
Bliv endnu klogere på Danmarks it-professionelle

Materialet må ikke deles med tredjepart uden tilladelse

Uddybende undersøgelse af Danmarks it-kandidater

Med ønsket om at uddybe vores seneste it-survey 2018, hvor flere end 3.000 it-kandidater deltog, spurgte vi i sommeren 2019 omtrent 1.400 it-kandidater:

- 01 Hvordan de vurderer arbejdspresset i branchen
- 02 Hvad der kan få dem til at skifte job
- 03 Hvad de lægger vægt på i ansættelsesprocessen
- 04 Hvad work-life balance og kulturmatch konkret betyder
- 05 Hvordan de vil holdes orienteret om jobmuligheder

Undersøgelsen er foretaget i samarbejde med Computerworld, og besvarelserne er indhentet via Computerworlds og it-jobbanks egne og sociale medier i perioden ultimo maj til primo juli 2019.

Hvad kan vi gøre dig dygtigere til?

Denne survey kortlægger flere forskellige emner, der kan gøre dig klogere på din rekrutteringsstrategi:

01

Tiltrækning

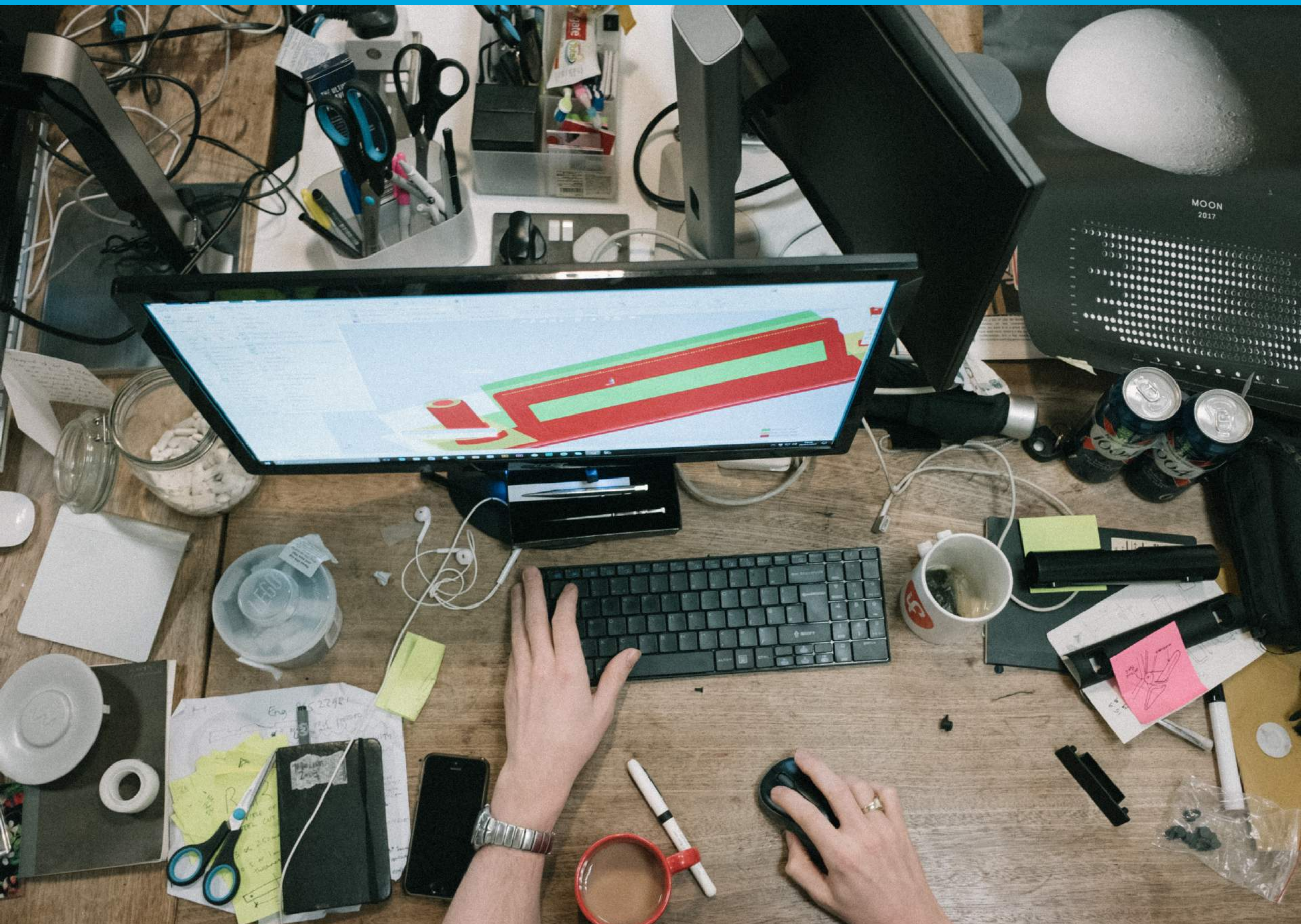
Jobannonce og ansættelsesproces

02

Fastholdelse

Værdifulde forhold i arbejdslivet



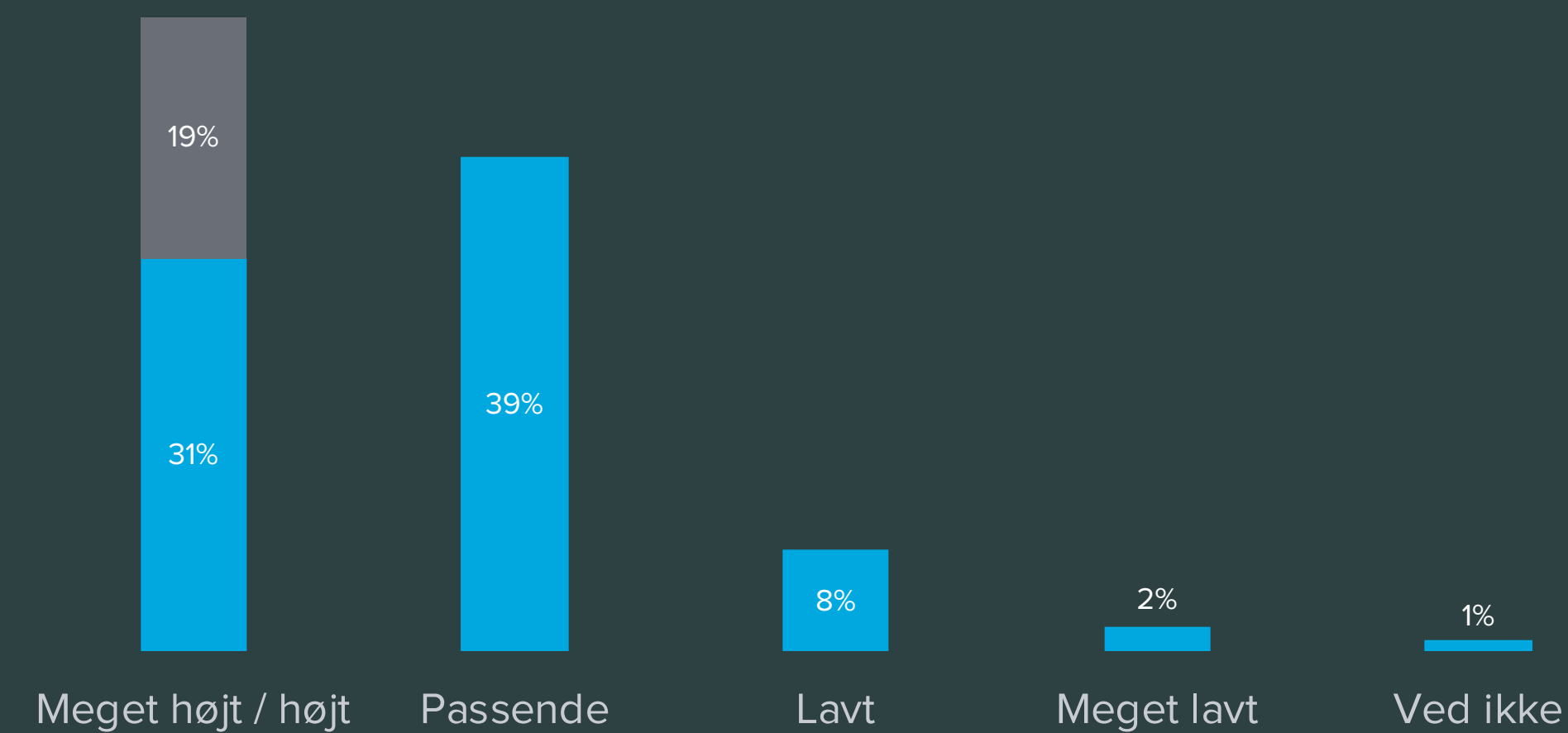


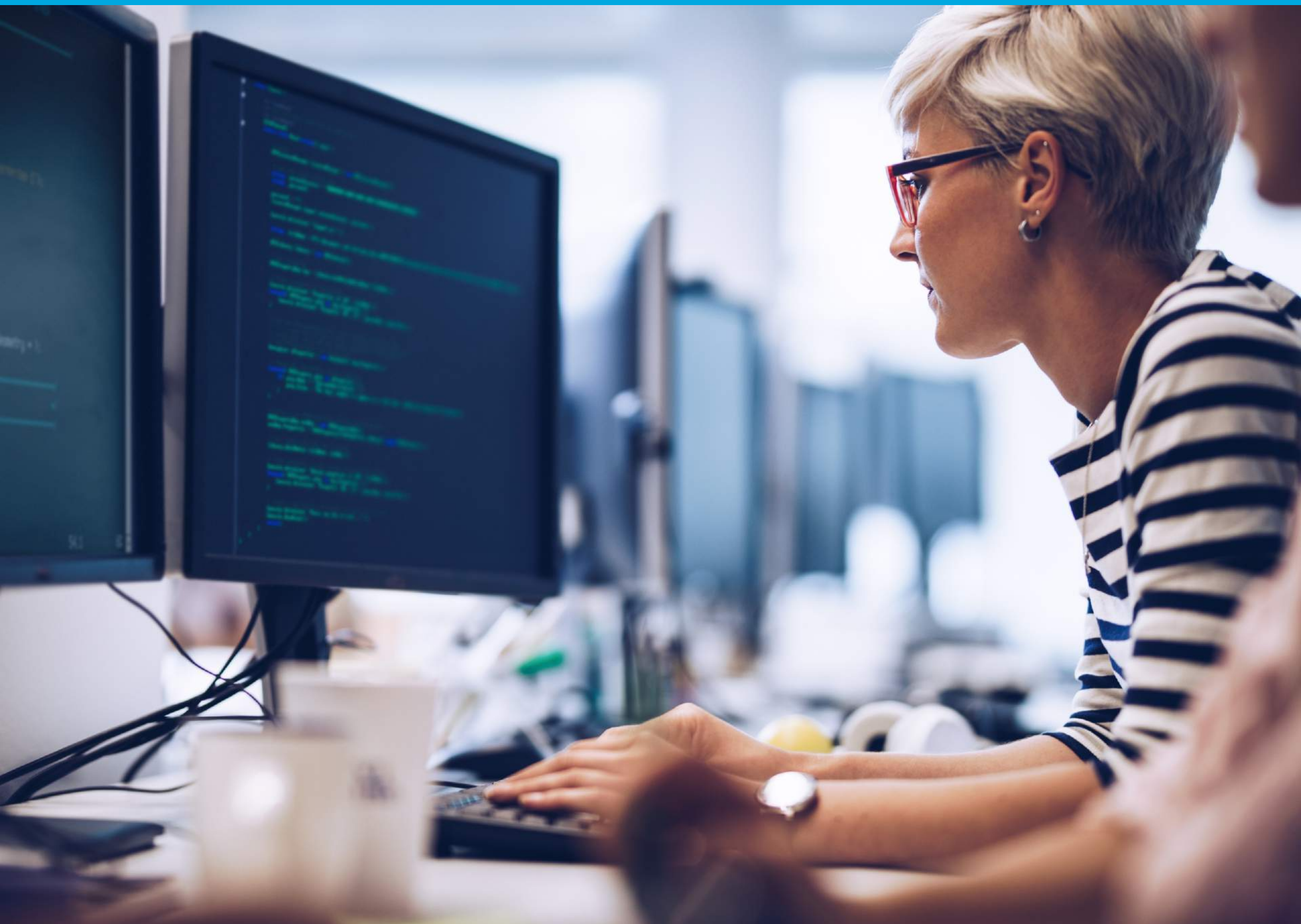
Udgangspunktet: En presset branche



Arbejdspres i it-branchen

Hvordan vurderer du arbejdspreset i dit nuværende / seneste job?





Styrk din tiltrækningsstrategi

Hvad kan få it-folk til at skifte job?

Hvad kan du bruge viden om jobskifte til?



