



Kompetenskompassen

- visar vägen till att attrahera utvalda yrkesgrupper

Ett analysverktyg baserat på 10 000 enkätsvar i Stora jobbstudien 2017.

**KAIROS
FUTURE**

"Det kommer att saknas
etthundratusen
utbildade med den kompetens
som arbetsgivarna efterfrågar.
Det innebär en mycket
allvarlig situation."

Arbetsförmedlingens femårsprognos i februari 2019

Kompetenskompassen visar vägen till eftersökta medarbetare

Kompetensbristen är omfattande och långvarig, oavsett om det handlar om privat eller offentlig sektor. Konkurrensen om arbetskraften är hård och ingen har råd att jaga medarbetare med trubbiga verktyg.

I Kairos Futures stora studie om framtidens arbetsliv och kompetensbehov ställdes en mängd frågor till 10 000 arbetande och studerande svenskar¹. Svaren användes för att utveckla Kompetenskompassen, ett unikt analysverktyg som beskriver olika yrkesgrupper i tre dimensioner: deras självskattade kompetensprofil, deras tankar om den goda boendeplatsen samt vilka villkor i arbetslivet som de eftersöker, jämfört med andra grupper.

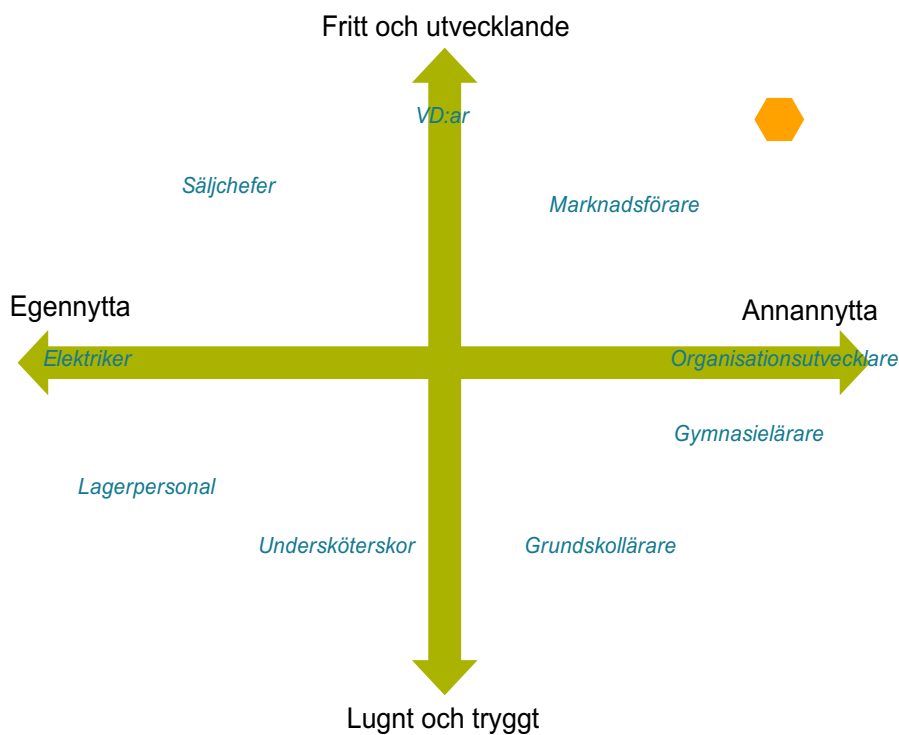
Kompetenskompassen ger kännedom om människorna ni vill attrahera och ökar chansen till verkligt effektiv kommunikation och bemötande i rekryteringsarbetet. Det tycks behövas, för sanningen är den att många arbetsgivare har ofta en skev bild om dagens och framtidens medarbetare.

Många arbetsgivare är vilse

Figuren på nästa sida beskriver två viktiga dimensioner när människor rankar betydelsen av olika kvaliteter hos en arbetsplats. Yrkena i figuren exemplifierar var olika grupper typiskt placerar sig.

¹ Stora jobbstudien – Framtidens lokala arbetsmarknader och kompetensbehov, Kairos Future 2017 (minirapporter från studier kan laddas ner från www.kairosfuture.com)





Figur 1: X-axeln beskriver ett intervall på temat "arbetets syfte?" uttryckt som Egennyttia (status, hög lön, tilltagen semester med mera) respektive Annannytta (göra gott i samhället, meningsfullt arbete, intressanta arbetsuppgifter med mera). Y-axeln beskriver graden av frihet och utveckling respektive och trygghet och ordning i arbetet.

