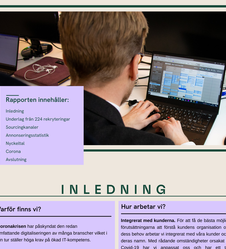
STATISTIKRAPPORT

Detta är en rapport baserad på nyckeltal från Ants tillsatta roller under 2020. Rapporten bygger på ett urval bestående av **224 tillsättningar** som genomförts till olika företag i tech-branschen, alla med varierande finansiieringar, produkter och verksamheter. Syftet med rapporten är att visa hur vi med hjälp av nyckeltal kan illustrera rekryteringsläget inom tech-branschen och hur vi genom mätbarhet kan prognosticera och berätta relevanta rekryteringsfakta. Rapporten riktar sig till alla som jobbar med rekrytering, och där i synnerhet det som jobbar med rekryteringsprocessen inom tech-branschen.



Rapporten innehåller:

Inledning
Underlag för 224 rekryteringar
Sourcingkanaler
Annonsningsstatistik
Nyckeltal
Corona
Avslutning

INLEDNING

Varför finns vi?

Coronakrisen har påverkat den redan omfattande digitaliseringen av många branscher vilket i sin tur ställer höga krav på ökad IT-kompetens.

IT & Telekomföretagen uppskattar att de 2024 kommer underskotten av IT-kompetens uppgå till 70 000 personer. På Ants har vi länge erfarenhet av att hjälpa företag med att rekrytera eftertraktad kompetens både inom Sverige och internationellt.

Hur arbetar vi?

Integrerad med kundernas. För att ett IB bäska möjliga förutsättningarna att förstå kundens organisation och dess behov arbetar vi integrerat med våra kunder och i deras namn. Med nästande omständigheter orsakat av Covid-19 har vi anpassat inte och har ett tätt samarbete digitalt till möjligheten att ha på plats hos våra kunder under en period minskade.

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

Datadrivet. Vi arbetar alltid mot nyckeltal i våra rekryteringsprocesser. Detta för att ett bra underlag gora träffsäkra prognoser, kvalitetssäkrucka processer och skapa rätt förutsättningar hos våra kontakter.

Definitioner

Kresurprof - Ants & mentor för en ung IT-talang som vill bli en IT-proff
Sourcing - Aktivitet för att hitta relevanta kandidater utifrån en kravspec för tillsatte personliga kontakter via forum eller relevanta kandidater behöver sig
Headhunting - Aktivitet för att hitta relevanta kandidater utifrån en kravspec med kontakt med kandidaterna via annonser. Riskerar TA konsult, i verkstapel för kallat rekryterare
Talent Acquisition Manager - Ovanjrgande arsvarsta för rekryteringsprocessen hos ofta kunden Tar initiativet på plats hos kunden och arbetar med coaching av Talent Acquisition Specialist/Recruiter
Sourcingkanaler - Den kanal kandidaten rekryteras genom, search, annons, eller tips
Branschkanaler - Andelen kandidaten som svarar på kontakt genom search
Tips - Andelen kandidater som blir tipsade av kunder/kandidater till rekryteringen
Annons - Under projektet placerar vi annonser på Facebook, Instagram, LinkedIn, Ants karriärsida.

UNDERLAG

BOLAGSTYP

KÖNSFÖRDELNING

Underlaget för rapporten baseras på tillsättningar av 21% män och 9% kvinnor.

Sett till enbart utvecklare är fördelningen 31% män och 9% kvinnor.

ROLLKARAKTÄR

Dataanvändaget synnar stor variation när det gäller de rekryterade rollerna hanterat. Den största delen utgörs dock av rena utvecklarroller i en mångd olika programmeringsspråk såsom Java och C#. Utöver detsa rynn även andra roller hos våra kunder inom tech bl.a behovet av roller som i synnar finns, diverseyrkes projektledare, chefsroller och UX-designer. Nedan ser vi statistik för statistik för detaiet utvecklarroller se sidan 6.

Variationen i rollerna ger möjlighet att se trender och mönster när det gäller exempelvis progress för hur lång tid det tar att rekrytera olika roller samt vilka skäler sig efterfrågan är i utbud på marknaden och per sökande sysbolag olika roller.

