener, at neutrale ansættelsesprocesser bør være en mulighed (49%). Til sammenligning viste Kandidatanalysen 2019, at kandidaterne er mere interesserede i en neutral proces (59%).
- ★ Det er særligt de kvindelige arbejdsgivere, der betragter neutrale ansættelsesprocesser som en god idé (54% vs. 45%).

## Top 3 screeningskriterier i CV'et

Tabel 18

80% af arbejdsgiverne læser CV'et først (Rekrutteringsanalysen 2018).

Hvilke tre forhold kigger du først efter i et CV?

(Respondenterne havde mulighed for at vælge maks. tre svar)

Procent	Total	Små private	Store private	Offentlige
Erhvervs erfaring	88%	86%	92%	86%
Uddannelse	49%	40%	44%	65%
Bopæl	15%	17%	20%	8%
Ansættelsernes varighed	49%	47%	57%	42%
Alder	9%	12%	8%	8%
Køn	1%	1%	1%	1%
Ledighedsperioder	16%	19%	14%	15%
Billede	12%	15%	11%	12%
Særlige kompetencer	48%	50%	44%	49%

### Værd at bemærke...

- ★ Når arbejdsgiverne screener et CV, kigger de først efter *erhvervs erfaring* (88%), *uddannelse* (49%) og *ansættelsernes varighed* (49%) – skarpt forfulgt af *særlige kompetencer* (48%).
- ★ *Erhvervs erfaring* er det suverænt vigtigste screeningskriterie på tværs af virksomhedstyper.
- ★ *Uddannelse* tillægges markant størst værdi hos offentlige arbejdsgivere (65%).
- ★ *Ansættelsernes varighed* er det næstvigtigste screeningskriterie i store private virksomheder (57%). De offentlige arbejdsgivere kigger derimod ikke så meget efter længden af ansættelserne (42%).
- ★ *Bopælen* er et vigtigere screeningskriterie for små og store private virksomheder end for offentlige arbejdsgivere (17% og 20% vs. 8%).

Tabel 19

80% af arbejdsgiverne læser CV'et først (Rekrutteringsanalysen 2018).  
 Hvilke tre forhold kigger du først efter i et CV?  
 (Respondenterne havde mulighed for at vælge maks. tre svar)

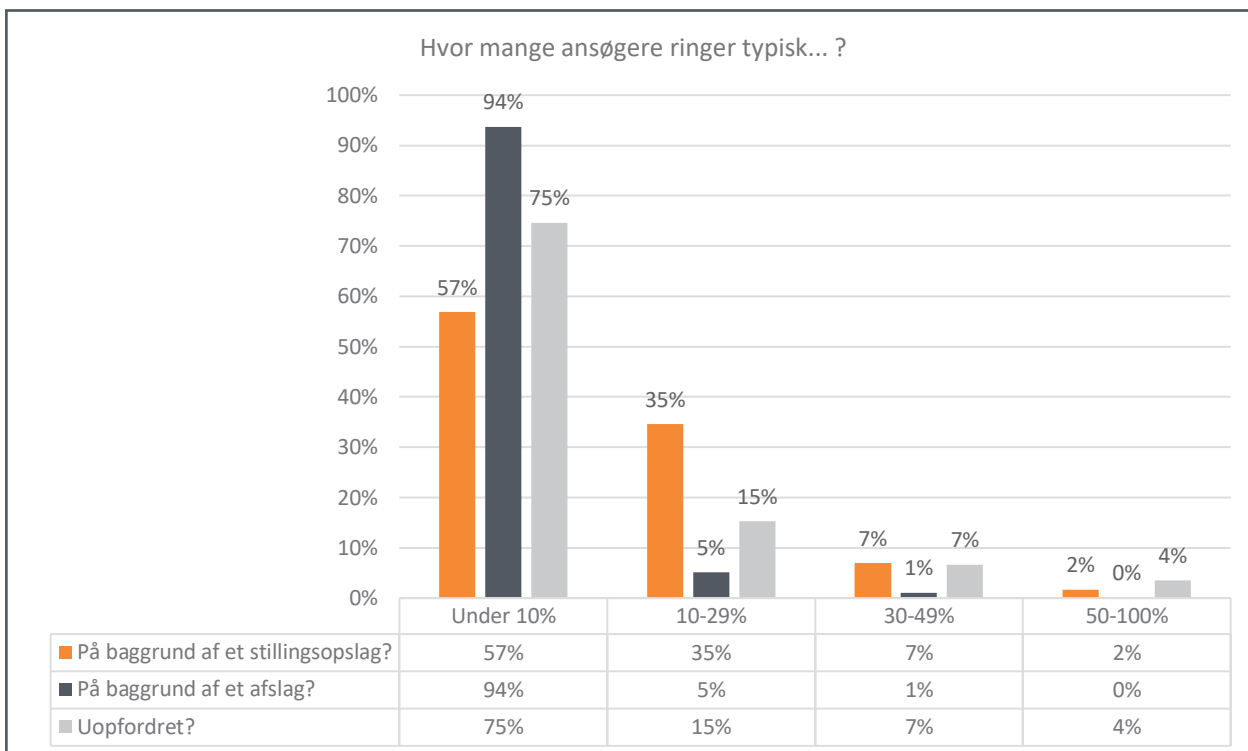
Procent	18-40 år	41-54 år	55 år eller derover
Erhvervs erfaring	89%	88%	89%
Uddannelse	44%	48%	54%
Bopæl	17%	16%	14%
Ansættelsernes varighed	59%	50%	40%
Alder	8%	9%	11%
Køn	2%	1%	1%
Ledighedsperioder	18%	17%	11%
Billede	17%	13%	8%
Særlige kompetencer	34%	50%	54%