Den gula figuren upp till höger visar var snittet av arbetsgivarna tror att dagens medarbetare placerar sig. I själva verket har trenden de senaste åren varit att arbetstagarna har gjort en förflyttning mot figurens nedre vänstra hörn.

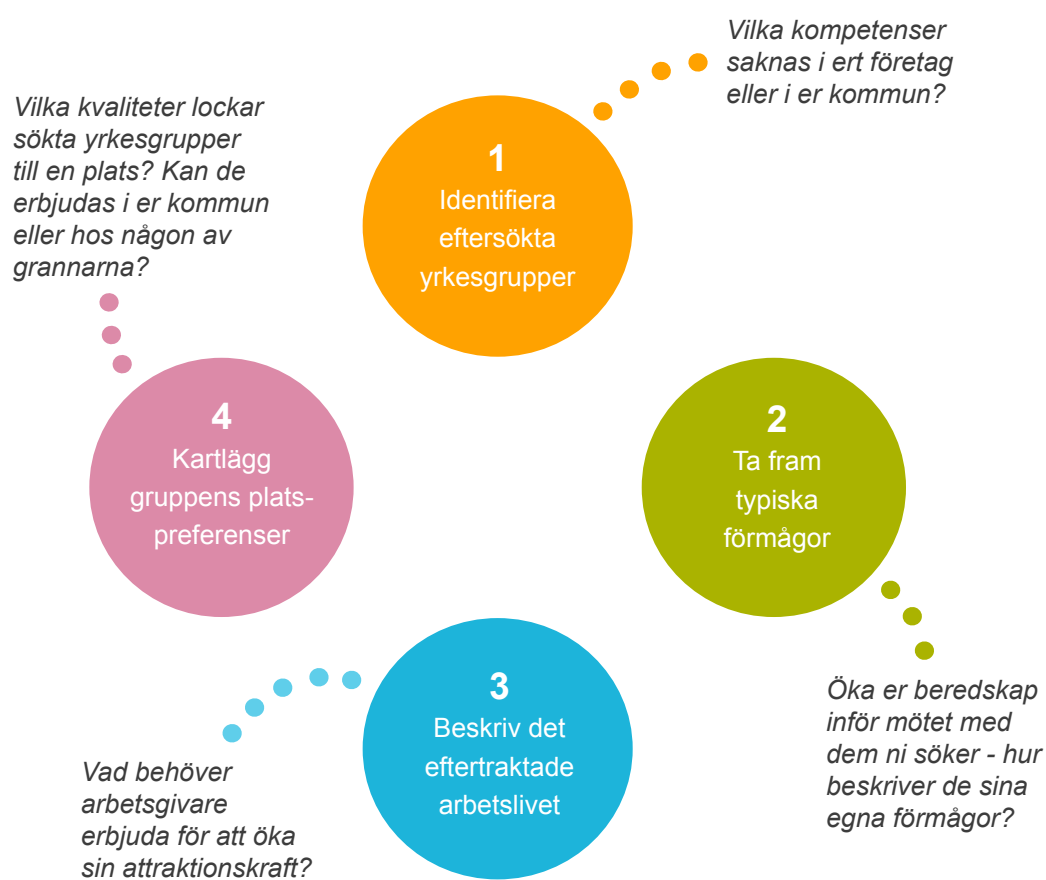
Den här förflyttningen gäller både yngre och äldre medarbetare, även om det förstås finns variationer inom alla grupper. Nedanstående tabell visar vilka arbetslivskvaliteter som ökat och minskar mest i betydelse.

ÖKAT MEST I BETYDELSE	MINSKAT MEST I BETYDELSE
Väl tilltagen semester	En arbetsplats med fart och fläkt
Normala arbetstider, dvs. kontors- tid vardagar	Att man får träffa mycket folk
Bra arbetstider	Tillfälle att ta egna initiativ
En arbetsplats utan ständiga för- ändringar	Ansvarsfullt
Möjlighet att arbeta hemifrån, helt eller delvis	Goda möjligheter att utvecklas i arbetet
Känna stolthet över sitt företag/sin arbetsgivare	Intressanta arbetsuppgifter
Samhällsnyttigt arbete	Trevliga arbetskamrater
Möjlighet att själv välja var jag vill utföra mitt arbete	Möjlighet att påverka sådant som berör en själv

Tabell 1: Krav på ett bra jobb. Generation X (Födda på 70-talet) år 1997 jämfört med Generation Ordning (födda runt 1990) år 2016, och vad som ökat och minskat mest. Källa: Kairos Futures långtidsstudier.

