

Hvornår finder jeg hvad?

Ansøgning

- 2020:** • De bedste ansøgninger indeholder ifølge virksomhederne "En velbeskrevet personlig motivation for jobbet" samt "vedkommendes kompetencer relateres til vores virksomhed". Det vægter 75 % af virksomhederne højt.
- 2022:** • Det motiverede CV er nok for 25 % af respondenterne.
- 2023:** • **Kun 11 % af virksomhederne mener, at jobsøgere bør blive bedre til at skrive ansøgninger. Til gengæld er motivation, italesættelse af kandidatens bidrag til virksomhedens værdi og konkretisering af kompetencer topscorere blandt de adspurgte virksomheder.**
 - **Al er på vej frem – men 78 % af virksomhederne maner til besindig brug af værktøjerne.**

Umotiverede ansøgere

- 2023:** • **78 % af virksomhederne har prøvet at modtage en ansøgning fra en person, som ikke virkede motiveret for at få jobbet. Årsagen skal måske findes i de statslige regler om at sende 2 ansøgninger om ugen.**

CV

- 2019:** • 85 % af virksomhederne tillægger praktik/løntilskud nogen eller samme værdi som en ansættelse.
 - Top 3 screeningskriterier er erhvervs erfaring (88 %), uddannelse (49 %) og ansættelsernes varighed (49 %).
- 2020:** • 81 % læser CV'et først.
 - 88 % vil hellere have et personligt udarbejdet CV end en henvisning til LinkedIn.
 - 73 % synes, at CV max må fylde to sider.
 - 76 % læser normalt en indledende profiltekst i CV'et.
- 2022:** • 9 ud af 10 virksomheder (88 %) foretrækker billede på CV
- 2023:** • **CV'er er kun blevet vigtigere siden 2013:** Dengang mente 17 % af virksomhederne, at det var vigtigt at skrive et godt CV. Tallet er nu på 26 %

Det usynlige jobmarked

- 2019:** • 83 % af arbejdsgiverne tilkendegiver, at det ER muligt at søge uopfordret hos dem. 84 % af arbejdsgiverne læser også oftest en uopfordret ansøgning.
 - De to vigtigste "salgsargumenter" i en uopfordret ansøgning: "Præsenter dine kompetencer kort og præcist" (59 %) og "vis, at du er motiveret for at være en del af vores virksomhed" (52 %).
- 2021:** • I de små virksomheder er den primære vej til job fortsat netværk (61 %)
 - 63 % har prøvet at ansætte en, der søgte uopfordret
 - 54 % angiver, at en personlig mail er den foretrukne kontaktform og højere hvis den uopfordret kontakt går til en offentlig (57 %) eller lille privat virksomhed (72 %). Store private virksomheder foretrækker derimod, at der søges via deres hjemmeside/rekrutteringssystem (52 %) eller at der sendes en personlig mail (42 %).
- 2023:** • **Positiv attitude og motivation åbner døre!** 58 % af virksomhederne får et godt indtryk af ansøgere, der ringer uopfordret med en positiv og topmotiveret indstilling.
 - **50 % finder det vigtigt, at kandidaten gør sine kompetencer relevante for virksomheden.**
 - **Det er mindre vigtigt, om kandidaten demonstrerer et godt indblik i virksomhedens kultur (11 %).**

En periode uden regulært job

- 2021:** • Intet kan måle sig med at være i job, men hvad vægter en arbejdsgiver positivt på et CV? Relevant efteruddannelse (48 %), barsel (33 %), frivilligt eller andet fagligt relevant arbejde (32 %) eller relevant praktik/løntilskud (30 %) samt jobsøgende på fuld tid (12 %).
- 2022:** • 48 % af virksomhederne tilkendegiver at det ikke trækker ned, hvis ansøgeren er ledig. De fleste bliver dog skeptisk ved længere tids ledighed.

Brancheskift

- 2021:** • 72 % mener, at du som brancheskifter, skal bruge dit netværk til at åbne døre til den nye branche/virksomhed.
 - Som brancheskifter, skal du være indstillet på at starte på et lavere organisatorisk niveau i den nye branche (47 %) og et lavere lønniveau (46 %).

Hvornår finder jeg hvad?

