ballisager

Rekrutterings-analysen 2023

Tak til de tusindvis af virksomheder og ledere, der gennem årene har bidraget med deres erfaringer og viden.
Vi kunne ikke have gjort det uden jer.

Rekrutteringsanalysen 2023
ISSN: 2596-4968
ISBN 978-87-996896-1-3
Udgivet af Konsulenthuset ballisager

Redaktion:
Morten Ballisager
Kristoffer Forum
Jørgen Carstens

Tryk:
GET LABELS ApS

Adresse:
Søren Frichs Vej 40A, 1. sal
8230 Aabyhøj
Tlf. 70 29 40 50
info@ballisager.com
www.ballisager.com

Forord

Ikke engang en pandemi kunne trække luften ud af et brandvarmt arbejdsmarked i Danmark. Rekordmange er inde i job-varmen, og arbejdsgiverne stønner "mangel på arbejdskraft". Men nogle grupper oplever, at det er svært at komme med ind i varmen. Vi har i årets analyse studeret hvilke grupper, der har sværere ved at komme med til job-festen. Og så kaster vi det lange lys baglæns og ser på, hvordan praksis har ændret sig på 10 år – på udvalgte områder. For det er jo det, vi kan efter 12 år med årlige analyser og perspektiveringer. Velkommen ind i vores data-kammer.

Rigtig god læselyst.

Morten Ballisager

Indhold

Forord 3

Baggrund 5

Executive Summary 8

01 **Virksomhedernes rekrutteringskanaler i 2023**

Virksomhedernes rekrutteringskanaler i 2023 13
Rekrutteringskanaler 2023: Virksomhedstyper 14

02 **Ansøgning og kunstig intelligens**

Kunstig intelligens i rekruttering 16
Mistet værdi ved brug af kunstig intelligens i ansøgning 16
Anbefalinger vedr. kunstig intelligens 16

03 **Jobsøgning generelt**

De bedste råd til jobsøgeren 18
De bedste råd til nyuddannede akademikere 19
De bedste råd til ledige seniorer 20
Ikke-motiverede ansøgninger 21

04 **Uopfordret kontakt**

Sådan skal du ringe uopfordret 23

05 **Jobsamtalen**

Udvælgelsen af kandidater til første samtale 25
Vurderingen af kandidater på første samtale 26
Den perfekte mængde taletid til kandidaten ved en god jobsamtale 27

06 **Ansættelse af kandidater med forskellige forudsætninger**

Erfaringer med ansættelse af forskellige grupper 29
Ansatte med nedsat arbejdsevne 30

07 **Mangel på arbejdskraft**

Mangel på arbejdskraft 32
Grupper med mangel på arbejdskraft 32
Løsninger på problemet med mangel på arbejdskraft 33
Årsagen til opsigelse af en medarbejder 34

08 **Jobperspektiver i virksomhedspraktik og løntilskud**

Ansættelse efter virksomhedspraktik og løntilskud 36
Hvordan lykkedes vedkommende med at blive ansat 37
Samarbejdet med en virksomhedspraktikant 38
Motivationer for øget brug af virksomhedspraktik 39

09 **Fastholdelse af medarbejdere**

Denne aldersgruppe fungerer bedst på arbejdspladsen 41
Så lang tid håber virksomhederne at fastholde en medarbejder 42
Disse fastholdelsesaktiviteter er de mest effektive 43

Baggrund

Konsulenthuset ballisager har igen i 2023 gennemført den årlige rekrutteringsanalyse for at undersøge virksomheders rekrutteringsproces, holdninger og præferencer.

Her kan du læse om forudsætningerne for analysen.

Spørgeskemaet, der ligger til grund for Rekrutteringsanalysen 2023, blev i juni udsendt til 3.371 virksomheder. 1239 virksomheder har svaret, hvilket giver en meget tilfredsstillende svarprocent på 37%. Private virksomheder står for størstedelen af besvarelserne (77%):

Tabel 1

Virksomhedstype	Procent
Offentlige virksomheder	23%
Små private virksomheder (1-49 ansatte)	22%
Store private virksomheder (50 ansatte eller derover)	55%

Respondenterne er fordelt således på køn og alder:

Tabel 2

Køn	Procent
Mand	38%
Kvinde	62%
Ønsker ikke at svare	0%

Tabel 3

Alder	Procent
18-30 år	5%
31-40 år	16%
41-54 år	50%
55+	29%
Ønsker ikke at oplyse	0%

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

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 21% af respondenterne.

Endelig bør det bemærkes, at nogle tabeller ikke giver en samlet svarprocent på 100, da procenterne for hver enkelt svarmulighed er rundet af til nul decimaler.

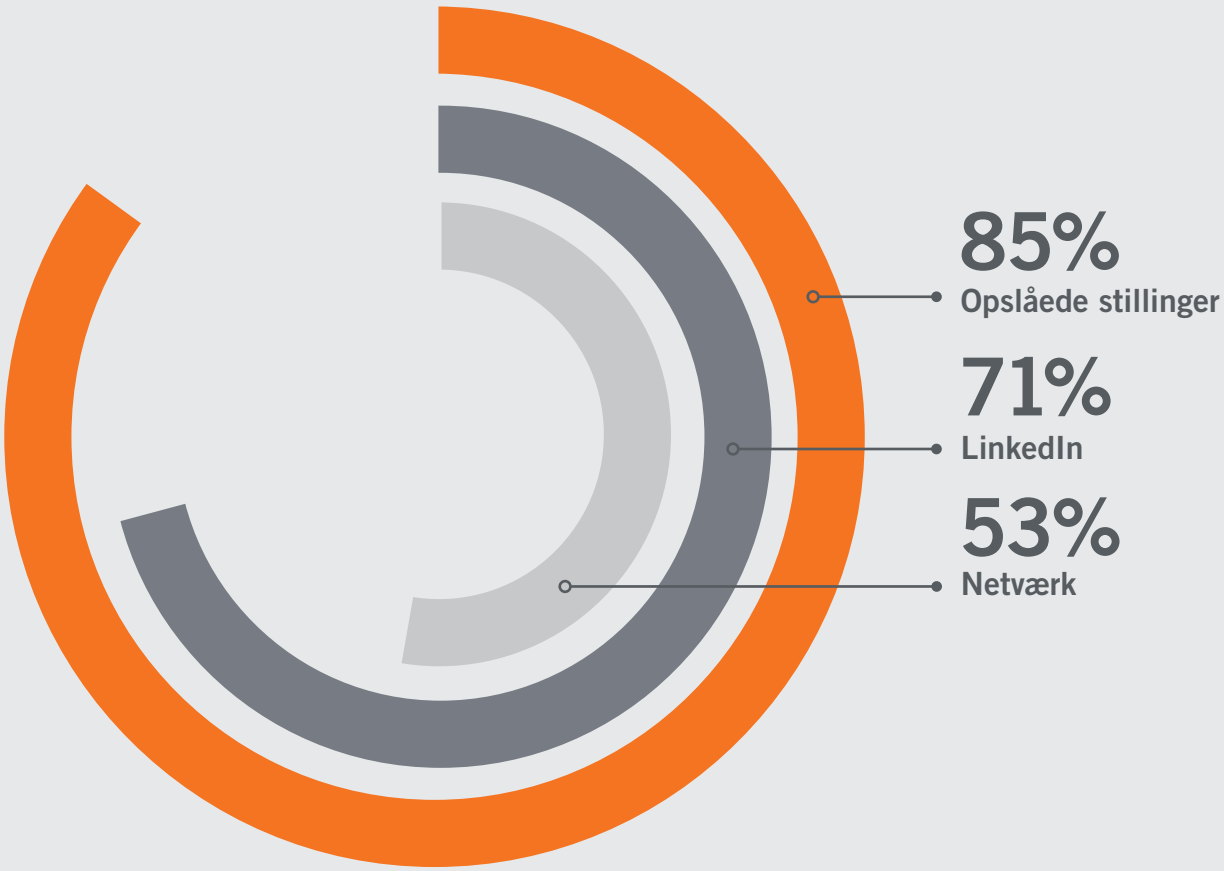
Spørgeskemaet indeholdt 29 spørgsmål, som i analysen er blevet inddelt i 9 temaer.