Kort sagt, det finns goda anledningar till att försöka förstå de medarbetare som eftersöks och inte riskera att fördomarna styr. Kompetenskompassen är ett unikt verktyg för att göra just det. Så hur går det det till? Figuren nedan beskriver Kompetenskompassens fyra steg och i nästa avsnitt testar vi den på en hett eftertraktad yrkesgrupp.





Figur 2: Kompetenskompassens fyra steg för att kartlägga vad som attraherar just de målgrupper ni vill rekrytera.



Vägen till unga sjuksköterskor

Kompetenskompassen kan analysera attraktionsfaktorer för i stort sett vilken målgrupp som helst, exempelvis IT-folk, serviceinriktade säljare eller personer som är estetiskt skickliga. För att exemplifiera hur Kompetenskompassen fungerar ringar vi först in en grupp som vi söker: Kungsbacka kommun är liksom många andra i behov av sjuksköterskor och är särskilt intresserade av att nå unga dito.

Generationsanpassat bemötande

Det är lätt att ha förutfattade meningar om olika yrkesgrupper: i finanssektorn samlas tävlingsskallarna medan vården lockar de högempatiska självupppoffrarna. Även om det kan finnas vissa belägg för den typen av fördomar finns det förstås också skillnader mellan olika åldersgrupper inom samma yrke. När Kungsbacka i vårt exempel söker just unga sjuksköterskor, hur skiljer de sig från äldre kollegor? I figuren nedan presenteras några skillnader mellan äldre och yngre sjuksköterskor när de beskriver de egna kompetenserna.

Unga anser sig oftare vara

- Snabba att lära
- Driftiga/drivna
- Effektiva
- Noggranna
- Bra på att lära nytt och att lära om

Unga anser sig mer sällan vara

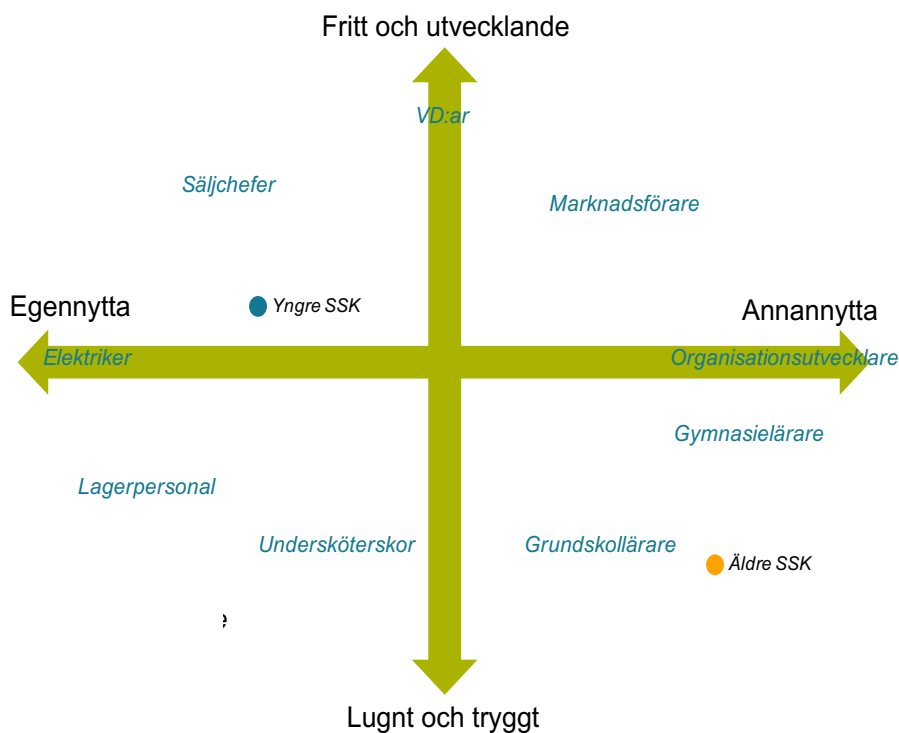
- Bra på planering och
- Framförhållning
- Ansvarsfulla
- Flexibla
- Bra på att samarbeta

Skillnaderna mellan generationer ska inte överdrivas, men orden som beskriver självbilden kan användas i bemötandet av människorna vi söker, exempelvis i beskrivningar av vem som passar för arbetet. Även i arbete med att behålla rekryterad kompetens är det viktigt att förstå vem vi har framför oss, att bli sedd är ett minimikrav på arbetsplatsen för alla, inte minst unga. Så, vad mer efterfrågas på arbetsplatsen av just unga sjuksköterskor? Dags för Kompetenskompassens steg tre.



