

REKRYTERINGSTRENDER 2024

VAD HÄNDER INOM REKRYTERINGSOMRÅDET UNDER 2024?

Adecco

INNEHÅLL

- 03 **VAD HÄNDER INOM REKRYTERINGSOMRÅDET UNDER 2024?**
 - 04 **REKRYTERINGSTRENDER**
 - 04 Trend 1: Hybrid search parallellt med direkt search
 - 05 Trend 2: Företag fokuserar mer på sitt arbetsgivarvarumärke
 - 06 Trend 3: Teknologi som en del av rekryteringsprocessen - betydelsen av mänsklig kompetens betonas
 - 07 Trend 4: Arbetspsykologiska tester minskar risken för felrekrytering
 - 08 Trend 5: De anställdas välmående allt viktigare för arbetsgivarna

 - 09 **EN EFFEKTIV REKRYTERINGSPROCESS**
 - 09 I början av rekryteringsprocessen
 - 09 Realistisk tidsplan - kärnan för en framgångsrik rekryteringsprocessen
 - 10 Jobbannonsen
 - 10 Intern karriärutveckling
 - 11 En framgångsrik intervju
 - 11 5 tips för en professionell intervju

 - 12 **ADECCO FÖR DIG**

 - 13 **VÅRA TJÄNSTER**

 - 14 **KÄLLOR**
-

VAD HÄNDER INOM REKRYTERING JUST NU?



Vad kommer att hända inom rekryteringsbranschen under 2024?

Att säkerställa rätt kompetens på rätt plats är avgörande för ett företags framgång. Därför utgör effektiva och smidiga rekryteringsprocesser en av de mest kritiska kärnprocesserna inom varje företag. Utmaningen ligger dock ofta i att rekryteringsprocessen kan hamna i skymundan bland dagliga uppgifter, vilket riskerar att leda till kostsamma felrekryteringar.

Processerna för rekrytering utvecklas ständigt i och med förändringar på arbetsmarknaden. Teknologins utveckling och den gröna omställningen kommer att forma framtidens jobb och därmed också påverka behoven på arbetsmarknaden. Detta skapar i sin tur en nödvändighet att uppdatera rekryteringsprocesserna. Önskemål och förväntningar från arbetssökande gentemot arbetsgivare spelar också in - har ert företag säkrat sin plats som en intressant och attraktiv arbetsgivare?

Adecco har tagit fram denna rekryteringstrendsguide för att hjälpa ert företag att hålla sig uppdaterade om vad som händer inom rekryteringsområdet och vad som krävs för att nå rätt kandidater. Vi börjar med att presentera de fem största rekryteringstrenderna för 2024. Vi går också igenom hur man optimerar rekryteringsprocesserna till fördel för alla inblandade parter.

REKRYTERINGSTRENDER



TREND 1: HYBRID SEARCH PARALLELLT MED DIREKT SEARCH

Traditionellt har metoder som search, headhunting eller executive search främst använts för att rekrytera till högre ledningspositioner. Numera används dessa tekniker även för att fylla svårrekryterade roller eller när det inte går att hitta lämpliga kandidater genom traditionell annonsbaserad sökning. Dessutom är dessa metoder ett effektivt sätt att genomföra rekryteringar diskret, vilket är särskilt värdefullt när företaget önskar att hålla rekryteringen konfidentiell.

En search kan utföras helt konfidentiellt utan offentlig synlighet, men lika ofta är digital marknadsföring kopplad till processen för att göra sökningen mer effektiv - och stärka arbetsgivarens varumärke. Hybrid sökning innebär därför att traditionell direktsökning kombineras med en jobbannons.

För att ditt företag ska nå lämpliga kandidater är det viktigt att vara synlig där potentiella medarbetare finns. 86% av den svenska arbetsföra befolkningen finns på sociala medier som exempelvis LinkedIn, Google, Instagram och Facebook. Effektiva och kostnadseffektiva kampanjer i digitala kanaler kan riktas mot den önskade målgruppen baserat på exempelvis utbildning eller arbetserfarenhet och intressen.