Vores erfaring

Når du ved, hvad der kan få it-folk til at skifte job, ved du også, hvordan du tiltrækker dem til din virksomhed.



Konkurrence om talentmassen

Du ved på hvilke parametre, du konkurrerer med andre virksomheder om it-kandidaterne – både om potentielle, men også om dine nuværende medarbejdere.



Bedre employer branding-strategi

Besvarelserne kan bruges til at forbedre kvaliteten af din jobannonce, fordi de repræsenterer forhold, der er essentielle for it-kandidaterne i et jobskifte.

Jobskifte

Hvilke faktorer kan få dig til at skifte job? Vælg op til 3 svar.



Øvrige

Godt kollegaskab: 30%

Mulighed for større indflydelse: 22%

Flere feriefri dage / feriedage: 18%

Attraktivt værdisæt hos virksomheden: 13%

At jeg har hørt godt om virksomheden: 8%



Højere løn

Selv i en højtlønnede branche betyder god løn og tryghed i ansættelsen noget.



Bedre work-life balance

Ikke overraskende, da it-folk generelt trives med fleksible arbejdstider.



God ledelse

”Jeg har mødt mange forskellige ledere i mit professionelle liv, og jeg er kommet til et punkt, hvor jeg ikke orker mere dårlig ledelse. Så hvis ledelsen ikke er god, så ser jeg ingen grund til at skifte.” – Kilde: Jens Peter, [LinkedIn-opslag](#)



Få styr på din it-rekruttering

Hvad er vigtigst for it-folk i ansættelsesprocessen?

Hvad kan du bruge viden om ansættelsesprocessen til?



