Ants Tech Recruiters

Statistik-rapport 2023

Baserad på nyckeltal från Ants Tech Recruiters tillsatta roller under år 2022

ants TECHREK learning

Inledning

Denna rapport baseras på nyckeltal från Ants Tech Recruiters tillsatta roller under år 2022. Rapporten bygger på ett urval bestående av 536 tillsättningar, av de cirka 600 som genomfördes åt våra kunder.

Syftet med rapporten är att visa hur vi genom datadrivna rekryteringsprocesser kan ge insikter kring relevanta nyckeltal och illustrera rekryteringsläget inom techbranschen. Rapporten riktar sig till alla som vill få en ökad förståelse och insikt i techrekrytering.

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

Innehållsförteckning

01 Inledning

02 Tillvägagångssätt

03 Dataunderlag och könsfördelning

04 Tillsättningskanaler

06 Nyckeltal

07 Nyckeltal
- Samtliga tillsättningar

08 Nyckeltal
- Utvecklarroller

09 Executive

10 Nyckeltal
- Executiva roller

11 Sammanfattning och avslutning

Tillvägagångssätt

Integrerat med kunden

På Ants Tech Recruiters driver vi rekryteringsprocesser på uppdrag av våra kunder. I våra samarbeten är målsättningen att bli en så integrerad del som möjligt av kundens verksamhet. Det innefattar att lära känna kundens verksamhet, kultur och deras behov för att på bästa sätt kunna matcha dem med rätt kandidater.

Nära tekniken

Vi är specialister inom techrekrytering, vilket ger oss god kännedom om branschen. Vi kan därför på ett effektivt sätt navigera oss i olika tekniska roller och organisationer.

Datadrivet

Vi driver alla våra processer mot aktuella nyckeltal. Ett datadrivet arbetssätt ger oss möjlighet att göra mer träffsäkra prognoser, kvalitetssäkra våra processer samt sätta rätt förväntningar hos våra kunder.

Begrepp

Kravprofil
Krav och meriter för en roll. Bestäms tillsammans med kunden inför ett projekt

Tillsättningskanaler
Den kanal kandidaten rekryteras genom; sourcing, annons eller tips

Annons
En annons publiceras på Ants Tech Recruiters karriärsida och/eller kundens karriärsida. Vi erbjuder även målgruppsriktad annonsering i sociala medier

Sourcing
Aktivitet för att hitta relevanta kandidater utifrån en kravprofil. Riktade personliga kontakter via forum där relevanta kandidater befinner sig, samt hantering av kandidater fram till en förstaintervju

Tips
Kandidater som kommer från konsultens eller kundens nätverk

Talent Acquisition Consultant
Konsult som arbetar ute hos våra kunder med sourcing och koordinering av processer. I vardagligt tal kallat rekryterare

Talent Acquisition Manager
Övergripande ansvarig för rekryteringsprojekt hos våra kunder. Tar intervjuer på plats hos kunder samt arbetar med coachning av våra konsulter

Dataunderlag

Dataunderlaget rymmer stor variation vad gäller de olika rollernas karaktär. Datan kommer presenteras utifrån kategorierna samtliga tillsättningar (518 stycken) och utvecklarroller (247 stycken). Vi har endast inkluderat de tillsättningar som har tillräckligt statistiskt underlag. Därav är urvalet mindre än det totala antalet rekryteringar som gjordes under år 2022.

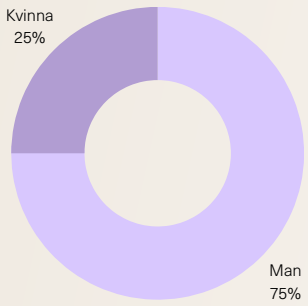
Samtliga tillsättningar
Denna kategori inkluderar alla tillsättningar som gjordes under året. Exempel på roller som ingår, utöver utvecklarroller, är Produktägare, Devops Engineers och IT-tekniker, för att nämna några.

Rekryteringar inom Executive Search (18 stycken) är inte inkluderade i denna kategori, utan presenteras med separat statistik i ett avsnitt längre fram i rapporten. Detta då rekryteringsprocessen för roller på executivenivå tenderar att vara av annan karaktär, vilket skapar grund för att analysera denna statistik separat.