Annonsering är dessutom ett effektivt sätt att få så kallade passiva sökande intresserade av den erbjudna tjänsten. Passiva sökande innebär potentiella kandidater som inte aktivt letar efter eller överväger ett nytt jobb. De befinner sig inte på jobbsökningsportaler.



TREND 2: FÖRETAG FOKUSERAR MER PÅ SITT ARBETSGIVARVARUMÄRKE

Nyckeln till att utveckla eller bygga upp ett Employer Brand (på svenska kallat arbetsgivarvarumärke) är att identifiera vilken typ av budskap och intryck du vill förmedla om ditt företag. Redan i början av en rekrytering bör du tänka på vilket arbetsgivarvarumärke ditt företag har och betona vad ditt företag kan erbjuda kandidaten. Är ditt företag en pionjär inom sin bransch, kan ditt företag erbjuda genuint intressanta förmåner och satsa på välbefinnande på arbetsplatsen? Finns det exempelvis möjlighet att ha en fyra dagars arbetsvecka för att garantera flexibilitet i arbete och fritid?

Ju bättre arbetsgivarvarumärke ditt företag har, desto lättare är det för ditt företag att sticka ut från konkurrerande företag och nå lämpliga sökande. Ett bra arbetsgivarvarumärke återspeglas inte bara i utvecklingen av företagets erkännande, utan också i förbättringen av kvaliteten på sökande och engagemanget hos företagets anställda.

När du letar efter en ny medarbetare väger du de ansökandes egenskaper, styrkor och utvecklingsområden mot varandra. De som ansöker gör detsamma. Ge dina anställda möjlighet att berätta varför de trivs med att arbeta på ditt företag och hur ditt företag är som arbetsgivare. Det är viktigt att arbetsgivarvarumärket återspeglar verkligheten.

För yngre arbetssökande är det dessutom viktigt att arbeta för en organisation som tar socialt ansvar. De vill att deras arbetsgivare aktivt bidrar till positiv förändring när det gäller såväl lokala som globala samhällsutmaningar. Se över hur detta kommuniceras i ert arbetsgivarvarumärke.

Att stärka eller utveckla sitt arbetsgivarvarumärke är inte ett enskilt projekt som bara pågår under rekryteringsprocesser. Det är ett arbete som bör arbetas med kontinuerligt.



Arbetssökande vill veta hur ditt företag skiljer sig från andra arbetsgivare. Varför ska de välja ditt företag som sin arbetsgivare? Speciellt för yngre arbetssökande räcker det inte bara med fantastiska möjligheter, moderna arbetsplatser eller trevliga kollegor. Konkreta förmåner, lönen angiven i jobbannonserna och flexibiliteten i arbetet kommer att framhävas i framtida jobbannonser.

TREND 3: TEKNOLOGI SOM EN DEL AV REKRYTERINGSPROCESSEN - BETYDELSEN AV MÄNSKLIG KOMPETENS BETONAS

Den tekniska utvecklingen går framåt i en rasande takt och artificiell intelligens är idag något som används av många företag i olika typer av branscher. AI-verktyg som effektiviserar rekryteringsprocessen används exempelvis för att göra ett första urval av kandidater, för att skriva och rikta jobbannonser till den önskade kandidatpoolen och för att ge återkoppling till kandidaterna vid slutet av rekryteringen. Dessutom kan de ansökandes vanliga frågor snabbt besvaras med hjälp av chattbots även utanför arbetstid vilket gör rekryteringen mer effektiv och frigör rekryterarens tid. Adecco Groups internationella arbetslivsundersökning visar att 41% av de svenska anställda har en positiv inställning till ökad automatisering i rekryteringsprocessen, så länge syftet med automatiseringen är att påskynda och göra processen smidigare.

Svenska anställda anser dock inte att användningen av artificiell intelligens enbart är en fördel i rekryteringsprocesser: 58% av respondenterna vill veta om de har att göra med artificiell intelligens eller en människa.

Förespråkare av artificiell intelligens lyfter, utöver effektiviteten, fram mångfald som ett annat område som AI i rekryteringsprocessen kan främja. Å andra sidan kan det också ses som en risk, då artificiell intelligens inte kan analysera kandidaternas egenskaper på samma sätt som en människa. Kommer artificiell intelligens kunna upptäcka andra egenskaper som är viktiga för kandidatens framgång på jobbet utöver yrkesmässig kunskap om inte tillräckligt med information matats in i algoritmerna?