### Værd at bemærke...

- ★ De 18-40-årige arbejdsgivere screener i højere grad end de +55-årige efter *ansættelsernes varighed* (59% vs. 40%), *ledighedsperioder* (18% vs. 11%) og *billede* (17% vs. 8%).
- ★ Til gengæld kigger de +55-årige i højere grad efter *særlige kompetencer* (54% vs. 34%) og *uddannelse* (54% vs. 44%) end de yngste arbejdsgivere.

## Hvor ofte bliver virksomhederne kontaktet af jobsøgerne?

Figur 12

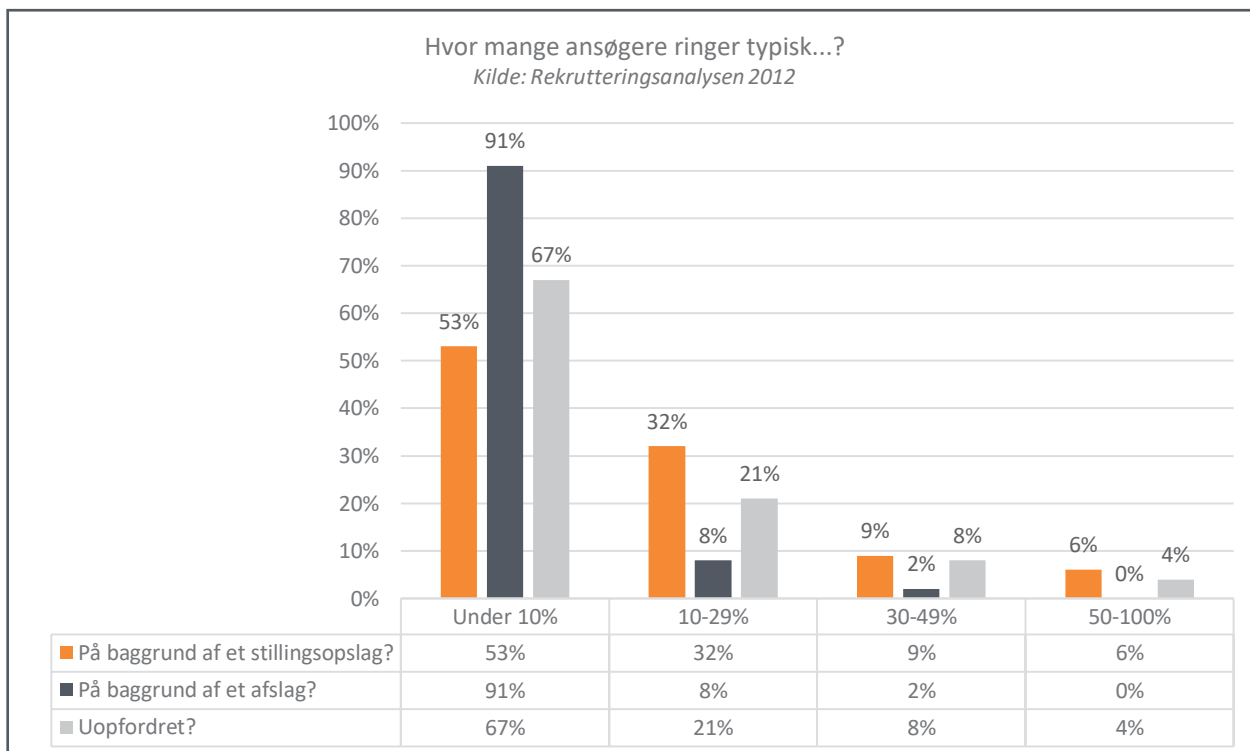


### Værd at bemærke...

- ★ 57% af arbejdsgiverne vurderer, at det er færre end hver 10. ansøger, der ringer til dem på baggrund af et stillingsopslag. Hvis arbejdsgiverne i gns. får 50 ansøgninger pr. stilling, er det færre end 5 ansøgere, der ringer.
- ★ Der lader til – relativt set – at være flere ansøgere, der ringer til offentlige arbejdsgivere ifm. en opslået stilling. 48% af de offentlige arbejdsgivere siger således, at mere end hver 10. ansøger ringer – hos de små og store private er det hhv. 39% og 33%.
- ★ Langt størstedelen af arbejdsgiverne (94%) oplever, at det er færre end hver 10. ansøger, der ringer til dem på baggrund af et afslag.
- ★ I 3 ud af 4 virksomheder (75%) er det færre end hver 10. ansøger, der ringer uopfordret.

