



POOLIA

*Kompetens-
indikatorn*

2016/2017



Personliga egenskaper avgör

Personliga egenskaper slår utbildning och arbetslivserfarenhet när arbetsgivarna fattar rekryteringsbeslut. Det är en av slutsatserna i årets Kompetensindikator, en undersökning som Poolia genomfört under många år.

Syftet med Kompetensindikatorn är att ge dig som arbetar med rekrytering ett aktuellt och relevant beslutsunderlag. Årets undersökning belyser flera intressanta trender och skillnader i hur arbetsgivare och arbetstagare ser på marknaden.

En tydlig slutsats som kan dras från årets undersökning är att personliga egenskaper till sist avgör vem som får jobbet. Det är en slutsats som rimmar väl med vår filosofi. Vi på Poolia är övertygade om att framgångsrika verksamheter byggs av de människor som

arbetar där, inte på grund av vad de kan, utan för vad de kan åstadkomma.

Att genomföra bästa möjliga matchning av kandidat och arbetsgivare är vår passion och för att lyckas krävs mer än en formell cv-granskning. När rätt person hamnar på rätt plats uppnås resultat. Använd Kompetensindikatorn som ett verktyg för att rekrytera medarbetare som skapar och tillför värde till just din verksamhet.

Morten Werner, VD Poolia AB

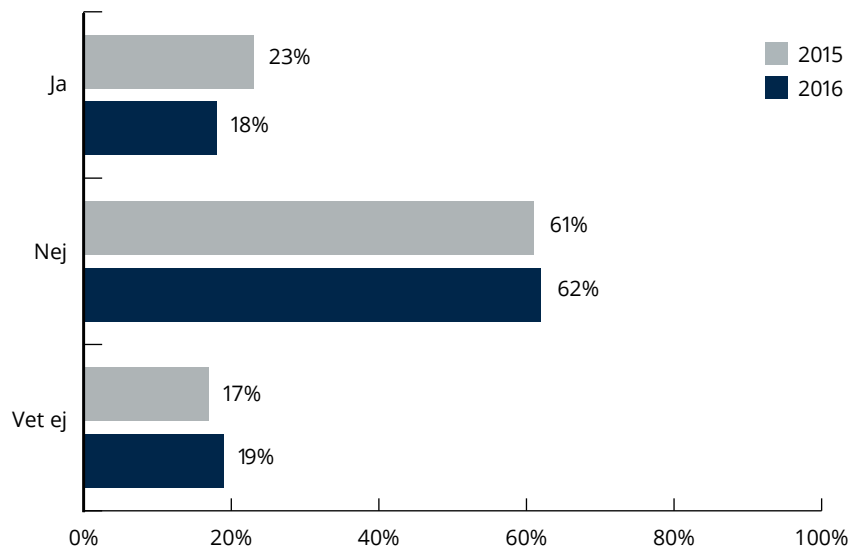
Var femte vill ha nytt jobb

Tillgången på kvalificerade tjänstemän beror delvis på hur benägna de är att själva söka nya utmaningar. I årets undersökning säger nästan var femte person att de aktivt kommer att söka jobb inom de närmsta sex månaderna.

En intressant skillnad i årets undersökning är att fler kvinnor än män svarar att de kommer att söka nytt jobb, 23 procent av kvinnorna letar nya äventyr, jämfört med 15 procent

av männen. Även om kön bara är en av flera mångfaldsaspekter kan det vara värt att hålla ett extra öga på de kompetenta kvinnor som rör sig på arbetsmarknaden.

Kommer du aktivt att söka jobb inom de närmaste 6 månaderna?





