



SVENSKT NÄRINGSLIV

Så rekryterar företagen

- och hur fungerar det att rekrytera via
Arbetsförmedlingen?

Maj 2024



Sammanfattning

Kompetensbristen är utbredd på den svenska arbetsmarknaden. Sju av tio företag har svårt att rekrytera medarbetare med den kompetens som behövs för verksamheten och nästan vart fjärde rekryteringsförsök misslyckas helt. Svårigheterna att hitta medarbetare, även i sämre ekonomiska tider med högre arbetslöshet, pekar på en strukturellt bristande matchning på den svenska arbetsmarknaden.

Denna promemoria redovisar svar som fler än 6 000 företag har avgett i Svenskt Näringslivs rekryteringsenkät 2023/2024. Enkätundersökningen genomfördes under oktober till november 2023 och svaren avser företagens rekryteringsförsök under den föregående sexmånadersperioden. Mer resultat ur Rekryteringsenkäten presenterades i rapporten "Kompetens - var god dröj".¹

Resultaten visar att företagen använder framför allt rekryteringsvägen informella kontakter och nätverk. Det är också den rekryteringsväg som företagen är mest nöjd med. Rekryteringsvägen sociala medier har växt kraftigt under senare år medan företagens användning av Arbetsförmedlingen som rekryteringsväg minskar. Två av tre företag som försöker att rekrytera gör det utan att inkludera Arbetsförmedlingen som sökväg.

Bland dem som har använt Arbetsförmedlingen så är det nästan två av tre företag, 64 procent, som uppger att Arbetsförmedlingen fungerade ganska eller mycket dåligt som rekryteringsväg. För informella kontakter och nätverk uppger å andra sidan fler än åtta av tio företag att rekryteringsvägen fungerade ganska eller mycket bra.

Resultaten understryker att matchningen mellan dem som söker arbetskraft och den som söker ett arbete sker ständigt på arbetsmarknaden och naturligt oftast utan inblandning av någon myndighet. Resultaten ger också stöd för en renodling av Arbetsförmedlingens uppdrag. Ett smalare och vassare uppdrag med fokus på bedömning av den arbetssökandes behov, anskaffande av tjänster, beslut om insatser och kontroll av leverantörer och arbetssökandes aktivitet. Matchningen kan lämnas till marknaden.

Patrik Karlsson

¹ Kompetens – var god dröj, Svenskt Näringsliv 2024

Innehåll

Sammanfattning.....	2
Innehåll	3
1. Rekryteringsvägar	4
2. Rekryteringsvägar som leder till rekrytering.....	8
3. Hur nöjda är företagen med de olika rekryteringsvägarna?	9
4. Effektivitet för olika rekryteringsvägar	10

1. Rekryteringsvägar

I Rekryteringsenkäten får företag som har försökt rekrytera medarbetare under de senaste sex månaderna svara på frågan om vilka rekryteringsvägar de använde. Företagen har möjlighet att uppge flera alternativ. Detta med hänsyn till att företagen kan antingen ha försökt rekrytera flera medarbetare under perioden och/eller att de har använt flera rekryteringskanaler i sina rekryteringsförsök. Många företag använder flera rekryteringsvägar och företagen använder dessutom olika rekryteringsvägar beroende på vilken kompetens de försöker rekrytera. För mer information avseende rekryteringsvägarna som inkluderas som svarsalternativ i rekryteringsenkäten, se ruta 1.

Ruta 1; Rekryteringsvägar

Annonsering; avser platsannonsering som kan ske i såväl tryckt media som på webben.

Arbetsförmedlingen; avser att företaget har försökt rekrytera antingen genom att använda myndighetens förmedlingstjänst Platsbanken eller via annan kontakt med myndigheten. Till exempel i form av samverkan kring en arbetsmarknadsutbildning, tagit emot en arbetssökande på praktik eller anställt en arbetssökande med någon form av lönesubvention.

Informella kontakter/nätverk; avser nätverksbaserad rekrytering exempelvis där någon medarbetare på företaget har en professionell relation till en annan individ, t ex medarbetare hos en branschkollega, en leverantör eller kund eller någon som tidigare arbetat eller gjort uppdrag åt företaget.

Rekryterings-/bemanningsföretag; avser rekrytering där antingen anställningen föregås av en inhyrning av en medarbetare från ett bemanningsföretag eller där sök och urvalsprocess av kandidater omhändertas av ett rekryteringsföretag på uppdrag av det anställande företaget.