De 9 temaer er:

1. **Virksomhedernes rekrutteringskanaler i 2023**
2. **Ansøgning og kunstig intelligens**
3. **Jobsøgning generelt**
4. **Uopfordret kontakt**
5. **Jobsamtalen**
6. **Ansættelse af kandidater med forskellige forudsætninger**
7. **Mangel på arbejdskraft**
8. **Jobperspektiver i virksomhedspraktik og løntilskud**
9. **Fastholdelse af medarbejdere**

Rekrutteringskanaler

De **tre mest anvendte** rekrutteringskanaler i 2023:



Kunstig intelligens i rekruttering

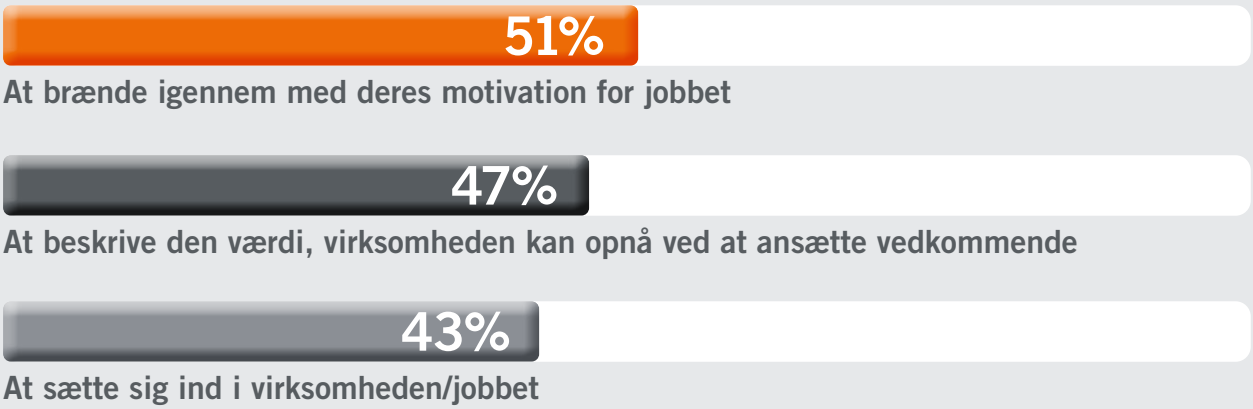
Nej – 97%

Bruger I kunstig intelligens (AI) til screening i jeres rekrutteringsproces?

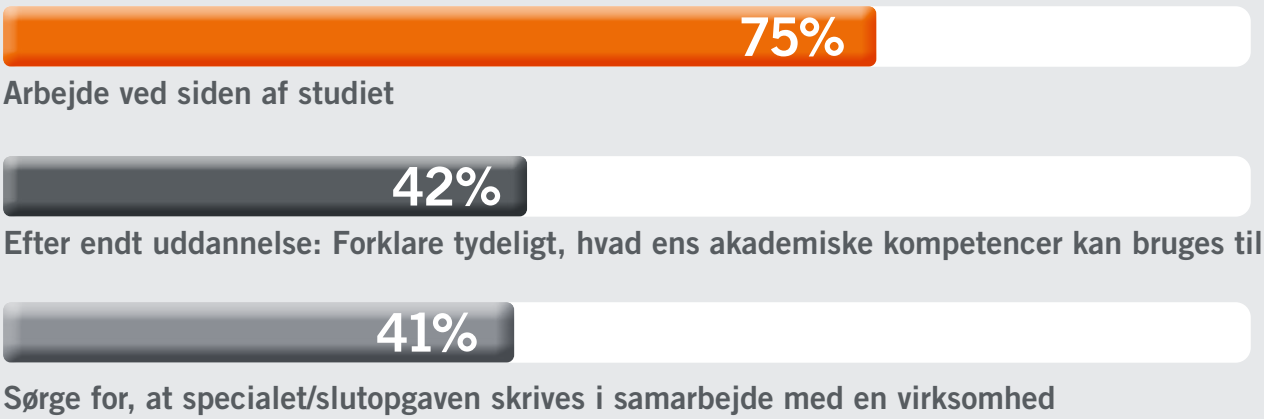
78%

af virksomhederne maner til intet eller moderat brug af kunstig intelligens i forbindelse med ansøgning

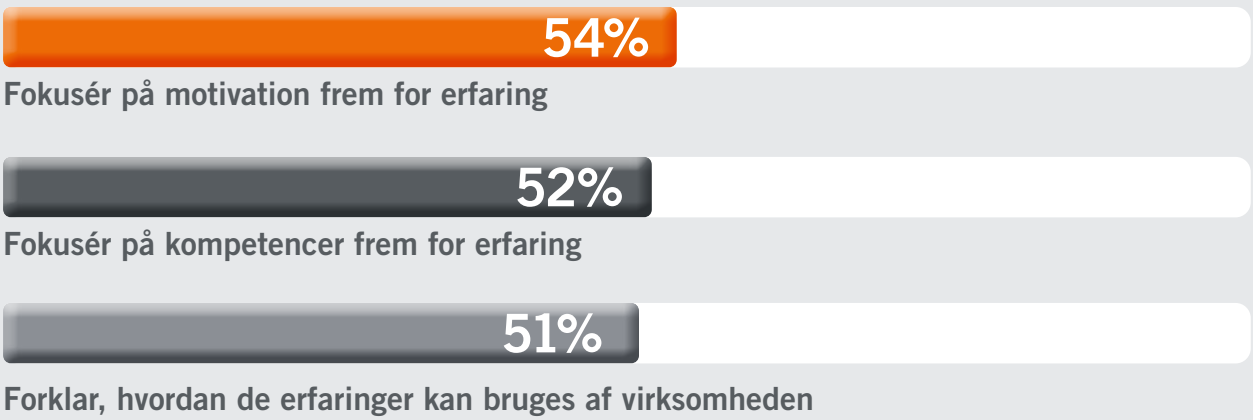
Hvilke discipliner bør jobsøgerne generelt blive bedre til?