Utvecklarroller
Denna kategori utgör cirka 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, JavaScript, C++ och Python.

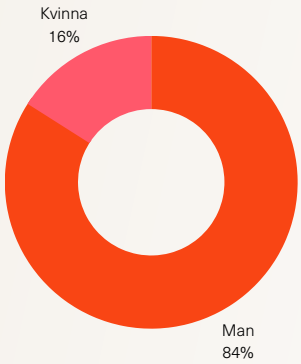
Könsfördelning



Samtliga tillsättningar

Underlaget för samtliga tillsättningar baseras på tillsättningar av 390 män och 128 kvinnor.

Till skillnad från 2021 års statistik där andelen kvinnor hade ökat från föregående år, är förändringen relativt oförändrad i jämförelse med föregående år (379 män, 121 kvinnor).



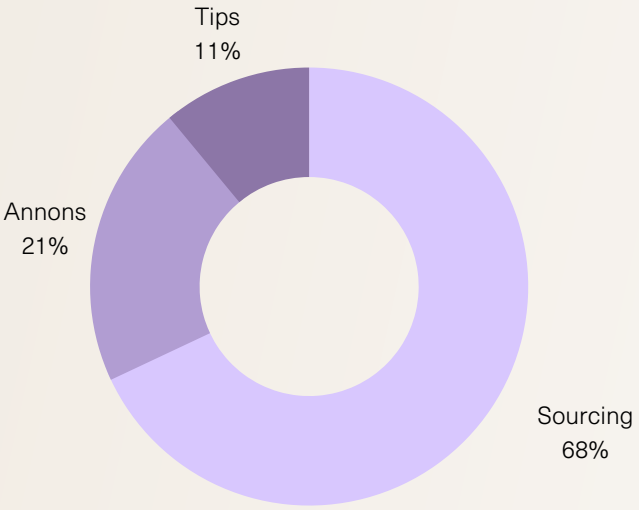
Utvecklarroller

Underlaget för utvecklarroller baseras på tillsättningar av 207 män och 40 kvinnor.

Fördelningen här emellan är relativt oförändrad sedan år 2021 (196 män, 36 kvinnor).

Tillsättningskanaler

Efterfrågan av IT-kompetens är hög på dagens arbetsmarknad. Den hårda konkurrensen ställer därmed särskilda krav på insatser vid rekrytering, och det blir avgörande att jobba innovativt med olika tillsättningskanaler för att hitta och attrahera rätt kompetens.



Samtliga tillsättningar

Fördelningen mellan tillsättningskanaler visar att majoriteten av tillsättningarna, likt föregående år, görs via sourcing och därefter annonsering.

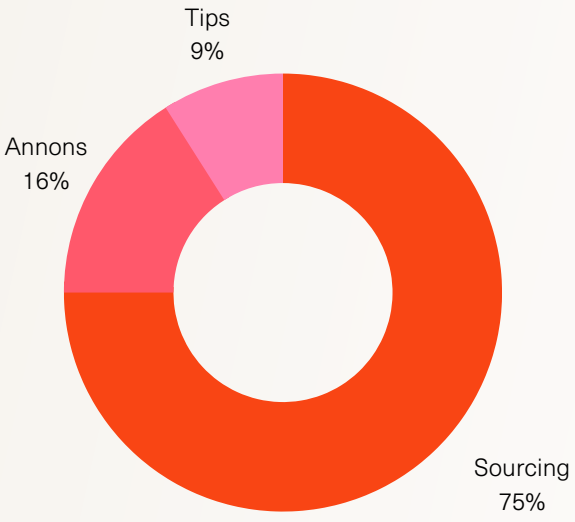
Tillsättningsgraden för tips uppgår till 11 % under år 2022, vilket är en förändring från år 2021, där den låg på 6 %.

Utvecklarroller

Fördelningen av tillsättningskanaler för utvecklarroller visar att sourcing är en viktig kanal för att nå ut till utvecklare.

Både tips och annonsering utgör en mindre andel vid rekrytering av utvecklarroller än för kategorin samtliga tillsättningar.