SOURCINGKANALER

Kompetens inom tech-branschen är specialitet eftertraktat på dagens arbetsmarknad och kräver detna specialis insatser vid rekrytering. Vi kan se att det är vikigt att jobba innovativt med de search och tipsprogram för att kunna bedriva framgångsrik tech-rekrytering.

Inte kan vi utläsa att majoriteten av tillsättningarna sker via search, utöver detta ser vi att ungefär var fjärde rekrytering tillsätts via annons. Vi har också kunnat se att vår nätverksprioriterade annonsering via sociala medier fungerar särskilt vid i kombination med andra insatser. Vi tillsätter även ungefär var nionde tillsättning via tips från våra kunders eller Ants egen nätverk.

ANNONSERINGSSTATISTIK

Om vi ser till annonseringsstatistiken kvartalsvis ser vi att andelen tillsättningar via denna kanal sjunkit betydligt mer under Q3 2020 i jämförelse med Q3 2019 vi har att det skiljer mellan sedan dear under Q3 2020 vilket är en ny trend. Detta tolkar vi som en effekt av rådande pandemi som då log om stärre plats i samhället.

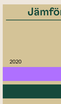
NYCKELTAL

Ni **tillgande avsnitt** presenterna för samtliga 224 rekryteringar de nyckeltal vi kontinuerligt arbetar med i våra rekryteringsprocesser. Vi presenterar även nyckeltal för enbart utvecklarroller. Notertarl är också att resultaten bör läsas i termer av tendenser eller mönster.

Nyckeltal

Antal recker till tillsättning - Hur många recker det är till en tillsatt person samt det är att vakant roll.
Antal timers intervjuer - Hur många timmar i snit som behöv vi på timma intervju för varje tillsättning.
Antal timer före första intervju - Hur många av timmarna som det varit innan vi kunnat ha en intervju.
Antal erfjudanden - Hur många erfjudande som gets per tillsättning.
Antal searchtimmar - Antal timmar som lagts på searchprocessen för varje tillsättning.
Antal admin timmar - Hur som TA konsulten lagger utöver searchtimmar för varje tillsättning.
Antal timmar TA Manager - Antalet timmar som TA Manager lägger för varje tillsättning.
Antal timmar per bokad intervju - Hur många searchtimmar som krävs för varje bokad finta intervju.

Nyckeltal samtliga tillsättningar



	Medelvärde	Median	STDAV
Antal recker till tillsättning	9.4	8.0	5.6
Antal timers intervjuer	7.0	6.0	4.4
Antal timer före första intervju	3.3	2.7	2.2
Antal erfjudanden	1.3	1.0	0.6
Antal searchtimmar	98.3	83.0	64.2
Antal admin-timmar	24.7	15.0	27.1
Antal timmar TA Manager	5.0	3.8	5.7
Antal timmar per bokad intervju	14.1	13.8	14.7

Nyckeltal enbart utvecklare

	Medelvärde	Median	STDAV
Antal recker till tillsättning	8.4	7.0	4.8
Antal timers intervjuer	6.4	5.8	3.7
Antal timer före första intervju	3.0	2.5	1.8
Antal erfjudanden	1.3	1.0	0.6
Antal searchtimmar	104.0	89.0	67.2
Antal admin-timmar	21.5	13.0	23.8
Antal timmar TA Manager	4.7	4.1	4.4
Antal timmar per bokad intervju	16.4	15.5	18.2

Corona

Under Q2 2020 bolagsle konkretvisnarna av Covid-19 utmärka sig i branschen. Möjliga förenig parsaste sina rekryteringar varsiade och genomsnitt eller flå sätsiga ner sina verksamheter.

I nedanstående data kan du utläsa en jämförelse i tillsättningsstatistiken för kvartalen Q2 och Q3, under tidsr 2019 och 2020. Vi ser att det finns en ökad trend i Q3 2020 vi ser att tillsätta jobbet är en risk som ser ganska normal för Ants, Generat på nyckeltal från de senaste 3 åren.