Vores erfaring

It-professionelle kan tillade sig at være kræsne, fordi efterspørgslen på dem er større end udbuddet – og du skal tale direkte til dem for at få dem i folden.



Lidt sandsynlighedsregning

Derfor er det vigtigt at vide, hvad de sætter pris på i en ansættelsesproces – så er der større sandsynlighed for, at de søger jobbet, men også, at de takker ja til det.

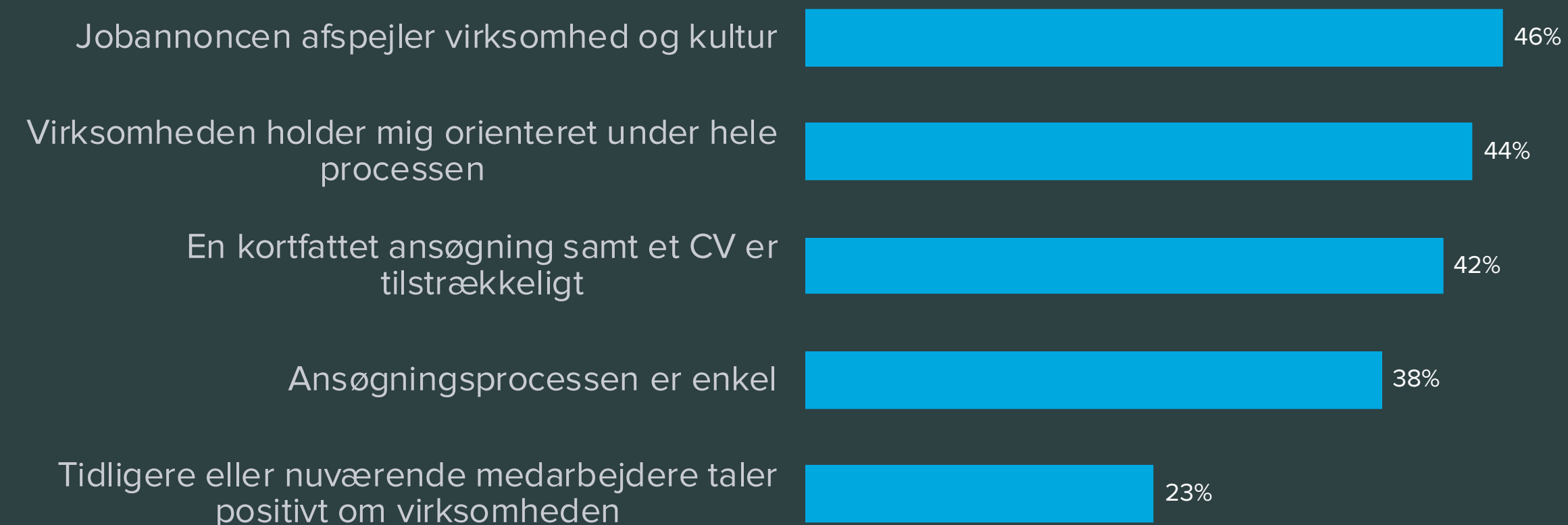


Enhver rekruttering er unik

For at spare tid er de fleste ansættelsesprocesser standardiserede, men hold fokus på at gøre dig umage med de forhold, der er unikke for it-folk.

Ansættelsesprocessen

Hvad er vigtigst for dig i en ansættelsesproces? Vælg op til 3 svar.



Øvrige

Jeg har mulighed for at kontakte virksomheden: 20%

Jobannoncen er velskrevet: 20%

En nuværende medarbejder deltager i jobsamtalen: 18%

Mulighed for at komme ind bag facaden, fx via video: 8%

Virksomheden har et career site med information: 6%

Nærmeste leder udtaler sig i jobannoncen: 6%



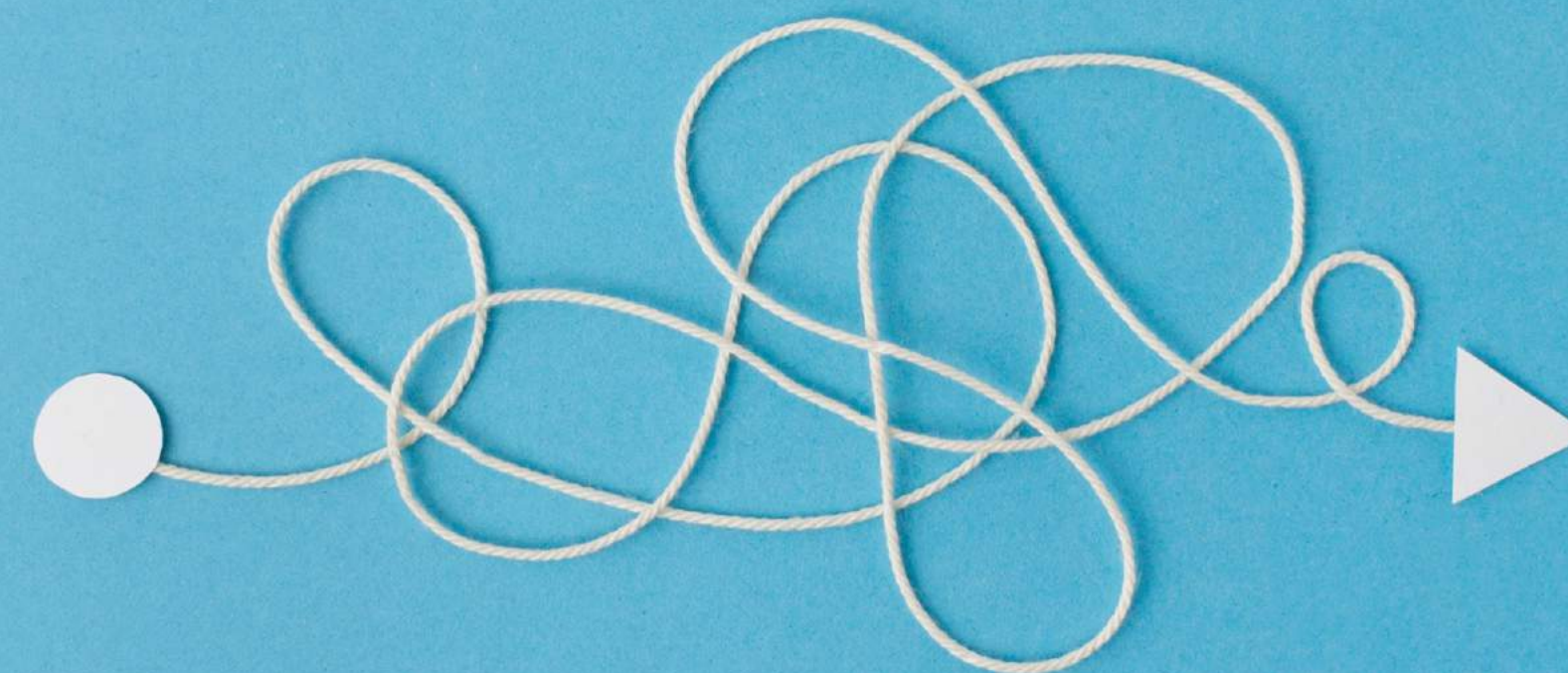
Kortfattet ansøgning og CV

Kandidaterne bliver ofte kontaktet direkte – og behøver ikke bruge tid på lange ansøgninger.