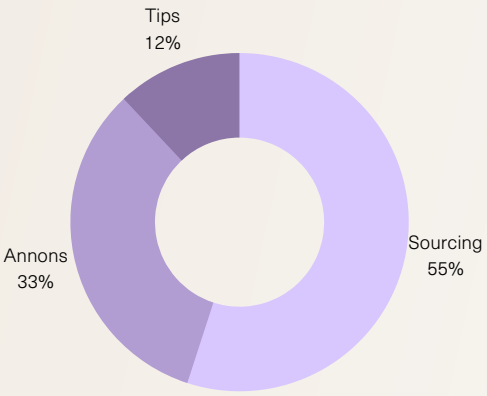
Tillsättningsgraden för tips uppgår till 9 % under år 2022, vilket är en märkbar förändring från år 2021 där den låg på 2 %.



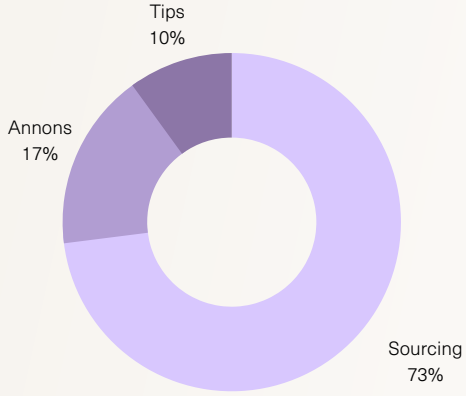
Tillsättningskanaler

Jämförelsen mellan kvinnor och män visar att kvinnor i större utsträckning tillsätts genom annons, det vill säga via en aktiv ansökan. Det gäller både för kategorin samtliga tillsättningar och utvecklarroller.

Samtliga tillsättningar

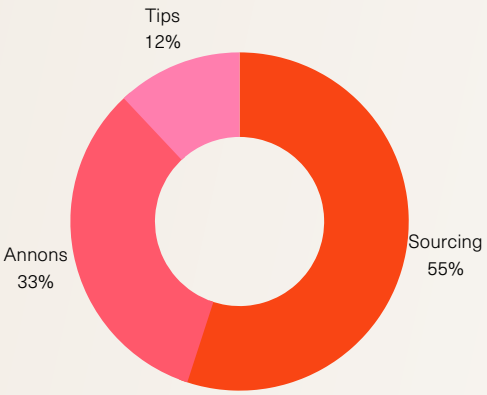


Kvinnor

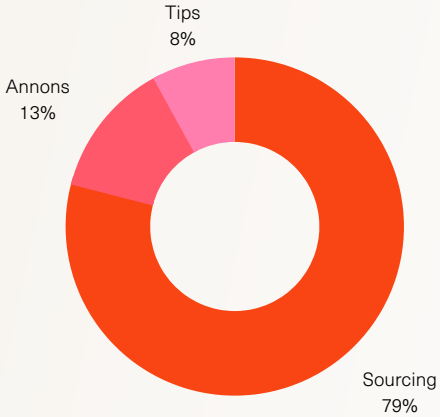


Män

Utvecklarroller



Kvinnor



Män

Nyckeltal

I följande avsnitt presenteras nyckeltal för kategorierna samtliga tillsättningar och utvecklarroller. Underlaget består av 518 rekryteringar varav 247 av dessa är utvecklarroller.

I dessa 518 rekryteringar är exekutiva roller inte inkluderat. De presenteras separat på sida 10.

Nyckeltalen bör läsas i termer av tendenser eller mönster, då det finns ett flertal olika faktorer som kan påverka enskilda processer.

Definitioner

Svarsfrekvens
Andel kandidater som svarar på kontakt genom sourcing

Intressefrekvens
Andel av de svarande kandidater som är intresserade

Antal veckor till tillsättning
Antal veckor det tar från projektets start till dess att rollen är tillsatt

Antal förstaintervjuer
Antal kandidater som bokas på förstaintervju, per tillsättning

Antal andraintervjer
Antal kandidater som bokas in på andraintervju, per tillsättning

