

# ÅRLIG STATISTIK- RAPPORT



2021

# STATISTIK- RAPPORT 2021

01. Inledning
02. Tillvägagångssätt
03. Dataunderlag & könsfördelning
04. Tillsättningskanaler
06. Nyckeltal
07. Nyckeltal  
- samtliga tillsättningar
08. Nyckeltal  
- utvecklarroller
09. Executive
10. Nyckeltal  
- executive-roller
11. Sammanfattning

Denna rapport baseras på nyckeltal från Ants tillsatta roller under 2021. Rapporten bygger på ett urval bestående av 483 tillsättningar av de ca 600 som genomförts åt våra kunder; alla med varierande förutsättningar, produkter och varumärken.

Syftet med rapporten är att visa hur vi genom datadrivna processer kan prognostisera och beräkna relevanta nyckeltal inom rekrytering, och på så vis även illustrera rekryteringsläget inom tech-branschen.

Rapporten riktar sig till alla som jobbar med rekrytering, och då i synnerhet till personer inom tech-branschen.

På Ants har vi lång erfarenhet av att hjälpa företag med att rekrytera eftertraktad kompetens både inom Sverige och internationellt. Den redan omfattande digitaliseringen av många branscher ställer höga krav på ökad IT kompetens. Branschorganisationen TechSverige spår att år 2024 kommer underskottet av IT-kompetens uppgå till 70 000 personer.

# TILLVÄGAGÅNGS- SÄTT

## Integrerat med kunden

För att skapa de bästa förutsättningarna och förstå kundens verksamhet, kultur och behov arbetar vi integrerat med våra kunder och i deras namn. Det betyder att vi ofta är fysiskt på plats, men som en effekt av pandemin har vi anpassat vårt arbetssätt till digitala samarbeten i större utsträckning.

## Nära tekniken

Vi är nischade inom IT-rekrytering vilket ger oss en god kännedom om branschen. Vi kan därför på ett effektivt vis sätta oss in i olika tekniska roller och organisationer.

## Datadrivet

Vi driver alla våra processer mot aktuella nyckeltal. Ett datadrivet arbetssätt möjliggör mer träffsäkra prognoser, att kunna kvalitetsutveckla processer och sätta rätt förväntningar hos våra beställare.

“  
Vi driver alla  
våra processer  
mot aktuella  
nyckeltal.”

## Definitioner

### Kravprofil

Krav & meriter för en roll. Bestäms med kunden inför ett projekt.

### Tillsättningskanaler

Den kanal kandidaten rekryteras igenom; sourcing, annons eller tips.

### Annons

En annons publiceras på Ants karriärsida och/ eller kundens karriärsida. Vi erbjuder även målgruppsanpassad annonsering i sociala medier.

### Sourcing

Aktivitet för att hitta relevanta kandidater utifrån en kravprofil. Riktade personliga kontakter via forum där relevanta kandidater befinner sig, och hantering av kandidater fram till första intervju.

### Tips

Kandidater som kommer från egna eller kundens nätverk.

### 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

Örgripande ansvariga för rekryteringsprojekt hos våra kunder. Tar intervjuer på plats hos kunder och arbetar med coaching av våra konsulter.

# DATAUNDERLAG

Dataunderlaget rymmer stor variation när det gäller de olika rollernas karaktär. Datan kommer presenteras utifrån kategorierna samtliga tillsättningar (459 stycken) och utvecklarroller (238 stycken). Vi har endast inkluderat de tillsättningar som har tillräckligt statistiskt underlag och därav är urvalet mindre än de totala antalet rekryteringar vi gjort under 2021.

## Samtliga tillsättningar

Denna kategori inkluderar alla de tillsättningar som gjorts under året. Exempel på roller som ingår här, utöver utvecklarroller, är projektledare, UI/UX Designers och IT Tekniker för att nämna några.

Rekryteringar inom Executive (24 stycken) är inte inkluderade i samtliga tillsättningar, utan presenteras med separat statistik i ett avsnitt längre fram i rapporten. Detta då rekryteringsprocesserna för roller på executive-nivå tenderar vara av annan karaktär, vilket skapar grund för att analysera den statistiken separat samt att det hade påverkat riktigheten av de totala nyckeltalen.