Jobsamtalen

- 2017:** • **'Fortæl om dig selv'** er den mest brugte åbningsreplik (58 %). 'Hvorfor har du søgt denne stilling' benyttes af 28 %.
- Virksomhederne mener, at kandidaten bør have mest taletid til en god jobsamtale (56 % af taletiden).
- 2020:** • Den adfærd, som gør det mest positive indtryk til jobsamtalen er, virker motiveret (74 %), kandidaten bidrager til dialog (60 %) og har forberedt relevante spørgsmål (52 %).
- De tre største faldgruber er: ingen øjenkontakt (58 %), taler negativt om tidligere arbejdsgiver (57 %) samt udviser beskedent kendskab til virksomheden (51 %).
- Online-samtalen:**
- Virksomhedernes største bekymringer er, at de ikke får indtryk af personligheden (32 %), at teknikken driller (20 %) og at det er svært at holde øjenkontakt (15 %).
- 2021:** • **Til første samtale** er det faglige kompetencer (62 %) og motivation for jobbet (51 %), der interesserer rekrutterne mest – uanset hvor mange samtalerunder, de er i processen.
- **Er der en anden samtale**, så er det typisk personlige kompetencer (53 %) og sociale kompetencer (45 %), der interesserer rekrutteren mest.
- 2022:** • **Hvad reagerer virksomhederne mest negativt på i forbindelse med jobsamtalen:**
- At kandidaten taler negativt om andre eller har en generelt negativ nonverbal attitude
 - Passivitet eller at kandidaten kommer for sent
 - At kandidaten afbryder interviewer
- Til gengæld er det knap så væsentligt, om kandidaten:**
- Rammer skævt med en upassende joke
 - Har tøj på, der ikke matcher jeres kultur
 - Bruger samme frase igen og igen eller taler for meget
- 2023:** • **For at komme i betragtning til en jobsamtale**, skal ansøgers erfaring (78 %), motivation (79 %) og personlige kompetencer (58 %) være tydelige. Til gengæld er det knap så vigtigt, om vedkommende henvender sig personligt eller via telefon (7 %), inden ansøgningen sendes.

Jobsøgning med sociale medier

- 2021:** • **LinkedIn er den 2. mest brugte rekrutteringskanal (58 %)**. Specielt i de store private virksomheder, hvor LinkedIn indgår i 70 % af rekrutteringsprocesserne.
- 66 % af rekrutterne tjekker jobsøgernes online tilstedeværelse, primært LinkedIn (58 %) og herefter Facebook (38 %).
 - På LinkedIn lægger virksomhederne mest mærke til tidligere ansættelser (73 %), fælles netværk (34 %) og feltet 'Om' (profilteksten) (29 %)
 - 85 % er positive overfor at holde et netværksmøde.
 - 42 % angiver, at de er mest tilbøjelige til at tage et netværksmøde med en jobsøger, der med sin motivation og interesse for virksomheden pirrer nysgerrigheden. Det er metoden, og ikke om der er en netværksrelation, der er afgørende.
- 2023:** • **De 3 mest foretrukne rekrutteringskanaler i 2023:**
- 85 % opslåede stillinger
 - 71 % LinkedIn
 - 53 % netværk
- De store virksomheder er flittige med alle kanaler.
- 2023:** • **Brugen af LinkedIn til rekruttering vokser i alle typer af virksomheder – fra 24 % i 2013 til 71 % i 2023.**
- **LinkedIn er topscoreren (71 %) i rekruttering via sociale medier, mens Facebook (26 %) og Instagram (6 %) er knap så populære til rekruttering.**

Netværk + uopfordret kontakt

- 2019:** • **57 % oplever, at færre end hver 10. ansøger ringer på et stillingsopslag.** Ved afslag er det 94 % af arbejdsgiverne, der oplever dette.
- 2023:** • **Virk positiv og topmotiveret (58 %), gør dine kompetencer relevante for virksomheden (50 %) og stil 2-4 gode spørgsmål (42 %).** Dét er opskriften på en god uopfordret opringning til en virksomhed.
- **Der er til gengæld lave forventninger til, om kandidaten har et godt indblik i virksomhedens kultur (11 %).**

Job efter praktik eller løntilskud

- 2019:** • 88 % af de virksomheder, der har brugt virksomhedspraktik eller løntilskud, har efterfølgende prøvet at ansætte medarbejderen.
- 2023:** • **1/3 af virksomhederne bruger virksomhedspraktik uden at gengælde praktikanter med læring og udvikling i jobbet.** Praktikanterne bruges på den måde som almindelig arbejdskraft – hvilket ikke er hensigten med ordningen.