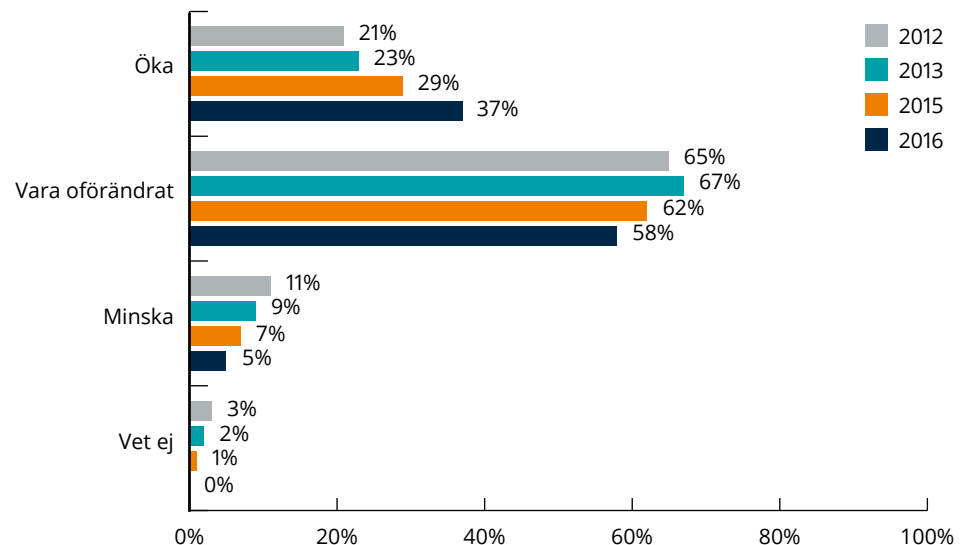
Ljusa tider för arbetssökande

Många arbetstagare har skäl att se positivt på marknaden. Nästan 40 procent av arbetsgivarna uppger i år att de ser ett ökat personalbehov. Jämfört med tidigare undersökningar är siffran den högsta på flera år.

Årets undersökning visar samma trend som fjolårets, arbetsgivarna ser ett fortsatt ökat personalbehov. Inom flera yrkesgrupper, exempelvis vissa ingenjörsområden, kommer konkurrensen om de bästa kandidaterna att

öka ytterligare på en redan tuff marknad. Poolias specialistområden, där specialister rekryterar specialister, erbjuder expertis inom nio olika områden.

Hur ser ert personalbehov ut under de närmaste 6 månaderna? Kommer det att öka, minska eller vara oförändrat?



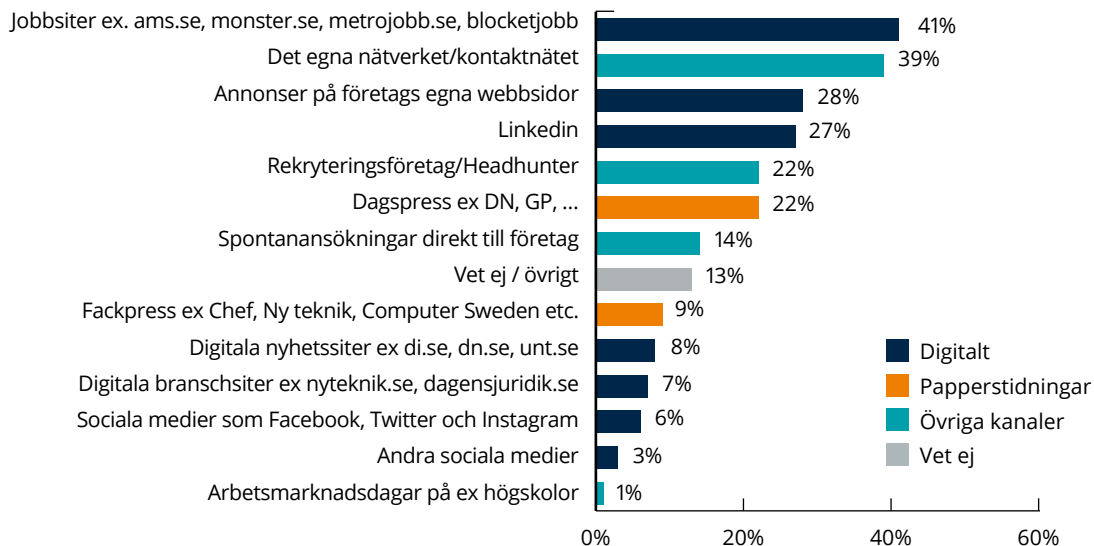
Jobben flyttar till LinkedIn

De flesta arbetstagare letar nytt jobb via personliga nätverk och jobbsiter. Men LinkedIn, som idag har över två miljoner medlemmar i Sverige, fortsätter att öka sin status som rekryteringskanal.