Adecco Groups forskning visar att 56% av respondenterna specifikt värderar rekryterarens mänskliga förmåga att känna igen kandidatens potential och mjuka färdigheter utöver yrkesmässig kompetens. Dessutom tror svenskarna inte att artificiell intelligens kan tolka icke-verbal kommunikation i en intervjusituation. Inom rekryteringsområdet är därför mänskliga möten fortfarande önskvärda enligt kandidaternas åsikt.

När artificiell intelligens används på rätt sätt kan rekryteringsprocesser förbättras och främja mångfald. Ändå värderar jobbsökare fortfarande mänsklig interaktion högre som en del av rekryteringsprocesserna.





TREND 4: ARBETSPSYKOLOGISKA TESTER MINSKAR RISKEN FÖR FELREKRYTERINGAR

En felrekrytering kan kosta ditt företag mycket i både tid och pengar. Att bara förlita sig på kandidatens yrkeskvalifikationer eller välja kandidat baserat på din egna magkänsla kan i värsta fall ha en negativ inverkan på framgången för ditt företag.

Med hjälp av arbetspsykologiska tester kan du som arbetsgivare säkerställa att den nya medarbetaren har potential att lyckas med uppgiften och även att teamets arbetsmetoder upprätthålls. Testerna ger konkret information om den nya medarbetarens styrkor och utvecklingsområden samt svar på hur den valda personen bör stödjas och ledas i den nya rollen.

Att använda sig av arbetspsykologiska tester är också något som uppskattas av arbetssökande. Enligt Adecco Groups arbetslivsundersökning tror hälften (50%) av de svenska anställda att de genom tester bättre kan framhäva sin kompetens och mjuka färdigheter, utöver hårda färdigheter som utbildning och arbetsbakgrund.

Testerna minskar också risken för att oönskade fördomar, attityder och antaganden påverkar vem som väljs till tjänsten. Spelar det någon roll vad sökandens efternamn är när det gäller att utföra jobbet, eller påverkar sökandens hörselnedsättning verkligen hans framgång i ert företag?

Med hjälp av arbetspsykologiska tester är det möjligt att bättre säkerställa att rekryteringsbeslutet grundas för att främja mångfald och inkludering. Syftet med testerna är att objektivt utvärdera sökanden som helhet och att spegla hans färdigheter och egenskaper mot företagets uppgifter. Därigenom undviks felaktiga slutsatser och fördomar.

"På få arbetsplatser är endast hård saklig kunskap den enda förutsättningen för att lyckas. För att undvika felrekryteringar är det bra för företaget att ta reda på hur den potentiella kandidaten fattar sina beslut, hur hen är i samarbete med andra eller som problemlösare och hur denne agerar i situationer som väcker osäkerhet."