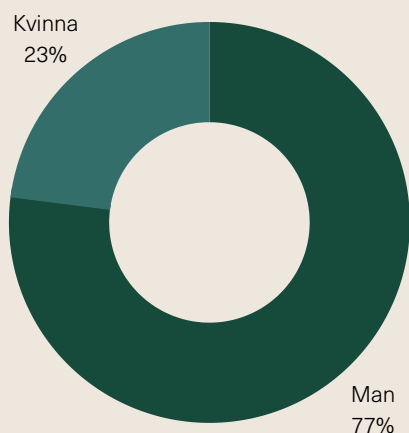
## Utvecklarroller

Denna kategori utgör lite mer än hälften av våra rekryteringar och har därför plockats ut i en egen kategori för att kunna titta mer specifikt på nyckeltal för den här typen av roller.

De programmeringsspråk som utgör störst andel av dessa tillsättningar är, i fallande ordning, C#, Java, Python, JavaScript och C++.

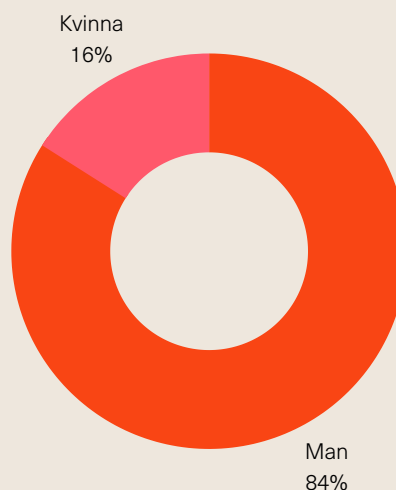
## Könsfördelning

### Samtliga tillsättningar



Underlaget för samtliga tillsättningar baseras på tillsättningar av 346 män och 103 kvinnor. Fördelningen här emellan är relativt oförändrad sedan 2020 (76% män, 24% kvinnor).

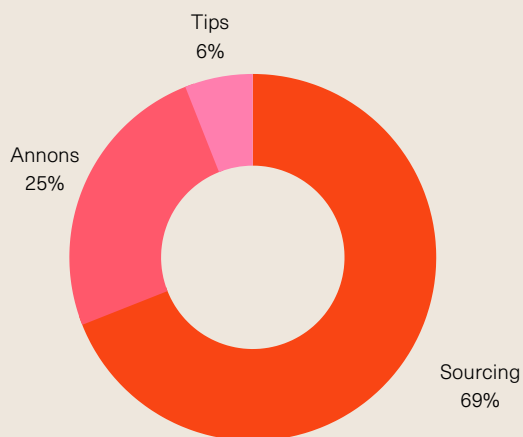
### Utvecklarroller



Underlaget för utvecklarroller baseras på tillsättningar av 200 män och 38 kvinnor. Här ser vi en förändring jämfört med år 2020 då fördelningen var närmare 91% män och 9% kvinnor.

# TILLSÄTTNINGSKANALER

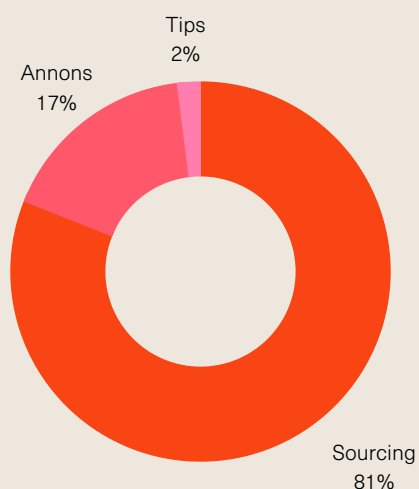
Efterfrågan på IT kompetens är hög på dagens arbetsmarknad, och då covid-19 skyndat på digitaliseringen ytterligare så är kanske behovet högre än någonsin. Den hårda konkurrensen ställer därmed särskilda krav på insatser vid rekrytering, och det blir avgörande att jobba innovativt för att hitta och attrahera kandidater för att lyckas med rekryteringen.