De bedste råd til nyuddannede akademikere



De bedste råd til ledige seniorer



59%

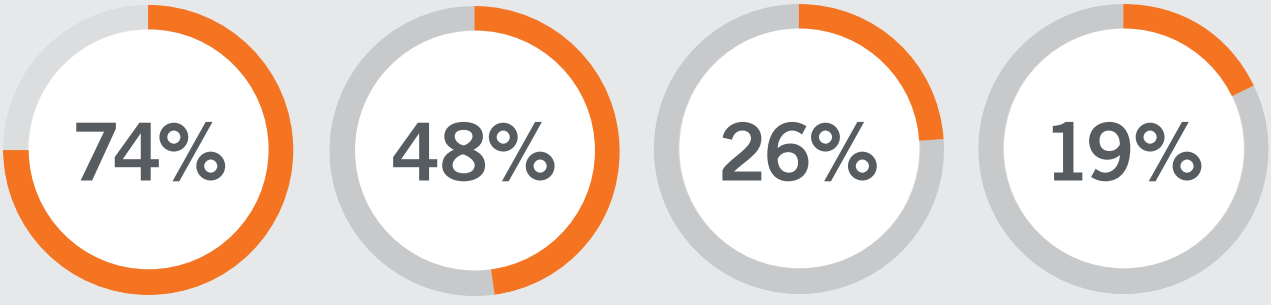
Den gennemsnitlige mængde af taletid, som **kandidaten** har under en god jobsamtale

Sidste gang I stod med en konkret mangel på arbejdskraft, hvad gjorde I så?

63%

Vi ansatte i stedet en mindre kvalificeret kandidat med henblik på intern opkvalificering

Mangel på arbejdskraft vedrører:



Specialister **Faglærte** **Ledere** **Ufaglærte**

Motivationer for en øget brug af virksomhedspraktik

43%

Hvis vi rent faktisk kunne finde nye medarbejdere ad den vej

29%

Hvis vi kan selvbetjene og vælge praktikanter på en platform

Hvornår får du et positivt indtryk af en kandidat, der ringer uopfordret til dig?

58%

Når kandidaten virker positiv og topmotiveret

50%

Når kandidaten gør sine kompetencer relevante for virksomheden

42%

Når kandidaten stiller 2-4 gode spørgsmål

Det gennemsnitlige antal år, som virksomhederne håber **at fastholde** en medarbejder:

1. TEMA

Virksomhedernes rekrutteringskanaler i 2023

Hvilke kanaler bruger virksomhederne,
når de skal ansætte?

Virksomhedernes rekrutteringskanaler i 2023

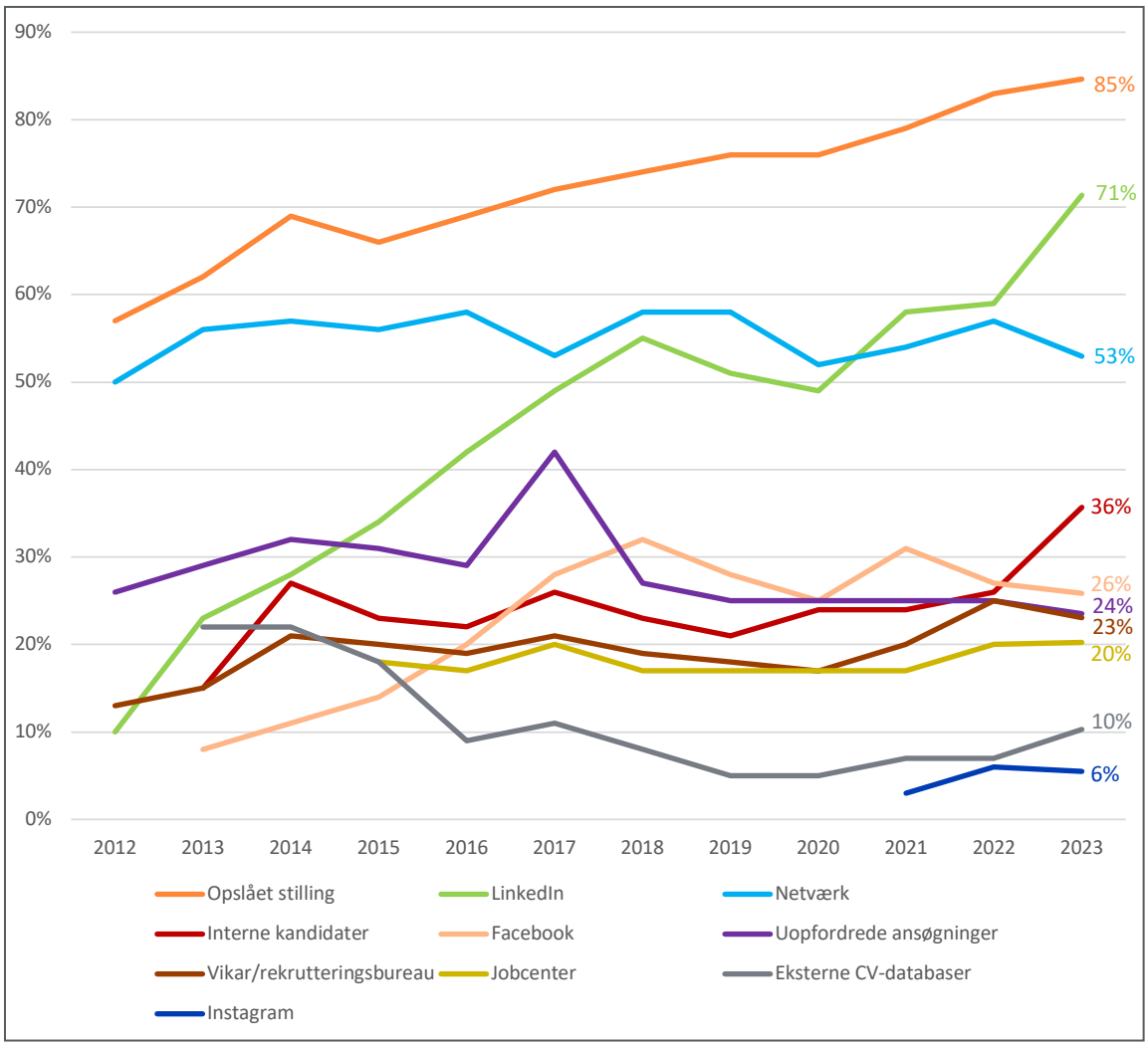
For 13. år i træk har vi undersøgt hvilke rekrutteringskanaler, virksomhederne har brugt ved den seneste ansættelse. Formuleringen af spørgsmålet har alle år været den samme, og derfor kan vi konkludere, at forskelle i svarene viser reelle ændringer i brugen af kanaler til at finde nye medarbejdere.

