

Framtidens framgångsrika kompetensförsörjning

Sofia Rasmussen, VD och
grundare Rasmussen Analys

Rasmussen
ANALYS

1. ÖKAD KONKURRENS MED TANKEKRAFT STÄLLER NYA KRAV PÅ ARBETSGIVARE

Kunskapsintensiv tjänstesektor i Sverige: 53%

- Självledarskap
- Större emotionella investeringar
- Meningsfullt arbete

Rasmussen
ANALYS

UNGDOMSFOKUS – OM UNGAS SYN PÅ LIVET, ARBETSLIVET, ENGAGEMANG & KOMMUNIKATION

11 000 respondenter åren 2015-2019

Ungdomsfokus 2019:

- Totalt 1057 respondenter, 15-29 år
- Varav 476 är 15-19 år och 581 är 20-29 år



Rasmussen
ANALYS

2. FRÅN TALANGBRIST TILL ERFARENHETSBRIST

- Andelen högutbildade har ökat från 11% (1990) till 26%.
- Även andelen personer med dubbla examina har ökat.
- Andelen som avlagt doktorsexamen har mer än en fördubblats jämfört med 90-talets början

Rasmussen
ANALYS

Källa: SCB & Universitetskanslersämbetet

NU SÖKER VI SPECIALISTER

45%

Varför?

av världens arbetsgivare har svårt att hitta rätt kompetens när de ska rekrytera

Globala bristyrken:

1. Kvalificerade hantverksyrken
2. Säljare
3. Ingenjörer

Vanligaste strategierna:

1. Erbjuda skräddarsydd utbildning/utveckling
2. Justera utbildnings- /erfarenhetskraven
3. Bredda rekryteringsbasen

3. GIG-EKONOMIN ERBJUDER ALTERNATIV MEN SKAPAR LÄNGTAN EFTER LÅNGSIKTIGHET

- Frilansare/egenföretagare
- Mikroarbetare/app-arbetare
- Inhyrd personal
- Projektanställda

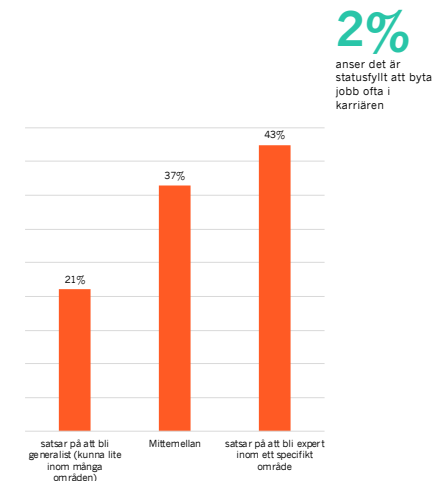
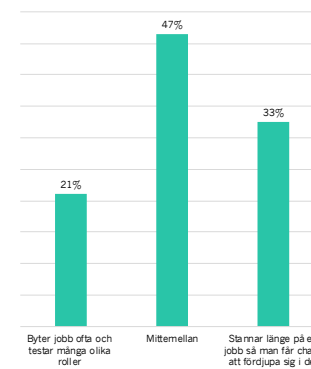


VILKET ÄR DITT
DRÖMJOB?



Unga, 15-29 år

FÖRANKRA OCH FÖRDJUPA



4. ÖKAT FOKUS PÅ HÅLLBARHET



54%
har sökt professionell hjälp för
psykiska besvär

5. SOCIALA INFÖDINGAR LÄNGTAR EFTER DIGITAL BALANS

Anser du att människor i **den unga generationen** umgås för mycket via sociala medier och sina mobiltelefoner och istället borde träffa varandra mer (fysiskt)?

Personer födda före 1990

61% JA

Anser du att människor i **DIN generation** umgås för mycket via sociala medier och sina mobiltelefoner och istället borde träffa varandra mer (fysiskt)?

Personer födda efter 1990

61% JA

TRE TIPS FÖR DIGITAL BALANS

SAMTAL

- Inkluderande samtal: Hur skulle ni själva vilja ha det när det gäller balans mellan digitalt och analogt på arbetsplatsen?

RIKTLINJER

- Kommunicera realistiska riktlinjer kring bl.a. sociala-medier-användning

BETEENDEN

- Bidrar mitt beteende till att skapa en balans mellan det digitala och analoga umgänget på arbetsplatsen?