I Rekrutteringsanalysen 2012 stillede vi arbejdsgiverne nøjagtigt samme spørgsmål (hvor mange ansøgere ringer typisk?), og svarene fordelte sig således:

Figur 13 - Rekrutteringsanalysen 2012



### Værd at bemærke...

- ★ Arbejdsgiverne oplever generelt, at det er færre ansøgere, der ringer – både på stillingsopslag, afslag og uopfordret.
- ★ I 2019 var der færre ansøgere, der ringede på baggrund af et stillingsopslag end i 2012, hvor 15% af arbejdsgiverne oplevede, at det var min. 3 ud af 10 ansøgere, der ringede på en stilling. Kun 9% af arbejdsgiverne oplever denne "kontaktiver" i 2019.
- ★ I 2019 var der også færre ansøgere, der ringede på baggrund af et afslag, end der var i 2012. I 2019 svarede 94% af arbejdsgiverne, at det var færre end hver 10. ansøger, der ringede – i 2012 lå det tal på 91%.
- ★ I 2019 var der også færre ansøgere, der tog kontakt telefonisk, når de søgte uopfordret. I 2012 svarede 1 ud af 3 arbejdsgivere (33%), at mere end hver 10. uopfordrede ansøger ringede til dem – i år ligger det tal på 25%.

## Hvordan har de personer, der rekrutterer, tilegnet sig deres rekrutteringsekspertise?

Tabel 20

(Respondenterne havde mulighed for at vælge flere svar)

Procent	Total	Små private	Store private	Offentlige
Ved at arbejde med det (Learning by doing)	78%	72%	82%	80%
Jeg har taget kurser i rekruttering og HR	24%	16%	32%	21%
Jeg har en videregående uddannelse i rekruttering og HR	14%	8%	22%	9%
Jeg er god til at vurdere mennesker	50%	49%	48%	53%
Jeg er ikke ekspert	25%	36%	20%	22%
Andet	6%	5%	5%	7%

Tabel 21

Hvordan har du opbygget din rekrutteringsekspertise?  
(Respondenterne havde mulighed for at vælge flere svar)

Procent	HR	Ikke-HR	Mænd	Kvinder
Ved at arbejde med det (Learning by doing)	81%	76%	75%	82%
Jeg har taget kurser i rekruttering og HR	35%	14%	18%	29%
Jeg har en videregående uddannelse i rekruttering og HR	27%	3%	8%	19%
Jeg er god til at vurdere mennesker	48%	51%	52%	47%
Jeg er ikke ekspert	18%	31%	29%	21%
Andet	5%	6%	4%	7%

### Værd at bemærke...

- ★ Arbejdsgiverne (HR såvel som ikke-HR) vurderer, at de primært har tilegnet sig deres rekrutteringsekspertise *ved at arbejde med rekruttering (78%)*, og fordi de *er gode til at vurdere mennesker (50%)*.
- ★ 25% af de arbejdsgivere, der rekrutterer, ser ikke sig selv som rekrutteringseksperter. Det er særligt de små private arbejdsgivere, der ikke ser sig som eksperter (36%).
- ★ Det er særligt de store private arbejdsgivere, der har taget kurser (32%) og en videregående uddannelse i rekruttering og HR (22%). HR-ansatte har også – i langt højere grad end ikke-HR – taget kurser (35% vs. 14%) og en videregående uddannelse (27% vs. 3%).
- ★ De 18-40-årige arbejdsgivere har oftere taget en videregående uddannelse i rekruttering og HR end de 41-54-årige og +55-årige (19% vs. 12% & 12%).



## Job Crafting: Hvor meget kan kandidaten præge jobindholdet?

Tabel 22

Inden for rekrutteringsforskningen er begrebet Job Crafting et interessant fænomen, der handler om, at en kommende medarbejder er med til at skabe jobindholdet under og efter ansættelsesprocessen. Tænk nu på jeres seneste ansættelse. Hvilket udsagn passer bedst?

Procent	Total
Jobindholdet var fastlagt på forhånd, og det har ikke kunnet påvirkes/ændres af kandidaten.	34%
Jobindholdet var relativt fastlagt, men kandidaten har præget op til 20% af jobindholdet.	51%
Jobindholdet var kun delvist fastlagt. Den valgte kandidat har præget mere end 20% af jobindholdet.	15%

### Værd at bemærke...

- ★ En kandidat præger jobindholdet i 2 ud af 3 stillinger (66%).
- ★ I ca. hver 7. stilling (15%) har kandidaten præget mere end 20% af jobindholdet.

## 6. Fremtidens arbejdsmarked

### De attraktive kompetencer

Tabel 23

Hvilke generelle evner/kompetencer vil være mest attraktive i fremtiden på jeres arbejdsplads?  
(Respondenterne havde mulighed for at vælge maks. 3 svar)

Procent	Total	Små private	Store private	Offentlige
At være forandringsparat	53%	40%	61%	54%
At søge samarbejde	40%	24%	41%	54%
At arbejde innovativt	28%	26%	32%	28%
At arbejde effektivt	38%	48%	35%	31%
At forstå den samlede forretning	42%	41%	46%	37%
At arbejde selvstændigt	46%	61%	35%	43%
At dygtiggøre sig løbende	35%	36%	35%	36%
At have kritisk sans	7%	8%	5%	7%
Andet	2%	2%	1%	3%