Rekrytering utomlands; avser när företag rekryterar utanför Sveriges gränser. Rekrytering inom EU/EES omfattas av EU:S fria rörlighet för arbetskraft medan rekrytering från tredje land medför särskilda krav exempelvis rörande inrese- och uppehållstillstånd samt anställningsvillkor.

Samarbete med utbildningsanordnare; avser rekrytering där en utbildningsanordnare, exempelvis inom ramen för Yrkeshögskolan, samverkar med företag med rekryteringsbehov med särskilda kompetenskrav. Samverkan kan exempelvis bestå i att en viss del av utbildningen genomförs på företaget.

Sociala medier; avser webbaserade medier, där såväl företag kan kommunicera att de söker medarbetare som att enskilda individer kan kommunicera att de är öppna för jobberbjudanden.

Spontanansökan; avser där den arbetssökande initierar kontakten med arbetsgivaren och visar intresse att börja arbeta på företaget. Det är inte ovanligt att detta sker som en reaktion på att företaget på sin webbplats uppmanar individer att söka jobb hos företaget.

Annan; avser förekommande övriga rekryteringsvägar som respondenterna uppfattar inte täcks av alternativen ovan, exempelvis har "headhunter" och "praktik" nämnts i öppna svar.

De olika rekryteringsvägarna skiljer sig åt exempelvis avseende om det är någon kostnad förknippad med rekryteringsvägen eller om den medför extra administrativt arbete. Det kan konstateras att rekryteringsvägarna annonsering och rekryterings- och bemanningsföretag vanligen medför en direkt kostnad för företaget medan spontanansökan och informella kontakter och nätverk i allmänhet inte medför någon direkt kostnad. Rekryteringar utomlands, samarbete med utbildningsanordnare, Arbetsförmedlingen medför oftare tidskrävande administration i varierande omfattning.

Diagram 1; Rekryteringsvägar som företagen har prövat, 2023

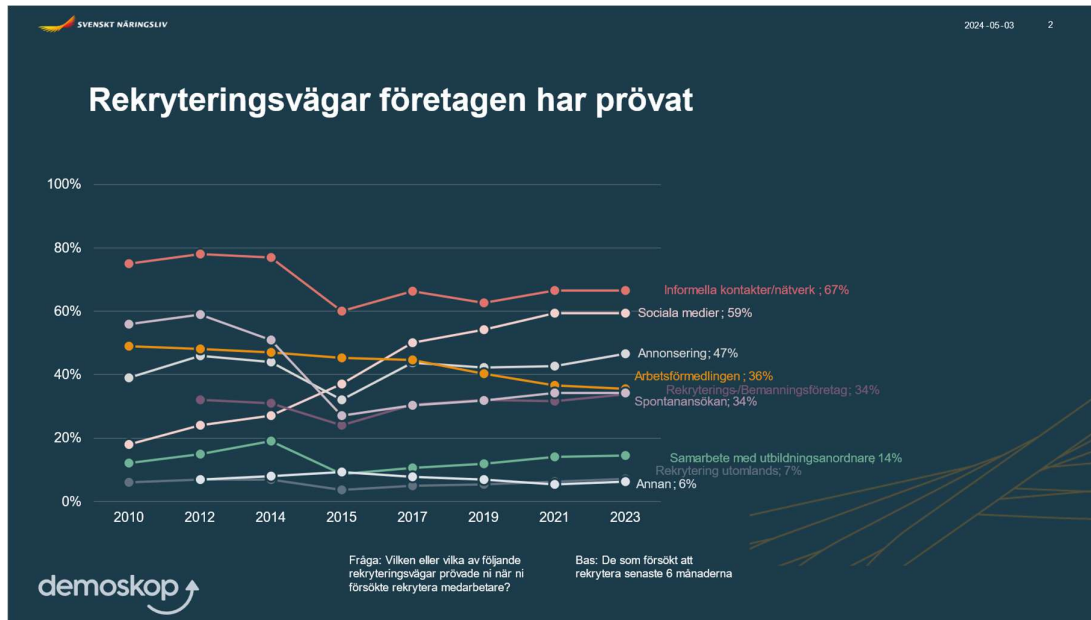


Den mest använda rekryteringsvägen är informella kontakter och nätverk följt av sociala medier och annonsering. 2 av 3 företag uppger att de har försökt rekrytera medarbetare via informella kontakter och nätverk. Det är ungefär en tredjedel av företagen som på något sätt använder rekryterings- eller bemanningsföretag medan knappt 1 företag av 10 har försökt rekrytera medarbetare utomlands.