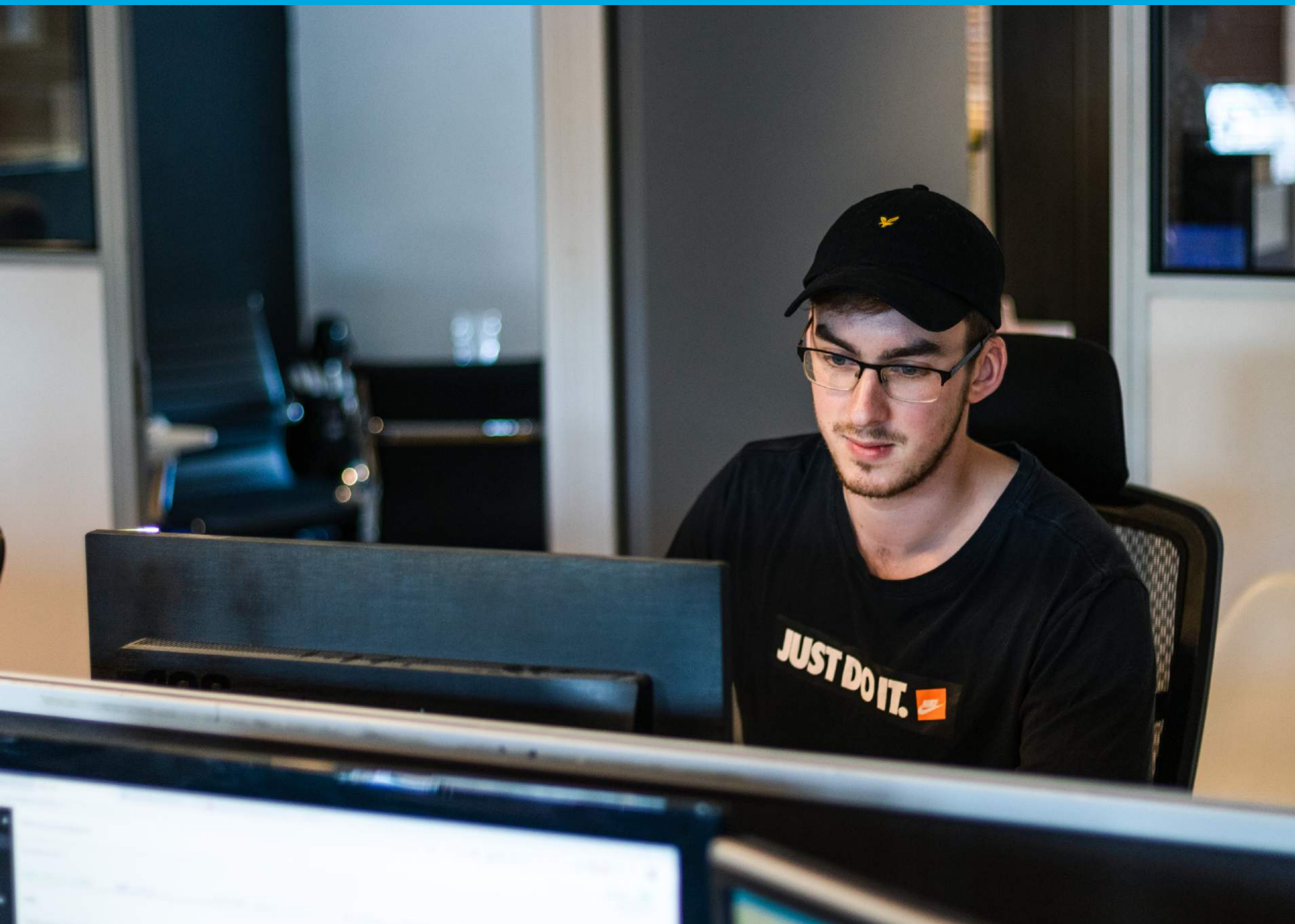
Enkel ansøgningsproces

For dem, der selv udviser interesse, skal processen imidlertid være *short and sweet*.



Ærlighed og orientering

At jobannoncen afspejler virksomhed og kultur er essentielt – for alle typer ansøgere. Hold dig venner med kandidaterne ved at orientere dem – også dem, du ikke går videre med. Måske du får brug for dem i fremtiden.



Forbedr din fastholdelsesstrategi

Hvad betyder work-life balance og et godt kulturmatch konkret?

Hvad kan du bruge viden om work-life balance og kulturmatch til?



Vores erfaring

Fra vores seneste it-survey ved vi, at work-life balance og det rette kulturmatch betyder mere og mere for it-folk.



Få forholdene med i jobannoncen

Derfor er det vigtigt, at du gør dig umage på de punkter – og inkluderer det i jobannoncen, hvis der er parametre, hvor din virksomhed skiller sig ud.

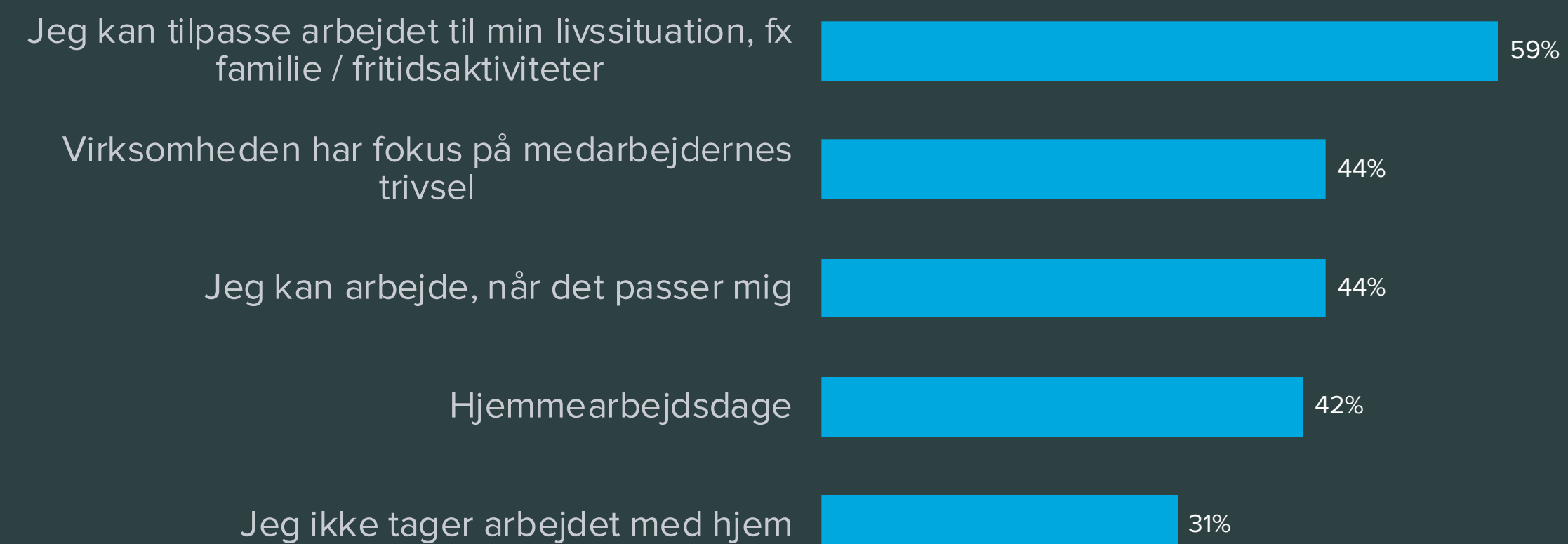


Find inspiration til interne forbedringer

Besvarelserne kan benyttes til at styrke din fastholdelsesstrategi, fordi de repræsenterer forhold, som dine it-medarbejdere sætter pris på.