Jobmarkedet er brandvarmt, og virksomhederne arbejder omfattende med flere kanaler.

Figur 1

Hvilke kanaler foretrækker virksomhederne, når de skal ansætte? (Total)

(Respondenterne havde mulighed for at give flere svar)



Værd at bemærke ...

- LinkedIn fortsætter med at udvikle sig eksplosivt.
- Interne kandidater har en markant udvikling. Virksomhederne har aldrig været så optaget af egne medarbejdere, når nye jobs opstår, som de er i dag.
- Synligheden omkring jobs vokser fortsat – flere og flere annoncerede jobs.

Rekrutteringskanaler 2023: Virksomhedstyper

Tabel 4

Hvilke kanaler brugte I ved seneste ansættelse?
(Respondenterne havde mulighed for at give flere svar)

	Total	Små private	Store private	Offentlige
Opslået stilling	85%	67%	88%	94%
LinkedIn	71%	66%	79%	59%
Netværk	53%	60%	60%	31%
Interne kandidater	36%	17%	44%	34%
Facebook	26%	29%	26%	22%
Uopfordrede ansøgninger	24%	25%	30%	8%
Vikar-/rekrutteringsbureau	23%	18%	30%	11%
Jobcenter	20%	31%	16%	21%
Eksterne CV-databaser	10%	10%	13%	5%
Instagram	6%	7%	6%	2%

Værd at bemærke ...

- Interne kandidater vokser som rekrutteringskanal i alle organisationstyper.
- Brug af LinkedIn vokser i alle organisationstyper – særligt i offentlig sektor.
- Brug af jobcentre har aldrig været så høj i små private virksomheder, som den er i dag..
- Kun Facebook, Instagram og jobcentre bruges mere i små private virksomheder end i store private virksomheder.
- Vikar- og rekrutteringsfirmae er blevet mere udbredte i offentlig sektor – og omvendt i privat sektor.

2. TEMA

Ansøgning og kunstig intelligens

Kunstig intelligens i rekruttering

Tabel 5

Bruger I kunstig intelligens (AI) til screening i jeres rekrutteringsproces?

	Total	Små private	Store private	Offentlige
Ja, ofte	1%	1%	1%	1%
Ja, sjældent	2%	2%	2%	2%
Nej	97%	97%	96%	97%

Mistet værdi ved brug af kunstig intelligens i ansøgning

Tabel 6

Jobsøgere bruger mere og mere kunstig intelligens til at udarbejde ansøgninger.
Vil ansøgningen så – i dine øjne – miste værdi?

	Total	Små private	Store private	Offentlige
Ja	45%	46%	42%	48%
Nej	28%	27%	29%	26%
Ved ikke	27%	27%	28%	25%

Anbefalinger vedr. kunstig intelligens

Tabel 7

I hvilken grad vil du anbefale, at en jobsøger bruger ChatGPT eller anden kunstig intelligens til at udarbejde sin jobansøgning, når man søger hos jer?

	Total	Små private	Store private	Offentlige
I høj grad	3%	3%	4%	2%
I nogen grad	19%	17%	21%	15%
I mindre grad	38%	38%	38%	38%
Slet ikke	40%	43%	37%	45%

Værd at bemærke ...

- Virksomhederne er skeptiske omkring brug af kunstig intelligens i jobansøgninger. 78% af virksomhederne maner til intet eller moderat brug af kunstig intelligens i forbindelse med ansøgning. Samtidig mister ansøgningen betydning for virksomhederne. Den må forventes at blive efterspurgt mindre i fremtiden.
- Virksomhederne bruger stort set ikke kunstig intelligens i forbindelse med ansøgninger.

3. TEMA

Jobsøgning generelt

Afsnittet er en blandet pose, hvor vi bl.a. har kigget på udvikling over mange år.

De bedste råd til jobsøgeren

Vi gentager et "nøgle-spørgsmål" fra 2013 for at vurdere, om der er nye forventninger til jobsøgerne.

Tabel 8

Hvilke discipliner bør jobsøgerne generelt blive bedre til?
(Sæt op til 3 krydser)

	Total (2013)	Total (2023)	Små private	Store private	Offentlige
At brænde igennem med sin motivation for jobbet	56%	51%	44%	54%	51%
At beskrive den værdi, virksomheden kan opnå ved at ansætte personen	41%	47%	43%	47%	51%
At sætte sig ind i virksomheden/jobbet	44%	43%	42%	44%	42%
At beskrive sine kompetencer konkret i CV/ansøgning	33%	37%	35%	40%	33%
At komme velforberedt til jobsamtalen	31%	35%	35%	37%	31%
At skrive et godt CV	17%	26%	23%	26%	28%
At præsentere sig mundtligt kort og skarpt	16%	22%	22%	23%	18%
At skrive en god ansøgning	19%	11%	13%	7%	20%
At rette uopfordret kontakt til virksomheden	7%	7%	12%	6%	4%

Værd at bemærke ...

- Det er og bliver motivationsfortællingen, som jobsøgere med fordel kan få styr på. Den er oftest den "mangelvare", som virksomhederne savner.
- Virksomhederne savner også et "oversættelsesarbejde" fra jobsøgerne – så det mere tydeligt fremgår, hvad virksomheden kan få ud af at ansætte. Det KAN også handle om, at virksomhederne har svært ved at finde ud af, hvad de mange forskellige uddannelser rummer af muligheder ift. ansættelse.
- Også her kan vi se, at ansøgningen ser ud til at miste betydning.
- Største ændring siden 2013 er, at CV vokser i betydning.

De bedste råd til nyuddannede akademikere

Akademikere er en stor gruppe på arbejdsmarkedet. Ca. hver femte er akademiker. Der er særlige udfordringer knyttet til jobsøgning for denne gruppe. Derfor har vi genfremsat et centralt akademiker-spørgsmål fra 2015.

Tabel 9

Mange nyuddannede akademikere har svært ved at få deres første job.
Hvad mener du vil være den bedste selvhjælp til at stå bedre i forhold til første job?
(Sæt op til 3 krydser)

	Total (2015)	Total (2023)	Små private	Store private	Offentlige
Arbejde ved siden af studiet	73%	75%	69%	78%	72%
Efter udd. forklare tydeligt, hvad ens akademiske kompetencer kan bruges til	32%	42%	36%	41%	50%
Sørge for, at specialet/slutopgaven skrives i samarbejde med en virksomhed	41%	41%	38%	45%	36%
Efter uddannelsen: Være fleksibel ift. ikke-akademiske jobfunktioner	34%	40%	38%	40%	44%
Starte jobsøgning i løbet af uddannelsen	34%	34%	37%	35%	29%
Efter uddannelsen: Være meget aktiv jobsøger fra dag 1	26%	20%	21%	18%	22%
Frivilligt arbejde under studiet	19%	15%	18%	14%	14%
Fokusere på at få de bedst mulige karakterer	6%	2%	3%	2%	3%

Værd at bemærke ...