Antal erbjudanden
Antal erbjudanden som givits per tillsättning

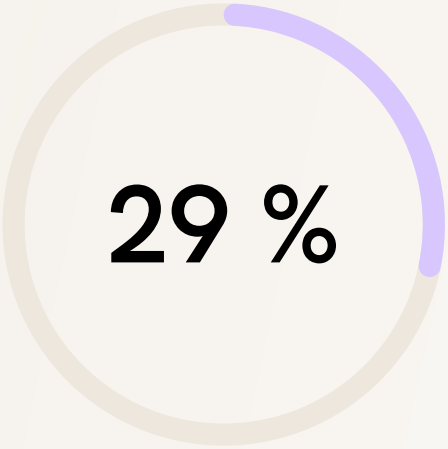
Antal sourcingtimmar
Antal timmar som läggs på att kontakta kandidater, per tillsättning

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

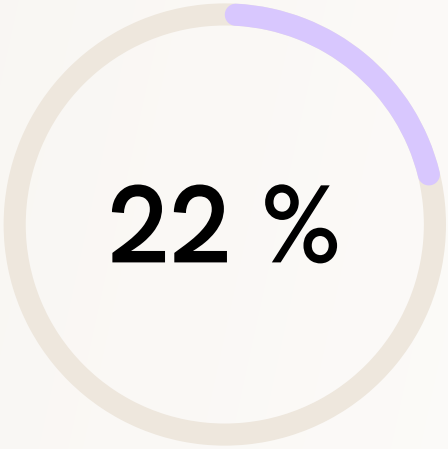
Antal timmar per bokad intervju
Hur många sourcingtimmar som krävs för varje bokad förstaintervju

Nyckeltal

Samtliga roller



Svarsfrekvens

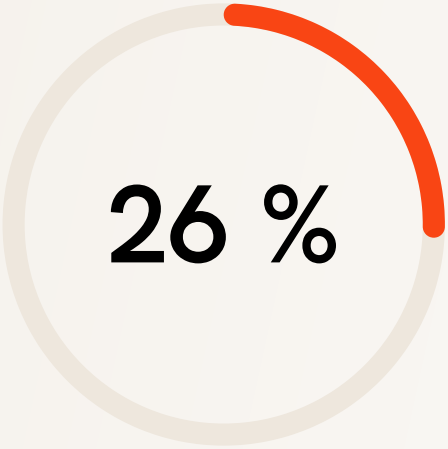


Intressefrekvens

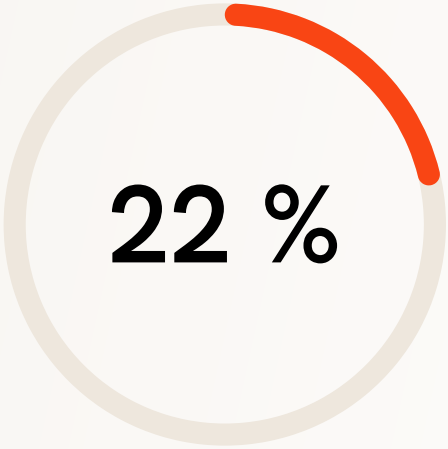
	Medelvärde	Median	STDAV
Antal veckor till tillsättning	10,5	9	5,5
Antal förstaintervjuer	5,7	5	4,2
Antal andraintervjer	2.8	2	1,8
Antal erbjudanden	1,4	1	0,6
Antal sourcingtimmar	94,3	80	59
Antal admintimmar	24,9	19	21,5
Antal timmar per bokad intervju	21,7	17,6	17

Nyckeltal

Utvecklarroller



Svarsfrekvens



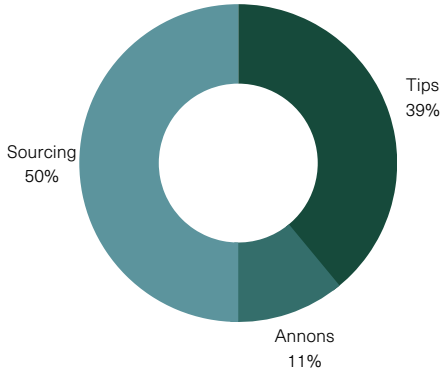
Intressefrekvens

	Medelvärde	Median	STDAV
Antal veckor till tillsättning	10,3	8,5	5,8
Antal förstaintervjuer	5,3	4,7	3,5
Antal andraintervjuer	2,7	2	1,6
Antal erbjudanden	1,4	1	0,6
Antal sourcingtimmar	104,7	89,5	58,6
Antal admintimmar	24,6	20	20,8
Antal timmar per bokad intervju	25	20,2	19