Rekryteringsenkäten har genomförts sedan i slutet av 1990-talet. Därmed har Svenskt Näringsliv tillgång till relativt långa tidsserier vilket ger goda möjligheter för att observera förändringar i företagets rekryteringsmönster. Hur företagets användande av de olika rekryteringsvägarna har förändrats över tid återges i diagram 2. Där framgår bland annat att rekryteringsvägen Informella kontakter och nätverk har varit den mest använda över tid. Användandet av sociala medier som rekryteringsväg har ökat avsevärt under perioden.

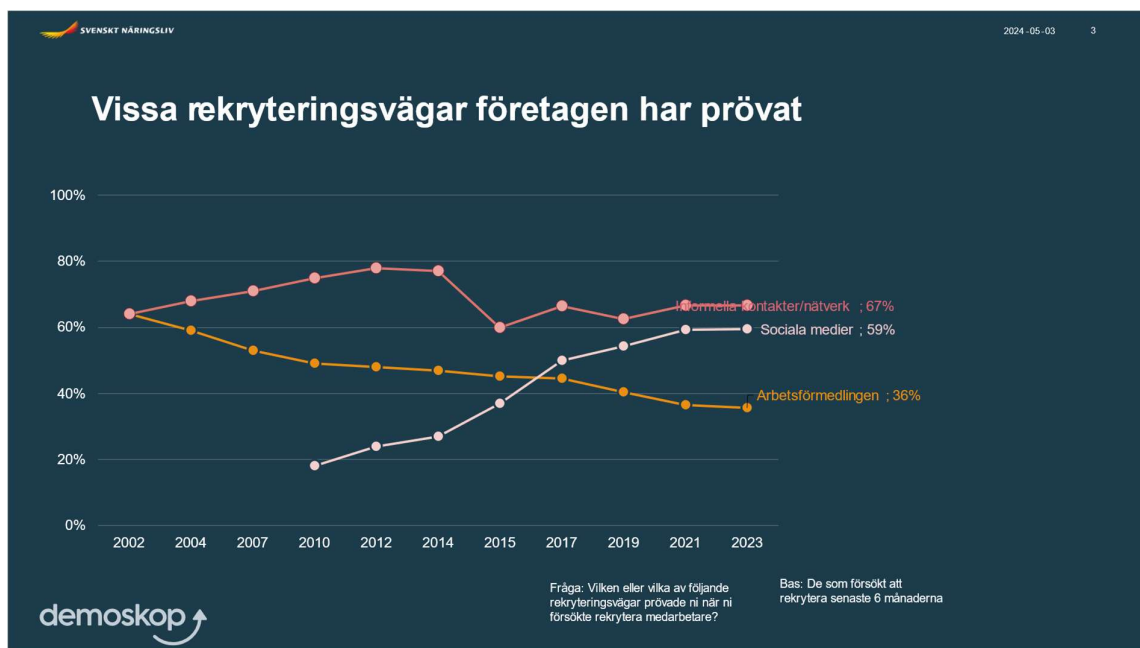
Företagens användning av Arbetsförmedlingen som rekryteringsväg har utvecklats i motsatt riktning. Av diagram 2 framgår att andelen företag som har försökt att rekrytera medarbetare via Arbetsförmedlingen har minskat från 49 procent år 2010 till 36 procent år 2023. Resultaten visar också att företag som har försökt rekrytera medarbetare utan särskilda utbildningskrav i högre utsträckning har försökt rekrytera att rekrytera medarbetare via Arbetsförmedlingen.

Diagram 2; Rekryteringsvägar som företagen har prövat, 2010 – 2023



I diagram 3 redogörs särskilt för rekryteringsvägarna informella kontakter/nätverk, sociala medier och Arbetsförmedlingen över en längre tidsperiod. Diagrammet visar att företagens användande av informella kontakter och nätverk som rekryteringsväg ligger stadigt på höga nivåer. Andelen företag som använder Arbetsförmedlingen som rekryteringsväg har sedan 2002 kontinuerligt minskat från 64 procent till 36 procent, vilket nästan motsvarar en halvering. 2010 var första året som svarsalternativet "sociala medier" inkluderas i rekryteringsenkäten och sedan dess har företagens användande av sociala medier som rekryteringsväg ökat.