LinkedIn närmar sig topp-tre bland de viktigaste kanalerna för att hitta jobb. Årets undersökning visar också att arbetstagare i högre utsträckning letar jobb via rekryteringsföretag och headhunters. LinkedIn blir därmed

en mötesplats och viktig inkörsport för både arbetsgivare, rekryteringsföretag och kandidater. Vi på Poolia vet hur man söker för att hitta de mest lämpliga kandidaterna för varje unik position.

Vilka informationskällor använder du dig av om du ska leta efter nytt jobb? Upp till tre viktigaste.





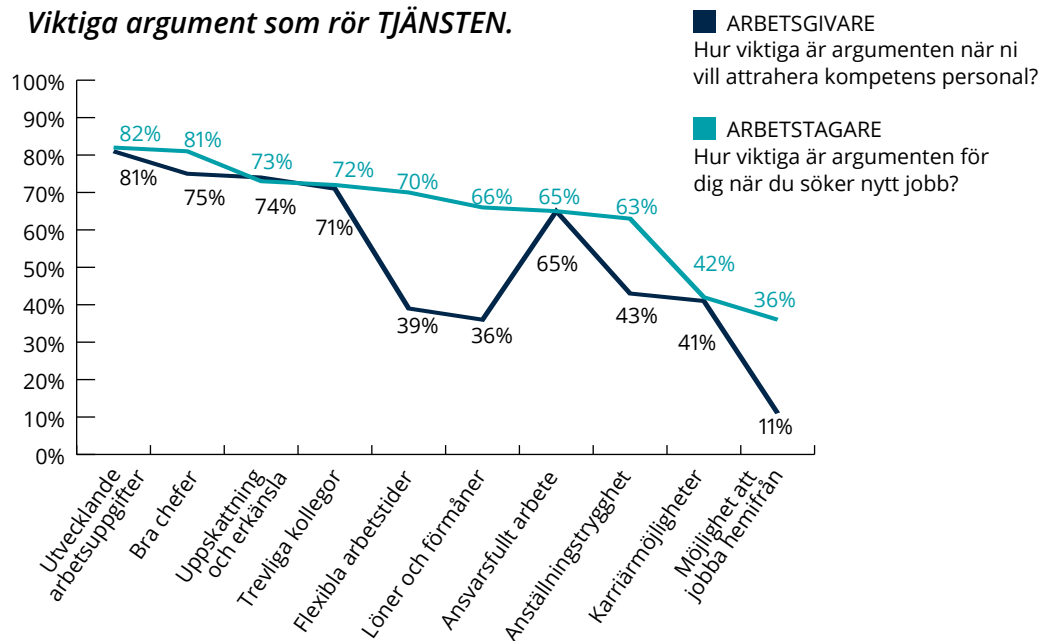
Marknadsför rätt saker

Att förstå vad som motiverar arbetstagare är nyckeln till att hitta rätt personal för just din verksamhet. Årets undersökning visar att det finns potential att skruva på vad arbetsgivare lyfter fram för att attrahera jobbsökande.

Årets undersökning visar tydliga tecken på att det finns möjligheter för arbetsgivare att ompositionera marknadsföringen av tjänster för att attrahera fler jobbsökande. De verksamhe-

ter som exempelvis lyfter flexibla arbetstider och möjligheter att jobba hemifrån, kan gå vinnande ur kampen om de kandidater som värderar detta högt.

Viktiga argument som rör TJÄNSTEN.