#### Værd at bemærke...

- ★ De tre mest attraktive kompetencer på fremtidens arbejdsplads er *forandringsparathed* (53%), *evnen til at arbejde selvstændigt* (46%) og *forretningsforståelse* (42%).
- ★ Små private arbejdsgivere ser *selvstændighed* (61%) og *effektivitet* (48%) som langt mere attraktive kompetencer end de store private og offentlige arbejdsgivere.
- ★ Store private og offentlige arbejdsgivere ser *forandringsparathed* (61% & 54%) og *at søge samarbejdet* (41% & 54%) som markant mere attraktivt end de små private arbejdsgivere.
- ★ De store private arbejdsgivere ser *innovationsevne* (32%) og *forretningsforståelse* (46%) som mere attraktive kompetencer end de små private og offentlige arbejdsgivere.
- ★ Da vi stillede samme spørgsmål i 2015 – blot med lidt anderledes og færre svarkategorier – lå *forandringsparathed* også i toppen af kompetencelisten.

Tabel 24

Hvilke generelle evner/kompetencer vil være mest attraktive i fremtiden på jeres arbejdsplads?  
(Respondenterne havde mulighed for maks. at vælge 3 svar)

Procent	18-40 år	41-54 år	55 år eller derover
At være forandringsparat	47%	53%	56%
At søge samarbejde	24%	42%	47%
At arbejde innovativt	26%	28%	31%
At arbejde effektivt	49%	36%	32%
At forstå den samlede forretning	39%	46%	35%
At arbejde selvstændigt	48%	45%	47%
At dygtiggøre sig løbende	43%	34%	31%
At have kritisk sans	7%	6%	7%
Andet	3%	2%	0%

### Værd at bemærke...

- ★ De 18-40-årige arbejdsgivere ser at *dygtiggøre sig løbende* (49% vs. 32%) og *effektivitet* (43% vs. 31%) som langt mere attraktive kompetencer end de 55+-årige arbejdsgivere.
- ★ De +55-årige arbejdsgivere ser til gengæld *forandringsparathed* (56% vs. 47%) og *at søge samarbejdet* (47% vs. 24%) som mere attraktive kompetencer end de 18-40-årige.

## Er deltidsansættelser/nedsat arbejdstid blevet mere attraktivt?

Tabel 25

Oplever I, at der blandt jeres medarbejdere er en øget efterspørgsel på deltidsansættelser/nedsat arbejdstid (under 37 timer om ugen)?

Procent	Total	Små private	Store private	Offentlige
Ja	30%	31%	25%	36%
Nej	62%	62%	67%	55%
Ved ikke	8%	7%	9%	9%

### Værd at bemærke...

- ★ 3 ud af 10 arbejdsgivere (30%) oplever en øget efterspørgsel på deltidsansættelser / nedsat arbejdstid.
- ★ Det er særligt de offentlige arbejdsgivere, der oplever en øget efterspørgsel på deltidsansættelser / nedsat arbejdstid (36%).

## 7. Personer med nedsat arbejdsevne

### Har vi for travlt?

I årets Rekrutteringsanalyse har vi som noget nyt interesseret os for gruppen af jobsøgere med nedsat arbejdsevne. Jobsøgere med nedsat arbejdsevne defineres her som "personer, der pga. handicap, sygdom eller ulykke ikke kan varetage en fuldtidsstilling og/eller skal have hjælpemidler eller anden støtte".

Tabel 26

Er det din oplevelse, at arbejdstempoet generelt skrues op, så der bliver mindre plads til personer med nedsat arbejdsevne?

Procent	Total	Små private	Store private	Offentlige
Ja	55%	49%	58%	58%
Nej	45%	51%	42%	42%

Tabel 27

Er det din oplevelse, at arbejdstempoet generelt skrues op, så der bliver mindre plads til personer med nedsat arbejdsevne?

Procent	Mænd	Kvinder
Ja	51%	60%
Nej	49%	40%

#### Værd at bemærke...

- ★ Over halvdelen af arbejdsgiverne (55%) vurderer, at arbejdstempoet er på et niveau, der levner mindre plads til personer med nedsat arbejdsevne.
- ★ Det er særligt arbejdsgiverne på de store private (58%) og offentlige (58%) arbejdspladser samt kvinderne (60%), der vurderer, at arbejdstempoet levner mindre plads til personer med nedsat arbejdsevne.

## Hvor mange arbejdsgivere har prøvet at ansætte personer med nedsat arbejdsevne?

Tabel 28

Har I prøvet at ansætte personer med nedsat arbejdsevne?

Procent	Total	Små private	Store private	Offentlige
Ja	73%	62%	74%	82%
Nej	21%	36%	15%	15%
Ved ikke	6%	1%	11%	3%

Tabel 29

Har I prøvet at ansætte personer med nedsat arbejdsevne?

Procent	HR	Ikke-HR
Ja	79%	68%
Nej	17%	25%
Ved ikke	4%	7%

### Værd at bemærke...

- ★ 73% af virksomhederne har prøvet at ansætte personer med nedsat arbejdsevne. Det er særligt de store private (74%) og offentlige virksomheder (82%), der har prøvet det.
- ★ HR-medarbejdere har i højere grad end ikke-HR prøvet at ansætte personer med nedsat arbejdsevne (79% vs. 68%).