Diagram 3; Vissa rekryteringsvägar som företagen har prövat, 2002 – 2023



Rekryteringsmönstren skiljer sig även mellan branscher och storlek på företag. Avseende branscher kan noteras att företag inom vissa tjänstenärings, hotell- och restaurang och handel använder Arbetsförmedlingen i något

högre grad. Medan företag inom branscherna, transport, industri/tillverkning och bygg använder Arbetsförmedlingen i lägre grad. Hur företagets storlek påverkar användningen av rekryteringsvägar visas i tabell 1. Notera att större företag genomför fler rekryteringar än mindre företag och därmed är det fler större företag som har angett att de har använt flera olika rekryteringsvägar, vilket måste beaktas när resultaten studeras fördelat på företagets storleksnivå.

I tabell 1 framgår vissa rekryteringsvägar används avsevärt mindre bland mindre företag och vice versa av större företag. Rekryteringsvägen sociala medier liksom annonsering används i mycket hög utsträckning av stora företag, men i avsevärt mindre omfattning av de mindre företagen. På samma sätt använder större företag rekryterings- och bemanningsföretag i avsevärt högre utsträckning än de mindre företagen. Andra rekryteringsvägar såsom informella kontakter och nätverk samt spontanansökan är mindre beroende av företagets storlek.

Tabell 1; Företag som har använt olika rekryteringsvägar, fördelat på antal anställda, procent.

Bas; Företag som har försökt att rekrytera						
Fråga; Vilken eller vilka av följande rekryteringsvägar prövade när ni försökte rekrytera medarbetare?						
Antal anställda	Alla	1–4	5–9	10–49	50–249	250 el fler
Arbetsförmedlingen	36	31	35	35	40	42
Sociala medier	59	46	54	58	73	84
Annonsering	47	28	37	46	66	82
Rekryterings- /Bemanningsföretag	34	15	19	35	53	70
Informella kontakter/nätverk	67	61	69	65	70	72
Spontanansökan	34	31	27	35	42	41
Samarbete med utbildningsanordnare	14	9	14	13	22	25
Rekrytering utomlands	7	5	6	6	9	17
Annan, nämligen	6	10	7	6	4	7

2. Rekryteringsvägar som leder till rekrytering

Företagen använder olika rekryteringsvägar för att maximera chanserna att hitta lämpliga kandidater. Företagen kan dessutom ha ett intresse av att, för en bredare målgrupp, synliggöra att de expanderar i marknadsföringssyfte. Detta kan i synnerhet vara en faktor vid användandet av rekryteringsvägar som är publika, såsom annonsering och sociala medier. Vid användning av andra rekryteringsvägar, som informella kontakter och nätverk och rekrytering via rekryterings- och bemanningsföretag, sker rekryteringsprocessen utan publik exponering. Detta perspektiv har viss betydelse vid en analys av relationen mellan andelen som har använt en rekryteringsväg och andelen som har lyckats rekrytera via en rekryteringsväg.

Diagram 4 redovisar företagens användande av rekryteringsvägar och andelen företag som har lyckats rekrytera medarbetare per rekryteringsväg. Diagrammet visar på en väsentlig differens mellan andelen som har använt en rekryteringsväg och andelen företag som har lyckats rekrytera medarbetare via samma rekryteringsväg. Det förklaras av två faktorer. För det första att företagen använder flera rekryteringsvägar samtidigt och för det andra att ungefär var fjärde rekryteringsförsök helt misslyckas.

Diagram 4; Rekryteringsvägar som företagen har prövat och som har lett till rekrytering