- Virksomhederne rådgiver de studerende til at arbejde ved siden af studiet.
- Desuden har virksomhederne brug for hjælp til at forstå, hvad akademiske kompetencer kan bruges til. Dette gælder særligt de offentlige arbejdsgivere.
- Virksomhederne appellerer mere end tidligere til, at akademikerne er åbne for ikke-akademiske jobfunktioner.
- Arbejdsgiverne ser ikke ud til at gå meget op i karakterer.

De bedste råd til ledige seniorer

Næsten hver 3. i arbejdsstyrken er at betragte som "senior" (55+ år). Det er en enormt stor gruppe, som møder nogle udfordringer i jobsøgningen. Vi har bedt arbejdsgiverne om et godt råd.

Tabel 10

Hvis seniorer bliver ledige, har de sværere ved at finde job.
Hvad er dit bedste råd til ledige seniorer?
(Sæt op til 3 krydser)

	Total	Små private	Store private	Offentlige
Fokusér på din motivation frem for din erfaring	54%	49%	55%	55%
Fokusér på dine kompetencer frem for din erfaring	52%	47%	52%	56%
Forklar, hvordan vi kan bruge dine erfaringer	51%	51%	50%	52%
Vær tydelig omkring din forandringsparathed	37%	39%	36%	36%
Italesæt, hvor mange år du har tilbage på arbejdsmarkedet	26%	21%	28%	26%
Vær fleksibel ift. ansættelsesformen (deltid, løntilskud m.m.)	23%	29%	21%	20%
Uddyb dine digitale kompetencer	19%	21%	21%	13%
Undlad at italesætte din alder i ansøgning og CV	11%	9%	12%	10%

Respondenter, der har svaret 'Andet', er frasorteret.

Værd at bemærke ...

- Virksomhederne har en appel til senior-jobsøgerne: Skru op for motivation og ned for erfaringer.
- Erfaringssproget skal desuden konverteres til et kompetence-sprog – som gør erfaringerne forståelige for virksomhederne.

Ikke-motiverede ansøgninger

Vi er nysgerrige på, om der er umotiverede ansøgninger i omløb.

Tabel 11

Har I prøvet at få en ansøgning fra en person, som ikke virkede motiveret for at få jobbet?

	Total	Små private	Store private	Offentlige
Ja	78%	70%	78%	87%
Nej	17%	26%	16%	10%
Ved ikke	5%	3%	6%	3%

Værd at bemærke ...

Det ser ud til, at de statslige regler om at sende 2 ansøgninger om ugen kaster masser af omsonst arbejde af sig i virksomhederne. Hele 78% af virksomhederne har oplevet at få en ansøgning fra en ikke-motiveretr. Det er mest udbredt hos offentlige arbejdsgivere.

4. TEMA

Uopfordret kontakt

Sådan skal du ringe uopfordret

Tabel 12

Hvornår får du et positivt indtryk af en kandidat, der ringer uopfordret til dig?
(Sæt op til 3 krydser)

	Total	Små private	Store private	Offentlige
Når kandidaten virker positiv og topmotiveret	58%	64%	56%	55%
Når kandidaten gør sine kompetencer relevante for virksomheden	50%	46%	53%	48%
Når kandidaten stiller 2-4 gode spørgsmål	42%	34%	45%	45%
Når kandidaten demonstrerer et godt indblik i vores opgaver og forretningsmodel	35%	37%	33%	36%
Når kandidaten ved, hvornår samtalen er slut	23%	19%	25%	23%
Når kandidaten er i netværk med en god medarbejder	19%	20%	22%	11%
Når kandidaten indleder med at sætte en kort tidsramme om snakken	18%	14%	21%	16%
Når kandidaten demonstrerer et godt indblik i vores kultur	11%	15%	8%	12%

Værd at bemærke ...

- Positiv attitude og motivation åbner døre!
- Og hvis kandidaten kan gøre sig og sine kompetencer relevante for virksomheden – så er det også en potentiel døråbner.
- Gode spørgsmål er også et "uopfordret hit".
- Der er ingen/små forventninger ift. at kende og omtale firmaets kultur.

5. TEMA

Jobsamtalen

Vi kigger ind i jobsamtalens faldgruber og muligheder.

Udvælgelsen af kandidater til første samtale

Hvad er det egentlig, der gør sig gældende i udvælgelsesprocessen – og har noget ændret sig på 10 år?

Tabel 13

Hvad er vigtigst, når I udvælger kandidater til første samtale?
(Sæt op til 3 krydser)

	Total (2013)	Total (2023)	Små private	Store private	Offentlige
Relevant erhvervserfaring	71%	78%	70%	81%	75%
Motivation for jobbet	62%	70%	69%	69%	76%
Personlige kompetencer	50%	58%	64%	58%	54%
Relevant uddannelse	36%	32%	23%	29%	48%
Kandidaten er anbefalet af netværk	25%	26%	30%	30%	14%
Kandidaten har henvendt sig telefonisk/personligt, inden ansøgning blev sendt	6%	7%	10%	5%	8%

Værd at bemærke ...

- Erhvervserfaringer og motivation er de vigtigste forhold, når der udvælges til første samtale.
- Personlige kompetencer er mest betydningsfuld for små private virksomheder.
- Relevant uddannelse betyder ikke meget i små private virksomheder.

Vurderingen af kandidater på første samtale

Hvordan kan jobsøgerne forbedre mulighederne og indtrykket på en jobsamtale? Og har det ændret sig?

Tabel 14

Hvilke elementer vægter I højest, når I vurderer en kandidat på jobsamtalen?
(Sæt op til 3 krydser)

	Total (2013)	Total (2023)	Små private	Store private	Offentlige
Viser motivation for jobbet	70%	73%	72%	74%	69%
Er god til at give eksempler på, hvordan dennes kompetencer bruges	34%	52%	36%	54%	60%
Virker åben og imødekommende	45%	48%	54%	45%	49%
Kan fortælle, hvad denne kan bidrage med	50%	43%	33%	45%	48%
Har relevante spørgsmål til jobbet	22%	26%	28%	26%	23%
Kan vise gode resultater fra tidligere jobs	25%	18%	18%	21%	13%
Har relevante spørgsmål til jeres kultur og værdier	9%	17%	22%	15%	15%
Er præsentabel	13%	9%	15%	7%	7%
Udstråler selvtillid	17%	8%	10%	7%	8%

Værd at bemærke ...

- Motivation og kompetence-eksempler er det vigtigste, når kandidater vurderes på en samtale.
- Kompetence-eksempler er vokset en del i betydning over tid.
- I små private virksomheder er imødekommenhed særlig vigtig.
- Åbenhed og imødekommenhed stikker selvtillid med længder.