Executive

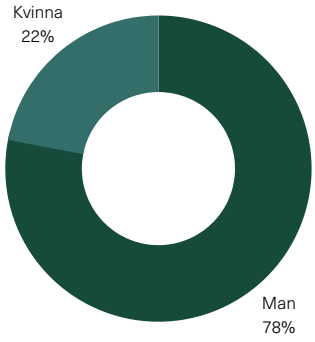
Under året har Executive Search blivit ett eget affärsområde på Ants Tech Recruiters och därav analyseras data rörande exekutiva rekryteringar separat i årets rapport. Begreppet Executive definierar vi som chefs- och ledarroller som ansvarar över ett eller flera affärsområden samt har personalansvar, budgetansvar, strategiskt ansvar eller likvärdigt åtagande.

Tillsättningskanaler



Datan visar att majoriteten av tillsättningarna under 2022 har gjorts genom sourcing, vilket är en skillnad från föregående år, där majoriteten av tillsättningarna (54 %) gjordes genom annons.

Könsfördelning



Dataunderlaget för rapporten baseras på tillsättningar av 14 män och fyra kvinnor.

Dataunderlag

Underlaget innefattar 18 rekryteringar som gjordes under år 2022 till olika ledande roller så som CTO, Head of Development och Head of Product. Det begränsade dataunderlaget bör tas i beaktning vid analys av datan.

Nyckeltal

Executive

Svarsfrekvens

Intressefrekvens

	Medelvärde	Median	STDAV
Antal veckor till tillsättning	10,5	9	4,5
Antal förstaintervjuer	6,2	6	2,2
Antal andraintervjuer	3	3	1,5
Antal erbjudanden	1,07	1	0,2
Antal sourcingtimmar	80	67	60,1
Antal admintimmar	25,6	22,5	14
Antal timmar per bokad intervju	12,2	12,9	8,2

Sammanfattning

År 2022 har varit ett händelserikt år. Under första halvan av året präglades techbranschen av både tillväxt, nyinvesteringar och ökad efterfrågan på kompetens, samtidigt som vi under andra halvan också såg nedskärningar, konkurser och fokus på lönsamhet snarare än snabb tillväxt. En skakig omvärld låg till stor grund för dessa skiftningar, med exempelvis krig i Europa, valår i Sverige, en stigande inflation och en marknadsekonomi som har varit svår att tyda.

Under år 2022 gjorde vi på Ants Tech Recruiters ca 600 tillsättningar åt våra kunder, vilket kan likställas med 2021 års siffror. Vi ser därför att det, trots ett osäkert omvärldsläge, finns ett fortsatt behov av IT-kompetens, och att kandidater forfarande har en vilja att röra på sig. Vi tror även att en förklaring till att vi lyckats rekrytera i samma takt som föregående år, kan vara att kandidatmarknaden rört på sig i samband med till exempel nedskärningar, och att duktig IT-kompetens därmed har funnits tillgänglig att rekrytera. Vi ser även, likt föregående år, att fler företag ställer om och jobbar både mer digitalt i sina rekryteringsprocesser samt erbjuder distansarbete, vilket både förkortar och kan förenkla en rekrytering.

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, som en effekt av att företag har insett att det är än mer viktigt att investera tid i hantverket sourcing, för att lyckas rekrytera IT-kompetens.

På Ants Tech Recruiters ser vi till att fortsätta utveckla vår förmåga att attrahera och rekrytera kandidater, för att bibehålla vår plats som ledande inom techrekrytering i Stockholm. Under året har vi även ökat vår närvaro i Göteborg och Malmö, samt etablerat oss i Umeå, och har därmed ökat vår kännedom kring de lokala marknaderna.