## Hvorfor ansættes personer med nedsat arbejdsevne typisk?

Tabel 30

Hvorfor har I ansat personer med nedsat arbejdsevne?\*(  
(Respondenterne havde mulighed for at vælge flere svar).

Procent	Total	Små private	Store private	Offentlige
Vi vil gerne tage et socialt ansvar	79%	70%	81%	83%
Vi har småopgaver, der ellers ikke vil blive løst	33%	38%	29%	35%
Det er økonomisk sund fornuft (billig arbejdskraft)	16%	21%	11%	18%
Det gør medarbejderne stolte, når vi har en rummelig arbejdsplads	29%	21%	34%	29%
Vi gør det, når den rette kandidat henvender sig	50%	51%	50%	48%
Andet	4%	4%	5%	3%

\*Spørgsmålet er kun stillet til virksomheder, der har prøvet at ansætte personer med nedsat arbejdsevne (73%).

Tabel 31

Hvorfor har I ansat personer med nedsat arbejdsevne?\*(  
(Respondenterne havde mulighed for at vælge flere svar).

Procent	HR	Ikke-HR	18-40 år	41-54 år	55 år eller derover
Vi vil gerne tage et socialt ansvar	80%	78%	70%	80%	80%
Vi har små-opgaver, der ellers ikke vil blive løst	31%	35%	37%	34%	29%
Det er økonomisk sund fornuft (billig arbejdskraft)	11%	20%	25%	16%	8%
Det gør medarbejderne stolte, når vi har en rummelig arbejdsplads	34%	24%	23%	29%	31%
Vi gør det, når den rette kandidat henvender sig	51%	49%	64%	47%	46%
Andet	6%	2%	5%	4%	5%

\*Spørgsmålet er kun stillet til virksomheder, der har prøvet at ansætte personer med nedsat arbejdsevne (73%).

### Værd at bemærke...

- ★ Virksomhedernes to primære motiver for at ansætte personer med nedsat arbejdsevne er for at tage et socialt ansvar (79%) og for at få løst småopgaver, der ellers ikke ville blive løst (33%). Samtidig tilkendegiver halvdelen, at de ansætter, hvis den rette kandidat henvender sig (50%).
- ★ Når man kigger på forskelle mellem små og store private virksomheder, springer to ting i øjnene: De små private arbejdsgivere ansætter i højere grad personer med nedsat arbejdsevne, fordi det er økonomisk sund fornuft (21%). De store private arbejdsgivere ansætter i højere grad, fordi det gør deres øvrige medarbejdere stolte, når arbejdspladsen er rummelig (34%).

## 5 udsagn om personer med nedsat arbejdsevne

Tabel 32 – Udsagn 1

Er du generelt enig i følgende udsagn om personer med nedsat arbejdsevne:  
"De er generelt mere positive og taknemmelige end andre medarbejdere"??\*

Procent	Total	Små private	Store private	Offentlige
Enig	35%	42%	36%	28%
Uenig	35%	29%	32%	44%
Ved ikke	30%	30%	32%	28%

\*Spørgsmålet er kun stillet til virksomheder, der har prøvet at ansætte personer med nedsat arbejdsevne (73%).

Table 33 – Udsagn 2

Er du generelt enig i følgende udsagn om personer med nedsat arbejdsevne:  
"De har en højere arbejdsevne end forventet"??\*

Procent	Total	Små private	Store private	Offentlige
Enig	26%	34%	22%	26%
Uenig	38%	35%	36%	42%
Ved ikke	36%	30%	42%	32%

\*Spørgsmålet er kun stillet til virksomheder, der har prøvet at ansætte personer med nedsat arbejdsevne (73%).

Tabel 34 – Udsagn 3

Er du generelt enig i følgende udsagn om personer med nedsat arbejdsevne:  
"De kræver mere instruktion/opmærksomhed end forventet"??\*

Procent	Total	Små private	Store private	Offentlige
Enig	35%	42%	32%	34%
Uenig	43%	44%	42%	42%
Ved ikke	22%	13%	26%	24%

\*Spørgsmålet er kun stillet til virksomheder, der har prøvet at ansætte personer med nedsat arbejdsevne (73%).



Tabel 35 – Udsagn 4

Er du generelt enig i følgende udsagn om personer med nedsat arbejdsevne:  
"De har mere fravær end forventet"?

Procent	Total	Små private	Store private	Offentlige
Enig	22%	20%	21%	26%
Uenig	57%	65%	55%	53%
Ved ikke	21%	15%	24%	21%

\*Spørgsmålet er kun stillet til virksomheder, der har prøvet at ansætte personer med nedsat arbejdsevne (73%).

Tabel 36 – Udsagn 5

Er du generelt enig i følgende udsagn om personer med nedsat arbejdsevne:  
"Det formelle 'blanketarbejde' var mere besværligt end forventet"?

Procent	Total	Små private	Store private	Offentlige
Enig	22%	25%	22%	21%
Uenig	48%	45%	49%	49%
Ved ikke	30%	30%	29%	30%

\*Spørgsmålet er kun stillet til virksomheder, der har prøvet at ansætte personer med nedsat arbejdsevne (73%).

