

Rekrutterings- analysen 2024

*Tak til de tusindvis af virksomheder,
offentlige organisationer og ledere, der gennem
årene har bidraget med deres erfaringer og viden.
Vi kunne ikke have gjort det her uden jer.*

Rekrutteringsanalysen 2024

ISSN: 2596-4976 (online)

ISBN 978-87-996896-1-3

Udgivet af Konsulenthuset

ballisager

Redaktion:

Morten Ballisager

Thomas Østergaard

Kristoffer Vindum

Jørgen Carstens

Tryk:

GET LABELS ApS

Adresse:

Søren Frichs Vej 40A, 1. sal

8230 Aabyhøj

Tlf. 70 29 40 50

info@ballisager.com

www.ballisager.com

Forord

Arbejdsmarkedet slår rekorder. Aldrig har så mange været inkluderet i arbejdsstyrken. Ledigheden holder sig under 3%.

Selvom ledigheden er lav, så er det stadig en hård proces at være "udenfor". Det er nok endnu mere mentalt udfordrende at være jobsøger, når mantraet igen og igen lyder: "Mangel på arbejdskraft".

Med rekrutteringsanalysen vil vi hjælpe jobsøgerne med at finde et oplyst fodfæste i processen. Vi prøver at vise den rette vej tilbage til jobmarkedet ved hjælp af data og indsigt fra dem, der rekrutterer.

Rekrutteringsanalysen er i bund og grund en hånds-rækning til jobsøgerne. Den udpeger muligheder og åbninger.

God læselyst.



Morten Ballisager
Bestyrelsesformand, Konsulenthuset ballisager

Indhold

●	Forord	3
●	Baggrund	5
●	Executive Summary	8
●	1 Rekrutteringskanaler i 2024	12
●	2 Uopfordret jobsøgning	18
●	3 Det gode CV	22
●	4 5 hurtige om unge, seniorer og udlændinge	26
●	5 Foretrukne kandidategenskaber	32
●	6 Samarbejdet om ledige	37
●	7 Øvrige emner	44

Baggrund

Konsulenthuset ballisager har igen i 2024 gennemført den årlige rekrutteringsanalyse for at undersøge virksomheder og offentlige organisationers rekrutteringsprocesser, holdninger og præferencer.

Her kan du læse om forudsætningerne for analysen.

Spørgeskemaet, der ligger til grund for Rekrutteringsanalysen 2024, blev i maj 2024 udsendt til 2.661 virksomheder.

1.122 virksomheder og offentlige organisationer har svaret, hvilket giver en meget tilfredsstillende svarprocent på 42%. Private virksomheder står for størstedelen med 75% af besvarelserne.

Respondenterne er fordelt således på organisationstyper:

Tabel 1

Organisationstype	Procent
Offentlig	25%
Lille privat virksomhed (1-49 ansatte)	22%
Stor privat virksomhed (50 ansatte eller derover)	53%

Respondenterne er fordelt således på køn:

Tabel 2

Køn	Procent
Mand	35%
Kvinde	64%
Andet	0%

Respondenterne er fordelt således på alder:

Tabel 3

Alder	Procent
18-34 år	13%
35-50 år	36%
50+ år	51%

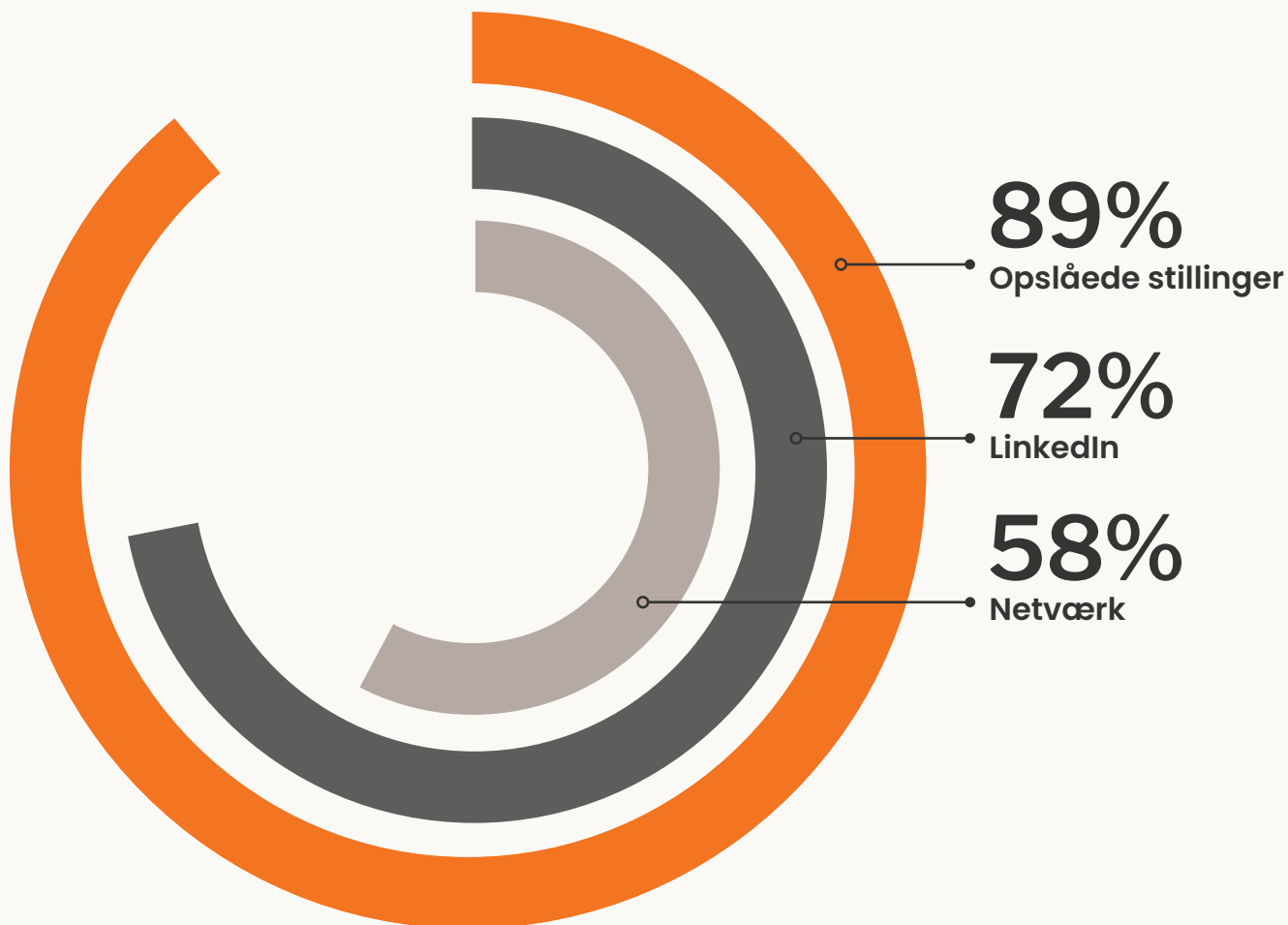
Af tabel 3 fremgår det, at overvægten af vores respondenter er 50+ år med 51%. 36% af vores respondenter er 35-50 år, mens den yngste gruppe fra 18-34 år er repræsenteret med 13% i analysen. Vi vurderer, at aldersfordelingen repræsenterer den reelle aldersfordeling iblandt rekrutteringsansvarlige vældig fint.

Spørgeskemaet indeholdt i alt 36 spørgsmål. Det bemærkes, at nogle tabeller ikke giver en samlet svarprocent på 100, da procenterne for hver enkelt svarmulighed er rundet af til nul decimaler.

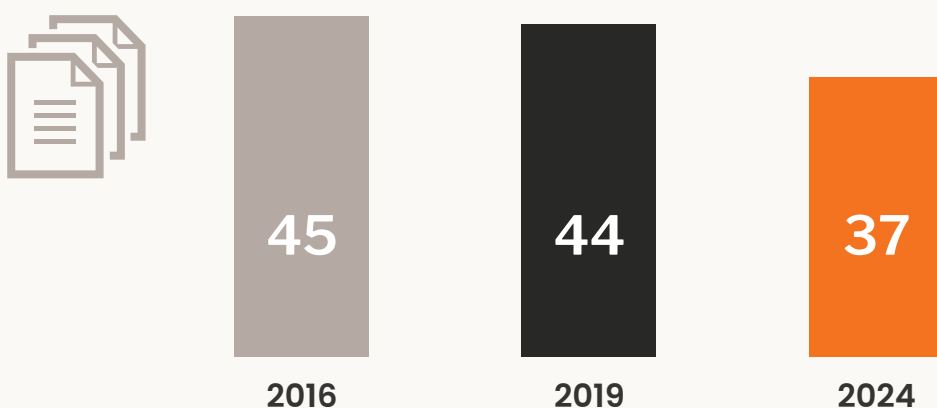
Vi bruger begrebet virksomheder om både offentlige organisationer og private virksomheder i analysen. Vi bruger desuden både rekrutteringsansvarlige og rekrutterere som begreber i analysen - begge begreber dækker over vores i alt 1.122 respondenter.