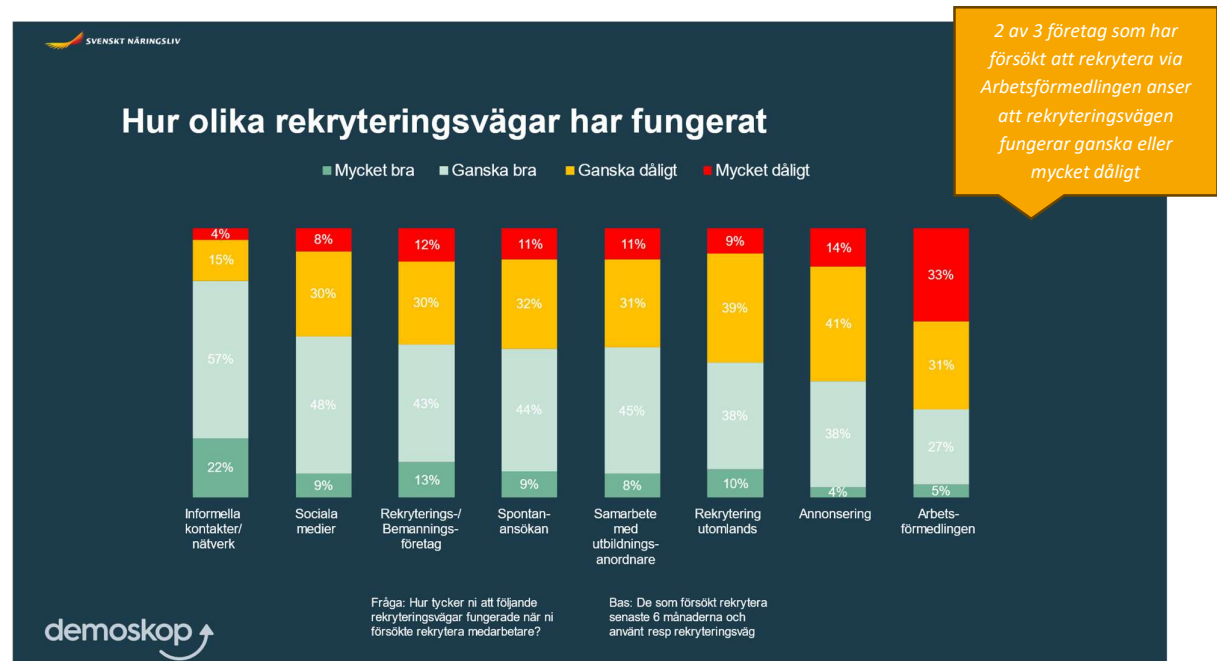
Högst andel rekryteringar sker vid användande av rekryteringsvägen informella kontakter och nätverk tillsammans med användandet av rekryterings- och bemanningsföretag. Det kan vidare konstateras att rekryteringsvägen annonsering har jämförelsevis låg effektivitet. Diagrammet visar också att 14 procent av företagen som har lyckats rekrytera medarbetare har rekryterat åtminstone en medarbetare genom Arbetsförmedlingen.

3. Hur nöjda är företagen med de olika rekryteringsvägarna?

Företagen ombeds även svara på hur de rekryteringsvägar som de har prövat har fungerat. Det finns ett samband mellan nöjdheten med rekryteringsvägarna och i vilken utsträckning företagen har varit framgångsrika i att rekrytera medarbetare via de olika rekryteringsvägarna. Högst andel som svarar att rekryteringsvägen har fungerat mycket bra respektive ganska bra anges av företagen som har använt rekryteringsvägen informella kontakter och nätverk. Nära 8 av 10 av företagen anger att den rekryteringsvägen har fungerat mycket eller ganska bra. Därefter följer rekryteringsvägen sociala medier och rekryterings- och bemanningsföretag där drygt hälften av företagen anser att rekryteringsvägen har fungerat bra eller mycket bra.

Betydligt färre är nöjda med Arbetsförmedlingen. Endast fem procent av företagen som har använt Arbetsförmedlingen anger att den har fungerat mycket bra. Ytterligare 27 procent anger ganska bra, 31 procent anger ganska dåligt och 33 procent anger mycket dåligt. I jämförelse med de övriga rekryteringsvägarna är det i synnerhet den höga andelen som anger mycket dåligt som sticker ut för Arbetsförmedlingen. Andelen som anger mycket dåligt är mer än dubbelt så hög för Arbetsförmedlingen än för någon annan rekryteringsväg.

Diagram 5; Hur olika rekryteringsvägar har fungerat



4. Effektivitet för olika rekryteringsvägar

Valet av rekryteringsväg har stor betydelse för om företagen lyckas rekrytera medarbetare med den kompetens som behövs. I diagram 6 framgår att effektiviteten varierar väsentligt mellan de olika rekryteringsvägarna. Högst effektivitet återfinns i rekryteringsvägen informella kontakter och nätverk följt av rekryterings- och bemanningsföretag. När företagen använder informella kontakter och nätverk leder det i 6 av 10 fall till att medarbetare rekryteras via den rekryteringsvägen.

Rekryteringseffektiviteten i informella kontakter och nätverk är dubbelt så hög som rekryteringsvägen Arbetsförmedlingen som har lägst effektivitet. När företagen försöker rekrytera via Arbetsförmedlingen så är det bara i 3 av 10 fall som företagen lyckas rekrytera medarbetare via den rekryteringsvägen.

Diagram 6; Effektivitet för olika rekryteringsvägar