## Samtliga tillsättningar

Fördelningen över tillsättningskanaler visar att majoriteten av tillsättningar görs utifrån en uppsökande approach, via sourcing. Andelen tillsättningar via annons ligger på samma nivå som föregående år på 25%.

Tillsättningsgraden för Tips uppgår till 6% under 2021, vilket är en märkbar förändring från 2020 när den låg på 12%.



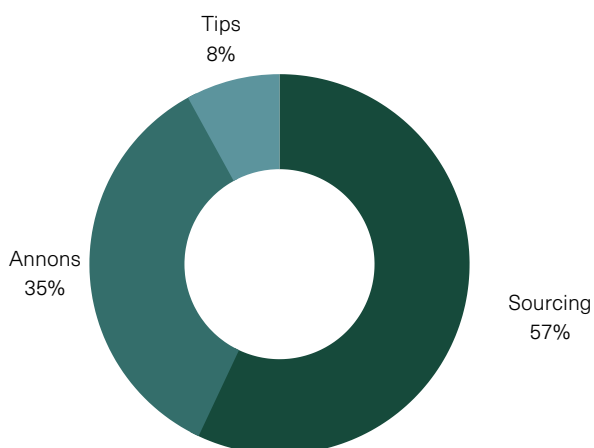
## Utvecklarroller

Fördelningen av tillsättningskanaler för utvecklarroller visar att sourcing blir en viktig kanal för att lyckas med denna typ av rekrytering.

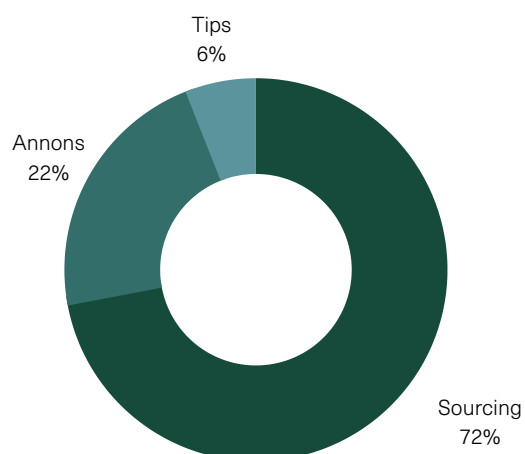
Både Tips och Annonsering utgör en mindre andel vid rekrytering av utvecklarroller än för samtliga tillsättningar.

# TILLSÄTTNINGSKANALER

## Samtliga tillsättningar kvinnor



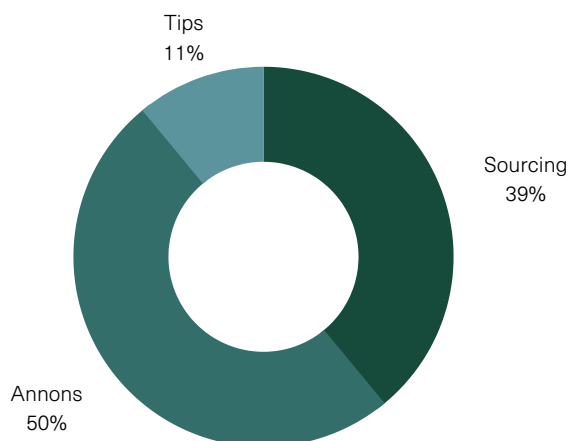
## Samtliga tillsättningar män



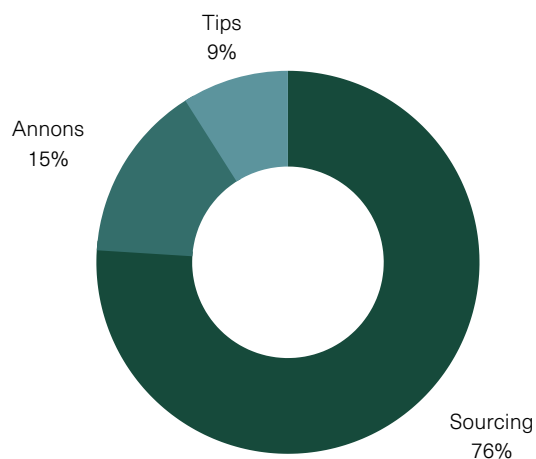
Jämförelsen mellan kvinnor och män visar att kvinnor i större utsträckning tillsätts genom annons, det vill säga via en aktiv ansökan.