Rekrutteringskanaler

De **tre mest anvendte** rekrutteringskanaler i 2024:



Hvor mange ansøgninger er der i gennemsnit modtaget ved seneste ansættelse?



**47%**

svarer, at ved uopfordret jobsøgning er den bedste indgang på tværs af både det offentlige og det private en mail direkte til ansættende leder.

De tre vigtigste elementer, der oftest savnes i CV'et

**47%**

Resultater i tidligere job

46%

Eksempler på udførte opgaver

44%

Overskuelig opsætning

De tre mest attraktive karaktertræk hos potentielle medarbejdere

66%

Nysgerrighed

55%

Selvindsigt

41%

Initiativrighed

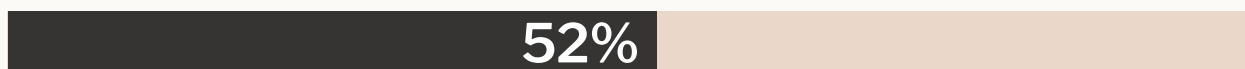


Andelen der indenfor det seneste år har **samarbejdet om ledige** med enten jobcentret eller "anden aktør" (såsom ballisager).

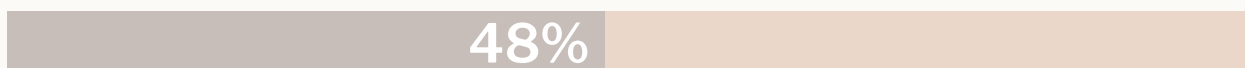
Hvordan bruger jobsøgeren sin tid mest effektivt?



Vær mere omhyggelig med CV og evt. ansøgning



Brug mere tid på at forstå din egen motivation



Brug mere tid på at forstå dig selv og dine kompetencer

Arbejdspladserne er splittede i spørgsmålet om, hvorvidt det er muligt at få et job hos dem, hvis man kun kan tale engelsk

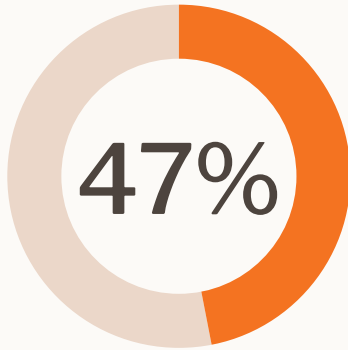


svarer "det kan man sagtens" eller "det er muligt"

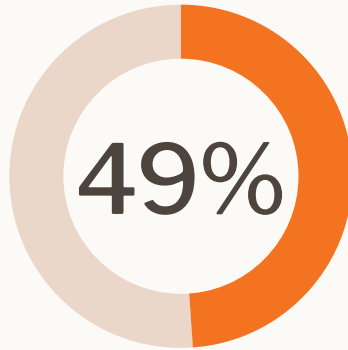


svarer "det er svært" eller "det kan man ikke"

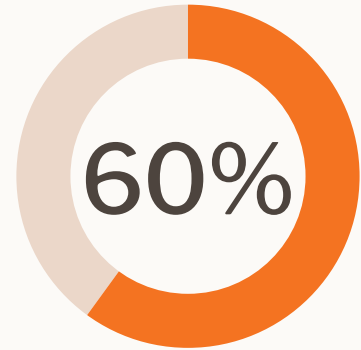
Hvilke strategiske udfordringer kendetegner organisationstyperne?



Det offentlige:
"at sikre trivsel
på arbejdet"



Små private:
"at få styrket
omsætningen"



Store private:
"at finde de rette
medarbejdere"

Hvis en kandidat ikke har den ønskede erhvervserfaring, så svarer 68%, at det næstbedste er "en person, der virker motiveret for at lære nyt".



A large light beige circle containing a grey icon of three people and the text "45%" in orange.

peger på, at når personer med udenlandsk klingende navne har sværere ved at få job end andre, så skyldes det, at "de møder fordomme". Det er blot 30%, der angiver, at det skyldes "bekymring for sproglige barrierer".



1. TEMA

Rekrutteringskanaler i 2024

Hvilke kanaler bruger virksomhederne og
de offentlige organisationer, når de skal ansætte?

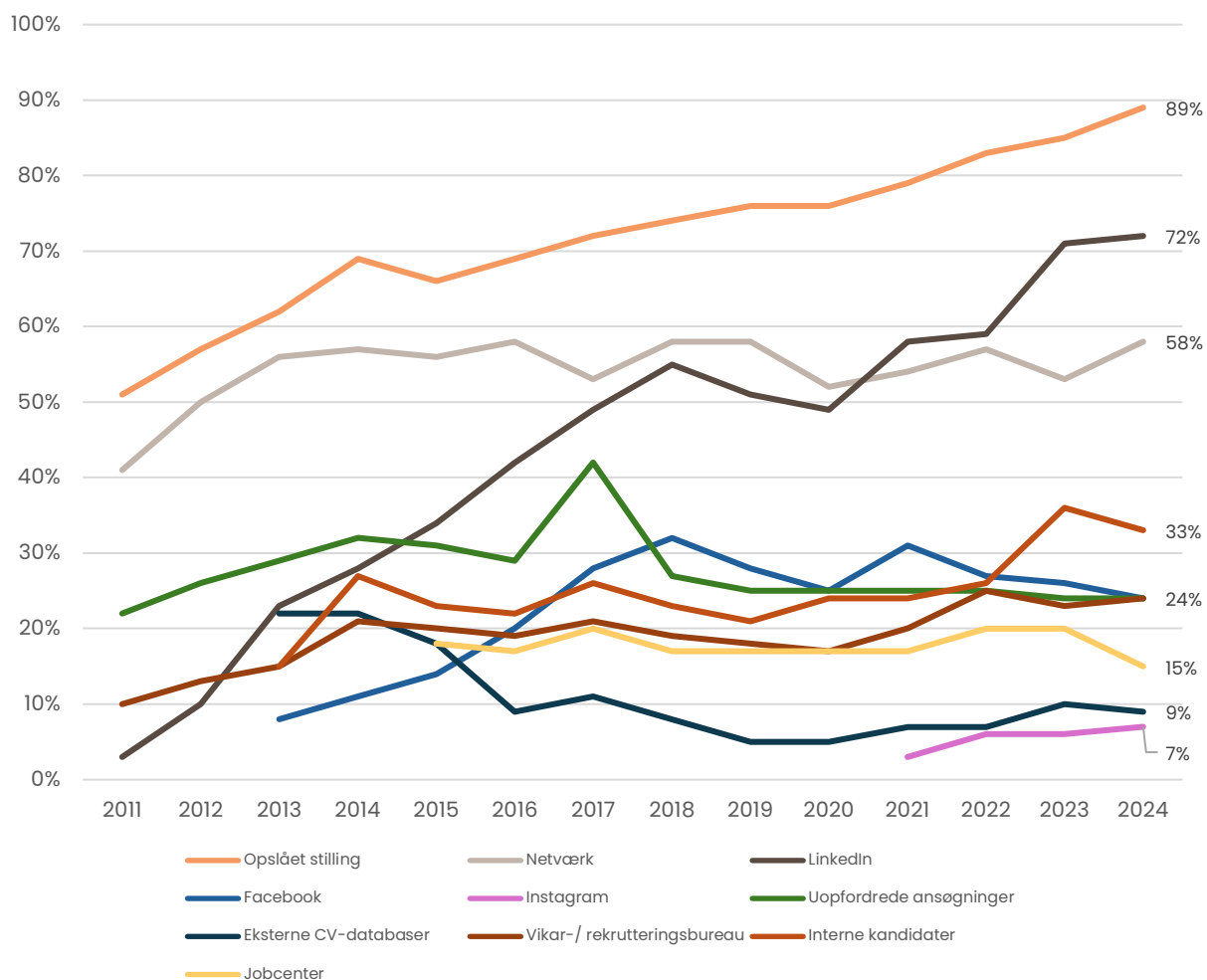
Rekrutteringskanaler i 2024

For 14. år i træk har vi undersøgt, hvilke rekrutteringskanaler virksomheder og offentlige organisationer har brugt ved den seneste ansættelse. Formuleringen af spørgsmålet har alle år været den samme, og derfor kan vi formode, at forskelle i svarene viser reelle ændringer i brugen af kanaler til at finde nye medarbejdere.