Work-life balance

Hvad betyder en god work-life balance for dig? Vælg op til 3 svar.



Øvrige

Balance mellem indflydelse og ansvar: 26%

Jeg har mulighed for at gå til fx læge: 25%

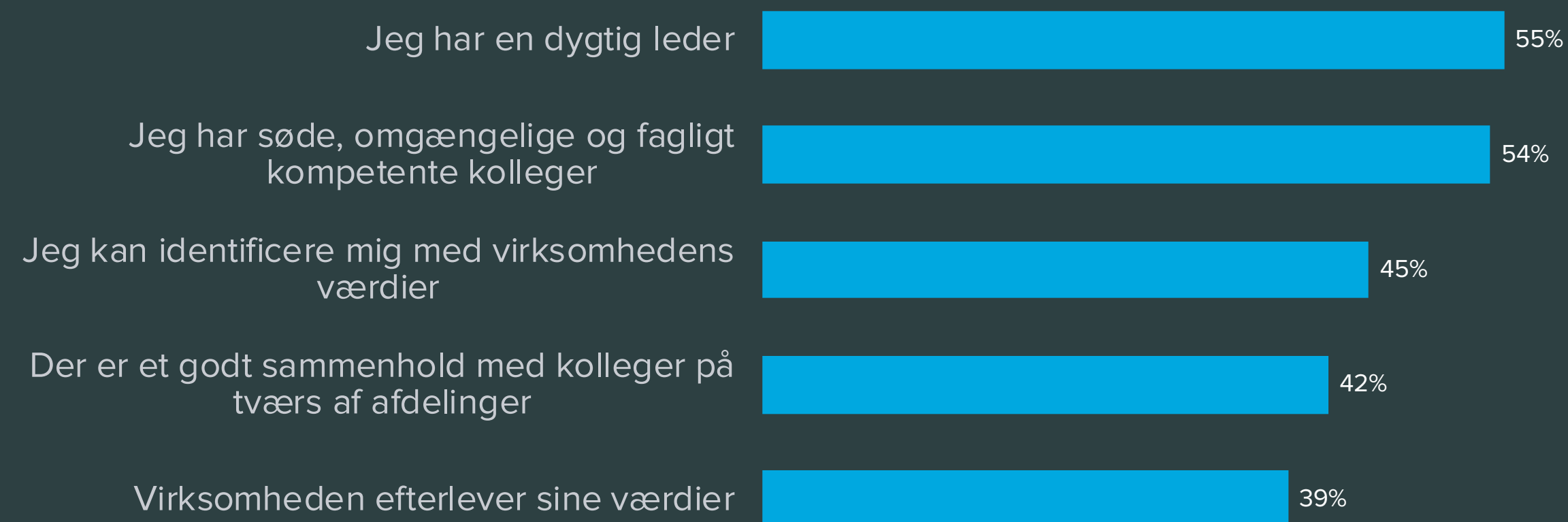
Jeg overholder planlagt arbejdstid: 12%

Mulighed for barns 1. sygedag: 2%

Mulighed for barns 2. sygedag: 2%

Kulturmatch

Hvad betyder et godt kulturmatch for dig? Vælg op til 3 svar.



Øvrige

- Jeg trives i de fysiske rammer på min arbejdsplads: 31%
- Jeg arbejder med mennesker, der tænker som mig: 10%
- Jeg kan deltage i sociale arrangementer: 6%

Men hvad betyder det?



Familieliv og arbejdspress

Senere års undersøgelser viser, at også it-folk skal have familieliv og stigende arbejdspress til at gå op i en højere enhed.



Trivsel og fleksibilitet

Højt arbejdspress gør også it-profilerne opmærksomme på egen trivsel – og mulighed for fleksible arbejdstider og -former.



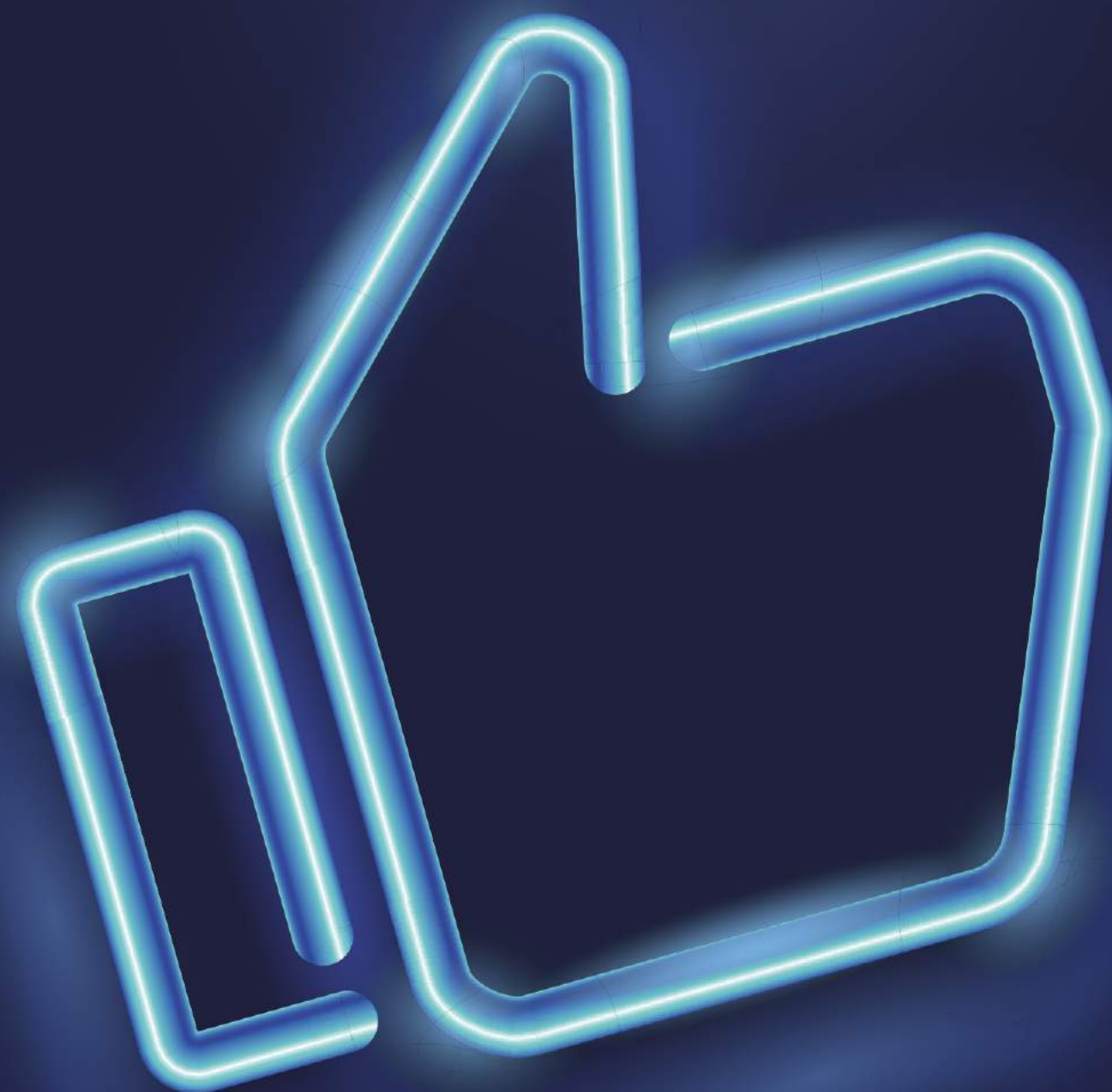
Kulturmatch nr. 1

Ledelse ligger på en førsteplads – både i et jobskifte (tiltrækning), men også i vurderingen af det rette kulturmatch (fastholdelse).