Elias Dunkel, utvärderingspsykolog på Adecco

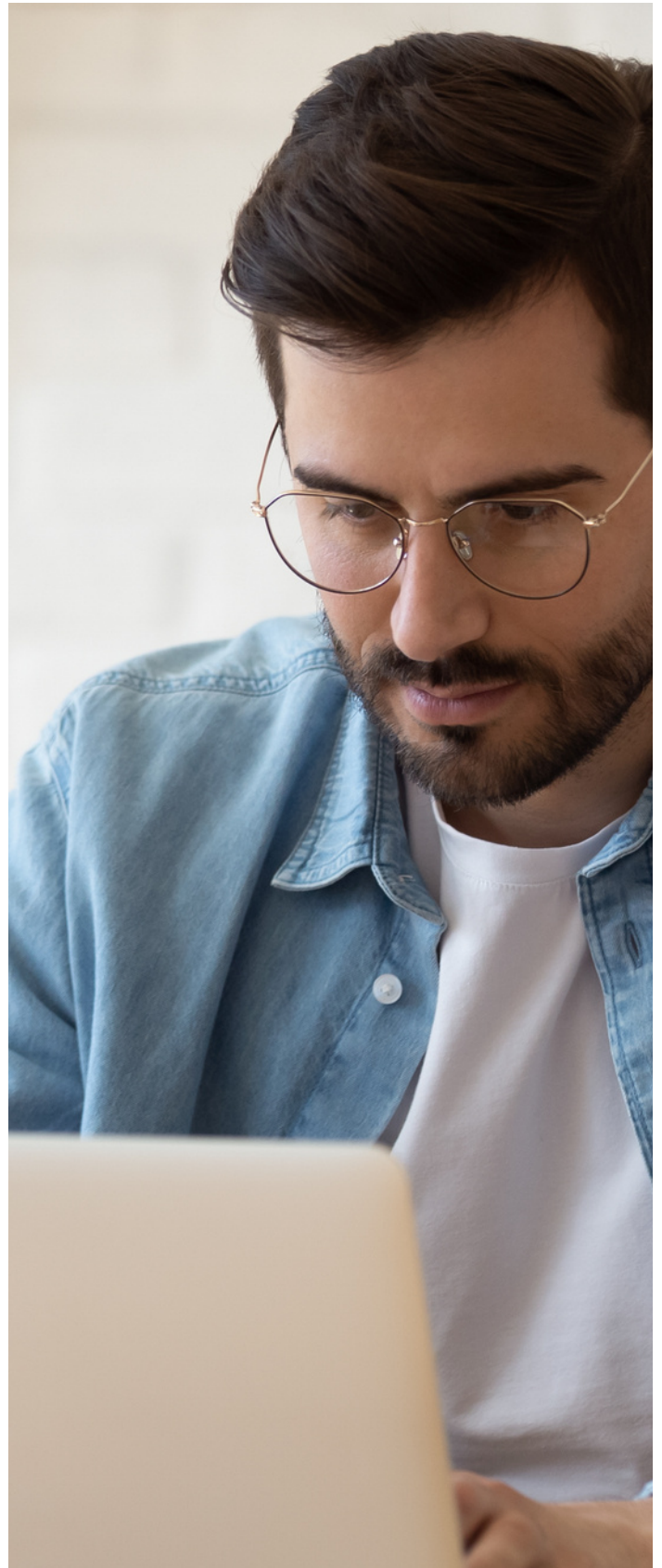
TREND 5: DE ANSTÄLLDAS VÄLMÅENDE ALLT VIKTIGARE FÖR ARBETSGIVARNA

Företag investerar allt mer i strategisk personalplanering istället för att fokusera på att tillgodose individuella medarbetares behov.

Enligt Adecco Groups arbetslivsundersökning har upp till 47% av de svenska arbetstagarna drabbats av utbrändhet. Vidare visar undersökningen att 45% av de anställda som har upplevt utbrändhet, fruktar att den ska återkomma. De grundläggande orsakerna till utbrändhet enligt de anställdas svar var för hög arbetsbelastning, brist på stöd från chefer eller ledning och ökat ansvar på grund av nedskärningar.

Forskning visar att ett av de viktigaste områden arbetsgivare bör fokusera på 2024 är att investera i de anställdas välbefinnande. Att främja välbefinnande på arbetsplatsen kräver planering och engagemang från företaget, men även små åtgärder kan öka välbefinnandet hos medarbetarna. Bland annat bidrar en öppen atmosfär, ömsesidig respekt och uppmuntran, säkerställande av tillräcklig kompetens, regelbundna diskussioner mellan chef och medarbetare och flexibiliteten att kombinera arbete och fritid till att öka välbefinnandet och medarbetarnas trivsel.

För att engagera medarbetarna och säkerställa att de har de nödvändiga färdigheterna, bör arbetsgivare fokusera på kompetensutveckling för befintlig personal. Att kontinuerligt vårda personalens välbefinnande, stärka deras styrkor och färdigheter är fördelaktigt för både arbetsgivaren och de anställda.