Figur 1

Hvilke kanaler foretrækker virksomhederne, når de skal ansætte?

Respondenterne havde mulighed for at give flere svar.



BEMÆRK

Opslåede stillinger ser ud til at blive mere og mere anvendte. Er det et udtryk for, at færre jobs bliver besat via det "det usynlige job-marked"? Det kan vi ikke entydigt konkludere. Med sociale mediers øgede anvendelse indenfor rekruttering opstår der nye muligheder for at opslå jobs i gråzonen mellem synligt og usynligt – eksempelvis gennem private profiler på sociale medier.

Jobcentrene anvendes mindre end tidligere og har i vores måleperiode aldrig tidligere ligget så lavt.

LinkedIn fortsætter sin vækst og nærmer sig en anvendelsesgrad på ¼ af alle rekrutteringsprocesser.

Rekrutteringskanaler 2024: Organisationstype

Tabel 4

Hvilke kanaler brugte I ved seneste ansættelse?

(Respondenterne havde mulighed for at give flere svar)

	Total	Små private	Store private	Offentlig
Opslået stilling	89%	71%	92%	98%
Netværk	58%	63%	68%	34%
Uopfordrede ansøgninger	24%	25%	31%	9%
LinkedIn	72%	66%	78%	64%
Facebook	24%	26%	24%	21%
Instagram	7%	6%	7%	6%
Eksterne CV-databaser	9%	9%	11%	5%
Vikar-/rekrutteringsbureau	24%	20%	33%	9%
Interne kandidater	33%	12%	44%	29%
Jobcenter	15%	15%	15%	16%

BEMÆRK

Den største forandring hos de små private er, at brugen af jobcentre er mere end halveret siden sidste måling - fra 31% til 15%.

Største forandring hos de store private er, at de skruer op for brug af netværk - fra 60% til 68%.

Største forandring hos de offentlige arbejdsgivere er en vækst på 5%-point i brugen af LinkedIn - fra 59% til 64%.

Tabel 5

Hvilke kanaler brugte I ved seneste ansættelse?

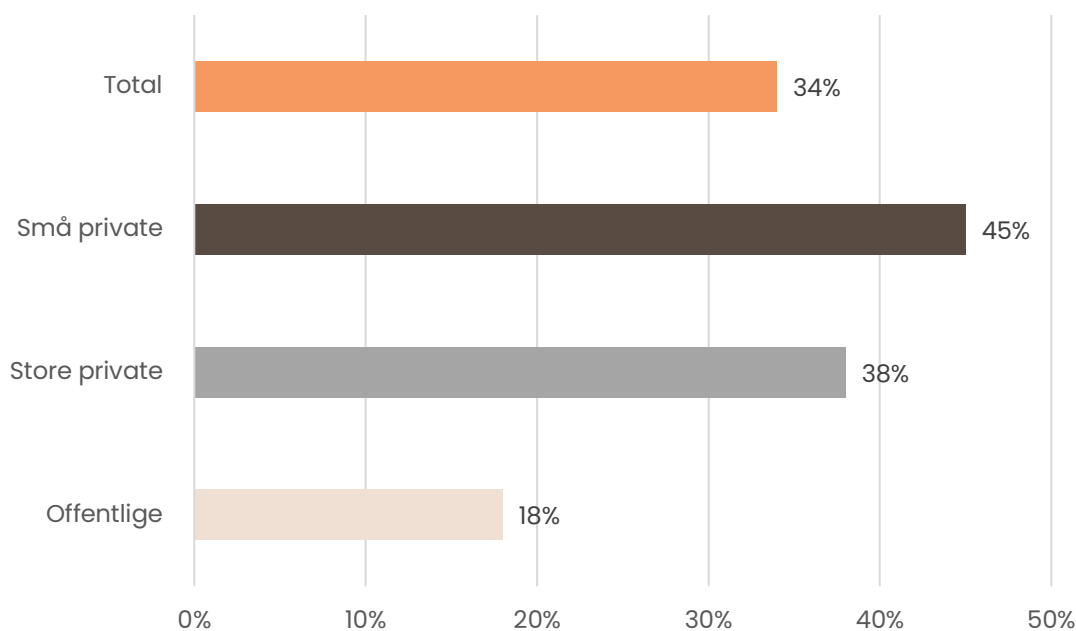
Fordelt ud på "Hvilken profil var der tale om ved seneste ansættelse?"

	Total	Leder	Funktionær, akademiker	Funktionær, ikke- akademiker	Timelønnet (faglært og ufaglært)
Opslået stilling	89%	97%	90%	88%	75%
Netværk	58%	60%	63%	51%	53%
Uopfordrede ansøgninger	24%	19%	22%	21%	42%
LinkedIn	72%	84%	78%	66%	47%
Facebook	24%	19%	19%	26%	41%
Instagram	7%	6%	7%	5%	11%
Eksterne CV-databaser	9%	14%	10%	8%	6%
Vikar-/rekrutteringsbureau	24%	32%	25%	21%	15%
Interne kandidater	33%	43%	36%	25%	26%
Jobcenter	15%	12%	12%	17%	25%

Vi har spurgt de forskellige virksomheder og offentlige organisationer, om de i seneste proces har opsøgt kandidater (i modsætning til "bare" at afvente kandidater). Her viser sig en vis forskel på de forskellige organisationstyper.

Figur 2

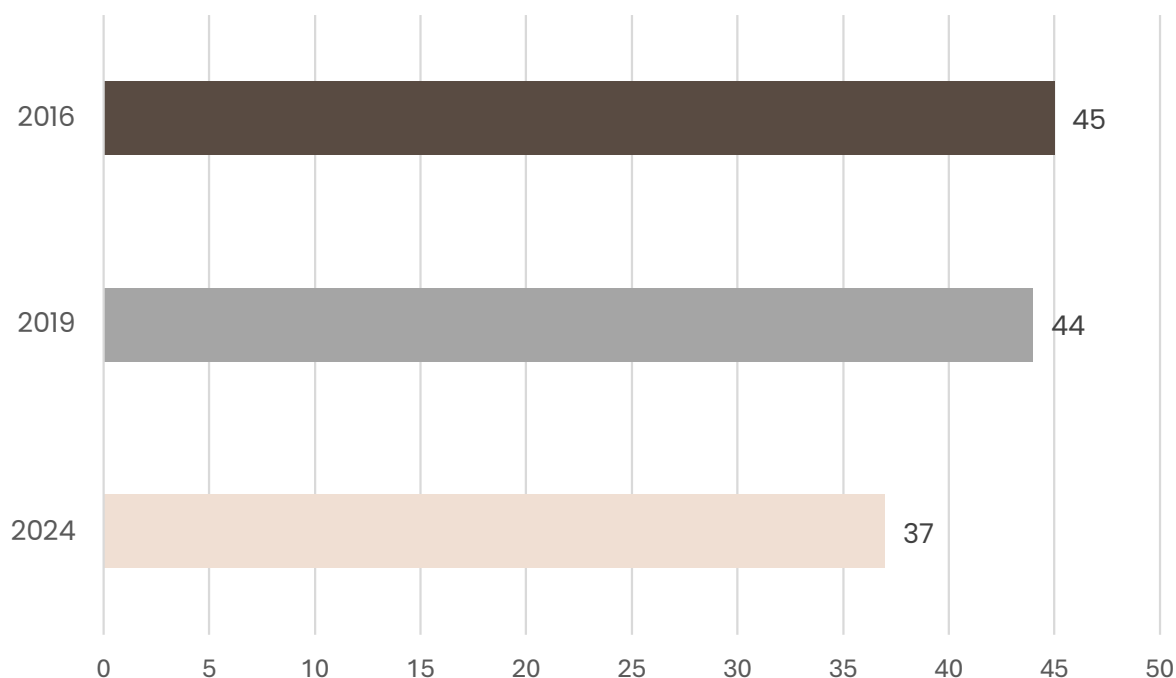
I så mange processer opsøger virksomheden selv kandidater:



Figur 3

Hvor mange ansøgninger er der i gennemsnit modtaget ved seneste ansættelse?

Det har vi målt i 2016, 2019 og 2024. Når vi ser på et vægtet gennemsnit af responserne, så registreres en vis udvikling.



Gode råd fra de rekrutteringsansvarlige

Vi har spurgt en række rekrutteringsansvarlige om gode råd til dig, der er jobsøger, på baggrund af tallene fra denne analyse.

Hvis du skal give ét råd til jobsøgere om deres adfærd på LinkedIn, hvad skulle det så være?



