

Motivering och kommentarer till enkätfrågor

Kön

Valet av denna variabel grundar sig på att vi vill se om det finns några skillnader mellan kön och hur de rekryterar.

Kommentar: Vi hörde på namnet och personens röst om det var en man eller kvinna vi intervjuade och behövde därför aldrig ställa frågan om respondenten var man eller kvinna.

Ålder

Denna variabel har vi tagit med för att kunna se om det finns skillnader mellan olika åldersgrupper att rekrytera. Vi har en hypotes om att de äldre inte tittar på samma saker som de yngre, vid rekrytering av personal till företagen.

Kommentar: Denna fråga var känslig att ställa och vi märkte att det var lättare och mer naturligt att ställa den i slutet av intervjun.

När företaget grundades

Denna fråga är viktig för att kunna se skillnader mellan företagens livscyklar och hur de går tillväga vid sin rekrytering. De som befinner sig i början av sin livscykel kanske rekryterar annorlunda än de som varit med ett tag. För att kunna se detta måste vi veta när IT-företagen grundades.

Kommentar: När vi ställde denna fråga utgick vi från när företaget grundades i Sverige.

Antal anställda på företaget

Denna fråga ställde vi som en öppen fråga till respondenten. I efterhand när vi fått in all data, delade vi in årtalen i olika intervall för att vi skulle kunna lägga in det i SPSS. Vi har valt denna fråga för att vi vill jämföra antalet anställda i förhållande till om de rekryterar internt eller externt, i vilken omfattning de använder sig av rekryteringskonsulter och test, hur mycket teamwork det förekommer på arbetsplatsen och för att se om företagens storlek har betydelse för respondentens befattning.

Kommentar: När vi ställde denna fråga utgick vi från att de svarade hur många anställda de hade i Sverige.

Vilket befattning respondenten har

Denna fråga har vi valt för att se vilken befattning på företagen som har hand om rekryteringen. Vi ställde denna som en öppen fråga och resultatet blev att vi fick in en mängd olika tjänster. Dessa har vi i efterhand analyserat och delat in i tre klasser, VD/chef/ägare, personalchef/rekryterare/HR och avdelningschef/säljare/konsult/ekonom. Vi har också valt denna för att kunna jämföra antal anställda, kön och de personliga egenskaperna hos programmeraren, systemutvecklaren och säljaren.

Kommentar: Denna fråga lämnade vi öppen för att i efterhand ta reda på vilka befattningar som var vanligast när det gällde rekrytering och personalansvar. Därefter klassade vi in dem i tre kategorier.

Antal år respondenten arbetat med rekrytering

Anledningen till denna fråga är att vi vill se om de som har arbetat med rekrytering länge skiljer sig från de som bara jobbat några år. Detta för att se eventuella skillnader hur många de rekryterat och de personliga egenskaperna hos de olika tjänsterna.

Kommentar: Några undrade om denna fråga gällde det företag de var på nu eller om vi menade hela deras karriär som rekryterare. Vi svarade att vi ville få svar på hur många år de arbetat med att rekrytera, oavsett vilket företag de varit anställda på.

Antal personer som respondenten har rekryterat

Denna fråga ställde vi för att eventuellt kunna se kopplingar med respondentens ålder och hur många år de arbetat med rekrytering.

Kommentar: Denna fråga hade de flesta svårt att svara på. Det var nästan ingen som kunde ge en exakt siffra på hur många de rekryterat. De som svarade att de rekryterat många har valt att lägga under kategorin vet ej, eftersom vad som är många för någon kanske inte är samma för någon annan.

Antal personer på företaget som deltar i rekryteringsprocessen

Denna fråga valde vi för att se om det är en eller flera personer som är med i rekryteringsprocessen.

Kommentar: I de riktigt små företagen deltar vanligtvis alla anställda i rekryteringsprocessen. Det förekom även att vissa sa att det skiljer sig från gång till gång beroende på vilken tjänst/befattning som ska tillsättas.

Om det till största delen förekommer intern eller extern rekrytering

Denna fråga använder vi för att klassificera in om företagen rekryterar mest personal inom företaget eller om de hämtar kandidater utifrån. Vi har valt denna fråga för att kunna se om det skiljer sig mellan små och stora företag över hur de rekryterar.