### Værd at bemærke...

- ★ Virksomhederne er lige dele enige og uenige i, at personer med nedsat arbejdsevne generelt er mere positive og taknemmelige end andre medarbejdere (35%).
- ★ 26% af virksomhederne er enige i udsagnet, at personer med nedsat arbejdsevne har en højere arbejdsevne end forventet. 38% er uenige.
- ★ Størstedelen af virksomhederne er uenige i, at personer med nedsat arbejdsevne kræver mere instruktion / opmærksomhed end forventet (43%).
- ★ Størstedelen af virksomhederne mener ikke, at personer med nedsat arbejdsevne har mere fravær end forventet (57%).
- ★ Knap halvdelen af virksomhederne (48%) oplevede ikke det formelle blanketarbejde som mere besværligt end forventet. 22% oplevede, at det var mere besværligt.
- ★ Små private arbejdsgivere vurderer i højere grad end store private og offentlige arbejdsgivere, at personer med nedsat arbejdsevne er mere positive og taknemmelige end andre medarbejdere (42%), og at de har en højere arbejdsevne end forventet (34%).
- ★ Til gengæld synes de små private arbejdsgivere i højere grad, at personer med nedsat arbejdsevne kræver mere instruktion / opmærksomhed end forventet (42%), og at blanketarbejdet er mere besværligt end forventet (25%).

## Hvorfor ansættes personer med nedsat arbejdsevne typisk IKKE?

Tabel 37

Hvorfor har I IKKE ansat personer med nedsat arbejdsevne?\*(Respondenterne havde mulighed for at vælge flere svar).

Procent	Total	Små private	Store private	Offentlige
Tempoet er for højt til personer med nedsat arbejdsevne	34%	35%	36%	28%
Vi har ingen opgaver, der kan varetages på under 37 timer	16%	15%	18%	15%
Det er administrativt besværligt	10%	11%	13%	3%
Den rette kandidat har ikke henvendt sig	52%	60%	42%	45%
Vi har ikke været opmærksomme på muligheden	10%	10%	13%	8%
Andet	14%	10%	16%	20%

\*Spørgsmålet er kun stillet til virksomheder, der ikke har prøvet at ansætte personer med nedsat arbejdsevne (21%).

### Værd at bemærke...

- ★ De virksomheder, der ikke har ansat personer med nedsat arbejdsevne, angiver to primære årsager: *Den rette kandidat har ikke henvendt sig (52%), og tempoet er for højt til personer med nedsat arbejdsevne (34%).*
- ★ Det er særligt de små private virksomheder, der ikke har fået den rette henvendelse endnu (60%).
- ★ De små og store private virksomheder ser i særlig grad ansættelsen som administrativt besværlig (11% og 13%).

## Virksomhedernes bedste råd til jobsøgere med nedsat arbejdsevne

Tabel 38

Hvad er det bedste råd til jobsøgere med nedsat arbejdsevne?  
(Respondenterne havde mulighed for at vælge maks. 3 svar).

Procent	Total	Små private	Store private	Offentlige
Fokusér på dine kompetencer, ikke dine begrænsninger	86%	78%	91%	88%
Søg uopfordret – vi opslår ikke stillinger for personer med nedsat arbejdsevne	47%	55%	45%	40%
Fremhæv de økonomiske fordele ved støtteordningerne	24%	29%	20%	24%
Slå på virksomhedernes sociale ansvarsfølelse (CSR)	10%	10%	10%	10%
Brug dit netværk til at åbne døre	58%	51%	64%	57%
Andet	3%	3%	2%	3%

### Værd at bemærke...

- ★ Virksomhedernes tre bedste råd til jobsøgere med nedsat arbejdsevne er:
  1. Fokusér på dine kompetencer, ikke dine begrænsninger (86%).
  2. Brug dit netværk til at åbne døre (58%).
  3. Søg uopfordret – vi opslår ikke stillinger for personer med nedsat arbejdsevne (47%).
- ★ Det er særligt de små private virksomheder, der anbefaler jobsøgere med nedsat arbejdsevne at søge uopfordret (55%) og at fremhæve de økonomiske fordele ved støtteordningerne (29%).
- ★ De store private virksomheder anbefaler i høj grad, at jobsøgere med nedsat arbejdsevne fokuserer på deres kompetencer (91%) og netværk (64%).

## 8. Virksomhedspraktik og løntilskud

### Fører virksomhedspraktik og løntilskud til en ansættelse?

I 2015 undersøgte vi effekten og "CV-værdien" af virksomhedspraktik og løntilskud. I år har vi stillet de samme spørgsmål for at undersøge udviklingen.

