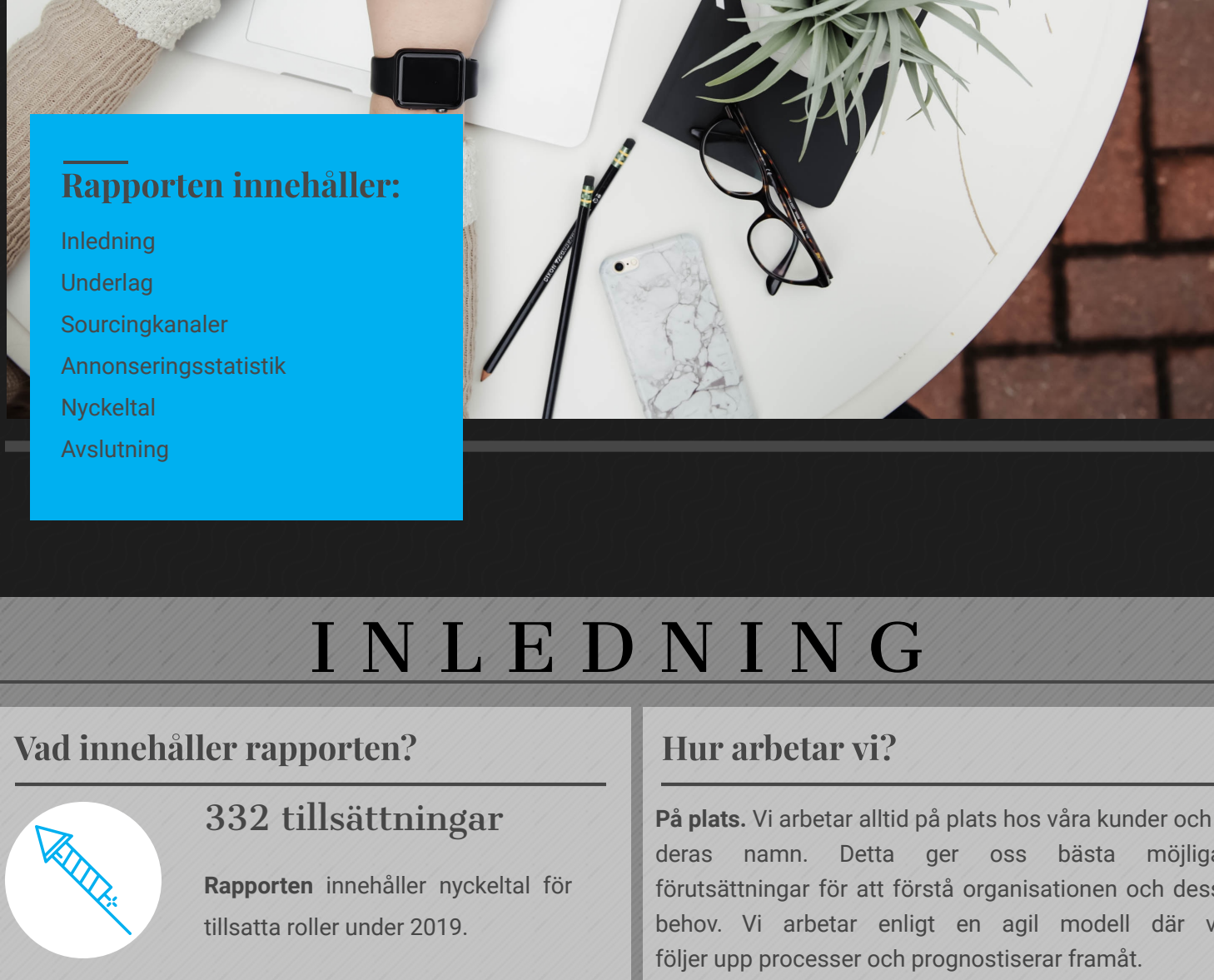


STATISTIKRAPPORT ANTS

Detta är en rapport baserad på nyckeltal från Ants tillsatta roller under 2019. Rapporten bygger på ett urval av 332 tillsättningar som genomförts till företag inom tech-branschen, alla med varierande förutsättningar, produkter och varumärken. Syftet med rapporten är att visa hur vi med hjälp av nyckeltal kan illustrera rekryteringsläget inom tech-branschen och hur vi genom mätbarhet kan prognostisera och beräkna relevanta nyckeltal inom rekrytering. Rapporten riktar sig till alla som jobbar med rekrytering, och då i synnerhet till personer inom tech-branschen.