Kommentar: De flesta svarade att de rekryterade dessa tjänster externt eftersom de växer så kraftigt att det inte finns någon intern personal att tillgå. Vissa sa att de först tittade internt ifall det fanns någon där. Fanns det inte det, gick de ut och sökte externt. Eftersom programmerare och systemutvecklare är ganska ovanliga specialtjänster, växer de inte på träd. Någon svarade att de rekryterar internt om de vill bevara och utnyttja den kunskap som finns i företaget och att de rekryterar externt om de vill ha in en ny, frisk fläkt. I vissa fall menade företagen att de rekryterar säljare till 50 procent internt och till 50 procent externt. Vi valde därför att lägga in det som ett svarsalternativ i SPSS efteråt.

Hur ofta används rekryteringskonsulter

Vi valde denna fråga för att se i vilken utsträckning företagen använder sig av rekryteringskonsulter och för att senare under arbetets gång se om det är de stora eller de små företagen som använder sig av det. Denna fråga har vi bara ställt om de svarat att de rekryterar någon av tjänsterna externt på frågan innan.

Kommentar: Vi hoppas att vi ska kunna komma fram till några slutsatser som t.ex. att det är för dyrt för de små att anlita rekryteringskonsulter eller att de gör det för att de själva inte har tillräckligt med kunskap om hur man ska rekrytera. Det kanske är de stora företagen som använder sig av rekryteringskonsulter för att de inte har tid att utföra det själva eller för att

de inte har tillräckligt med kunskap för att göra det på egen hand. Vissa anser att det är för dyrt att anlita rekryteringskonsulter och att det är orsaken till att de inte använder sig av dem. Någon tycker att det inte har fungerat så bra med rekryteringskonsulter, att de inte fått de personer de behöver och att det är en utdragen process. Rekryteringskonsulter används ganska ofta vid rekrytering av högre befattningar eller nyckelpersoner.

Hur stor betydelse den personliga kontakten har vid rekrytering

Denna fråga valde vi för kunna att se hur stor betydelse den personliga kontakten har för IT-företagen, vid extern rekrytering. Denna fråga har vi bara ställt om de svarat att de rekryterar någon av tjänsterna externt på frågan om intern eller extern rekrytering.

Kommentar: De flesta svarade att den personliga kontakten har stor betydelse vid rekrytering. Några svarade att företaget har ett belöningsssystem på (30 000kr) för dem som lyckas hitta någon person till företaget som sedan får fast anställning.

Rangordning av egenskaper i olika tjänster

Denna fråga är den viktigaste på vår enkät. Här vill vi kunna se vad IT-företagen prioriterar vid rekrytering av olika tjänster och om det skiljer sig åt mellan tjänsterna. Vi har valt att inte säga att det är social kompetens vi undersöker för att respondenterna inte ska svara utifrån det de tror att vi vill ha som svar.

Kommentar: Vissa hade svårt att rangordna egenskaperna och tyckte att alla är lika viktiga. Någon tyckte att vi använde oss av för vida begrepp. De flesta svarade dock att de först tittar på den tekniska kunskapen och sen den sociala. Det viktigaste är att man kan vara flexibel, att man har viljan och den praktiska kunskap som krävs och att personen i fråga vet vad den vill och skall göra på företaget.

Någon svarade att man måste bygga upp en grupp som fungerar bra ihop och som har rätt kunskap. Detta blir företagets konkurrensfördel på marknaden. Det är därför det inte går att bygga upp företag som Framfab på två år, det krävs nämligen mer långsiktig planering.

Företagskultur är väldigt viktigt och det behövs alltid alla sorters personer på ett företag för att det ska fungera. Någon tycker inte att det krävs social kompetens för att ingå i ett team. En del anser att programmerare och systemutvecklare inte behöver ha någon social kompetens, medan andra anser att det är viktigt inom alla tjänster.

Någon anser att utbildning inte alltid är så viktigt att ha, utan det viktigaste är att man kan sin sak. Det är många som är självlärda och inte har dokumenterade kunskaper och behöver då visa vad de kan. Det är då vanligt med provanställningar för att se om de kan vad de sagt sig kunna och om de passar in i företaget. Någon tycker det är viktigt att programmeraren inte är någon person i slitna jeans och med en Coca Cola i handen. Detta för att de ibland kan behöva åka ut till kunden och förklara något problem och då är det viktigt med social kompetens.

Många tycker att betyg är irrelevant när man väl har klarat sig igenom en utbildning. Någon svarade att de skulle vilja sätta social kompetens på alla fyra alternativen för säljarna och att utbildning och betyg var helt oviktiga. När man väl har avgjort om personen har rätt kunskap är det den sociala kompetensen och personligheten som blir det avgörande.