EN EFFEKTIV REKRYTERINGSPROCESS

I början av rekryteringsprocessen är det bra att ta fram en klar och realistisk bild av vilken typ av medarbetare ditt företag hoppas hitta. Definiera så detaljerat som möjligt den nya medarbetarens arbetsbeskrivning och ansvarsområden samt vad som förväntas av denne. Ju bättre ditt företag kartlägger från början vilken typ av kompetens som faktiskt behövs, desto smidigare kommer processen att hitta rätt kompetens att gå. Genom en väl specificerad arbetsbeskrivning kan ditt företag nå den önskade målgruppen enklare. En tydlig definition av rollen minskar dessutom risken för att provanställningen måste avslutas. Om den nya tjänsten är helt annorlunda än vad som antyds i de initiala stegen av rekryteringen finns det en risk att den nya medarbetaren kommer att avskedas. Att göra om och starta upp en ny rekryteringsprocess krävs resurser från ditt företag. Ett välhanterat rekryteringsförfarande är avgörande för att ge ett professionellt och attraktivt intryck som arbetsgivare. Investera därför i kandidatupplevelsen så snart behovet av en ny medarbetare uppstår.



En realistisk tidsplan för rekryteringsprocessen är av yttersta vikt. Att inleda sökandet efter en ny medarbetare utan noggrant övervägande kring vilket kompetensgap som ska fyllas och vilka förväntningar som ställs på den nya talangen i praktiken ökar risken för en felrekrytering avsevärt.

Även om behovet av en kvalificerad medarbetare kan uppstå oväntat, är det inte värt att anställa den första sökanden som dyker upp, såvida inte deras bakgrund och egenskaper exakt matchar det ditt företag letar efter. På samma sätt kan dröjsmål med att anställa en lämplig kandidat avskräcka dem och de kan mycket väl gå vidare i andra processer.

Det är inte ovanligt att behovet av rekrytering upptäcks när den kvalificerade personen redan borde ha påbörjat sin roll, helst för en månad sedan. Dock är en realistisk och tydlig tidsplan avgörande för rekryteringsprocessens framgång.

Jobbannonsen

Syftet med en jobbannons är att marknadsföra den lediga tjänsten på ditt företag och locka personer att skicka in sina ansökningar. Men en jobbannons gör mer än så - den utgör också en möjlighet för ditt företag att förstärka sitt arbetsgivarvarumärke och framstå som en attraktiv arbetsgivare för potentiella kandidater.

En välskriven jobbannons utgör en bra grund för att attrahera lämpliga kandidater. Berätta tydligt och med konkreta exempel vilka ansvarsområden och uppgifter rollen innebär, vilken lönenivå som gäller i företaget och vilka förmåner ditt företag kan erbjuda. Undvik att avskräcka sökande genom att göra listan över krav oändligt lång. Generation Z och Millennials föredrar oftare könsneutrala titlar istället för könsbestämda uttryck. Exempelvis kan yrkesbenämningar som slutar på "-man" ändras till "teamledare" osv. Detta kan bidra till att göra annonserna mer inkluderande och attraktiva för en bredare grupp av sökande.

En jobbannons är en utmärkt möjlighet för ditt företag att övertyga potentiella yrkesverksamma att ditt företag är en intressant arbetsgivare.



Intern karriärutveckling

Att erbjuda utvecklingsmöjligheter är ett sätt att engagera och motivera personalen i företaget - ge interna kandidater chansen att söka när den nya rekryteringsprocessen startar!

Kom dock ihåg att vara objektiv: Tjänster bör alltid tillsättas baserat på lämplighet och kompetens; företaget bör överväga om den anställdas kvalifikationer matchar vad som krävs i rollen. Om du inte hittar tillräckligt med färdigheter och kunskap internt är det bättre att modigt rikta blicken utanför företaget och anställa den kunskap som verkligen behövs.

En framgångsrik intervju

Kandidaternas bild av ditt företag formas genom hela rekryteringsprocessen, där intervjun utgör ett unikt tillfälle att väcka ännu mer intresse för företaget och den specifika tjänsten. En professionellt och noggrant genomförd intervju, där kandidaten bemöts med respekt, skapar ett betydligt mer positivt intryck än en hastigt genomförd och oorganiserad intervju som får den sökande att känna sig förhörd.