Værdier er fastholdelse – ikke tiltrækning

I et jobskifte placerer it-folk et attraktivt værdisæt på en niendeplads, mens det er på en tredjeplads i vurderingen af det rette kulturmatch.



Optimér brugen af de rette rekrutteringskanaler

Hvordan vil it-folk orienteres om jobmuligheder?

Hvad kan du bruge viden om mulige rekrutteringskanaler til?



Vores erfaring

Hvis du ved, hvordan it-folk foretrækker at blive tilbudt nye job, ved du også, hvor du skal eksponere din ledige stilling for at fange deres opmærksomhed.



Ekspllosion i eksponeringsmuligheder

Medier udvikler sig, ligesom teknologier, hurtigt – og der er sket en eksplosion i antallet af platforme, hvor dit ledige job kan eksponeres. Men hvad virker?

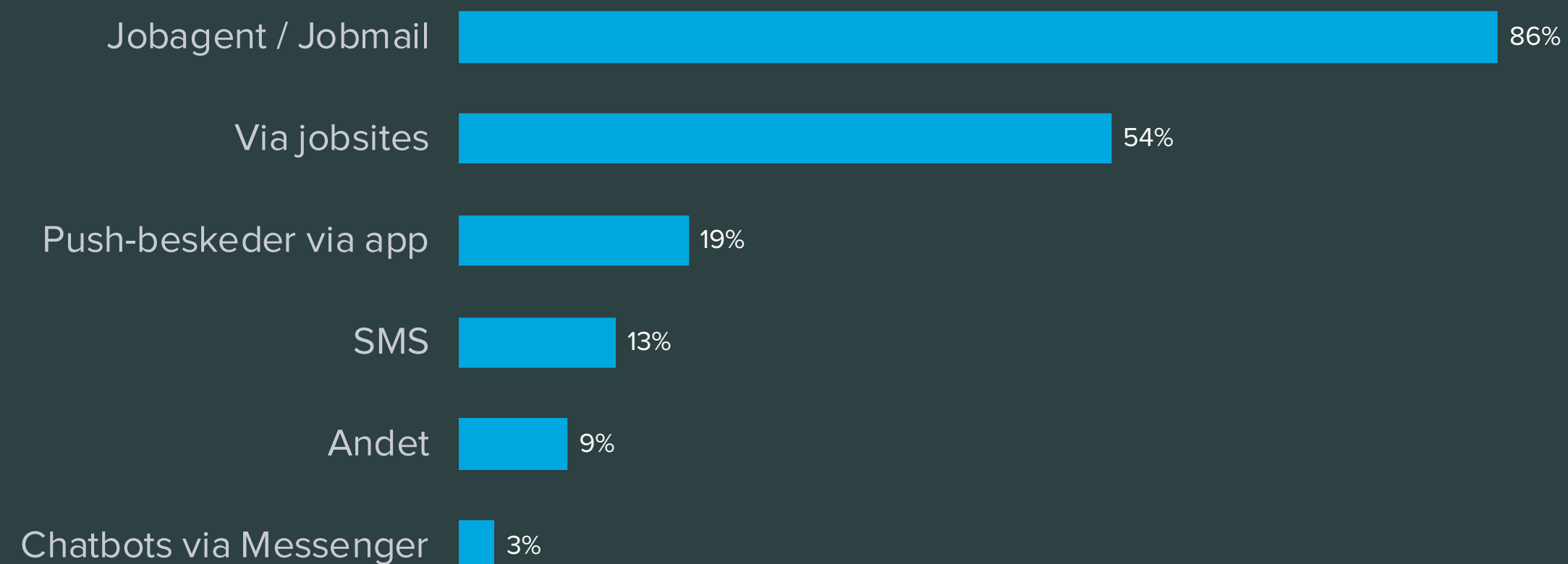


Traditionelle vs. moderne jobsøgningsmedier

Hvordan interagerer jobsøgere med traditionelle og moderne jobsøgningsmedier? Udelukker det ene det andet – eller fungerer de i samspil?

Orientering om jobmuligheder

Hvordan vil du helst holde dig orienteret om nye jobmuligheder? Vælg op til 3 svar.



Hvad gemmer sig bag "Andet"?

- LinkedIn (+10)
- Netværk
- Rekrutteringsbureau



Sådan fik de jobbet

Sidste års survey viser, at kun 4% fik job gennem LinkedIn – og 0% via Facebook. Eksponering her er altså ikke ensbetydende med, at du får ansat.



Hvad med jobsites og netværk?

Jobsites står stærkt, eftersom 32% fik job herigennem – 41% gennem netværk. Kigger vi alene på medier, og ikke mennesker og netværk, er jobsites altså størst.



Passiv jobsøgning på sociale medier

De færreste benytter sociale medier til at søge job, men eksponeringen fornægter sig ikke – og interesse skabes stadig.

Kilde: It-survey 2018, it-jobbank og Computerworld

Jobsøgningsaktivitet

Hvilke af følgende udsagn passer bedst på dig?

40%

Søger ikke aktivt, men ...

er åben for nye muligheder, hvis de kontaktes.

30%

Søger ikke aktivt, men ...

kan fristes af en spændende jobannonce, fx via Jobagent.

18%

Søger aktivt

dvs. leder aktivt gennem jobsites, netværk eller lignende.

12%

Søger ikke nyt job

dvs. udfører ingen jobsøgningsaktiviteter i øjeblikket.



Unge vs. erfarne it-professionelle

Hvad er forskellen på de unge (18-39 år) og de erfarne (40-59 år)?