VIKTIGAST I VALET AV ARBETSGIVARE

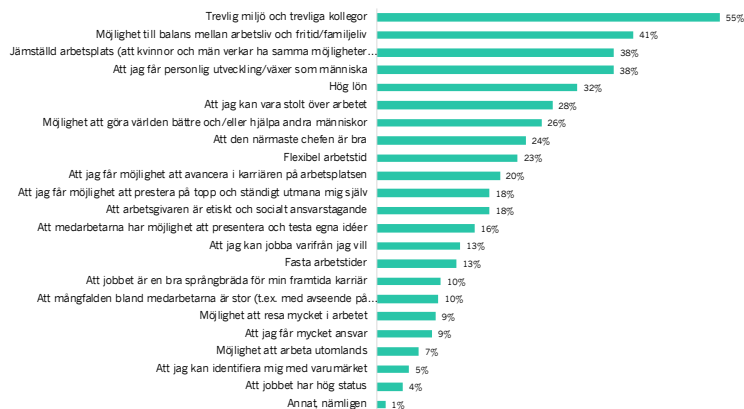
1. Trevlig miljö och trevliga kollegor,
56%

2. Möjlighet till balans mellan arbetsliv och fritid/familjeliv,
41%

3. Jämställd arbetsplats,
38%
OCH

3. Personlig utveckling/möjlighet att växa som människa,
38%

MJUKA VÄRDEN I TOPP



15-29 åringar, Ungdomsfokus 2019

KULTUR OCH STRUKTUR

Kreativitetsladdare

- Uppmuntrande chef
- Kreativ, positiv stämning
- Högt i tak, öppenhet för nya förslag

Kreativitetskvaddare

- Idéer leder sällan till faktisk förändring
- Formell, stel organisation
- Saknas belöningsystem för bra idéer

Källa: Undomdomsfokus2016, Rasmussen Analys & Nyheter24-gruppen

En bra chef...

16-29 åringar som arbetar

... ger kontinuerlig feedback på mina prestationer	51%
... är rak, ger tydliga instruktioner och kan förmedla vilka förväntningar som finns på mig	41%
... är rättvis och ser till att alla behandlas lika	37%
... är snäll och omtänksam och bryr sig om att medarbetarna mår bra	37%
... tar hänsyn till mina idéer och förslag kring hur arbetet genomförs	28%
... förstår mig och ser mina behov	21%
... har visioner för hela verksamheten	19%
... ger medarbetarna mycket frihet att utföra sina sysslor när och på det sätt de själva vill	16%
... ser till att jag presterar på topp och ständigt blir bättre	15%
... har värderingar som stämmer överens med mina egna	12%
... har en naturlig auktoritet och pondus	11%

Källa: Undomdomsfokus2015, Rasmussen Analys & Nyheter24-gruppen

UNGA UNDERSKATTAR BETYDELSEN AV

- Att chefen har **visioner** för hela verksamheten
- Att chefen tar hänsyn till **mina idéer och förslag** kring hur arbetet ska genomföras

Källa: Undomdomsfokus2015, Rasmussen Analys & Nyheter24-gruppen

Idealchefen för unga

Tydligt
ledarskap

Feedback på prestationer
Tydliga instruktioner
Tydliga förväntningar

Tanke-
ledarskap

Visioner för
verksamheten
Öppen för idéer

SJU NYCKLAR: FRAMTIDENS ATTRAKTIVA ORGANISATIONER

1. Strategisk utmaning: skapa en kreativ, tankeorienterad organisationskultur
2. Gig-ekonomin skapar alternativa möjligheter för unga. Men många söker trygghet och möjlighet till långsiktighet. För arbetsgivare gäller det att vara tydlig i sitt unika erbjudande på en fragmentiserad arbetsmarknad.
3. Det gränslösa arbetslivet kräver hjälp till egen gränssättning och strukturella åtgärder som underlättar digital balans på arbetsplatsen
4. Att integrera och kommunicera genuint engagemang för hållbarhet, både för individen och för klimatet, blir en av de viktigaste konkurrensfördelarna
5. I många branscher är det avgörande att aktivt bredda rekryteringsbasen och förnya synen på meriter
6. För att svara upp mot behovet av personlig utveckling i yrket blir det allt viktigare att mäta och utvärdera kvalitetsmål i verksamheten samt medarbetares känsla av professionell utveckling. Alltför ofta får detta stå tillbaka för mätning av produktionsmål.
7. En fungerande feedbackkultur, där tydlig återkoppling på uppgifter och prestationer blir en del av vardagen är avgörande för den unga generationens medarbetare

FRÅGOR?

sofia@rasmussenanalys.se
073-752 99 17

WWW.RASMUSSENANALYS.SE