**Trine Lilja
Lützhøft**

Head of People,
Q8 Danmark



Få opdateret din profil, der øverst beskriver dig, med de ord, der bedst beskriver dine kompetencer, værdier, mål og personlighed.

Vær opmærksom på, at rekrutteringspartnere søger på specifikke ord, hvor du kan komme med i søgefeltet, hvis du sikrer, at du har været crisp på de ord, der også bringer dig hen i det job, du ønsker.



**Julie Lindberg
Hollegaard**

Chief People
and Culture
Officer, Visma
Dataløn



Aktivitet på LinkedIn kan gøre en kæmpe forskel, hvis du er på udkig efter dit næste job. Netværk is king! Hvis det er svært at trykke post på eget opslag, så start med at kommentere på andres. Det giver synlighed og kan skabe relationer og gode dialoger.

Hvis du laver dit eget opslag, så vær autentisk og menneskelig. Ingen gider læse mere AI-genereret indhold uden sjæl.



Thomas Birk
Lead Talent
Acquisition
Specialist, Veo



Brug det til at netværke.

Søg alumner og brug virksomhedsprofiler for at lede efter personer at række ud til.

Der er virkelig mange muligheder for at finde interessante mennesker og få dem i tale.



2. TEMA

Uopfordret jobsøgning

Uopfordret jobsøgning er ifølge virksomhederne med i hver fjerde rekrutteringsproces (24%). Det kan derfor være en god idé at supplere sin jobsøgning med uopfordrede henvendelser.

Vi har fokuseret en del af vores nysgerrighed på de uopfordrede henvendelser i årets rekrutteringsanalyse. I øvrigt kan vi se, at de unge rekruttere kigger mere i puljen af "uopfordrede henvendelser" (33%) end de mere modne rekruttere gør (23%).

Uopfordret jobsøgning

Den bedste indgang ser ud til at være "mail direkte til ansættende leder".

Tabel 6

Hvilke indgange giver de bedste chancer for at få et job via en uopfordret jobhenvendelse hos jer?
(Sæt op til tre krydser)

	Total	Små private	Store private	Offentlig
Mail direkte til ansættende leder	47%	58%	44%	44%
Mail til firmaets mail	15%	30%	13%	7%
Mail til HR-ansvarlige	24%	24%	32%	8%
Mail til en bekendt i organisationen	21%	22%	25%	10%
Telefon direkte til ansættende leder	29%	26%	30%	30%
Telefon til hovednummeret	2%	4%	1%	1%
Telefon til HR-ansvarlig	7%	5%	11%	3%
Telefon til en bekendt i organisationen	12%	12%	14%	7%
Personligt fremmøde	10%	17%	6%	11%
Andet/uddyb evt.	26%	10%	26%	40%

Hyppigst nævnte indgange for uopfordrede ansøgninger under "Andet/uddyb":

Karriereside/rekrutteringsportal:

Mange virksomheder foretrækker at modtage uopfordrede ansøgninger via deres officielle karriereside eller rekrutteringsportal. Det sikrer, at ansøgningerne bliver registreret og behandlet korrekt.

Netværk og anbefalinger:

Anbefalinger fra nuværende medarbejdere eller netværk bliver ofte nævnt som en effektiv indgang. Personlige relationer og netværksmøder spiller en stor rolle.

LinkedIn:

Kontakt via LinkedIn, især direkte beskeder til ansættende leder eller HR-medarbejder, nævnes også ofte.

Vi har også interesseret os for, hvordan man gør indtryk via en uopfordret henvendelse.

Tabel 7

**Den dygtigste person du har ansat via en uopfordret ansøgning/henvendelse
- hvordan gjorde vedkommende indtryk på dig?**
(Respondenterne havde mulighed for at give flere svar)

	Total	Kvinder	Mænd
Jeg har aldrig ansat en "uopfordret ansøger"	24%	24%	26%
Vedkommende var heldig med sin timing	43%	46%	38%
Der var noget optimisme og motivation, som gjorde positivt indtryk	33%	30%	39%
Der var en skarp præsentation af match mellem kompetencer og vores behov	26%	28%	24%
Vedkommende havde imponerende indblik i vores organisation	7%	7%	6%
Jeg fik vedkommende varmt anbefalet af andre	22%	21%	24%

Tabel 8

Hvis man nu medsender en kort videopræsentation uden, at I har bedt om det, vil du så være tilbøjelig til at se den?

	Total	Små private	Store private	Offentlig
Ja, helt sikkert	48%	57%	47%	43%
Ja, hvis tiden er til det	42%	35%	44%	43%
Nej	10%	8%	9%	14%

BEMÆRK

Den mest effektive kanal i forbindelse med uopfordret jobhenvendelse er mail direkte til den ansættende leder. Så vidt muligt udenom HR- og frontdesk-medarbejdere. Det næstbedste er et telefonopkald til lederen. Her vil en kombination af mail og telefon være en god løsning.

Heldig timing er den primære baggrund for, hvordan en uopfordret henvendelse får effekt.

Kun ¼ har aldrig ansat en "uopfordret ansøger".

Der er stor tilbøjelighed til at se en fremsendt videopræsentation. Det kan for jobsøgere være en genvej til opmærksomhed. Det er særligt SMV'erne, der er nysgerrige på en fremsendt video.

Gode råd fra de rekrutteringsansvarlige

Vi har spurgt en række rekrutteringsansvarlige om gode råd til dig, der er jobsøger, på baggrund af tallene fra denne analyse.

Hvad er dit bedste råd, hvis man uopfordret kontakter den ansættende leder med henblik på at få et job?



**Didde Nonbo
Kristiansen**
Global HR
Director, Ege
Carpets



Du skal gøre dig klart, hvad du søger og hvordan du ser dig selv kunne bidrage til organisationen/forretningen. Jeg har haft flere, som har sagt, at de søger job og at de kan lidt af hvert, så jobbet har ikke været afgørende – hvilket ikke giver det bedste indtryk.

Så man skal være skarp på, hvilken rolle/funktion man søger, hvorfor det lige præcis er denne virksomhed man søger i og hvordan man kan se sine kompetencer brugt i virksomheden.



**Trine Lilja
Lützhøft**
Head of People,
Q8 Danmark



Skriv på LinkedIn og hør, om det er muligt, at få en uforpligtende kaffeaftale, hvor du er nysgerrig på forretningen. Vigtigt, at du som jobsøgende har sat dig ind i den virksomhed, du søger ved, så din interesse i virksomheden er velbegrunderet og gerne med link til, hvad du kan tilbyde virksomheden af erfaring og kompetencer, der matcher den strategi/kultur, virksomheden beskriver i deres virksomhedsbeskrivelse.



**Kirsten Holst-
Egede**
HR Business
Partner,
Gram
Equipment



Fortæl kort og præcist, hvorfor du henvender dig. Stil relevante og opklarende spørgsmål. Hvis du er i tvivl om, om jobbet er noget for dig, så er det op til dig selv – ikke den ansættende leder – at finde ud af det. Så undlad at ringe op og opliste dine kvalifikationer og baggrund og så afslutte med at spørge, om det mon kunne være noget for dem.

Alt for mange ringer og har ikke nærlæst jobannoncen og afklaret med sig selv, om de kan se sig selv i jobbet.



3. TEMA

CV

Et CV er og bliver en vigtig del af rekrutteringsprocessen.

I takt med at tidligere analyser har vist, at ansøgningen mister betydning for flere arbejdsgivere, så er der til gengæld en tendens til, at interessen samler sig om CV'et i den tidlige fase af rekrutteringsprocessen.

Derfor har vi i år dyrket vores nysgerrighed omkring CV'et.

CV

Gode råd fra de rekrutteringsansvarlige til, hvad der med fordel kan fokuseres mere på i CV'et.

Tabel 9

Hvilke elementer savner du oftest i CV'et?

(Sæt op til tre krydser)

	2020	2024
Kontaktinfo	10%	5%
Billede	25%	17%
Resultater i tidligere jobs	52%	47%
Eksempler på udførte opgaver	46%	46%
Et godt indledende afsnit (profil/resume)	*	37%
At kandidaten begrænser sig (omfang)	29%	31%
Inspirerende sprog	14%	9%
Overskuelig opsætning	45%	44%
Ordentlig grammatik	22%	11%
Mere kreativ/grafisk interessant opsætning	*	5%

*Svarkategori eksisterede ikke i analysen fra 2020

Et af top-3-svarene om "mangler i CV'et" er overskuelig opsætning. Derfor har vi spurgt hvilke "overskueligheds-teknikker", der kan bruges til at skærpe CV'et.

Tabel 10

Hvad er dine bedste fif til overskuelig opsætning?