Arbetsplatspreferens: mot mer egennyttan och frihet

Medan skillnaderna mellan äldres och yngres syn på den egna kompetensen inte var dramatiska så placerar sig yngre och äldre sjuksköterskor långt ifrån varandra i kartan över arbetslivspreferenser.



Figur 3: Vi återkommer till modellen över arbetslivspreferenser. Medan de äldre sjuksköterskorna uppger att skapandet av Annannytta är viktigt placerar sig de yngre kollegorna mer mot Egennyttan. Yngre betonar också Fritt och utvecklande högre än vad äldre gör.

Personer i tät kontakt med unga sjuksköterskor har säkert kunnat känna av denna förändring. För ledare med mer övergripande ansvar kan bilden bli en viktig väckarklocka om hur skräet förändras, dels av mer individualistiska unga, dels i takt med att efterfrågan på personal springer ifrån utbudet.



Lön är viktigt, men också mycket annat

Troligen är lönen ett viktigare instrument för att nå yngre sjuksköterskor än vad det har varit tidigare. Tittar vi närmare på hur unga och äldre har svarat visar det sig dock att de preferenser som skiljer yngre från äldre främst handlar om:

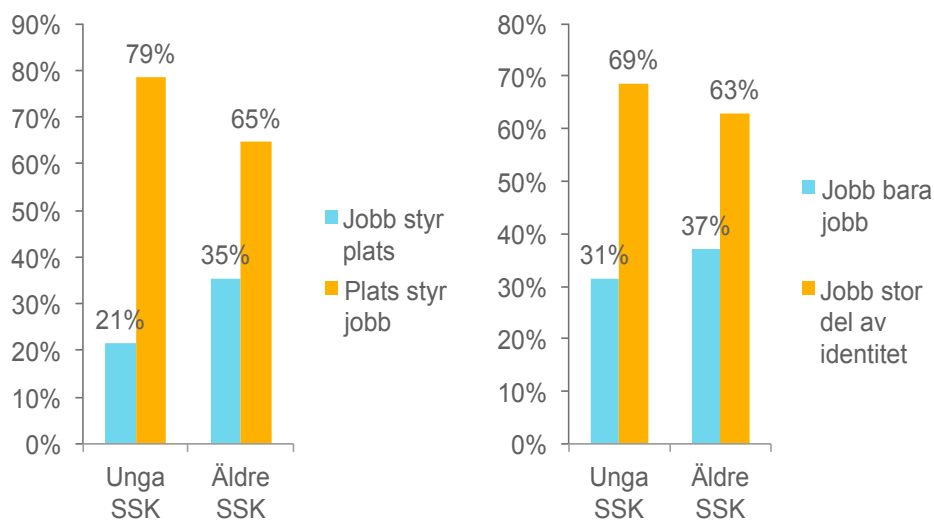
- Goda möjligheter att avancera
- Kontinuerlig kompetensutveckling
- Fast jobb (tillsvidareanställning)
- Att man får träffa mycket folk
- Bra arbetstider
- Känna stolthet över sitt företag/sin arbetsgivare
- Ett arbete som respekteras av folk i allmänhet

Alltså, unga sjuksköterskor efterfrågar att kunna avancera och utvecklas kompetensmässigt, men också ha trygghet och ramar i form av fast jobb och bra arbetstider. Därmed är det dags för kompetenskompassens fjärde steg – vilken plats lockar unga sjuksköterskor?



Platspreferenser: starkt platsstyrda och mer urbana

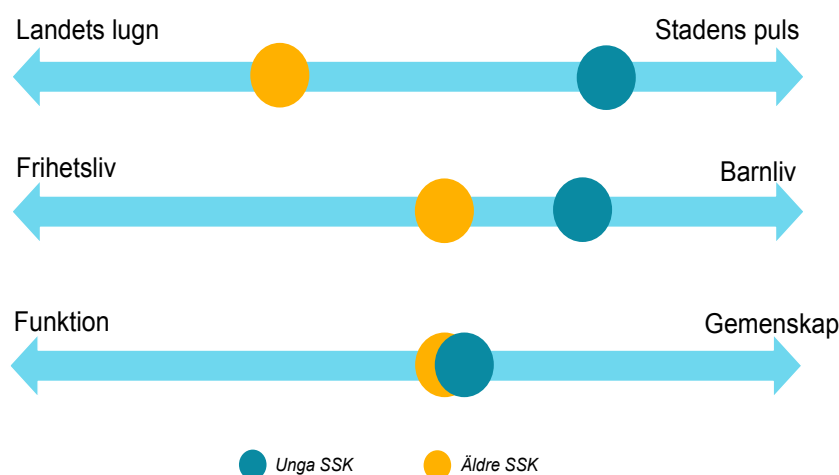
Inte bara arbetsplatsen utan även platsens kvaliteter spelar förstås en roll för den samlade attraktionskraften. Och platsen betyder alltmer. Det visar sig att unga sjuksköterskor i synnerhet anser att platsens kvaliteter är styrande när det gäller val av jobb, snarare än det motsatta. Samtidigt upplever unga sjuksköterskor jobbet som en stor del av identiteten och inget man ser lättvindigt på.