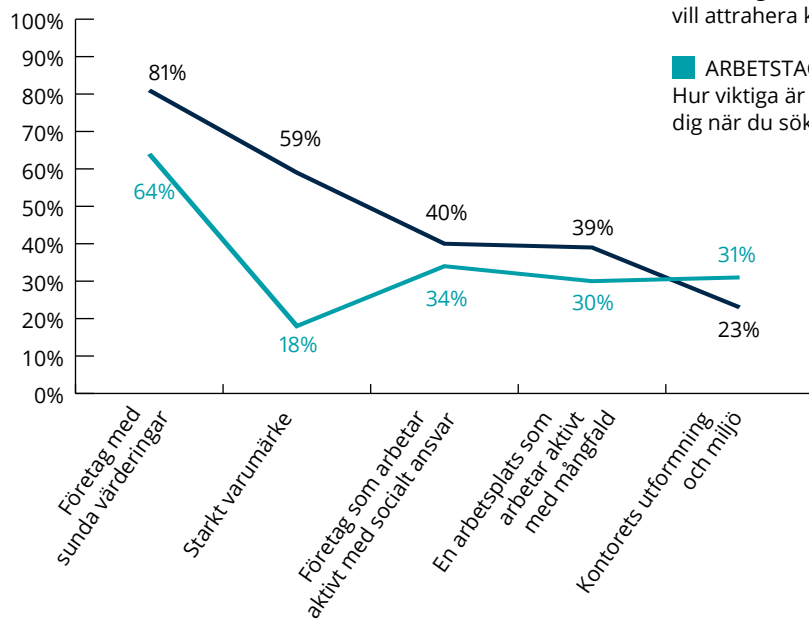
Är ditt företag rätt plats?

Det är inte bara själva tjänsten som är intressant när kandidater byter jobb. Vad ditt företag står för kan också vara en avgörande faktor. Årets undersökning visar att hållbarhetsfrågor som mångfald, socialt ansvar och sunda värderingar står högt i kurs.

Årets undersökning visar att företag i många fall har en övertro till attraktionskraften i företagets egna varumärke. Majoriteten av de tillfrågade kandidaterna anger andra faktorer

som mest betydelsefulla. Att företaget har sunda värderingar uppges av arbetstagarna som betydligt viktigare än såväl varumärke som kontorets utformning och miljö.

Viktiga argument som rör FÖRETAGET.



■ ARBETSGIVARE
Hur viktiga är argumenten när ni vill attrahera kompetens personal?

■ ARBETSTAGARE
Hur viktiga är argumenten för dig när du söker nytt jobb?





CV som inträdesbiljett

Åtta av tio kandidater tror att personliga egenskaper är det som avgör vem som får jobbet i slutprocessen. Arbetslivserfarenhet ses dock av både arbetsgivare och arbetstagare som kvittot för att nå dit.

Synen på hur arbetstagare och arbetsgivare ser på formell utbildning och erfarenhet jämfört med personliga egenskaper skiljer sig, beroende på var i rekryteringsprocessen parterna befinner sig. Arbetstagarna tror, i högre utsträckning än arbetsgivarna, att personliga

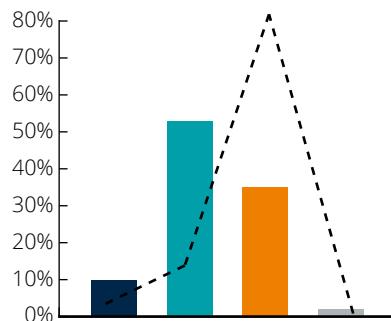
egenskaper styr redan i den första selektionen. Efter att intervjustadiet är passerat visar dock undersökningen en större samsyn mellan parterna – det är personliga egenskaper som avgör vem som får tjänsten.

ARBETSTAGARE:

Vilket tror du är viktigast för att bli utvald till en av de 10 sökande som arbetsgivaren bedömer som mest intressant?

10 utvalda till intervju

■ Utbildning ■ Arbetslivserfarenhet
■ Personliga egenskaper ■ Vet ej



Efter intervjun, vilket av följande tror du är viktigast för att bli utvald och få erbjudande om jobbet?

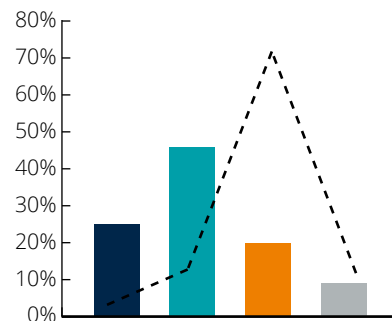
-- Den utvalde till jobbet

ARBETSGIVAREN:

Vilket av följande är viktigast i er första selektion?