Särskilt noterbart är att inom kategorin utvecklarroller uppgår tillsättningsgraden till hela 50% för kvinnor via annons, jämfört med 15% för män.

## Utvecklarroller kvinnor



## Utvecklarroller män





## Definitioner

### Svarsfrekvens

Andelen kandidater som svarar på kontakt genom sourcing

### Intressefrekvens

Andelen av svarande kandidater som är intresserade

### Antal veckor till tillsättning

Hur många veckor det tar från det att sourcingarbetet startar till dess att rollen är tillsatt

### Antal första intervjuer

Hur många kandidater som bokas in på första intervju för varje tillsättning

### Antal andra intervjuer

Hur många av kandidaterna som går vidare från första intervjun

### Antal erbjudande

Hur många erbjudanden som givits per tillsättning

### Antal sourcingtimmar

Antal timmar som läggs på kontaktagande av kandidater per tillsättning

### Antal admintimmar

Tid som TA konsulten lägger utöver sourcingarbetet, t.ex. inbokning av intervjuer

### Antal timmar per bokad intervju

Hur många sourcingtimmar som krävs för varje bokad första intervju

## NYCKEL- TAL

I följande avsnitt presenteras nyckeltalen för kategorierna samtliga tillsättningar och utvecklarroller. Underlaget består av 459 rekryteringar varav 238 av dessa är utvecklarroller.

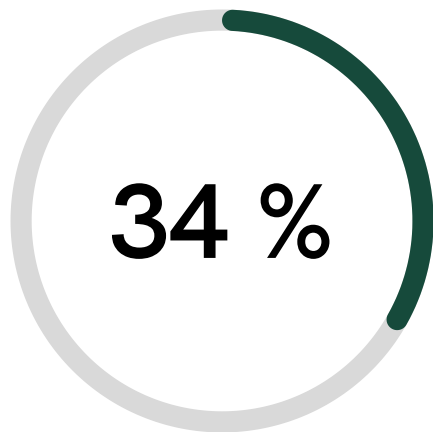
I dessa 459 rekryteringar är Executive roller inte inkluderat, utan dessa presenteras separat på sida 9-10.

Dessa nyckeltal bör läsas i termer av tendenser eller mönster, där det finns många olika faktorer som kan påverka enskilda processer.

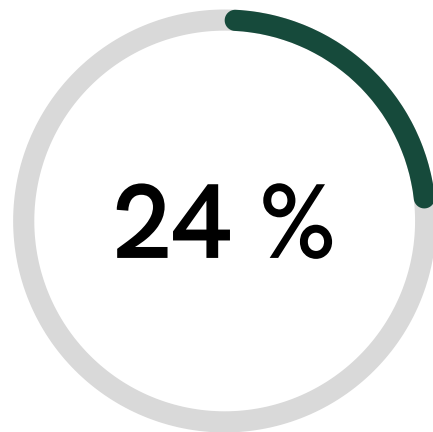


# NYCKELTAL

## Samtliga tillsättningar



Svarsfrekvens



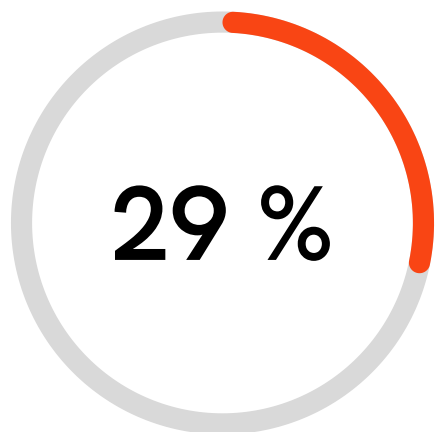
Intressefrekvens

	Medelvärde	Median	STDAV
Antal veckor till tillsättning	9,1	8	5,4
Antal första intervjuer	6,1	5,6	3,6
Antal andra intervjuer	3,2	3	2
Antal erbjudanden	1,3	1	0,6
Antal sourcingtimmar	94	80	52,3
Antal admintimmar	23,6	18,5	19,3
Antal timmar per bokad intervju	18,5	16,3	11,6