(Sæt op til tre krydser)

Brug af bullets	65%
Afstand mellem afsnit	58%
Tydligere overskrifter	53%
Find en god skabelon - evt. i Word-programmet	34%
Brug fed skrift til at fremhæve centrale punkter	18%
Brug en tredje farve udover sort og hvid	9%

Et billede på et CV har altid i vores målinger været populært hos de danske rekrutteringsansvarlige. Og det er det fortsat – også selvom billedet på CV'et er kommet i et mere kritisk lys de senere år, fordi billedet kan være med til at påvirke recruiterens vurdering på en uhensigtsmæssig måde (biased vurdering). Men ikke desto mindre er et billede på CV'et fortsat stærkt efterspurgt.

Tabel 11

Foretrækker du billede på CV'et?

Ja	80%
Nej	20%

Er der egentlig brug for, at jobsøgerne bruger tid på et personligt CV, nu hvor vi alle (nærmest) har et LinkedIn-CV? Vi har spurgt, om LinkedIn-CV'et er tilstrækkeligt. Vores "bagtanke" med spørgsmålet er, at hvis jobsøgerne ikke skal bruge tid på at opsætte og målrette CV'et, så bliver det nemmere at søge job. Hertil svares der, at det personlige CV symboliserer, at man gør sig umage og ikke er doven.

Tabel 12

Hvis en person sender et link til sit LinkedIn-CV i proces, hvor I efterspørger CV, hvordan ser du så mest på det?

Det virker dovent	62%
Det er helt o.k.	38%

BEMÆRK

Top-3-mangler i CV'et er – som tidligere – resultater, eksempler og overskuelighed.

Det bedste råd til øget overskuelighed er brug af bullets.

Det er alle grupper, der efterspørger billede på CV'et.

Det er SMV'erne, der er mest positive hvad angår fremsendelse af et LinkedIn-CV.

Gode råd fra de rekrutteringsansvarlige

Vi har spurgt en række rekrutteringsansvarlige om gode råd til dig, der er jobsøger, på baggrund af tallene fra denne analyse.

Hvordan skal CV'et se ud, og hvad skal jobsøgende fokusere på for at skille sig ud?



**Brian Kruse
Jacobsen**

Markeds- og
uddannelseschef,
Erhvervsakademi
Aarhus



CV'et skal være kort og præcist i forhold til den værdi, du kan skabe for virksomheden. Det vil sige, at du gerne må skræddersy til virksomheden og give eksempler på resultater fra tidligere beskæftigelse, frivilligt arbejde, studie etc. Inkluder gerne kort referencer, som taler på dine vegne.

Begynd med et kort resumé, der rammer virksomhedens behov og dit motiv for, hvorfor det er et match. Inkluder gerne billede og en beskrivelse af, hvad der gør dig til et helt menneske.



**Nanna Haarbo
Frederiksen**
Talent
Acquisition
Partner, Evida



Hav et tilpasset, overskueligt og letlæseligt CV – her tænker jeg også på designet af CV'et. Jeg foretrækker et kronologisk CV, da det giver et hurtigt overblik over ansættelser, opgaver og resultater. Derudover vil jeg anbefale en indledning/profiltekst øverst, der er tilpasset til den konkrete stilling og virksomhed. Indledningen i CV'et bør også indeholde motivationen, da jeg oftest kun læser ansøgningen, hvis CV'et er så stærkt, at kandidaten er i spil til en samtale.

Indledningen skal illustrere, hvordan du i den konkrete stilling kan skabe værdi for virksomheden. Vær opmærksom på nøgleord. Læs jobopslaget og tilpas dit CV derefter. Kunstig intelligens er og kommer måske til at være en del af processen i mange virksomheder.



4. TEMA

5 hurtige om unge, seniorer og udlændinge

Er de unge på arbejdsmarkedet forkælede?
Hvor svært er det for seniorer at finde nyt job?
Og hvordan bliver personer med begrænsede danskfærdigheder
modtaget på arbejdsmarkedet?

Vi dykker ned i tre målgrupper, som ofte bliver fremhævet,
når vi taler om arbejdsmarkedet.

5 hurtige om unge, seniorer og udlændinge

Er de unge forkælede, eller forstår de bare på en anden måde at sætte grænser overfor arbejdsgiverne? Vi har brugt årets analyse til at spørge 1.122 rekrutteringsansvarlige, hvad de mener om emnet. Og svaret ser ud til, at det deler vandene.

Tabel 13

Er de unge medarbejdere mere forkælede end de ældre medarbejdergrupper?

	Total	Kvinder	Mænd	Små private	Store private	Offentlig
Primært enig	50%	47%	54%	53%	54%	38%
Primært uenig	50%	53%	46%	47%	46%	62%

I forhold til målgruppen med de unge har vi også interesseret os for tendensen til at afholde flere sabbatår (årene udenfor job/uddannelse). Hvad er holdningen til unge og sabbatår – stiller de sig dårligere ved at holde sabbatår?

Tabel 14

Flere unge holder flere sabbatår. Hvad tænker du mest om det?

Det er positivt – sabbat er oftest med til at udvikle de unge	91%
Det er negativt, da længere sabbat kan slække deres uddannelsesmotivation	7%
Det er negativt og udtryk for tvivl og ubeslutsomhed	2%

BEMÆRK

Der er stor forskel på, hvad den offentlige sektor og private sektor svarer om de unge medarbejdere. I den offentlige sektor ser man (overvejende) ikke de unge som særligt forkælede. Det vurderer man til gengæld i overvejende grad i den private sektor.

Opbakningen til de unge og sabbatår er overvældende. 91% anser det primært for at være positivt udviklende for de unge.

Seniorer er den aldersgruppe, der – hvis de lander i ledighed – har den længste søgeperiode henimod et nyt job. Det indikerer, at der er "udfordringer" i forholdet mellem seniorgruppen og arbejdsgiverne. Vi har derfor bedt recrutterne om at belyse udfordringen.

Tabel 15

Seniorer har sværere ved at finde nyt job, når de bliver ledige - hvad er den primære årsag for dig at se?

De er ikke så gode - som andre - til at præsentere sig i jobsøgningsituationer	15%
De følger ikke med indenfor digital og teknologisk udvikling	17%
De er ikke så nysgerrige og udviklingsorienterede	15%
De har høje lønforventninger	21%
Andet/uddyb evt.	32%

32% af respondenterne er i "Andet/uddyb". Derfor har vi været nysgerrige på fem røde tråde, som går igen hos recrutterne:

Bias og fordomme hos arbejdsgivere:

Mange nævner, at der eksisterer stereotype opfattelser om ældre medarbejdere, såsom at de har svært ved at følge med den teknologiske og digitale udvikling, at de er langsommere eller mindre fleksible, eller at de har for høje lønforventninger. Dette kan føre til, at seniorer bliver fravalgt i ansættelsesprocessen.

Ydmyghed hos seniorer:

Flere peger på, at seniorer ofte er for ydmyge i deres egen præsentation og kan have svært ved at sælge deres kompetencer og erfaringer på en måde, der matcher de behov, arbejdspladsen efterspørger.

Lønforventninger:

Der er en bekymring om, at seniorer ofte har højere lønforventninger, som ikke står i forhold til deres markedsværdi eller det niveau af teknologisk forståelse, der kræves i mange jobs.

Forventninger til ansættelsesforhold:

Seniorer kan have specifikke ønsker og forbehold såsom at undgå overarbejde, begrænse rejseaktiviteter, eller at have mere fleksible arbejdsforhold.

Disse ønsker kan gøre dem mindre attraktive sammenlignet med yngre kandidater, der måske er mere villige til at tilpasse sig forskellige arbejdskrav.

Langsigtet investering:

Nogle virksomheder har en tendens til at foretrække yngre medarbejdere, da de antages at have længere tid på arbejdsmarkedet, hvilket gør investeringen i deres oplæring og udvikling mere attraktiv.

BEMÆRK

Arbejdsgiverne vurderer mest af alt, at det er høje lønforventninger, der spænder ben for seniorerne i jobsøgningen. Dog vurderer de unge rekrutteringsansvarlige, at det faktisk er mangel på teknologisk og digital udvikling, der er den primære udfordring. I det offentlige er det primære svar, at seniorerne har udfordringer i forhold til selve jobsøgningsdisciplinen. Svarene er i øvrigt relativt jævnt fordelt på svarmulighederne.

Vi har stillet et tilsvarende spørgsmål om personer med udenlandsk klingende navn.

Tabel 16

Personer med udenlandsk klingende navne har sværere ved at få job end andre. Hvorfor tror du primært, det er sådan?