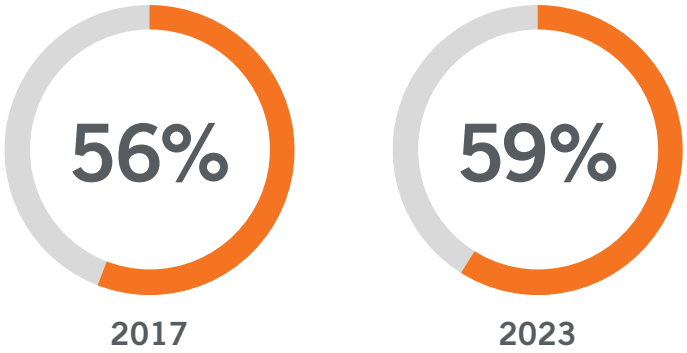
Den perfekte mængde taletid til kandidaten ved en god jobsamtale

Tabel 15

Hvor stor en del af den samlede taletid har kandidaten normalt under en god jobsamtale?

	Total (2017)	Total (2023)	Små private	Store private	Offentlige
0-20%	0%	0%	0%	0%	0%
20-40%	9%	6%	10%	5%	6%
40-60%	51%	47%	56%	46%	43%
60-80%	38%	43%	33%	46%	46%
80-100%	2%	3%	1%	3%	5%

Den gennemsnitlige mængde af taletid, som kandidaten har under en god jobsamtale.



Gennemsnitligt, så har kandidaten 59% af den samlede taletid under en god jobsamtale.
I 2017 var tallet 56%.

Værd at bemærke ...

- Der er blevet lidt mere plads til kandidaten på jobsamtalen end før i tiden.
- Hos de små private virksomheder ser det ud til, at de gerne vil høre lidt mere på "sig selv".

6. TEMA

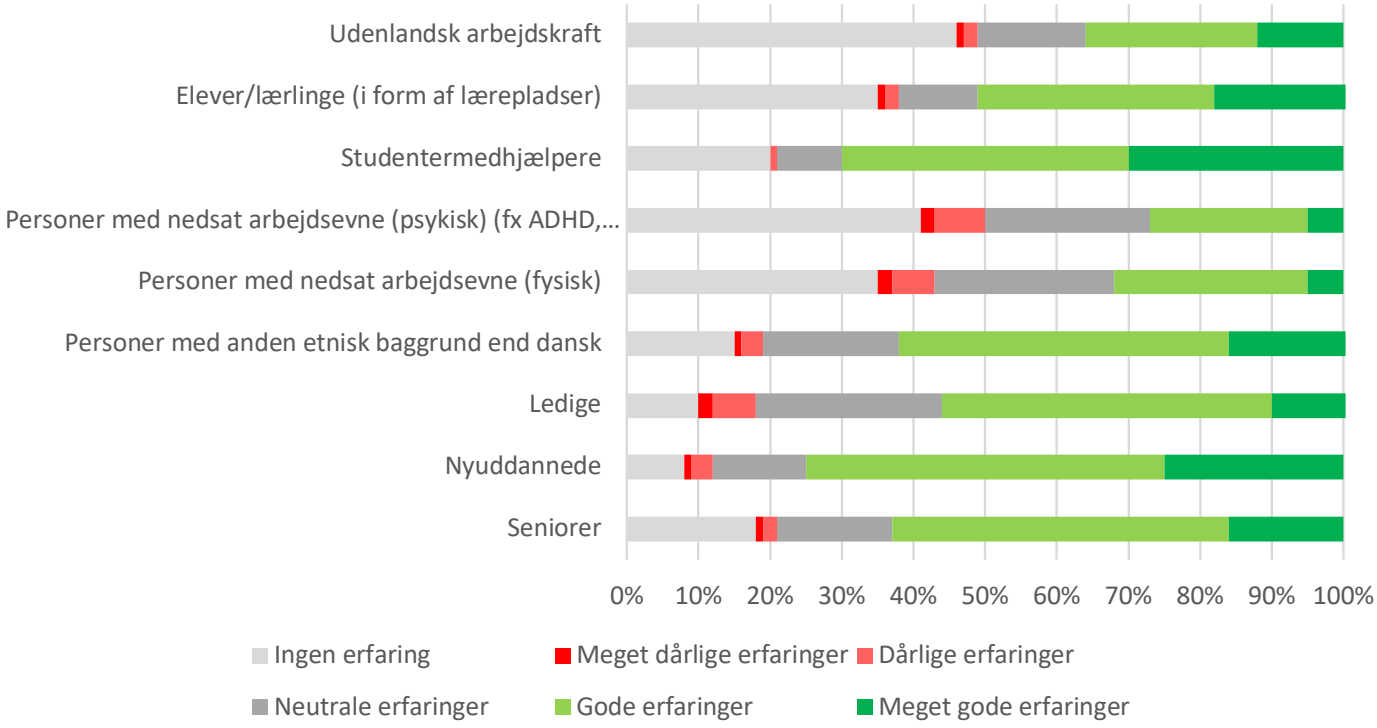
Ansættelse af kandidater med forskellige forudsætninger

Erfaringer med ansættelse af forskellige grupper

Vi har undersøgt, hvilke "særlige grupper" arbejdsgiverne har bedst – og dårligst – erfaring med.

Figur 2

Hvad er jeres generelle erfaring med at ansætte følgende?
(Totalt set)



Værd at bemærke ...

Studentermedhjælpere er den mest populære ressource blandt de undersøgte grupper. Herefter kommer nyuddannede. Først på tredjepladsen kommer seniorer, som er den numerisk største gruppe. Nederst ligger personer med nedsat arbejdsevne og udenlandsk arbejdskraft.

Ansatte med nedsat arbejdsevne

Tabel 15

Har I ansatte med nedsat arbejdsevne, som har særlig støtte eller bruger hjælpemidler i deres daglige arbejde?

	Total	Små private	Store private	Offentlige
Ja	48%	35%	48%	59%
Nej	52%	65%	52%	41%

Tabel 16

Hvad består støtten af?
(Respondenterne havde mulighed for at give flere svar)

	Total	Små private	Store private	Offentlige
Fysisk indretning (fx særlige møbler, afskærmning eller lignende)	59%	45%	58%	67%
Hjælpemidler (fx forstørrelsesglas, teleslynge, skriveplader, lift mv.)	38%	23%	39%	44%
Mentor	23%	28%	23%	20%
Personlig assistance	23%	29%	22%	20%
Tegnsprogstolk	2%	1%	3%	2%
Andet	28%	36%	28%	23%

**Dette spørgsmål er kun blevet stillet til respondenter, der har ansatte med nedsat arbejdsevne, som har særlig støtte eller bruger hjælpemidler i deres daglige arbejde.*

Værd at bemærke ...

- De offentlige arbejdsgivere bruger oftest ansættelser med hjælpemidler.
- Hjælpemidler er oftest hjælp til den fysiske indretning.