Könsfördelning

Av våra tillsättningar har könsfördelningen inte förändrats märkbart under 2022 i jämförelse med föregående år, både för samtliga tillsättningar och utvecklarroller. Anmärkningsvärt är dock att vi under år 2021 såg en markant ökning i antalet tillsättningar av kvinnliga utvecklare, och har under år 2022 lyckats bibehålla samma nivå. På Ants Tech Recruiters jobbar vi dagligen med mångfald- och jämställdhetsfrågor genom olika insatser. Exempelvis är copywriting ett viktigt verktyg för att i utformning av annonstexter och kontaktmeddelande skapa en inkluderande tonalitet. Det är något vi under 2023 kommer arbeta vidare med, i syfte att fortsatt hjälpa våra kunder att attrahera fler kvinnor samt överlag arbeta med mångfald och jämlikhet i sina organisationer.

Fortsättning

Tillsättningskanaler

Största andelen tillsättningar under år 2022 har skett genom sourcing, likt föregående år. För kategorin utvecklarroller utgör sourcing hela 75 % av tillsättningarna, och sourcing blir därmed en avgörande kanal för att lyckas rekrytera utvecklare. Tillsättningar via tips har under år 2022 ökat för både samtliga tillsättningar och utvecklarroller, med 5% respektive 7%, i jämförelse med år 2021. En förklaring till detta kan vara att kandidatmarknaden har rört på sig under år 2022 och det därmed har funnits fler arbetssökande kandidater att tipsa om.

> Tillsättningar via tips har under år 2022 ökat för både samtliga tillsättningar och utvecklarroller

Att etablera en tipskultur är ett effektivt verktyg för att hitta rätt kompetens, inte minst i osäkra tider. Det är något vi på Ants Tech Recruiters arbetar med både internt samt försöker etablera hos våra kunder.

Ungefär var femte tillsättning gjordes via annonsering under år 2022. Därmed förblir annonsering en värdefull kanal att använda i kombination med sourcing. Utmärkande för år 2022 var att 33 % utav tillsättningarna av kvinnliga utvecklare gjordes via annonsering, respektive 13 % för manliga utvecklare, det visar att annonsering är en viktig kanal för att attrahera kvinnliga utvecklare. De som väljer att använda sig av målgruppsinriktad annonsering i sociala medier, når dessutom ut till fler personer med relevanta kompetenser, särskilt de som inte aktivt söker jobb men som ändå kan vara öppna för ett jobbyte om rätt möjlighet dyker upp. För att lyckas attrahera rätt kompetens, framförallt på lång sikt, är det även värdefullt att arbeta med olika employer branding-insatser för att nå och skapa en relation med relevant kandidatmarknad.

Nyckeltal

Våra nyckeltal visar att vi i snitt la lika mycket tid för att gå i mål med en tillsättning år 2022 som vi gjorde under föregående år. Vi ser även att kunder, likt år 2021, behövde träffa i snitt sex kandidater på en förstaintervju för att lyckas med en tillsättning, både för kategorin samtliga tillsättningar och utvecklarroller. Det indikerar att vi är fortsatt träffsäkra i vårt sourcingarbete och därmed når ut till relevanta kandidater.

Något som förändrats i nyckeltalen under år 2022 är konveteringsgraderna i våra rekryteringsprocesser, alltså hur många kandidater som går vidare i varje steg. Under år 2022 gick 49 % av kandidaterna vidare från en förstaintervju, i jämförelse med år 2021 där siffran låg på 56 %. En förklaring till detta kan vara en ökad oro hos kandidater kring att byta jobb, med tanke på ett skakigt omvärldsläge. Som en effekt av det väljer kanske fler kandidater att avbryta processen efter en förstaintervju. Detta kan även speglas i att det under år 2022 krävdes 1,4 erbjudanden för en tillsättning, i jämförelse med föregående år när siffran låg på 1,3.

Nämnvärt är dock att konverteringsgraden från andraintervju till erbjudande under år 2022 låg på 49 %, i jämförelse med år 2021 när den låg på 39 %. Detta kan betyda att det finns en större benägenhet för kandidaten att potentiellt byta jobb, samt för arbetsgivaren att gå vidare med kandidaten, när en kandidat väl har gått vidare till andraintervju.