De møder fordomme	45%
De kan have kulturelle normer, som er svære at rumme for en dansk arbejdsplads	12%
Virksomheder har bekymring for sproglige barrierer	30%
De søger ikke lige så aktivt som andre grupper	3%
Andet	10%

BEMÆRK

I SMV'erne er der flere end i de andre grupper, der vurderer, at der kan være problemer med at matche de kulturelle normer (17%). De offentlige rekrutteringsansvarlige vurderer mere end andre, at sproget er et problem (35%).

Vi har, som tidligere år, spurgt ind til, om virksomhederne er tilbageholdende i forhold til at ansætte kandidater, der kun taler engelsk.

Tabel 17

Er det muligt at få job i jeres virksomhed, hvis man kun kan tale engelsk?

	2016	2021	2024
Det kan man sagtens	14%	17%	20%
Det er muligt	29%	25%	22%
Det er svært	33%	29%	27%
Det kan man ikke	24%	28%	31%
Ved ikke	0%	2%	1%

BEMÆRK

Der kan fortsat registreres en del reservationer omkring sprog. 58% af respondenterne fortæller, at det er svært eller umuligt at få job, hvis man kun taler engelsk. Over tid ser vi en lille tendens til, at flere virksomheder har reservationer over for at ansætte kandidater med anden sproglig ballast end dansk.

Åbningerne for de sprogligt begrænsede kandidater er hos de store private virksomheder – her siger 53% af virksomhederne, at det er nemt eller muligt at få job, hvis man kun taler engelsk. Den offentlige sektor er nærmest lukket land for de engelsktalende kandidater. Her siger 81% af respondenterne, at det er svært eller umuligt at få job hos dem.

Gode råd fra de rekrutteringsansvarlige

Vi har spurgt en række rekrutteringsansvarlige om gode råd til dig, der er jobsøger, på baggrund af tallene fra denne analyse.

Gode råd til seniorer inden en ansættelsessamtale



Marie Kvist Rasmussen
Senior HR
Consultant,
Danish Crown



Uanset om man er senior eller junior på jobmarkedet, er jeg overbevist om, at det bedste, man kan gøre, er at fortælle den ansættende leder om sin motivation og hvad man kan bidrage med.

Er man i seniorgruppen, kan man med fordel lægge vægt på, at man ikke er bange for at prøve noget nyt, at man er nysgerrig, og at man har både energien og motivationen til at varetage det konkrete job. (Her skal man huske, at dette skal kunne bakes op til en evt. samtale. Uanset om man er senior eller junior, hjælper det ikke noget at skrive i sit CV, at man er topmotiveret, hvis man ved en personlig samtale ikke kan finde ud af at italesætte/udtrykke det).

Slå på den erfaring, man har, og den fleksibilitet, man som senior kan tilbyde.

Undersøg lønniveauet inden samtalen og vær realistisk, når spørgsmålet om lønforventning kommer.



Julie Lindberg Hollegaard
Chief People
and Culture
Officer, Visma
Dataløn



Vær ydmyg og nysgerrig. Giv klart udtryk for, hvad der motiverer dig særligt ved rollen (for det ved seniorer om nogen, da de har prøvet en del), og giv konkrete eksempler på, hvor du har flyttet dig fagligt og tilegnet dig ny viden.

På den måde medvirker du til at mindske eventuelle fordomme om, at ældre hunde ikke kan lære nye tricks.



Didde Nonbo Kristiansen
Global HR
Director, Ege
Carpets



Vær åben og ærlig omkring dine planer for fremtiden, så din nye arbejdsgiver ved, hvad de kan forvente. Jeg tror på, at den rette indstilling og positive tilgang gør en stor forskel. Hvis du som ansøger kommer med et drive og en overbevisning om, at du kan bidrage til virksomhedens udvikling, så er jeg sikker på at chancerne øges markant. Vis, at du vil det, og vis at du har noget at byde på.



5. TEMA

Foretrukne kandidategenskaber

I et arbejdsmarked, hvor der tales om manglende arbejdskraft, står virksomhederne ofte i en situation, hvor de ikke kan få præcis den profil, de gerne vil have.

Hvad gør de så?

Det spørger vi virksomhederne og de offentlige organisationer om.

Foretrukne kandidategenskaber

Tabel 18

Hvis du ikke kan få den ønskede erhvervs erfaring hos en kandidat, hvad er så det næstbedste, du kan få?

En person, der virker motiveret for at lære nyt	68%
En person, der omtales positivt af en, som du kender	10%
En person, der forklarer, hvordan vedkommendes andre kompetencer kan være relevante	22%

Vi har interesseret os for, hvilken adfærd, der er den mest "farlige" for en kandidat, og som får alarmklokkerne i gang hos den rekrutteringsansvarlige. Det ser ud til, at stort fokus på egen vinding tidligt i rekrutteringsprocessen resulterer i en ugunstig proces for en jobsøger.

Tabel 19

Hvilke(n) egenskaber/adfærd ved en kandidat i en rekrutteringsproces gør dig mest skeptisk?

(Sæt op til tre krydser)

Alle tidligere jobs har været under 3 år	50%
En sygdomsperiode på ½ år indenfor de seneste 2 år	24%
Ringer og spørger kun ind til løn og personalegoder	70%
Afbryder interviewer til jobsamtale mere end én gang	30%
Har været ledig i mere end 6 måneder	21%
Får en lunken udtalelse fra reference	57%

BEMÆRK

Intet stikker motivation. I jobsøgningsprocessen kan jobsøgerne tilsyneladende komme forbi manglende faglige krav, hvis de formår at mønstre en tydelig og overbevisende motivation.

I aldersgruppen +50 år udløser sygdom og ledighed den største bekymring i en rekrutteringsproces.

Generelt har referencer den næststørste negative risiko blandt svarkategorierne.

Korte ansættelser møder mest skepsis i den offentlige sektor.

Vi har også spurgt den anden vej rundt: Hvad er den kandidat-adfærd, som får flest rekrutterere til at få positive og professionelle fornemmelser for kandidater. Det er en fordel at mønstre en nysgerrig stil hele vejen i processen.

Tabel 20

Hvilke karaktertræk er mest attraktive hos potentielle medarbejdere?
(Sæt op til tre krydser)

	Total	Små private	Store private	Offentlig	HR-medarbejder /-chef	Ansættende leder
Nysgerrig	66%	56%	69%	70%	70%	62%
Selvindsigtsfuld	55%	42%	62%	51%	64%	43%
Initiativrig	41%	46%	39%	39%	41%	41%
Selvkørende	38%	49%	37%	32%	37%	40%
Optimistisk	23%	23%	24%	21%	21%	26%
Robust	19%	18%	19%	20%	15%	25%
Humoristisk	18%	24%	14%	21%	13%	24%
Integritetsfuld	18%	17%	18%	18%	20%	14%
Modig	7%	7%	6%	9%	5%	10%
Omsorgsfuld	7%	7%	6%	12%	7%	8%
God til at sige fra	3%	4%	3%	2%	4%	3%

BEMÆRK

Nysgerrighed er i høj kurs over hele linjen.

Selvindsigt kommer på en samlet 2. plads, men hos de små private virksomheder betyder det selvindsigtsfulde mindre end i andre organisationstyper.

Hos de små private betyder det mere at være initiativrig og selvkørende end selvindsigtsfuld.

Afslutningsvis i forhold til "kandidat-egenskaber" har vi spurgt ind til, hvordan man bedst håndterer sin jobsøgningstid. Og her vinder en klassisk disciplin: "Vær skarp på dit skriftlige materiale".

Tabel 21

Hvis du skulle give et godt råd til, hvordan en jobsøger bruger sin tid mest effektivt, hvordan lyder det så?
(Sæt op til tre krydser)

	Total	Små private	Store private	Offentlig
Vær mere omhyggelig med CV og evt. ansøgning	62%	55%	60%	71%
Brug mere tid på at forstå din egen motivation	52%	45%	57%	49%
Brug mere tid på at forstå dig selv og dine kompetencer	48%	47%	52%	41%
Læs mere på nettet om de virksomheder, der søges hos	43%	44%	41%	45%
Ræk ud til virksomhederne, og lær mere om dem	30%	42%	25%	31%
Vær mere omhyggelig med din LinkedIn-profil	21%	23%	25%	11%
Andet	5%	7%	4%	6%

BEMÆRK

SMV'erne har en lidt anderledes rådgiver-profil – de opfordrer i langt højere grad til, at kandidaterne rækker ud til virksomhederne og lærer dem at kende.

Kort fortalt:

De store virksomheder vil gerne have, at jobsøgeren fokuserer på "egen forberedelse", mens de små og mellemstore mere betoner betydningen af, at man har sat sig ind i virksomheden.

Offentlige organisationer betoner det skriftlige materiale mest.