Figur 4: Sjuksköterskors syn på om plats styr val av jobb eller vice versa, samt om jobb bara är ett jobb, eller en stor del av identiteten.



Till huvudfrågan, kan då Kungsbäcka med dryga 20 000 invånare i centralorten vara ett alternativ för dessa unga sjuksköterskor? En närmare analys av deras platspreferenser visar att till skillnad från äldre sjuksköterskor är de yngre ganska starkt urbant orienterade, något som generellt gäller unga. Medan de äldre sjuksköterskorna gärna ägnar sig åt att pyssla i trädgården är de yngre istället mer intresserade av musik, träning och, i de fall de har barn, att ägna sig åt familjen.



Figur 5: Platspreferenser bland sjuksköterskor enligt tre viktiga skiljelinjer. Den överlägset tydligaste konfliktlinjen, där de som dras åt "landets lugn" i högre utsträckning värderar sådant som att det är lugnt och nära till naturen, medan de som värderar "stadens puls" värderar nöjesutbud och mycket liv och rörelse. Barnliv kontra frihetsliv är dimensionen som speglar hur viktig barnvänlighet, bra skolor/förskolor o.s.v. är i ena änden och i andra änden sådant som man kan kalla "den andra frihetstiden" att göra, d.v.s. livet när barnen flyttat hemifrån. Till "frihetsliv" hör inte nöjesliv och puls, däremot ett bra kulturliv och mer fundamentala kvaliteter som att det är rent, snyggt och vackert. Den tredje dimensionen beror på om man värderar platsens funktionella egenskaper – bra kommunikationer, arbetsmöjligheter m.m. eller sådant som har med tillhörighet att göra – att det finns en stark gemenskap på platsen och att personen kan identifiera sig med boendeplatsen. Källa till modellen: Stora flytt- och boendestudien, Kairos Future 2016.

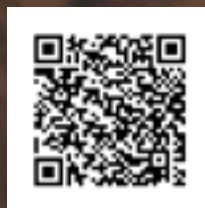
Konsten att locka en ung sjuksköterska

För Kungsbacka finns tre viktiga insikter utifrån analysen.

- Se skillnaden mellan unga och lite äldre sjuksköterskor: kompetensen hos de förstnämnda har mer fokus på driftighet, utveckling och dynamik, men att de är mindre av långsiktiga lagbyggare. Använd detta i kommunikation och bemötande.
- Yngre sjuksköterskor behöver känna sig belönade, annars drar de. Kallet att hjälpa andra finns säkerligen kvar men i mindre omfattning bland de unga än bland äldre. Belöningen behöver dock inte bara vara i form av ett fetare lönekuvert, utan kan vara avancemang och utbildning.
- Kungsbacka kan vara ett lysande alternativ att bo i för sjuksköterskor som har barn. För att nå de andra som känner mer dragning till det urbana bör rekryteringsradien vidgas till den större grannen Göteborg.

Dags att orientera?

Kairos Future har byggt upp ett unikt kunskapsmaterial om Sveriges framtida arbetsliv, kompetensbehov och -försörjning. Är du nyfiken på hur ni kan attrahera yrkesgrupperna som ni söker? Kontakta Karin Andersson, karin.andersson@kairosfuture.com



Till fler analyser för
städer och regioner.

OM KAIROS FUTURE

Kairos Future är ett internationellt konsult- och analysföretag som hjälper företag att förstå och forma sin framtid. Genom trend- och omvärldsanalys, innovation och strategi, ger vi våra kunder de stora sammanhangen. Kairos Future grundades 1993, vårt huvudkontor finns i Stockholm och vi har representanter och samarbetspartners över hela världen.

För mer information, se www.kairosfuture.com eller kontakta oss:

Kairos Future

Box 804

(Besöksadress: Västra järnvägsgatan 3)

101 36 Stockholm

Tel. 08-545 225 00

Fax. 08-545 225 01

info@kairosfuture.com

www.kairosfuture.com

The logo consists of the words "KAIROS" and "FUTURE" stacked vertically in a bold, white, sans-serif font, centered within a solid black square.

KAIROS
FUTURE