7. TEMA

Mangel på arbejdskraft

Mangel på arbejdskraft

Tabel 17

Har mangel på arbejdskraft været en konkret udfordring hos jer inden for de seneste to år?

	Total	Små private	Store private	Offentlige
Ja	63%	50%	72%	51%
Nej	36%	48%	27%	49%
Ved ikke	1%	2%	1%	0%

Grupper med mangel på arbejdskraft

Tabel 18

Inden for hvilken gruppe manglede I arbejdskraft?
(Respondenterne havde mulighed for at give flere svar)

	Total	Små private	Store private	Offentlige
Specialister	74%	69%	78%	67%
Faglærte	48%	44%	48%	52%
Ledere	26%	14%	28%	31%
Ufaglærte	19%	16%	23%	9%

**Dette spørgsmål er kun blevet stillet til respondenter, der har oplevet mangel på arbejdskraft som en konkret udfordring inden for de seneste to år.*

Værd at bemærke ...

- Mangel på arbejdskraft er udbredt – 2/3 af virksomhederne har oplevet det som en konkret udfordring.
- Det er primært specialister, der mangler.

Løsninger på problemet med mangel på arbejdskraft

Tabel 19

Sidste gang I stod med en konkret mangel på arbejdskraft. Hvad gjorde I så?
(Respondenterne havde mulighed for at give flere svar)

	Total	Små private	Store private	Offentlige
Vi ansatte i stedet en mindre kvalificeret kandidat med henblik på intern opkvalificering	63%	58%	63%	68%
Vi forsøgte i stedet at fordele de ekstra opgaver til eksisterende medarbejdere	53%	51%	53%	55%
Vi opkvalificerede i stedet vores eksisterende medarbejdere	34%	23%	38%	30%
Vi valgte i stedet at involvere underleverandører (outsource opgaven)	33%	34%	38%	16%
Vi valgte i stedet at rekruttere udenlandsk arbejdskraft	19%	17%	24%	6%
Vi måtte sige nej til opgaver, fordi vi ikke kunne rekruttere de rigtige medarbejdere	17%	21%	17%	13%
Andet	12%	7%	11%	19%

**Dette spørgsmål er kun blevet stillet til respondenter, der har oplevet mangel på arbejdskraft som en konkret udfordring inden for de seneste to år.*

Værd at bemærke ...

b. Det er sjældent, at mangel på arbejdskraft udløser et "nej tak" til opgaver. Oftest går virksomhederne andre veje. Den mest almindelige løsning er, at man ansætter mindre kvalificerede – eller giver flere opgaver til medarbejderne.

Årsagen til opsigelse af en medarbejder

Tabel 20

Når I opsiger en medarbejder, hvor det ikke er på grund af nedskæringer, hvad er så typisk årsagen?

	Total (2013)	Total (2023)	Små private	Store private	Offentlige
Medarbejderens faglighed lever ikke op til forventninger	16%	14%	15%	12%	16%
Medarbejderens personlighed lever ikke op til forventninger	12%	17%	19%	18%	12%
En kombination af ovenstående	72%	69%	66%	70%	72%

Værd at bemærke ...

b I privat sektor fyres man pga. personligheden. Omvendt er det i offentlig sektor. Det er dog oftes grundet en kombination af de to i begge sektorer.

8. TEMA

Jobperspektiver i virksomhedspraktik og løntilskud

Ansættelse efter virksomhedspraktik og løntilskud

Vi interesserer os for, hvorvidt praktik/løntilskud leder kandidaten ud af ledighed.

Tabel 21

Har I ansat en medarbejder efter en virksomhedspraktik eller løntilskudsansættelse?

	Total (2015)	Total (2023)	Små private	Store private	Offentlige
Ja, det gør vi ofte	23%	19%	21%	17%	20%
Ja, men sjældent	49%	46%	45%	46%	49%
Nej – vi har brugt ordningerne, men ikke ansat	15%	10%	7%	8%	16%
Nej – vi har aldrig brugt ordningerne	11%	15%	23%	15%	8%

**Respondenter, der har svaret 'Ved ikke', er frasorteret.*

Værd at bemærke ...

- 65% af virksomhederne har brugt praktik/løntilskud til at ansætte. Det er et fald siden 2015, hvor tallet var oppe på 72%.
- Dobbelt så mange af de offentlige virksomheder har brugt ordningerne UDEN at ansætte efterfølgende.
- Ordningerne er over tid i mindre grad brugt som rekrutteringskanal.
- Hele 23% af de små private virksomheder har aldrig brugt ordningerne.

Hvordan lykkedes vedkommende med at blive ansat?

Ny lovgivning lægger op til øget brug af virksomhedsaktivering til ledige. Derfor har vi i år interesseret os for, hvordan man – som jobsøger – kan konvertere ordningerne til en ansættelse.

Tabel 22

Hvordan lykkedes vedkommende med at blive ansat?
(Sæt op til 3 krydser)

	Total	Små private	Store private	Offentlige
Fik løst sine opgaver effektivt	55%	49%	56%	59%
Fik hurtigt etableret samarbejde med kollegaer	42%	29%	46%	46%
Arbejdede selvstændigt	40%	41%	38%	45%
Viste stor interesse for ansættelse	35%	40%	37%	27%
Indgik hurtigt i det sociale fællesskab	33%	38%	33%	27%
Var åben overfor opgaver udover de aftalte	31%	30%	33%	26%
Udviste forståelse for den samlede forretning	21%	28%	19%	20%
Andet	6%	7%	4%	9%

**Dette spørgsmål er kun blevet stillet til respondenter, der har ansat en medarbejder efter virksomhedspraktik eller løntilskud.*

Værd at bemærke ...

b. De personer, som veksler en praktik/løntilskud til et job, har helt konkret løst deres opgaver effektivt. Det er således vigtigere end teamwork og det sociale. Samarbejdet med kollegaer er næstvigtigst – dog ikke i de små private virksomheder.

Samarbejdet med en virksomhedspraktikant

Tabel 23

Hvordan betragter du samarbejdet med en virksomhedspraktikant?

	Total	Små private	Store private	Offentlige
Ikke anderledes end de øvrige kollegaer i virksomheden – man skal bidrage og løse dagligdagsopgaver	32%	36%	33%	25%
Vi giver støtte og læring og forventer lidt mindre fra praktikanten end fra andre.	61%	57%	60%	66%
Ved ikke	7%	7%	7%	9%

**Dette spørgsmål er kun stillet til de virksomheder, der har brugt ordningerne.*

Værd at bemærke ...

b. 1/3 af virksomhederne bruger virksomhedspraktik uden at gengælde praktikanten med læring og udvikling i jobbet. Derved bruges praktikken som almindelig arbejdskraft, hvilket ikke er hensigten.

Motivationer for øget brug af virksomhedspraktik

Med øget fokus på virksomhedsaktivering interesserer vi os for, hvad der skal til for at styrke virksomhedernes interesse.