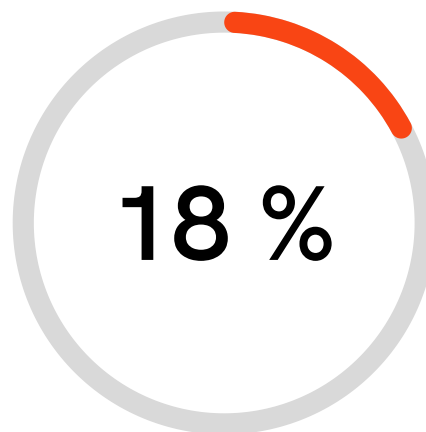


# NYCKELTAL

## Utvecklarroller



Svarsfrekvens



Intressefrekvens

	Medelvärde	Median	STDAV
Antal veckor till tillsättning	8,7	7	5,3
Antal första intervjuer	5,8	5	3,4
Antal andra intervjuer	3,3	3	1,9
Antal erbjudanden	1,3	1,2	0,4
Antal sourcingtimmar	100,4	85	56,4
Antal admintimmar	25	20	17,7
Antal timmar per bokad intervju	20,5	17,9	11,8

# EXECUTIVE

I årets rapport har vi valt att lyfta ut Executive-roller i ett eget avsnitt då det är växande rekryteringsområde för oss och något som vi ser efterfrågas mer och mer av våra kunder och inom branschen.

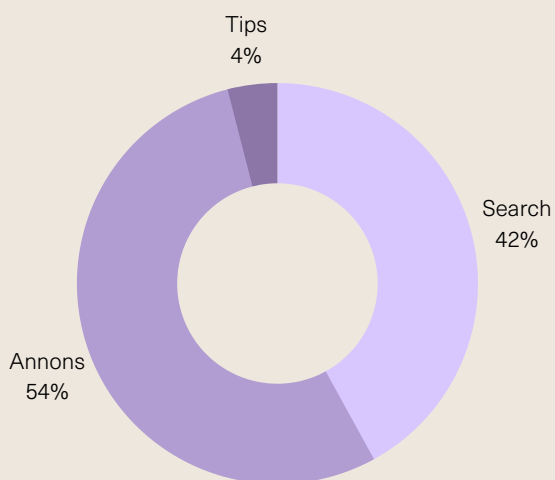
Begreppet Executive definierar vi som rekryteringar av chef- och ledande roller som har antingen personalansvar, budgetansvar, strategiskt ansvar eller ansvar över ett affärsområde.

# DATAUNDERLAG

Underlaget innefattar 24 stycken rekryteringar som gjorts under året till olika ledande roller såsom Engineering Manager, CTO och Head of Digital & E-commerce.

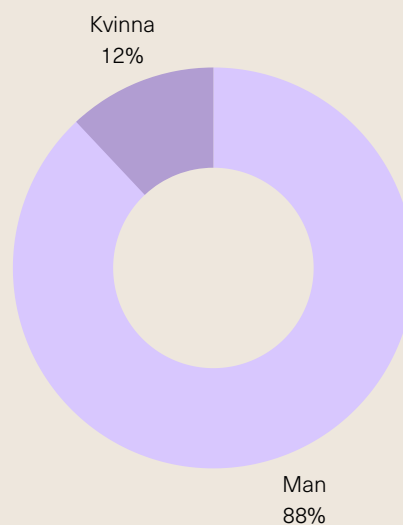
Det begränsade dataunderlaget bör tas i beaktning vid analys av datan.

## Tillsättningskanal



Datan visar att majoriteten av tillsättningar görs utifrån annonsering. Samtliga kvinnor har rekryterats via annons. För män har 48% rekryterats via sourcing, 48% via annons och 4% via tips.