5 tips för en professionell intervju

- En framgångsrik intervju kräver noggrann förberedelse. Tänk i förväg på vad du vill fråga under intervjun. Den sökande har skickat in sina jobbsökningsdokument till ditt företag, se till att läsa igenom dessa i tid innan intervjun. Annars kommer du att slösa bort värdefull tid - både din egen och den som söker tjänsten.
- Endast frågor relaterade till arbetslivet får ställas under intervjun. Med andra ord är till exempel frågor om hälsa, militärtjänst, politiska eller religiösa övertygelser, eller frågor relaterade till antalet barn, sexuell läggning eller familjesituation inte en del av stegen i en professionell intervju. Observera att den som intervjuas inte är skyldig att besvara denna typ av frågor.
- Rensa din kalender för tillräckligt med tid för intervjun och förberedelserna inför den. Ge också den som intervjuas möjlighet att ställa mer detaljerade frågor om till exempel företaget, jobbeskrivningen eller teamet.
- Efter intervjun är det klokt att anteckna viktiga punkter. Detta blir särskilt värdefullt om du intervjuar flera kandidater, då det annars kan bli svårt att hålla isär och minnas specifika detaljer.
- Gör inte antaganden om en sökandes färdigheter bara för att de har tagit ett sabbatsår eller varit arbetslösa. Det är viktigt att bedöma en sökandes kompetenser och erfarenheter utifrån de kvalifikationer och prestationer de faktiskt har. Att göra förhastade antaganden kan leda till att du missar en potentiellt värdefull kandidat för rollen.



VÅRA TJÄNSTER



Rekryteringstjänster



Second opinion



Adecco Professionals



Digital kandidatgenerering



Industry Onsite & Outsourcing



Bemanning

ADECCO FÖR DIG



Utan kompetenta medarbetare kan ditt företag inte växa på en konkurrensutsatt marknad. Att attrahera och rekrytera skickliga medarbetare kräver både ekonomiska resurser samt tid från ditt företag. Som specialister på rekrytering vet vi att framgångsrika rekryteringsprocesser är en av grundstenarna för varje företags framgång.

Gör Adecco till er rekryteringspartner så hjälper vi ert företag att nå de mest lämpliga kandidaterna för er verksamhet. Adeccos rekryteringstjänster kan användas av ert företag för att hitta kandidater till allt från ledningsroller och specialistroller till mellan- och högre chefsroller, oavsett om behovet är tillfälligt eller permanent. I över mer än 30 år har vi hjälpt våra kunder att hitta de bästa talangerna över hela Sverige. Vi har en stark lokal förståelse för den svenska arbetsmarknaden, men tack vare våra globala rötter kan vi också stödja ert företag i internationell rekrytering.

Våra rekryteringskonsulter är specialiserade inom en mängd olika branscher och har en djup förståelse för de unika egenskaperna och utmaningarna som kännetecknar olika sektorer.

Hos Adecco får du som kund möjligheten att skräddarsy den rekryteringstjänst som passar just ditt företags behov. Vi erbjuder en helhetslösning som omfattar allt från att identifiera både aktiva och passiva kandidater till att genomföra intervjuer och referenskontroller. Om du föredrar finns även alternativet att endast outsourca specifika, för er kritiska, delar av rekryteringsprocessen där ni behöver extra stöd från oss som er rekryteringspartner. Detta kan inkludera tjänster såsom en första screening av kandidater, genomförande av videointervjuer och arbetspsykologiska tester, vilket frigör tid för dig att fokusera på er kärnverksamhet.

Både direkt search och hybrid search kompletterad med effektiva digitala marknadsföringskampanjer är möjliga genom oss. För att säkerställa att ditt team kompletteras med den mest lämpliga talangen erbjuder Adecco även arbetspsykologiska tester. Vi ser till att du får rätt person på rätt plats!

[Läs mer om Adeccos rekryteringstjänster.](#)

KÄLLOR

Forbes, Human Resources And Recruitment Trends For 2024

<https://www.forbes.com/sites/jackkelly/2023/12/29/human-resources-and-recruitment-trends-for-2024/>

Svenskarna och Internet 2023

<https://svenskarnaochinternet.se/rapporter/svenskarna-och-internet-2023/>

Adecco Group

<https://www.adeccogroup.com/Global-Workforce-of-the-Future-research-2023/>