Jobskifte

Top 3

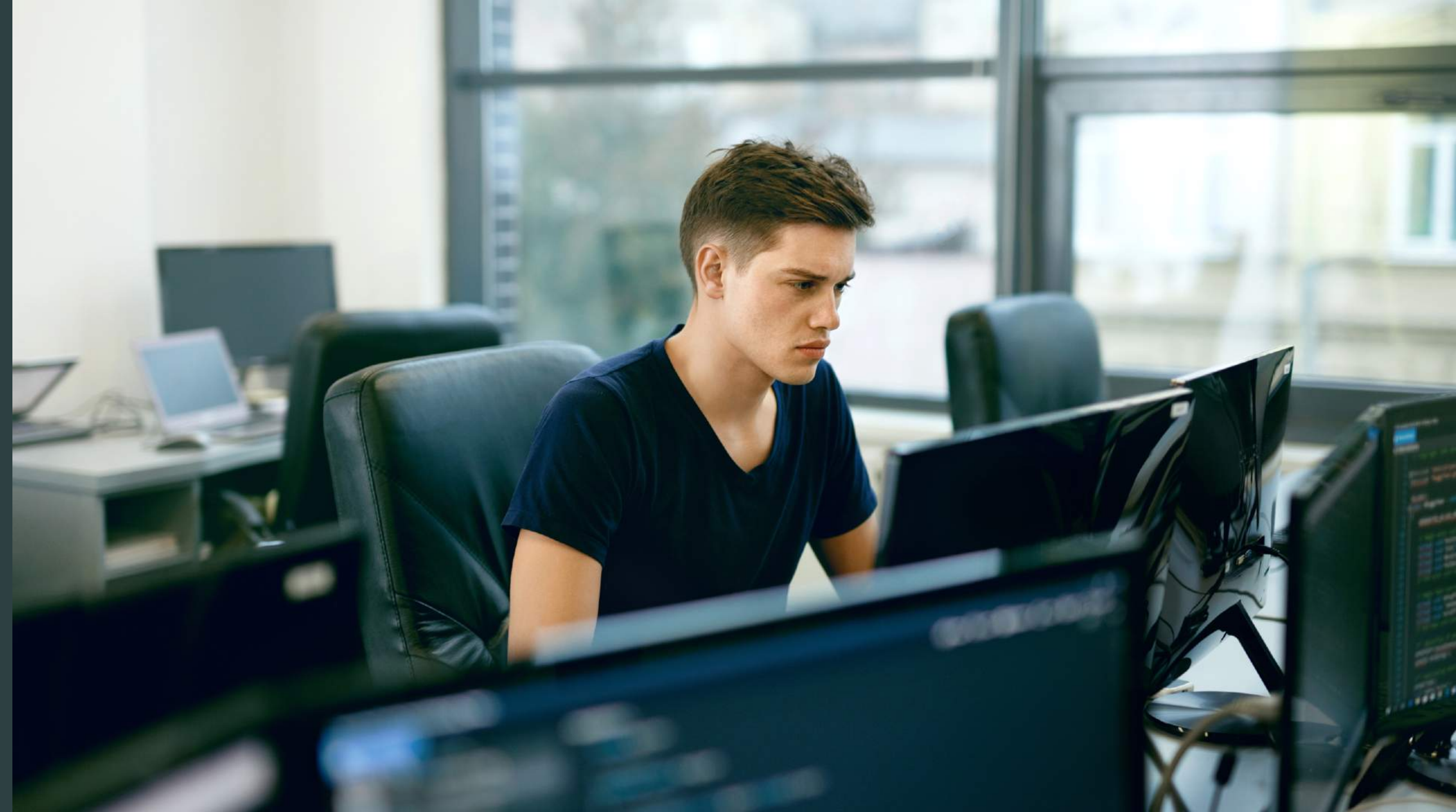
Hvilke faktorer kan få dig til at skifte job?

Unge

1. Højere løn (58%)
2. Mere fleksibilitet / bedre work-life balance (46%)
3. God ledelse (31%)

Erfarne

1. God ledelse (56%)
2. Højere løn (48%)
3. Mere fleksibilitet / bedre work-life balance (33%)



Work-life balance

Top 3

Hvad betyder en god work-life balance for dig?

Unge

1. Jeg kan tilpasse arbejdet til min livssituation (73%)
2. Virksomheden har fokus på medarbejdernes trivsel (38%)
3. Hjemmearbejdsdage (37%)

Erfarne

1. Jeg kan tilpasse arbejdet til min livssituation (58%)
2. Virksomheden har fokus på medarbejdernes trivsel (45%)
3. Jeg kan arbejde, når det passer mig (44%)



Kulturmatch

Top 3

Hvad betyder et godt kulturmatch for dig?

Unge

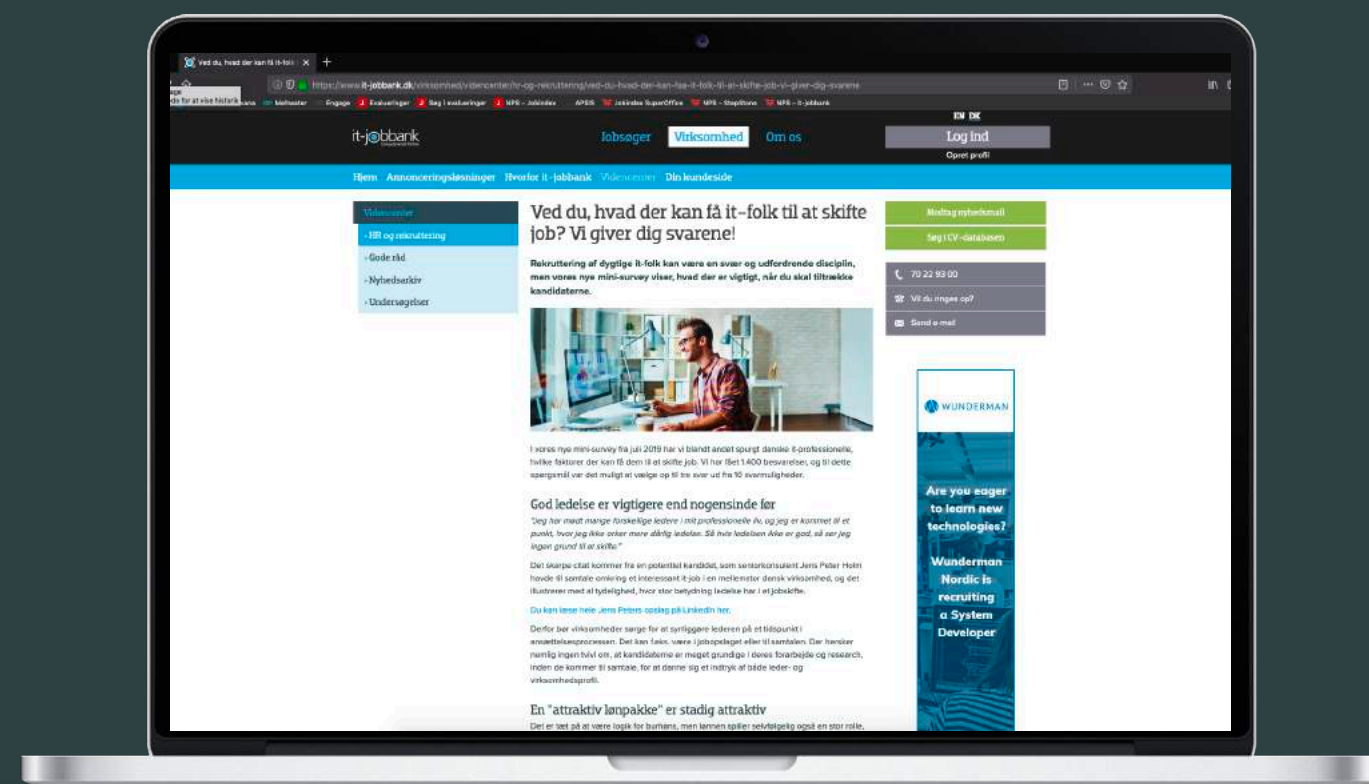
1. Jeg har søde, omgængelige og fagligt kompetente kolleger (67%)
2. Jeg har en dygtig leder (55%)
3. Jeg kan identificere mig med virksomhedens værdier (39%)