Andra förekommande alternativ som respondenten ville ha med bland egenskaperna var bl.a. professionell erfarenhet, motivation, sak- och produktkännedom. En del företag skiljer på junior och senior rekrytering. Junior är man när man kommer direkt från utbildning och senior är den som har arbetslivserfarenhet inom området.

Hur ofta test används som bedömningsmetod vid rekrytering

Med denna fråga vill vi få svar på om företagen använder sig av test vid rekrytering och om det skiljer sig i användandet mellan små och stora företag.

Kommentar: Om respondenten svarat att de aldrig använder sig av test har vi hoppat över de två följande frågorna, eftersom de är direkta följdfrågor till denna fråga. Vissa menar att de själva aldrig använder sig av test, men att i de fall de anlitar rekryteringskonsulter använder sig konsulten av test, men då vet respondenten ofta inte vilka test det är. En del anser att det är för dyrt med test och gör därför egna. Några företag som inte utför test själva använder sig av känslan i maggropen istället. En del säger att de alltid använder test när de ska rekrytera höga chefer eller akademiker som kommer direkt från skolan. Till chefstesterna anlitar de ibland en psykolog som testar kandidaterna. När de ska rekrytera "vanliga folk" använder de bara test ibland. Någon tycker det är väldigt viktigt att man träffas flera gånger och lär känna den som söker jobbet. Att personen är påläst om företaget och insatt i dess verksamhet, att personen visar intresse och är på det klara med vad jobbet innebär, är viktigt.

Det förekom att vissa svarade att de testade kandidaten genom att ringa dess referenser för att se hur de har varit på sina tidigare arbetsplatser. Andra satte upp arbetsliknande situationer för att se om kandidaten hade kunskapen som krävdes för tjänsten.

Vilka test som används vid rekrytering

Denna fråga valde vi att ha som följdfråga på den föregående frågan för att få svar på vilka test som är de mest förekommande i de företag som använder sig av test. Vi har valt denna fråga för att kunna jämföra med hur ofta de använder sig av test. Denna fråga har vi bara ställt till de respondenter som svarat allt utom *aldrig* på frågan innan.

Kommentar: Vissa svarade att de använder sig av annat test och exempel på sådant är förhör på plats d.v.s. inget direkt test. Några andra test som används är logiskt analytiska test för programmerare, nätverkstest, OPQ, Thomas-test, team-skills och språktest.

Vad respondenten anser om test

Denna fråga ville vi ha med för att se om företaget använder sig av test fast att respondenten personligen inte tycker att test är bra. Denna fråga har vi bara ställt till de respondenter som svarat allt utom *aldrig* på frågan innan.

Kommentar: De som använder sig av test anser att det är bra, men att man måste förhålla sig kritisk till dem. Man ska ha dem som ett komplement och diskussionsunderlag vid intervju och inte lita på resultaten till 100 procent. Några säger att det är viktigt att personen som testar är utbildad för att använda sig av det, för att sedan kunna analysera det på rätt sätt. Någon säger att det är en kostnadsfråga. Det är för dyrt men hade det inte kostat så mycket hade de använt sig av det. I ett fall har faktiskt test varit avgörande vid en rekrytering av en högre position i ett företag.

Hur mycket teamwork som förekommer på arbetsplatsen inom olika tjänster

Med denna fråga vill vi få svar på hur mycket teamwork det finns inom de olika tjänsterna, om teamwork kräver hög social kompetens och om det skiljer sig mellan stora och små företag. Vi har tagit med denna fråga för att kunna ställa den mot de personliga egenskaperna i tjänsterna och antalet anställda på företaget.

Kommentar: I de riktigt små företagen finns det inte så många personer i varje tjänst. Därför blir teamwork inte så vanligt. Vissa säger tvärtom att eftersom de är så få, jobbar alla i team tillsammans. De som inte använder sig av teamwork idag säger att det kommer att öka mer och mer. En del menar att en systemutvecklare är den person som håller ihop teamet där programmeraren ingår och han behöver inte kunna programmera. Andra hade svårt att skilja dessa två tjänster åt.

Övriga kommentarer

Ett företag säger sig ha hittat ett nytt sätt att skaffa sig rätt kunskap och kompetens på och det är genom att gå ihop med ett annat bolag. Bolagen kompletterar varandra bra och behöver på så sätt inte slita med att hitta ny personal. Fusioner blir allt vanligare eftersom det idag är väldigt svårt att få tag på personer med rätt kompetens. Det är hård konkurrens vi lever i och det smidigaste sättet är då att slå sig samman.