Gode råd fra de rekrutteringsansvarlige

Vi har spurgt en række rekrutteringsansvarlige om gode råd til dig, der er jobsøger, på baggrund af tallene fra denne analyse.

Kan du give et eksempel på, hvordan en kandidat mest tydeligt har vist dig, at vedkommende var motiveret for et job hos jer?



Marie Kvist Rasmussen
Senior HR
Consultant,
Danish Crown

”

Vi havde en kandidat i en rekrutteringsproces, som desværre ikke fik jobbet. Kort tid efter kontaktede han os for at søge en ulønnet praktikplads. Vi gik i dialog med ham igen, men måtte konstatere, at det kunne være svært at tilbyde ham nogle spændende opgaver, da sommerferien stod for døren. Han insisterede dog på, at han fortsat var motiveret for at komme i praktik og var villig til at udsætte sin ferie, hvis der efter 4 ugers praktik viste sig andre opgaver, han med fordel kunne varetage.

Han har nu efter 8 ugers praktik fået tilbudt et 12-måneders vikariat, fordi han i praktikperioden har bevist, at hans motivation er i top, og at han har nogle rigtig gode personlige og faglige kompetencer til at varetage vikariatet.

Når vi tilbyder en kandidat en praktikplads, er det meget vigtigt for os, at det er værdiskabende både for kandidaten og os. Det kan være rutineprægede opgaver, kandidaterne bliver sat til, men vi forsøger hver uge at bygge på, så kandidaten kan se, hvor værdiskabende han/hun er, og selv får en fornemmelse af, at han/hun vokser med opgaverne.



Nanna Haarbo Frederiksen
Talent
Acquisition
Partner, Evida

”

Til et jobinterview havde en kandidat forberedt en præsentation af sig selv, sine kompetencer og "broen" mellem hans erfaringer og denne stilling samt de gaps, der var, uden at vi havde efterspurgt præsentationen.

Derudover havde han læst op på virksomheden og kom med eksempler på vores værdier og hvordan han efterlevede dem samt tal fra årsrapporten. For mig viste det proaktivitet og en tydelig motivation.

6. TEMA

Samarbejdet omkring ledige

Er det en ulempe at være ledig, når man søger job?
Anses det for at være "bekymrende", hvis man er ledig frem for dem,
som kommer fra arbejdsstyrken?

Det har vi spurgt de rekrutteringsansvarlige om – og vi sammenligner
med målinger fra tidligere år.

Samarbejdet om ledige

Tabel 22

Når du vurderer ansøgere til et job, trækker det så ned, hvis de er ledige?

	2020	2024
Nej	48%	38%
Ja, hvis de har mere end 12 måneders ledighed	34%	40%
Ja, hvis de har mere end 6 måneders ledighed	16%	19%
Ja, selv kort ledighed trækker ned	2%	3%

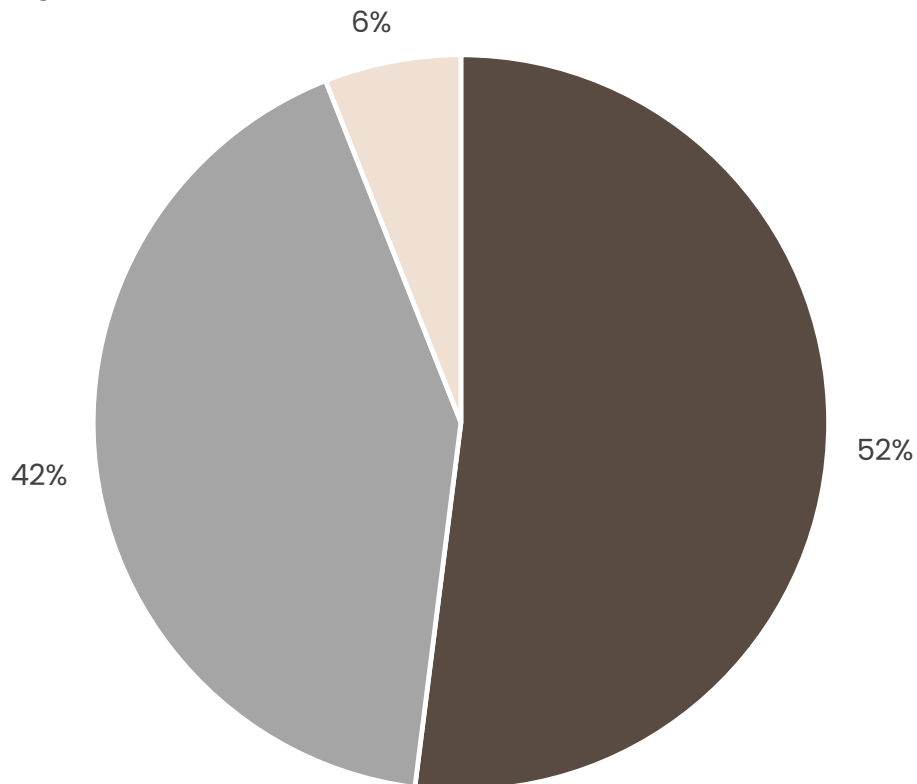
BEMÆRK

Vi må konstatere, at bekymringen angående ledighed stiger. De "ubekymrede" over ledighed er faldet fra 48% til 38%. Virksomhederne har altså flere forbehold overfor de ledige end tidligere.

Det positive budskab (for de ledige) er, at hvis ledighedsperioden holdes kort, så er der kun 3%, der er bekymrede. Og så kan det konstateres, at ledighed ser ud til at blive en større og større bekymring hos de rekrutteringsansvarlige. Derfor har jobsøgerne en stor interesse i at holde deres ledighedsperioder så korte som muligt.

Figur 4

Har I indenfor det seneste år samarbejdet om ledige med jobcentret eller "anden aktør" (såsom ballisager)?



- Nej
- Ja, vi har samarbejdet med jobcentret
- Ja, vi har samarbejdet med virksomhed, der hjælper jobcentret

BEMÆRK

Samarbejdet omkring de ledige – via jobcentrene/anden aktør – sker i næsten halvdelen af virksomhederne indenfor det seneste år. Størst er samarbejdet i den offentlige sektor, hvor 49% har haft et samarbejde indenfor det seneste år.

Samarbejdet handler oftest om konkret praktik/løntilskud – også på tværs af organisationstyper.

Tabel 23

Hvad handlede samarbejdet mest om?

	Total	Små private	Store private	Offentlig
Praktik/løntilskud	49%	45%	44%	60%
Tilknytning af en borger med udfordringer	20%	27%	21%	13%
Helt almindelig ansættelse	19%	17%	22%	14%
Sygemeldt medarbejder	8%	6%	8%	10%
Andet	4%	5%	5%	3%

BEMÆRK

Små private virksomheder er oftest optagede af at inkludere borgere med udfordringer.

Store private virksomheder bruger oftest samarbejdet til regulær rekruttering.

Det offentlige er klart største "forbruger" af praktik/løntilskud.

Vi holder fast i fokus på praktik/løntilskud. Vi kigger på, hvordan det virker i forhold til ansættelser. Vi har nemlig stillet det samme spørgsmål hen over 10 år. Det ser ud til, at praktik og løntilskud i mindre grad end tidligere bruges til at ansætte medarbejdere.

Tabel 24

Har I ansat en medarbejder efter en virksomhedspraktik eller løntilskudsansættelse? (over tid)

	2015	2019	2023	2024
Ja, det gør vi ofte	23%	30%	19%	18%
Ja, men sjældent	49%	48%	46%	59%
Nej - vi har brugt ordningerne, men ikke ansat	15%	11%	10%	10%
Nej - vi har aldrig brugt ordningerne	11%	11%	15%	12%

Og samme spørgsmål fordelt på organisationer.

Tabel 25

Har I ansat en medarbejder efter en virksomhedspraktik eller løntilskudsansættelse?

	Total	Små private	Store private	Offentlig
Ja, det gør vi ofte	18%	21%	17%	20%
Ja, men sjældent	59%	57%	57%	64%
Nej - vi har brugt ordningerne, men ikke ansat	10%	10%	9%	11%
Nej - vi har aldrig brugt ordningerne	12%	12%	17%	5%

De tre forskellige organisationstyper angiver lidt forskellige årsager til, at de samarbejder med jobcentrene.

Tabel 26

Hvilket udsagn passer bedst på samarbejdet om ledige?

	Små private	Store private	Offentlig
Det er en effektiv del af vores rekrutteringsproces	25%	24%	28%
Det er en nødløsning, når vi er pressede	11%	11%	7%
Vi gør det for at være socialt ansvarlige	47%	62%	61%
Det er økonomisk fordelagtigt	17%	4%	4%

I forhold til samarbejdet omkring sygemeldte fortæller hovedparten, at de kan bruge jobcentrenes/kommunernes hjælp til at få de sygemeldte tilbage i jobbet.