10 utvalda till intervju

■ Utbildning ■ Arbetslivserfarenhet
■ Personliga egenskaper ■ Vet ej



Efter ni intervjuat, vilket av följande är viktigast för att bli den som får tjänsten?

-- Den utvalde till jobbet

En grundlig analys av såväl arbetsgivarens behov och krav som medarbetarnas egenskaper och drivkrafter förbättrar matchningen av kandidat och arbetsgivare. När varje enskild person matchas till rätt arbetsplats skapas

A full-length portrait of a man with a beard and dark hair, wearing a dark blue double-breasted coat over a white shirt and dark trousers. He is holding a cigarette in his right hand and leaning against a dark ledge. The background shows a cityscape with a prominent green-roofed tower and a flag.





Visste du att du kan
anlita Poolia för både hela
rekryteringar och enskilda
steg i processen – såsom
personlighetstester eller en
Second Opinion?

6 steg till framgångsrik rekrytering

1. KRAVPROFIL

Steg ett i en lyckad rekrytering är att skapa en tydlig kravprofil som specificerar precis vad det är ni söker, såväl ur ett kompetens- som personlighetsperspektiv. Kravprofilen skapar ni som kund – men vi hjälper gärna till med tips och rådgivning.

2. KANDIDATSÖKNING

Med hjälp av er kravprofil söker vi efter lämpliga kandidater. För att få bästa möjliga resultat använder vi flera kommunikationskanaler, både vår egen databas och extern annonsering.

3. URVAL

Efter att ha hanterat ansökningarna gör vi ett första urval. Intervjuer genomförs med de mest intressanta kandidaterna.

4. PRESENTATION

Vi presenterar de bästa kandidaterna för er, därefter träffar ni dem som ni vill gå vidare med. I detta skede tar vi fram referenser.

5. ANSTÄLLNING

Ni fattar beslut och erbjuder anställning till den bästa kandidaten. I vissa fall är en "hyr först"- lösning ett alternativ till direkt anställning.

6. UPPFÖLJNING

En uppföljning sker efter tre till fyra månader för att säkerställa att alla är nöjda.

Poolias rekryteringsgaranti innebär att vi gratis genomför en ersättningsrekrytering om du eller den du rekryterat avbryter anställningen inom den överenskomna garantitiden



Det här är kompetensindikatorn

För oss är det oerhört viktigt att hålla oss uppdaterade om trender och analysera skillnader i hur arbetsgivare och arbetstagare ser på marknaden. Gapen ger både Poolia och dig som jobbar med rekrytering insikter som kan optimera matchningen mellan kandidat och företag.

Poolia har genomfört Kompetensindikatorn sedan 2007. Undersökningen visar förhållandet mellan utbud och efterfrågan på kvalificerade tjänstemän. Undersökningen ger även information om hur arbetsgivare och arbetstagare ser på rekryteringsmarknaden. Uppdraget är utfört av undersökningsföretaget Novus. Arbetstagarna är ett urval av Novus 27 000 personer starka webbpanel.

ARBETSGIVARE

På arbetsgivarsidan har vi intervjuat representanter för 500 företag med minst 50 anställda,

såväl inom privat som offentlig sektor. Urvalet är jämnt fördelat vad gäller företagsstorlek för att spegla arbetsmarknaden för tjänstemän i Sverige. Intervjuerna är genomförda per telefon med företagens HR-chefer.

ARBETSTAGARE

För arbetstagarna består urvalet av 1 064 tjänstemän som har eller kommer att ha akademisk examen inom sex månader. Intervjupersonerna är mellan 25 och 60 år och boende i Sverige. Urvalet är representativt vad gäller ålder, kön och region.



Vår övertygelse är att framgångsrika företag byggs av människor som arbetar där, inte på grund av vad de kan, utan för vad de kan åstadkomma. Skillnaden är enorm. Vår bransch verkar tycka att människor är ett par rader på ett CV. Det tycker inte vi.

Vill du veta mer om kompetensindikatorn: www.info.poolia.se/kompetensindikatorn