Tabel 39

Har I ansat en medarbejder efter en virksomhedspraktik eller løntilskudsansættelse?\*

Procent	Total	Små private	Store private	Offentlige
Ja, det gør vi ofte	30%	28%	31%	32%
Ja, men sjældent	48%	43%	50%	51%
Nej – vi har brugt ordningerne, men ikke ansat	11%	12%	7%	13%
Nej – vi har aldrig brugt ordningerne	11%	17%	12%	4%

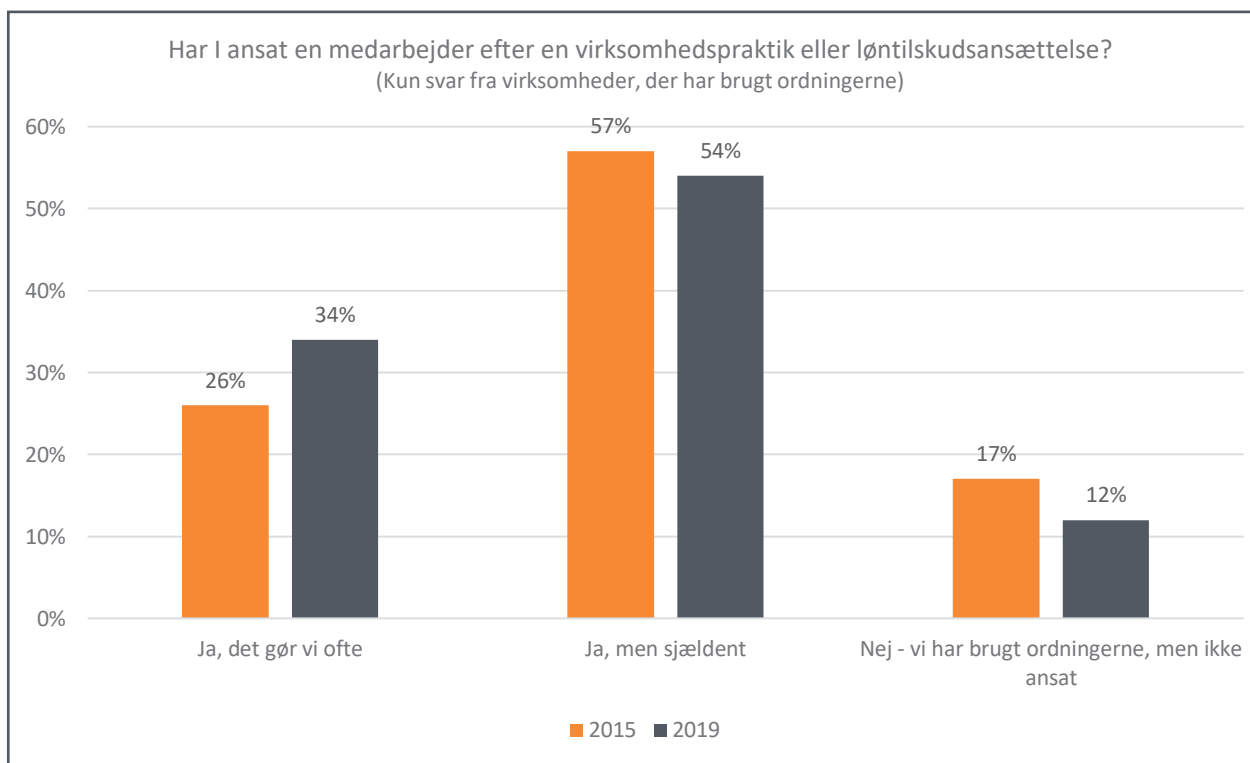
\* "Ved ikke"-svar er fjernet (6%).

#### Værd at bemærke...

- ★ 78% af de adspurgte virksomheder har *ofte* eller *en sjælden gang* ansat en medarbejder efter en virksomhedspraktik eller en løntilskudsansættelse.
- ★ 1 ud af 9 virksomheder (11%) har aldrig prøvet at bruge virksomhedspraktik eller løntilskud. Det er særligt de små private virksomheder (17%), der aldrig har brugt ordningerne.
- ★ De offentlige arbejdspladser har i højere grad ansat efter brug af virksomhedspraktik og løntilskud end de små og store private arbejdspladser (83% vs. 71% og 81%).

I Rekrutteringsanalysen 2015 stillede vi samme spørgsmål. Nedenfor har vi holdt tallene fra 2015 og 2019 op mod hinanden – dog udelukkende for de virksomheder, der har brugt ordningerne, dvs. de sidste to svarmuligheder er fjernet:

Figur 14



Tabel 40

Har I ansat en medarbejder efter en virksomhedspraktik eller løntilskudsansættelse?  
(Kun svar fra virksomheder, der har brugt ordningerne).

Procent	Offentlige 2015	Offentlige 2019	Private 2015	Private 2019
Ja, det gør vi ofte	23%	34%	28%	34%
Ja, men sjældent	61%	52%	54%	55%
Nej – vi har brugt ordningerne, men ikke ansat	16%	14%	18%	11%

### Værd at bemærke...

- ★ 88% (34% + 54%) af de virksomheder, der har brugt ordningerne, har ansat en medarbejder efter en virksomhedspraktik eller en løntilskudsansættelse. Praktik og løntilskud konverteres altså oftere til job end for fire år siden (83% = 26% + 57%).
- ★ Af de virksomheder, der har brugt ordningerne, har private virksomheder oftere ansat medarbejdere end de offentlige arbejdspladser i 2019 (89% vs. 86%). Det er særligt de store private virksomheder, der ansætter efter brug af ordningerne (92% – fremgår ikke af tabel).
- ★ I 2015 var det omvendt: Her havde 84% af de offentlige arbejdspladser ansat medarbejdere efter brug af ordningerne mod 82% af de private virksomheder.