Tabel 27

Kan I bruge jobcentrets hjælp til at få sygemeldte medarbejdere i gang efter sygdom?

	Små private	Store private	Offentlig
Nej	50%	41%	27%
Ja, hvis det har været længere sygdom	28%	43%	39%
Ja, under alle omstændigheder	22%	16%	34%

BEMÆRK

Færre rekrutteringsansvarlige ansætter ofte efter praktik/løntilskud end tidligere. De rekrutteringsansvarlige motiverer oftest samarbejdet om ledige som social ansvarlighed.

Halvdelen af virksomhederne værdsætter jobcentrets hjælp til at få syge medarbejdere retur til job.

Særligt den offentlige sektor kan bruge hjælpen fra jobcentrene. Vi ser, at de offentlige rekrutteringsansvarlige oftest ansætter efter praktik/løntilskud.

Tabel 28

I 2023 indførte regeringen nye regler om aktivering af ledige. Kort fortalt skal ledige herefter aktiveres ude i virksomhederne. Har I på den baggrund oplevet flere henvendelser om praktik?

	Små private	Store private	Offentlig
Ja	19%	26%	30%
Nej, det samme som hidtil	74%	71%	68%
Nej, mindre end hidtil	7%	3%	2%

Det ser imidlertid ud til, at erfaringer fra praktik og løntilskud mister lidt betydning for en del af de rekrutteringsansvarlige over tid.

Tabel 29

Hvilken værdi tillægger du erfaring fra job med løntilskud/praktik i et CV?

	2015	2019	2024
Samme værdi som ansættelse	29%	31%	22%
Nogen værdi	56%	54%	48%
Beskeden værdi	*	*	21%
Ingen værdi	9%	8%	4%
Ved ikke	5%	8%	5%

*Svarkategori eksisterede ikke i analysen fra 2015 og 2019

BEMÆRK

Der er færre rekrutteringsansvarlige, der tildeler løntilskud/praktik samme betydning som ordinær ansættelse. Det positive (for jobsøgerne) er dog, at de fleste rekrutteringsansvarlige anser en virksomhedstilknytning i form af praktik/løntilskud som værdifuld i en eller anden grad.



7. TEMA

Øvrige emner

Vi har spurgt de rekrutteringsansvarlige ind til forskellige elementer. Vi spørger ind til deres største strategiske udfordringer, deres oplevelse af kvindelige ansøgere til lederposter – og sidst spørger vi ind til deres egne biases i rekrutteringen.

Øvrige emner

Vi har bedt de rekrutteringsansvarlige om at forholde sig til de største strategiske udfordringer i deres organisation. Her viser det sig, at manglen på arbejdskraft er oppe som strategisk udfordring nummer 1.

Tabel 30

Hvad anser I for at være jeres største strategiske udfordringer lige nu?
(sæt op til tre krydser)

	Total	Små private	Store private	Offentlig
At finde de rette medarbejdere	58%	48%	60%	61%
At sikre trivsel på arbejdet	37%	28%	36%	47%
At få styrket omsætningen	33%	49%	38%	12%
At øge indtjeningen	30%	37%	39%	6%
At øge kvaliteten af det, vi skaber	24%	24%	18%	36%
At forbedre vores brand	19%	19%	17%	22%
At gøre en større forskel for samfundet	17%	9%	15%	28%
At mindske sygdom blandt medarbejdere	14%	5%	13%	25%
Andet	8%	7%	7%	9%

Der er forskellige udfordringer i de forskellige typer af organisationer. På tværs af dem alle pointerer de, at deres største strategiske udfordring er "At finde de rette medarbejdere".

Vi bemærker særligt:

I de **små private virksomheder** kæmper de både med at "Styrke omsætningen" og "Finde de rette medarbejdere".

I de **store private virksomheder** er det særligt en udfordring "At finde de rette medarbejdere".

I den offentlige sektor har de en markant større udfordring ved at sikre "Trivsel på arbejdspladsen" end i de andre organisationstyper.

Vi har også spurgt ind til et emne, der fylder meget i debatten om ledelse – nemlig hvorvidt der savnes kvinder som ansøgere til lederjobs. De fleste svarer "Nej".

Tabel 31

Oplever I for få kvindelige ansøgere til lederjobs?

	Total	Små private	Store private	Offentlig
Ja, men kun ift. topledelse	8%	2%	10%	8%
Ja, i forhold til ledelse generelt	38%	27%	47%	26%
Nej	55%	71%	43%	66%

BEMÆRK

Der er stor forskel på organisationerne. I de store private virksomheder oplever man for få kvindelige ansøgere til lederposter. Det er ikke den primære oplevelse i de små private og de offentlige organisationer.

Afslutningsvis et spørgsmål om de rekrutteringsansvarliges egne biases. De fleste mener, at de er påvirkede af egne værdier. Men de fleste mener også, at de er klar over, når det sker. Det vil sige, at de kender egne biases – ifølge dem selv. Det er en høj grad af professionel selvtillid.

Tabel 32

Hvordan er du påvirket, når du rekrutterer – hvilket udsagn passer bedst på dig?

	Total	Kvinder	Mænd
Jeg lader ikke mine egne værdier/holdninger påvirke min rekrutteringsproces	14%	12%	15%
Jeg er påvirket af mine egne værdier/holdninger, men jeg er klar over det, når det sker.	80%	82%	77%
Jeg er påvirket af mine egne værdier/holdninger i et omfang, som jeg ikke helt er klar over	6%	6%	7%

Gode råd fra de rekrutteringsansvarlige

Vi har spurgt en række rekrutteringsansvarlige om gode råd til dig, der er jobsøger, på baggrund af tallene fra denne analyse.

Kan du beskrive en situation, hvor du mærker, at du er påvirket af dine egne biases i en ansættelsesproces? Og hvordan påvirker dine værdier/holdninger dig i en ansættelsesproces?



**Julie Lindberg
Hollegaard**
Chief People
and Culture
Officer, Visma
Dataløn

”

Vi er alle biased, så det er vores vigtigste opgave, når vi rekrutterer at være opmærksomme på egne bias.

Jeg gør alt, hvad der står i min magt for at minimere egen bias i processen, men jeg er også kun menneske. Inden en anden samtale udfylder kandidaten en personlighedsprofil, der danner grundlag for dialogen til samtalen.

Jeg vender ofte resultatet med en kollega fra People & Culture-teamet for at sikre, at jeg ikke stirrer mig blind på nogle (for mig) foretrukne personlighedstræk.



**Marie Kvist
Rasmussen**
Senior HR
Consultant,
Danish Crown

”

Det hænder, at jeg ser de samme kandidater til samtale flere gange, og her kan bias godt spille ind. Når jeg har set kandidaten før, er jeg ofte forudindtaget i forhold til, hvorvidt kandidaten er et godt match til jobbet, inden kandidaten og den ansættende leder har nået at tale sammen.

Hvis jeg er bevidst om, at jeg har bias (på godt og ondt) omkring en kandidat, vælger jeg at italesætte dette overfor den ansættende leder.



**Trine Lilja
Lützhøft**
Head of People,
Q8 Danmark

”

Jeg har selv meget fokus på at undgå bias.

Ærligt har jeg et bias, hvis jeg modtager en ansøgning, hvor jeg oplever, at den er generisk, hastet igennem og hvis den grammatiske del stikker ud som en mangelvare.

Konsulenthuset Ballisager er et vidensstærkt og nytænkende konsulenthus. Med udgangspunkt i vores analyser, teoretisk viden og praktisk erfaring hjælper vi jer med at sætte det rette team. Som HR-partner hjælper vi jer med at nå jeres strategiske mål, realisere organisationens potentiale og få det bedst mulige ud af medarbejdernes kompetencer.

Det gør vi ved at understøtte hele medarbejderrejsen – lige fra I finder på, at der skal ansættes og til, at det er tid til at sende medarbejderen videre.

Vi arbejder i fællesskab og med et mål om konstant at blive dygtigere og blive Danmarks foretrukne HR-partner.

Vores speciale er professionelle matchprocesser mellem kandidater og virksomheder. Vi hjælper jer med rekruttering, en række HR-services og outplacement.

Vi har blandt andet løst opgaver for:
Novo Nordisk – Nationalbanken – Maersk Drilling – Arla
Erhvervsministeriet – Salling Group – Danish Crown
Københavns Universitet – BDO – Ineos og mange flere.



Søren Frichs Vej 40A, 1. sal, 8230 Aabyhøj
Tlf. 70 29 40 50 • info@ballisager.com



Pris: 59,00 kr.