

## Headhunter: De her folk vil it-branchen have

AF ASTRID KRYSFELDT

Offentliggjort 31.03.17 kl. 11:26

**Der er stor efterspørgsel efter medarbejdere i sektoren, og særligt én gruppe it-folk er i høj kurs. Rekrutteringsfirma peger på, hvad man som virksomhed skal gøre for at være den, der løber med de eftertragtede folk.**



Birgitte Rygaard, adm. direktør i Twins Consulting, peger på især én type it-folk, som branchen ikke kan få nok af.

Ledigheden blandt visse typer it-folk er nærmest ikke-eksisterende; de når knap nok at forlade uddannelsen, før interesserede virksomheder gør sig til.

Det gælder i særdeleshed it-udviklere, som hele syv ud af 10 virksomheder gerne vil slå klørne i, fortæller Birgitte Rygaard, der er adm. direktør i rekrutteringsfirmaet Twins Consulting.

"De er meget efterspurgte og svære at få fat i," siger hun.

Måske ikke så overraskende er de udviklere, der lige er blevet færdiguddannede, i høj kurs. Men faktisk er også seniorer, der har erfaring fra branchen, ganske eftertragtede.

**Virksomheder skal sælge sig selv**

At der er mange om buddet efter de kvalificerede kandidater har resulteret i en ny situation i branchen. Hvor det tidligere var kandidaten, der skulle gøre sig til for virksomheden, er rollerne nu byttet om.

**Virksomhederne skal have salgskasketten på, når de møder de dygtige folk.**

BIRGITTE RYGAARD, ADM.  
DIREKTØR I TWINS  
CONSULTING.

---

"Virksomhederne skal have salgskasketten på, når de møder de dygtige folk. De skal sælge sig selv ved at fortælle, hvilke udfordrende opgaver de kan tilbyde, om det er de nyeste teknologier, de arbejder indenfor, ligesom de skal slå på arbejdsmiljøet og så selvfølgelig kunne konkurrere på lønnen," siger Birgitte Rygaard, der til daglig kobler jobsøgende og virksomheder sammen.

Men selvom de førømtalte kriterier er indfriet, er slaget langt fra vundet. Virksomhederne skal nemlig også oppe sig, når det gælder selve ansættelsesprocessen.

"Når man i en virksomhed sidder over for den rette kandidat, kan det ikke nytte noget, at virksomhedens ansættelsesproces tager halvanden måned. Så risikerer man i høj grad, at kandidaten når at få et andet job," siger hun.

Hun er adm. direktør i Twins Consulting, der hjælper virksomheder både med at rekruttere medarbejdere til fastansættelser og med at finde de rette folk til specifikke opgaver i den offentlige og private sektor.

Birgitte Rygaard peger på, at it-virksomheder ofte har langsommelige processer, der typisk varer to måneder eller mere, før en kontrakt ligger klar.

"Og det går simpelthen ikke. I dag skal man som virksomhed være indstillet på at rykke hurtigt, når man får præsenteret den rigtige kandidat."

### **Konkurrér på mere end løn**

Den store efterspørgsel på særligt udviklere kommer også til udtryk i lønningerne som et større og større konkurrenceparameter. Birgitte Rygaard råder derfor ofte virksomhederne til at slå til med det samme og tilbyde en potentiel kandidat et job, inden han eller hun får al for megen betænkningstid.

"Kandidaterne er blevet mere kræsne, og de får ofte tilbudt flere jobs. Derfor kan det ikke udelukkes, at der bliver lagt lidt ekstra på den ønskede løn, og at det bliver en afgørende faktor i beslutningen i forhold til valget af deres arbejdsplads," siger hun.

Udover den gode løn er det også en god idé at tilbyde mere end blot en kortfristet ansættelse, fortæller Birgitte Rygaard.

"Ved freelanceansættelser oplever vi en stigende efterspørgsel på offentlige projekter med længerevarende kontrakter, hvilket er godt, fordi virksomhederne på den måde bedre kan matche på prisen, når freelancerne forpligter sig for længere tid."

I dag skal man som virksomhed være indstillet på at rykke hurtigt, når man får præsenteret den rigtige kandidat.

BIRGITTE RYGAARD, ADM.  
DIREKTØR I TWINS  
CONSULTING.

---

### **Polen og Ukraine hitter**

Desuden hersker der ifølge Birgitte Rygaard ingen tvivl om, at der er størst efterspørgsel efter udviklingskompetencer i København, fordi det også er der, der bliver udbudt flest opgaver.

Rekrutteringsdirektøren oplever også en større åbenhed overfor udenlandsk arbejdskraft end for blot få år siden i takt med, at arbejdsmarkedet bliver mere og mere presset.

"Udover at trække på vores netværk her i landet, så finder vi også kompetente medarbejdere i Polen og Ukraine, hvor de som andetsprog taler engelsk. De medarbejdere er der bud efter," siger hun.

Dog fortæller hun, at kriteriet ved offentlige opgaver i dag stadig er, at de ansatte skal kunne tale dansk.

# **IT**watch

Copyright © 2017 ITWatch - Alt materiale på denne side er omfattet af gældende lov om ophavsret