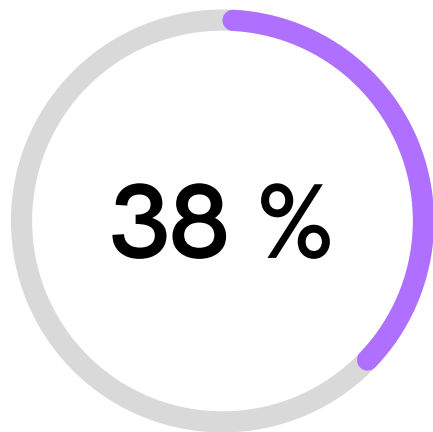
## Könsfördelning



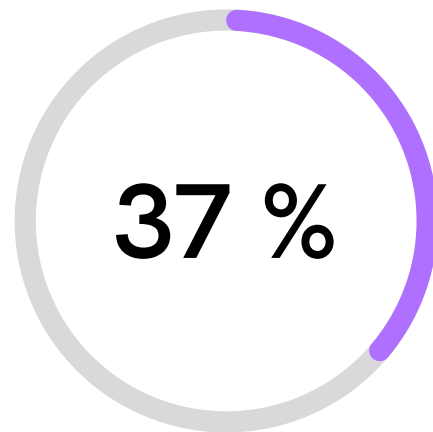
Dataunderlaget för rapporten baseras på tillsättningar av 22 män och 3 kvinnor.

# NYCKELTAL

## Executive-roller



Svarsfrekvens



Intressefrekvens

	Medelvärde	Median	STDAV
Antal veckor till tillsättning	8	6	4
Antal första intervjuer	6,2	6,5	2,4
Antal andra intervjuer	3,8	3,5	1,8
Antal erbjudanden	1,8	1	1,5
Antal sourcingtimmar	74,4	71,5	47,7
Antal admintimmar	22,7	20,5	12,5
Antal timmar per bokad intervju	20,5	17,9	11,8

# SAMMAN- FATTNING

Det förändrade världsläget med anledning av Covid-19 präglade även 2021, men under året började flertalet branscher att återhämta sig. Inte minst såg vi detta inom tech-branschen där digitaliseringen tagit ny fart under pandemin, och efterfrågan på IT kompetens fortsatt att öka.

För oss som är nischade inom just IT- och techrekryteringar har detta medfört att tillsättningarna har ökat markant jämfört med föregående år - från ca 230 tillsättningar år 2020 till ca 600 stycken år 2021.

Några förklaringar till att antalet tillsättningar ökat kan vara det stabiliserade corona-läget och branschens anpassningsförmåga till nya förutsättningar, samt den ökade efterfrågan av IT-kompetens.

En annan viktig faktor är Ants under 2021 hade en väldigt stark tillväxt, vilket ökade våra resurser och kapacitet till kunduppdrag. Vi har därmed stärkt vår plats som ledande inom tech-rekrytering i Stockholm, men också under året ökat vår närvaro i Göteborg samt etablerad oss i Malmö.

Under 2020 ställde vi om från fysiska rekryteringsprocesser till helt eller delvis digitala. Det här är rutiner och processer som under 2021 fått tid att utvecklas och förfinas, likväl som att kandidater sannolikt anpassat sig till den digitala hanteringen. Denna förändring tror vi är en ytterligare faktor till att vi lyckats rekrytera i den

omfattningen vi har under året.

Utmaningarna som finns i att rekrytera bristkompetensen står dock kvar, och även dessa upplevs ha förstärkts.

Kandidater med IT kompetens blir kontaktade i en högre utsträckning, liksom att företag som vill rekrytera IT-kompetens insett att det är än mer viktigt att investera tid i hantverket sourcing för att kunna rekrytera rätt kompetens.

## Könsfördelning

Sett till samtliga tillsättningar har fördelningen mellan män och kvinnor inte förändrats märkbart under 2021 jämfört med hur det såg ut 2020.

Om vi enbart tittar på kategorin utvecklare ser vi att antalet kvinnliga utvecklare som rekryterats har ökat markant. Några förklaringar på detta skulle kunna vara att branschen har större förståelse för vikten av att aktivt jobba med att attrahera kvinnliga utvecklare och på vilket sätt det kan göras.