## Hvilken værdi tillægges virksomhedspraktik og løntilskud på et CV?

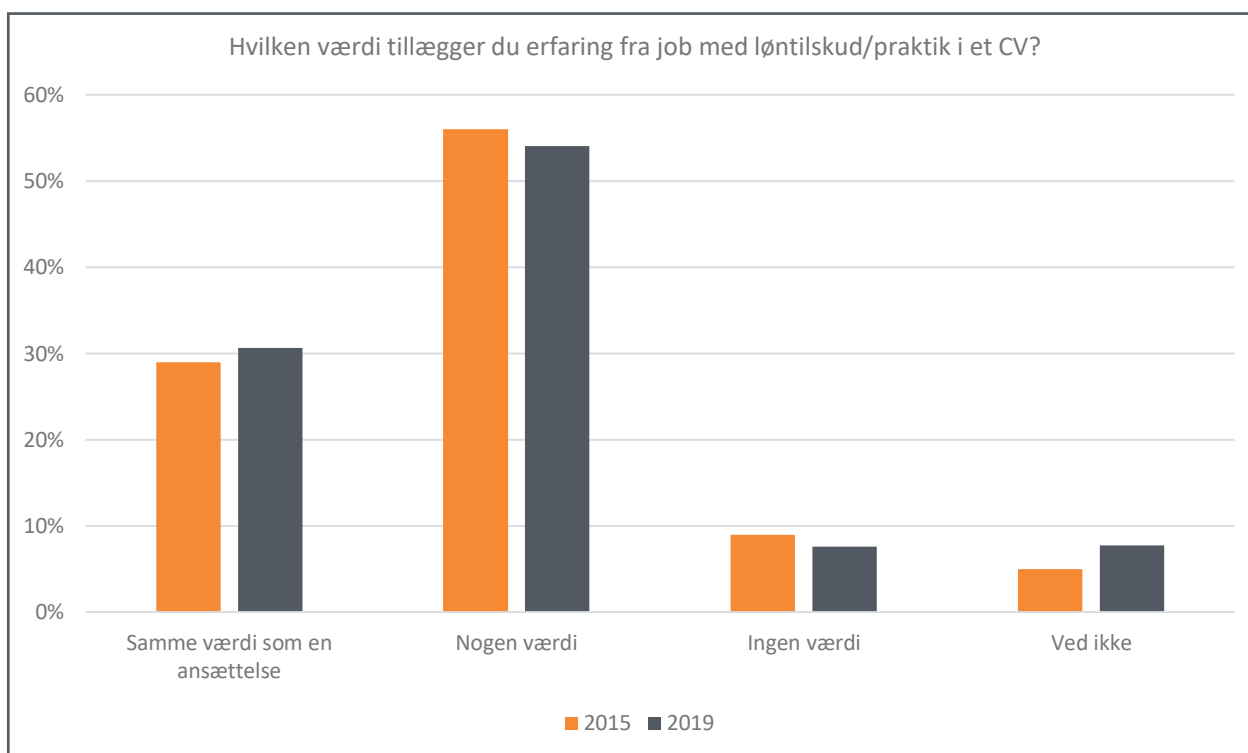
Tabel 41

Hvilken værdi tillægges du erfaring fra job med løntilskud/virksomhedspraktik i et CV?

Procent	Total	Små private	Store private	Offentlige
Samme værdi som en ansættelse	31%	31%	28%	33%
Nogen værdi	54%	52%	52%	59%
Ingen værdi	8%	9%	10%	4%
Ved ikke	8%	8%	11%	4%

I Rekrutteringsanalysen 2015 stillede vi samme spørgsmål. Nedenfor har vi holdt tallene fra 2015 og 2019 op mod hinanden for at se, om "værdiansættelsen" har rykket sig:


Figur 15



### Værd at bemærke...

- ★ 92% af de offentlige arbejdsgivere tillægges virksomhedspraktik / løntilskud nogen eller samme værdi som en ansættelse. Hos de store private virksomheder er det 80%.
- ★ 85% af arbejdsgiverne tillægges erfaring fra virksomhedspraktik/løntilskud nogen eller samme værdi som en ansættelse. Det samme var tilfældet i 2015. Der er dog sket en lille vækst i antallet af arbejdsgivere, der sidestiller denne type ansættelser med almindelig jobberfaring (31% vs. 29%).





Konsulenthuset ballisager er en landsdækkende, mellemstor HR-virksomhed, og vi er specialister i professionelle matchprocesser mellem kandidater og virksomheder. Vi arbejder med rekruttering, outplacement og karriererådgivning for ledige, private, internationale medarbejders ægtefæller (Spouses) samt “fastbrændte” medarbejdere.

Vores rådgivning er vidensbaseret, og vi gør os umage med at finde den rette løsning til den konkrete udfordring.

Vi er kendte for vores årlige Rekrutteringsanalyse, Kandidatanalyse, vores jobsøgningshåndbog samt vores stærke netværk af virksomheder, og vi tilstræber altid at skabe professionelle, engagerede og uhøjtidelige relationer til vores kandidater og kunder. Vi har blandt andet løst opgaver for Dagrofa, DSB, Telia, Arbejdernes Landsbank, Københavns Universitet og Erhvervs- og Vækstministeriet.