Jämförelse Q2 och Q3 2019 samt 2020

	Model 2019	Model 2020
Antal vecker till tillsättning	10.2	8.4
Antal första intervjuer	6.7	5.9
Antal timer före första intervju	2.9	3.4
Antal erfjudanden	1.7	1.0
Antal searchtimmar	103.2	90.6
Antal admin-timmar	15.4	27.3
Antal timmar TA Manager	3.5	3.6
Antal timmar per bokad intervju	15.6	15.1

AVSLUTNING

Det har på senaste år varit ett avvikande år på grund av ett förändrat vårbäskige i och med Covid-19. Detta har även har påverkat vikta kunder och gjorts att antalet rekryteringsuppdrag minskade drastisk under en period. Det resulterade i att det totala antalet tillsättningar under år 2020 minskade med 33 % från föregående år. Det är ett antal rekryteringar fördelat på produkt- och konsultbolag ser vi en minskning på 12% i andelen tillsättningar hos våra kunder i konsultbranschen från föregående år, vilket indikerar på att de har drabbats hårdare av pandemin.

Trender vi kan se på marknaden har varit att kandidater som i vårdiga fall sitter trygg i ärnnjägande upptring eller anställningar istället har varit attraktiva för vårt jobbare. Tillsyning som ytterliarsta hade möjlighet att rekrytera när pandemin ännu sig till såg en positiv effekt i rekryteringsaamarhetsnäg. Från det ta ned kandidatens marknad blev det under en period svårare att rekrytera nuvarad. Exempen Ka mitigerat att tillsätta fler kvalificerade kandidater på en tinsa intervju, vilka de sedan kunde göra sina rekryteringsbeslut utifån. Under Q2 och Q3 2020, när samtliga steg skett och ingen visste vad som väg framför oss - var det som mest fördelaktigt att rekrytera. I jämförelse med samma period 2019 ser vi att hela rekryteringsprocessen gick snabbare. Idag tar det i en vecker till tillsättning samt antal search timmar. Trenden vad gäller färre vecker till tillsättning ser vi också under hela 2020. Vår teori är att detta är ett resultat av många under den detaiserade pandemin arbetet hemifrån och detmed har kunnat vara mer flexibla vid rekrytering av intervjuer. Detta vill de ej göras med mite inetisk samma skagande för kandidaten och kunden som ett fysiskt mötet.

Ytterligare en effekt av kris avtiva under 2020 är att antalet tillsättningar via tips har ökat, vi ser att det är en resultat av att vi jobbat med insatser för att det ska kunna tips om kunder. Vi ser det som ett trots jäpjäkenäs pandem tycks bibehålla förenglse tips rekryteriat gäldande svar- och intressefrekvens.

Sett till tillsättningskanaler ser vi att andelen tillsättningar via search har gått ner 5 procentenher, men genererar fortfarande ärnal antal tillsättningar. Vi ser resultaten som ett bevis på att i en allt mer konkurrensutsatt branschen söker vikt det blir allt viktigare för företag att arbeta med ärgnäjärga insatser för att stärka sin förmåga att attraherra rätt kompetens, exempelvis genom en employer branding-strategi.

Likt förra årets utgjns inspirinten av tillsättningsarna av mån. Sett till rena utvecklarroller så är den andelen högre jämfört med alla icke tillsättningar. En situation vi kan dra av detta är att de mer tekniska och kodiera rollerna oftare tillsätter mån än kvinnor. Det kräva dock en mer omfattande analys för att kunna gina antagningar av detta.

I rapporten tyllgäjers en stor spridning i exemplets tiden det tar att rekrytera en viss roll eller hur många timmar det tar att leka en intervju. Detta pekar på en stor variation i utmaningen att rekrytera olika typer av kompetenser mer också att organisationers attraktivitetsnät sätter sig mycket åt. Vi ser också att det sägs mäta höga krav på att arbeta med en helhetsgrepp kring rekrytering för att vara framgångsrik. Detta inneläser att från innovativa tillsnitter kring searchstrategi, annonsering, tipsprogram - men också kontinuerligt arbete med förbättrad EVP. Med kompetensbristen som råder inom IT kommer förseg som säger mycket om hur attraktiva det kommer till dessutt domäner att kunna vinna stora fördelar gentemot sina konkurrenter.