På Ants jobbar vi dagligen med mångfald och jämställdhetsfrågor, där exempelvis Copy writing är ett viktigt verktyg för att vara inkluderande i annonstexter och kontaktmeddelanden.

## Tillsättningskanaler

I år ser vi, likt föregående år, att största andelen tillsättningar sker genom sourcing och att den andelen även har ökat med 5,8 procentenheter i år.

För utvecklare utgör sourcing hela 81,3 procent av tillsättningarna, vilket är ett bevis på en konkurrensutsatt bransch.

# FORT-SÄTTNING

Ytterligare en effekt av att kandidater är eftertraktade tror vi speglas i dataunderlaget för intressefrekvens, som vi ser har minskat både för samtliga tillsättningar och utvecklarroller, med 2 respektive 2,8 procentenheter.

För fjärde året i rad ser vi att ungefär var fjärde tillsättning sker via annons. Utmärkande i år är även att annonsering utgör en ännu större andel vid rekrytering av kvinnlig kompetens, där varannan kvinnlig utvecklare idag tillsätts via annons.

Annonsering förblir en fortsatt värdefull kanal att använda i kombination med sourcing. För de som väljer att använda sig av målstyrd annonsering på olika sociala medier når vi dessutom ut till en större mängd personer med relevanta kompetenser, och särskilt till dem som inte aktivt söker jobb men som ändå är öppna för ett jobbbyte om rätt möjlighet dyker upp. Det här är en viktig del i företagets arbete att nå och attrahera kandidater, ihop med andra långsiktiga employer branding-strategier och insatser.

## Nyckeltal

Våra nyckeltal visar att vi fortsatt behöver lägga mycket tid på att hitta och attrahera kandidater för att gå i mål med en rekrytering. En förändring vi ser är att våra kunder år 2021 i snitt behövde träffa 6 kandidater på en första intervju, i jämförelse med året innan där siffran låg på 7

kandidater. Detta kan förklara att antal timmar per bokad första intervju har ökat till 18 timmar för samtliga tillsättningar och 20 timmar för utvecklarroller, vilket motsvarar en ökning på 4 timmar i respektive kategori jämfört med år 2020.

Att antalet första intervjuer minskat per rekrytering kan också förklaras av att vi är träffsäkra i vårt sourcingarbete och att kunder därmed behöver träffa färre kandidater för att hitta rätt kompetens.

Förändringarna i nyckeltalen kan givetvis förklaras av flera olika faktorer, enskilt eller samverkande. Det vi med säkerhet kan säga är att det är en ökad konkurrens om kandidater på marknaden som gör att det fortsatt är utmanande att få in kandidater på första intervju.

## Executive

Rekrytering av executive-roller tenderar att karaktäriseras av mer omfattande förberedelser, fler stakeholders, mer tidskrävande processer, och komplexa kravprofiler bland annat.

Det vi dock ser i sammanställningen av nyckeltalen är att i praktiken är tiden för en rekrytering inte längre än för våra övriga rekryteringar. Det som särskiljer sig är att svars- och intressefrekvens vid sourcing är högre, men också att det inte krävs lika mycket tid i operativt sourcingarbete.

Annonsering utgör en stor andel av tillsättningskanalerna för executive-roller och visar på att annonsering blir avgörande för att lyckas med den här typen av rekrytering.

# FORT- SÄTTNING

## Avslutningsvis

Att investera tid i hantverket sourcing är idag en avgörande faktor för att lyckas med tech rekrytering. I kombination med detta krävs också att arbetsgivare kontinuerligt arbetar med sitt employer brand för att attrahera rätt kandidater samt erbjuder en smidig rekryteringsprocess och en bra kandidatupplevelse från start till slut.

Trots den ökade konkurrensen under året har vi genomfört fler tillsättningar än någonsin åt våra kunder. Vi jobbar kontinuerligt med att utveckla våra kompetenser inom tech rekrytering för att bibehålla vår starka position på marknaden och ser fram emot att fortsatt bidra till att minska IT kompetensbristen även under 2022.