Rapporten innehåller:

- Inledning
- Underlag
- Sourcingkanaler
- Annonseringsstatistik
- Nyckeltal
- Avslutning

INLEDNING

Vad innehåller rapporten?



332 tillsättningar

Rapporten innehåller nyckeltal för tillsatta roller under 2019.

Varför finns vi?



IT & Telekomföretagen spår att år 2022 kommer underskottet av IT-kompetens uppgå till 70 000 personer. På Ants har vi lång erfarenhet av att hjälpa företag med att rekrytera eftertraktad kompetens antingen inom Sverige eller utanför Sveriges gränser.

Hur arbetar vi?

På plats. Vi arbetar alltid på plats hos våra kunder och i deras namn. Detta ger oss bästa möjliga förutsättningar för att förstå organisationen och dess behov. Vi arbetar enligt en agil modell där vi följer upp processer och prognostiserar framåt.

Nära tekniken. Vi är nischade inom IT-rekrytering vilket ger våra konsulter en god kännedom om branschen. De kan därför på ett effektivt vis sätta sig in i våra kunders olika roller.

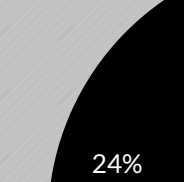
Datadrivet. Vi arbetar alltid mot nyckeltal i våra rekryteringsprocesser. Detta för att skapa förutsättningar för att kunna göra träffsäkra prognoser, kvalitetsutveckla processer och skapa rätt förväntningar hos våra beställare.

Definitioner

- Kravprofil** - Krav & meriter för en roll. Bestäms med kunden inför ett projekt
- Sourcing** - Aktivitet för att hitta relevanta kandidater utifrån en kravprofil. Riktade personliga kontakter via forum där relevanta kandidater befinner sig
- Talent Acquisition Consultant** - Konsulter som arbetar ute hos våra kunder med sourcing och koordinering av processer. Förkortat TA konsult, i vardagligt tal kallat rekryterare
- Talent Acquisition Manager** - Övergripande ansvariga för rekryteringsprojekt hos våra kunder. Tar intervjuer på plats hos kunder och arbetar med coaching av Talent Acquisition Consultants
- Sourcingkanaler** - Den kanal kandidaten rekryteras igenom; search, annons eller tips
- Svarsfrekvens** - Andelen kandidater som svarar på kontakt genom search
- Intressefrekvens** - Andelen av svarande kandidater som är intresserade
- Annons** - Under tidsperioden placerar vi annonser på Facebook, Instagram, LinkedIn, & Ants karriärsida

UNDERLAG

BOLAGSTYP



- Produktbolag
- Konsultbolag

Rapportens underlag bygger på 265 rekryteringar till produktbolag och 67 rekryteringar till konsultbolag.

KÖNSFÖRDELNING



Underlaget för rapporten baseras på tillsättningar av 258 män och 74 kvinnor.

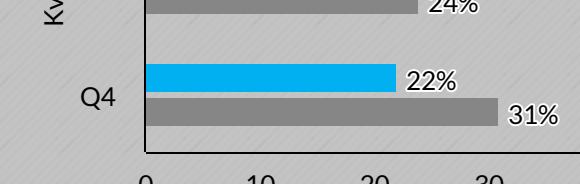
Sett till enbart utvecklare är fördelningen 87% män och 13% kvinnor.

ROLLKARAKTÄR

Dataunderlaget rymmer stor variation när det gäller de rekryterade rollernas karaktär. Den största delen utgörs dock av rena utvecklare i en mängd olika programmeringsspråk såsom Java, C# eller andra typer av språk. Utöver det ryms också roller som är teknik- eller kodnära men som inte nödvändigtvis rör programmering så som projektledare, UX-designer eller drifttekniker.

Variationen i rollerna ger möjlighet att se trender och mönster när det gäller exempelvis prognos för hur lång tid det tar att rekrytera olika roller. Samtidigt bidrar det till utmaningar i sammanställningen av data. Olika roller skiljer sig åt i efterfrågan och utbud på marknaden och ger således spridning i olika mått.