Tabel 24

Hvilke af følgende faktorer kan motivere jer til at bruge virksomhedspraktik mere end i dag?
(Sæt op til 3 krydser)

	Total	Små private	Store private	Offentlige
Hvis vi rent faktisk kunne finde nye medarbejdere ad den vej	43%	39%	46%	40%
Hvis vi kan selvbetjene og vælge praktikanter på en platform	29%	26%	30%	28%
Hvis etablering og administration blev (endnu) mere enkel	28%	26%	30%	24%
Hvis vi selv måtte bestemme antal timer og antal dage	24%	27%	23%	24%
Hvis vi får én kontaktperson ved jobcentret, som forstår vores behov	24%	23%	26%	21%
Hvis vi pludseligt får travlt, kan en praktikant aflaste os	18%	22%	18%	16%
Hvis vi får mere anerkendelse for at tage et samfundsansvar	6%	8%	6%	3%
Intet af ovenstående	21%	20%	19%	25%

Værd at bemærke ...

- Praktik er motiverende for virksomhederne, hvis de kan få nye medarbejdere ad den vej.
- En selvbetjeningsplatform er det næstmest efterspurgte. En sådan findes ikke i dag.
- Let administration er den sidste top-3-faktorr.
- Hver femte virksomhed ønsker – under alle omstændigheder – ikke at bruge ordningerne mere end i dag.

9. TEMA

Fastholdelse af medarbejdere

Denne aldersgruppe fungerer bedst på arbejdspladsen

Tabel 25

Hvilken aldersgruppe fungerer bedst på jeres arbejdsplads?

	Total (2017)	Total (2023)	Små private	Store private	Offentlige
18-30 år	5%	6%	12%	5%	1%
31-40 år	18%	11%	15%	11%	6%
41-54 år	15%	15%	15%	13%	17%
55 år eller derover	0%	2%	4%	1%	1%
Ingen bestemt aldersgruppe er bedst. Til gengæld stræber vi efter aldersmangfoldighed	61%	67%	53%	69%	75%

Værd at bemærke ...

- Det ser ud til, at der er kommet mere diversitet omkring alder. Flere virksomheder ønsker sig aldersmangfoldighed.
- Seniorerne er fortsat den mindst populære aldersgruppe. Mest udtalt i store private og offentlige virksomheder.
- Unge medarbejdere er mest populære i små private virksomheder.

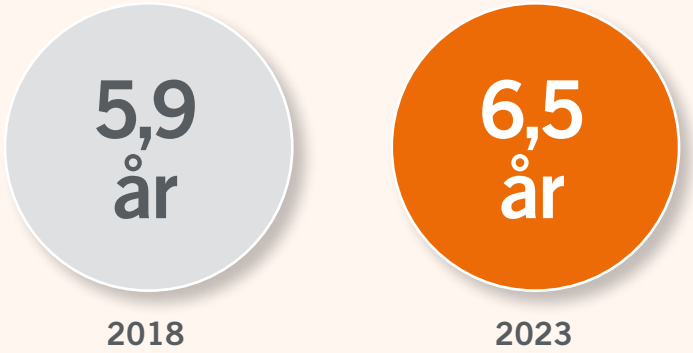
Så lang tid håber virksomhederne at fastholde en medarbejder

Tabel 26

Hvor lang tid håber I – i gennemsnit – at fastholde en medarbejder i jeres virksomhed?

	Total (2018)	Total (2023)	Små private	Store private	Offentlige
0-1 år	0%	0%	0%	0%	0%
1-3 år	5%	3%	6%	2%	0%
3-5 år	32%	17%	22%	17%	14%
5-8 år	24%	24%	23%	24%	26%
8 år eller derover	17%	23%	24%	23%	21%
Det kan der ikke siges noget generelt om	22%	33%	25%	34%	38%

Det gennemsnitlige antal år, som virksomhederne håber at fastholde en medarbejder:



Gennemsnitligt, så håber virksomhederne at fastholde en medarbejder i 6,5 år.
I 2018 var tallet 5,9 år.

Værd at bemærke ...

- Virksomhederne er interesseret i mellemlange ansættelser. I gennemsnit 6,5 år.
- Virksomhederne ønsker længere ansættelsesperioder end tidligere.

Disse fastholdelsesaktiviteter er de mest effektive

I en periode med manglende arbejdskraft på visse områder, er det væsentligt for virksomhederne at fastholde medarbejdere. Her er er det, som – ifølge virksomhederne – virker bedst.

Tabel 27

Fastholdelse er oftest forbundet med omkostninger. Hvilke fastholdelsesaktiviteter betragter I som de mest effektive?
(Sæt op til 3 krydser)

	Total	Små private	Store private	Offentlige
Vi tilbyder fleksibilitet til medarbejdere i arbejdstid/arbejdssted	77%	79%	73%	85%
Vi prioriterer intern og ekstern videreuddannelse højt	37%	26%	35%	54%
Vi investerer i mange sociale arrangementer	35%	44%	38%	19%
Vi giver mulighed for at avancere i virksomheden	30%	17%	42%	13%
Vi hjælper folk med at holde en 37-timers-arbejdsuge	28%	29%	26%	35%
Vi giver hyppigt nye opgaver til medarbejderne	26%	32%	23%	26%
Vi begrænser antal medarbejdere pr. leder, så der er tid til individuel sparring med leder	12%	10%	13%	13%
Generelt et lønniveau over gennemsnittet i branchen	9%	12%	9%	5%
Hyppige lønstigninger og brug af bonus	4%	7%	4%	0%

Værd at bemærke ...

- Fleksibilitet er blevet et meget vigtigt og effektivt fastholdelsesværktøj.
- Videreuddannelse har de bedste vilkår på de offentlige arbejdspladser.
- Sociale arrangementer er mest anvendt i små private virksomheder.
- De store private virksomheder spiller på mulighederne for at avancere.

Konsulenthuset ballisager er en landsdækkende HR-virksomhed. Vi er specialister i professionelle matchprocesser mellem kandidater og virksomheder. Vi arbejder med rekruttering, outplacement og karriererådgivning for ledige samt "fastkørte" medarbejdere.

I Ballisager Executive hjælper vi desuden topledere i jobskifte.

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

Vi er kendte for vores stærke netværk af virksomheder samt årligt at udgive Rekrutteringsanalysen og Kandidatanalysen.

Vi tilstræber altid at skabe professionelle, engagerede og uhøjtidelige relationer til vores kandidater og kunder.

Vi har blandt andet løst opgaver for:
Novo Nordisk – Nationalbanken – Maersk Drilling – Arla – Erhvervsministeriet – Salling Group – Danish Crown – Københavns Universitet – BDO – Ineos og mange flere.

ballisager

Søren Frichs Vej 40A, 1. sal, 8230 Aabyhøj
Tlf. 70 29 40 50 • info@ballisager.com

ISSN: 2596-4968
9 788799 689613
Pris: 59,00 kr.