Fortsättning

Att det är fortsatt hög konkurrens om IT-kompetens speglas i våra nyckeltal för timme per bokad intervju. Under året 2022 har antalet timmar per bokad intervju ökat för både samtliga tillsättningar och utvecklaroller med två respektive fyra timmar jämfört med föregående år. Ytterligare en påverkande faktor är att svarsfrekvensen under året har minskat för samtliga tillsättningar och utvecklaroller med 4,5 respektive tre procentenheter. Även dessa förändringar kan förklaras av ett osäkert världsläge vilket resulterar i en större osäkerhet kring att byta jobb. Även förändringen av antalet veckor till tillsättning, som i år har ökat med 1,4 respektive 1,5 veckor för samtliga tillsättningar respektive utvecklarroller, kan ses som en indikator på att kandidaterna är osäkra. Att kandidater med IT-kompetens fortsatt blir kontaktade av rekryterare i stor utsträckning påverkar, även detta, nyckeltalen för år 2022.

Förändringarna i nyckeltalen kan givetvis förklaras av flera olika faktorer, enskilt eller samverkande. Det vi med säkerhet kan säga är att det kommer vara fortsatt konkurrens om kandidater på marknaden, vilket kommer göra det fortsatt utmanande att rekrytera IT-kompetens.

Executive

Under år 2022 har Executive Search utvecklats till ett eget affärsområde hos Ants Tech Recruiters vilket har inneburit förändringar i rekryteringsprocessen för denna typ av roll. Processen karaktäriseras nu av ett mer gediget researcharbete, fler stakeholders och en mer djupgående intervjuprocess än tidigare. Som sammanställningen av nyckeltalen visar har antalet veckor till tillsättning ökat till 10,5 veckor i jämförelse med föregående år där antalet veckor till tillsättning låg på åtta veckor. En förklaring till detta ligger i att en mer djupgående rekryteringsprocess med fler stakeholders involverade tar längre tid. För en vidare analys av nyckeltalen har vi år 2022 sett en trend där både kunder och kandidater tenderar att vara mer selektiva under processens gång än tidigare. Selektiviteten kan ses som en konsekvens av det osäkra omvärldsläget och har, även detta, resulterat i att antalet veckor till tillsättning har ökat. En positiv effekt av att både bolag och kandidater är mer selektiva är dock att antalet skickade erbjudanden som krävs för att rollen ska tillsättas har sjunkit från 1,79 stycken förra året till 1,07 stycken år 2022.

Av nyckeltalen kan vi även utläsa att antalet timmar per bokad intervju har sjunkit från föregående års siffra. Den har gått från på 20,5 timmar till 12,2 timmar samtidigt som både svars- och intressefrekvens har ökat i jämförelse mer föregående år. Dessa nyckeltal kan ses som en indikation på att vi har blivit mer träffsäkra i vårt sourcingarbete. Att sourcing dessutom utgör den största andelen av våra tillsättningskanaler medför att vi kan dra slutsatsen att uppsökande rekrytering är fortsatt av stor vikt för att lyckas med rekryteringar inom Executive.

Avslutning

Att investera tid i hantverket sourcing är en avgörande faktor för att lyckas med techrekrytering och det är fortfarande det tillvägagångssätt som genererar flest antal tillsättningar för samtliga kategorier.

> Vi ser att det idag ställs höga krav på att arbeta med ett helhetsgrepp kring rekrytering för att vara framgångsrik.

Vi ser att det idag ställs höga krav på att arbeta med ett helhetsgrepp kring rekrytering för att vara framgångsrik. Detta innefattar allt från innovativa lösningar kring annonsering, tipsprogram och själva rekryteringsprocessen, men även kontinuerligt arbete med företagets employer brand. Med den rådande kompetensbristen inom tech kommer företag som vågar investera och ligga i framkant inom nämnda områden vinna stora fördelar gentemot sina konkurrenter.

Trots de omständigheter som påverkat techbranschen och omvärlden under år 2022 har vi bibehållit samma rekryteringstakt som föregående år. En viktig faktor i det är att vi fortsätter att jobba kontinuerligt med att utveckla våra kompetenser inom techrekrytering, för att på så sätt bibehålla vår position på marknaden. Vi ser fram emot att fortsatt hjälpa företag bygga framgångsrika techavdelningar även under år 2023. För trots att världsläget påverkade techsektorn under år 2022, och fortsatt kommer göra under år 2023, vet vi sedan tidigare att branschen har en hög anpassningsförmåga och att framtiden bortom allt tvivel är digital.

ants

TECH RECRUITERS