SOURCINGKANALER



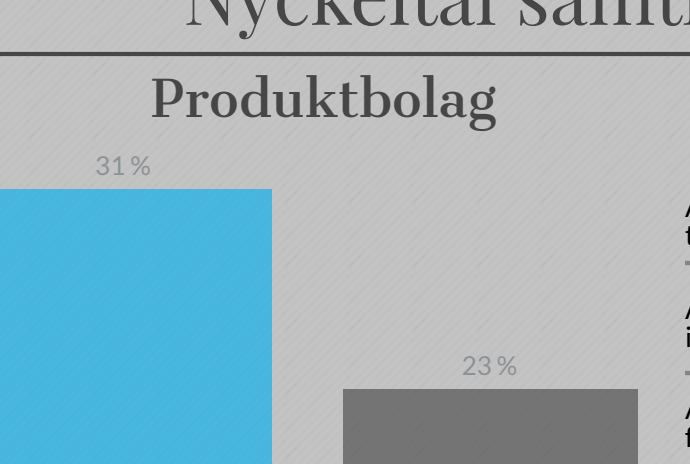
- Search
- Annons
- Tips

Search står för 68 % av rekryteringarna, vilket innebär att tillsättningar via search har ökat med 3 procentenheter sedan föregående årsrapport. Kompetens inom tech-branschen är speciellt eftertraktat på dagens arbetsmarknad och kräver därav speciella insatser vid rekrytering. Searcharbetet utgår ifrån att TA konsulter på Ants aktivt söker upp och kontaktar personer med relevant bakgrund för en specifik roll. Vi kan se att det idag är en förutsättning för att kunna bedriva framgångsrik tech-rekrytering.

I övrigt ser vi att ungefär var fjärde rekrytering tillsätts via annons och att målgruppsriktad annonsering via sociala medier fungerar särskilt väl i kombination med andra insatser. Vi tillsätter även ungefär var tolfte tillsättning via tips från våra kunders eller vårt eget nätverk.

ANNONSERINGSTATISTIK

Andel rekryteringar via annonsering



Under 2019 har nästan var fjärde rekrytering kommit via annonsering. Förutom att erbjuda målgruppsanpassad annonsering via sociala medier har vi sedan Q3 2019 även börjat allt mer med att skapa content i form av film och bild hos våra kunder som används i annonsering. Syftet med satsningen på content blir en del av en långsiktig strategi att öka våra kunders employer brand. Därmed kan vi inte utläsa en direkt effekt av content på tillsättningar via annons.

Vi ser att antalet tillsättningar via ansökning går ner under Q2, vilket är en trend vi även observerade under 2018.

NYCKELTAL

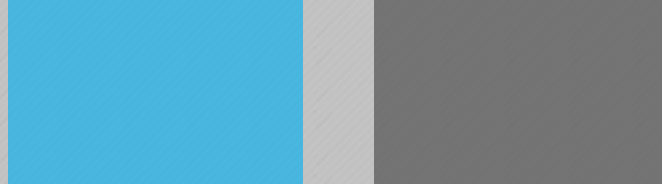
I följande avsnitt presenteras för samtliga 332 rekryteringar de nyckeltal vi kontinuerligt arbetar med i våra rekryteringsprocesser. Vi kan även se nyckeltal för enbart utvecklareroller. Nyckeltalen är segmenterade på bolagstyp då vi tidigare har identifierat en större skillnad mellan dessa. Av rekryteringarna står produktbolag för 80 % medan enbart 20 % representeras av konsultbolag. Se presentationen av statistiken för konsultbolag med större reservation då data underlag är betydligt mindre. Noterbart är också att resultatet bör läsas i termer av tendenser eller mönster.

Nyckeltal

- Antal veckor till tillsättning** - Hur många veckor det tar från det att searcharbetet startar till det att rollen är tillsatt
- Antal första intervjuer** - Hur många kandidater i snitt som bokas in på första intervju för varje tillsättning
- Antal vidare från första intervju** - Hur många av kandidaterna som går vidare från första intervju
- Antal erbjudande** - Hur många erbjudande som givits per tillsättning
- Antal searchtimmar** - Antal timmar som läggs på kontaktagande av kandidater per tillsättning
- Antal admin-timmar** - Tid som TA konsulten lägger utöver searcharbetet, exempelvis inbokning av intervjuer
- Antal timmar TA Manager** - Antalet timmar en TA Manager lägger för varje tillsättning
- Antal timmar per bokad intervju** - Hur många searchtimmar som bokas för varje bokad förstaintervju

Nyckeltal samtliga tillsättningar

Produktbolag



- Svarsfrekvens
- Intressefrekvens

	Medelvärde	Median	STDAV
Antal veckor till tillsättning	9,2	8,5	5,0
Antal första intervjuer	6,9	6,0	4,5
Antal vidare från första intervju	3,2	3,0	2,2
Antal erbjudanden	1,3	1,0	0,7
Antal searchtimmar	91,4	74,5	50,1
Antal admin-timmar	20,0	15,0	17,1
Antal timmar TA Manager	6,1	4,0	7,1
Antal timmar per bokad intervju	13,1	12,4	11,2