Erfarne

1. Jeg har en dygtig leder (56%)
2. Jeg har søde, omgængelige og fagligt kompetente kolleger (52%)
3. Jeg kan identificere mig med virksomhedens værdier (47%)

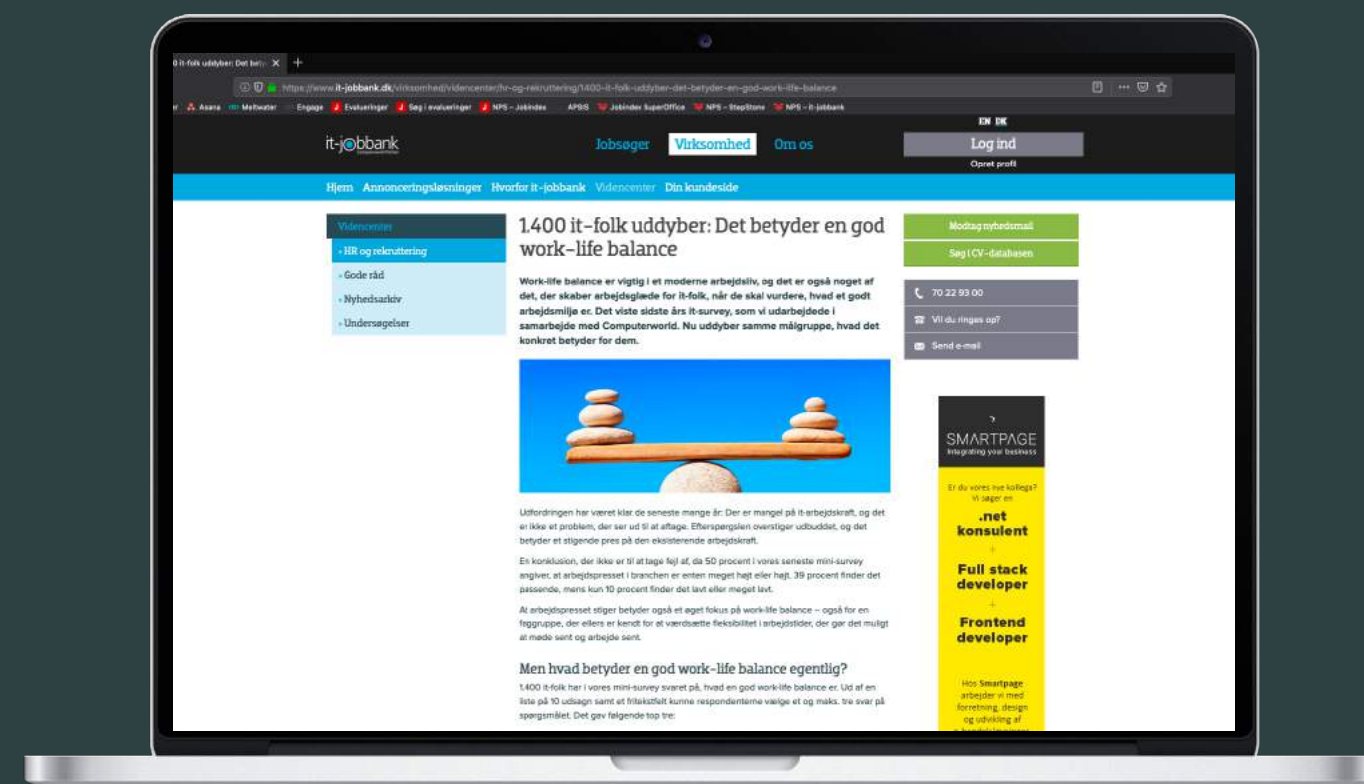


Vil du vide mere?



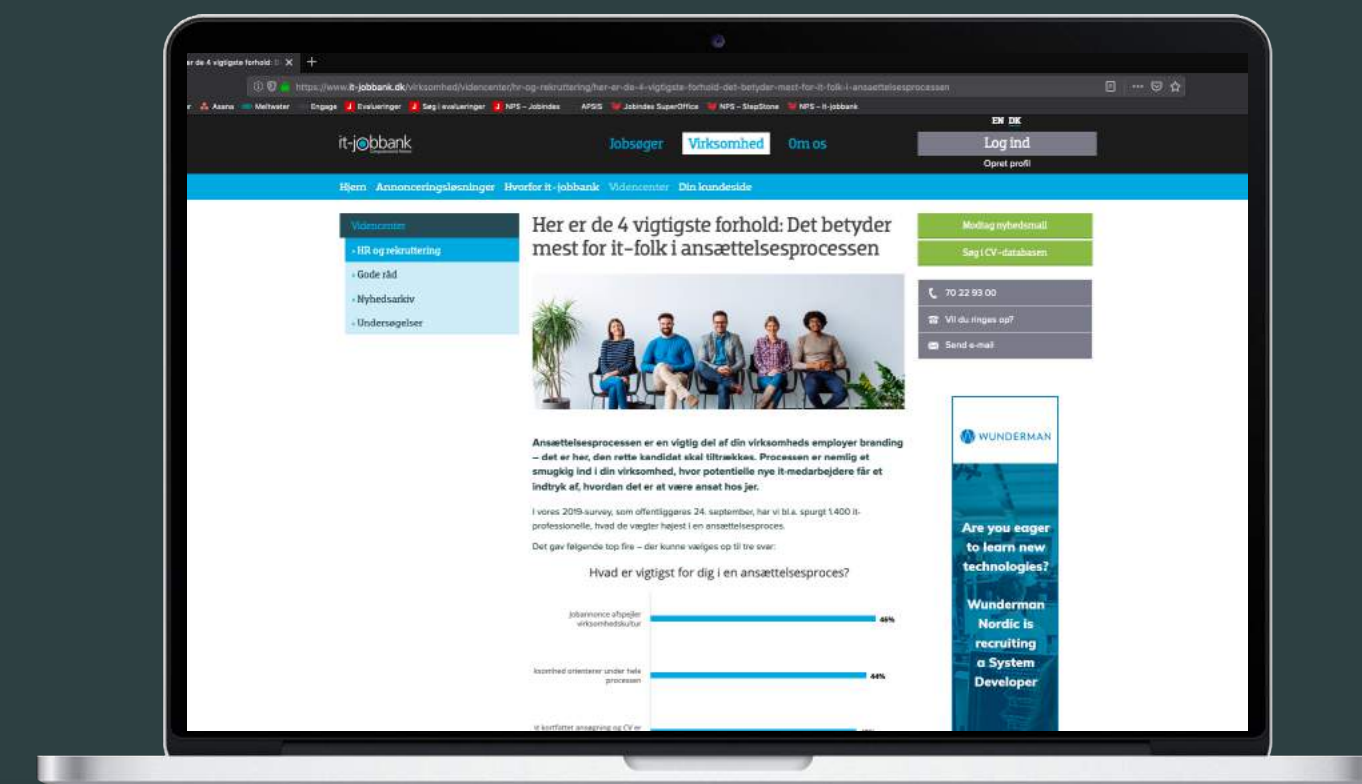
Jobskifte

Ved du, hvad der kan få it-folk til at skifte job? Vi giver dig svarene!



Work-life balance og kulturmatch

1.400 it-folk uddyber: Det betyder en god work-life balance



Ansættelsesprocessen

Her er de 4 vigtigste forhold: Det betyder mest for it-folk ...