Nyckeltal samtliga tillsättningar

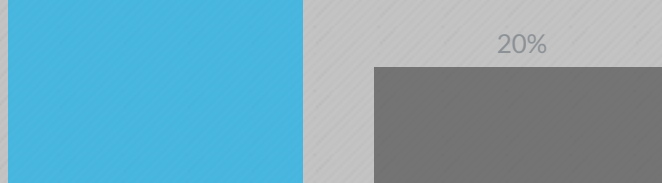
Konsultbolag



- Svarsfrekvens
- Intressefrekvens

	Medelvärde	Median	STDAV
Antal veckor till tillsättning	10,9	9,5	6,2
Antal första intervjuer	8,1	6,0	6,1
Antal vidare från första intervju	3,7	3,0	3,3
Antal erbjudanden	1,5	1,0	1,1
Antal searchtimmar	101,1	71,0	74,5
Antal admin-timmar	17,2	10,0	16,0
Antal timmar TA Manager	3,6	1,8	4,2
Antal timmar per bokad intervju	12,6	11,8	12,2

Nyckeltal enbart utvecklare



- Svarsfrekvens
- Intressefrekvens

	Medelvärde	Median	STDAV
Antal veckor till tillsättning	9,3	9,0	5,4
Antal första intervjuer	6,7	5,6	4,4
Antal vidare från första intervju	3,1	3,0	2,0
Antal erbjudanden	1,3	1,0	0,7
Antal searchtimmar	98,4	78,0	58,7
Antal admin-timmar	21,0	16,0	17,7
Antal timmar TA Manager	5,8	4,0	6,5
Antal timmar per bokad intervju	14,7	14,0	13,4

AVSLUTNING

Sammanfattningsvis ser vi att search fortfarande genererar störst antal tillsättningar även under 2019. Sedan förra året ser vi en ökning i antalet tillsättningar via search från 156 st till 232 st. Vi ser resultatet som ett bevis på att vi fortsätter utveckla vår främsta kompetens search. I en allt mer konkurrensutsatt bransch där talanger inte söker sig till företag ser vi fortsatt att det är viktigt att prioritera och investera tid på hantverket search och sourcing för att öka chanserna att kunna rekrytera nya medarbetare.

För andra året i rad sker ungefär var fjärde tillsättning via annons. Vi uppfattar att det är en värdefull kanal att använda i kombination med search, då vi genom annonsering har möjlighet att nå en påtagligt större målgrupp. En ytterligare fördel är att kandidater ofta föredrar att kunna läsa om en roll på egen hand och därmed bilda sig en egen uppfattning om vad tjänsten innebär. Vi ser att i takt med den ökande kompetensbristen blir det allt viktigare för företag att arbeta med långsiktiga insatser för att stärka sin förmåga att attrahera rätt kompetens, exempelvis genom en employer branding-strategi.

Likt förra året så utgörs majoriteten av våra tillsättningar av män. Tittar vi rena utvecklareroller så blir den andelen ännu större än om vi räkna på alla våra tillsättningar. En analys vi kan dra av detta är att ju mer tekniska och kodnära roller desto lägre andel kvinnor tillsätts.

I rapporten tydliggörs en stor spridning i exempelvis tiden det tar att rekrytera en viss roll eller hur många timmar det tar att boka en intervju. Detta piken på en stor variation i utmaningen att rekrytera olika typer av kompetenser men också att organisationers attraktionskraft kan skilja kraftigt. Vi ser också att det idag ställs större krav på att arbeta med ett helhetsgrepp kring rekrytering för att vara framgångsrik. Detta innefattar allt från innovativa företag med searchstrategi, annonsering, tipsprogram, men också kontinuerligt arbete med löstagnets EVP. Med kompetensbristen som råder inom IT så kommer företaget som vågar investera och ligga i framkant när det kommer till dessa bitar att kunna vinna stora fördelar gentemot sina konkurrenter.

En ytterligare potentiellt stor påverkansfaktor för framtiden är den rådande pandemin. Då just denna rapport bygger på år 2019 så synliggörs den inte i dessa siffror, men vi kan dock redan nu se att trender i den data som genererats i närtid pekar på att vissa bolag på grund av Covid-19 kommer få enklare att rekrytera. Detta är ett resultat av nedskärningar i vissa sektorer, vilket gör att det kommer ut fler kandidater på marknaden. Vi kan samtidigt se att kandidater som sitter tryggt hos sin arbetsgivare är svårare att rekrytera under denna kris. Vi kommer att följa nyckeltalen noga och analysera hur den nämnda pandemin påverkar techrekrytering på samma sätt som vi alltid följer trender i branschen, detta kommer du kunna ta del av i nästa rapport.

