



## Vad dina medarbetare (egentligen) vill ha

Mer än hälften av alla företag i världen har idag problem med att hitta rätt kompetens. Vilket är dubbelt så många företag som för tio år sedan.

En parallell trend visar också att medarbetare blir allt mer diversifierade i vad de vill ha ut av sin arbetsplats där bland annat digitaliseringen har ökat de individuella kraven man har som medarbetare på sitt företag. Allt ifrån krav på vilka tekniska lösningar som man föredra att arbeta med till vilka arbetstider och geografisk placering. Detta gör det jobbet för arbetsgivaren så mycket mer svårt än vad det var för kanske bara 15 år sedan.

### Viktigare än någonsin att ta reda på exakt vad dina medarbetare egentligen vill ha.

Vad en medarbetare verkligen vill ha är beroende av faktorer som ålder, yrke, erfarenhet och var de befinner sig i privatlivet. En minst sagt svår kombination - där mer eller mindre varje försök till att generalisera kommer att misslyckas. Det enda sättet att faktiskt lyckas med att i framtiden attrahera rätt typer av medarbetare är att ha en väldigt flexibelt sätt att se på medarbetare.



## 5 saker som betyder mest för dina medarbetare

Sätt rätt saker med en gång. Vad som får dina medarbetare att en gång sätta foten på din arbetsplats och få dem att vilja börja jobba hos dig kan vara exakt samma saker och också får dem att stanna hos dig en längre tid. När du slåss om talanger och kompetens så är det lika bra att sätta dessa saker rätt från början. Det finns ingen anledning att inte göra det.

### 1. Rätt lön och ersättning

Inte helt oväntat hamnar lönen i topp - för samtliga medarbetare under 65 år - både hos män och kvinnor. Däremot så kanske det är dags att sluta se så endimensionellt på lönen. Företag måste börja bli mer kreativa hur de väljer att kompensera sina medarbetare för jobb. Hela 89 procent av alla medarbetare i USA säger att ersättningar som inte är lön är mycket intressanta.

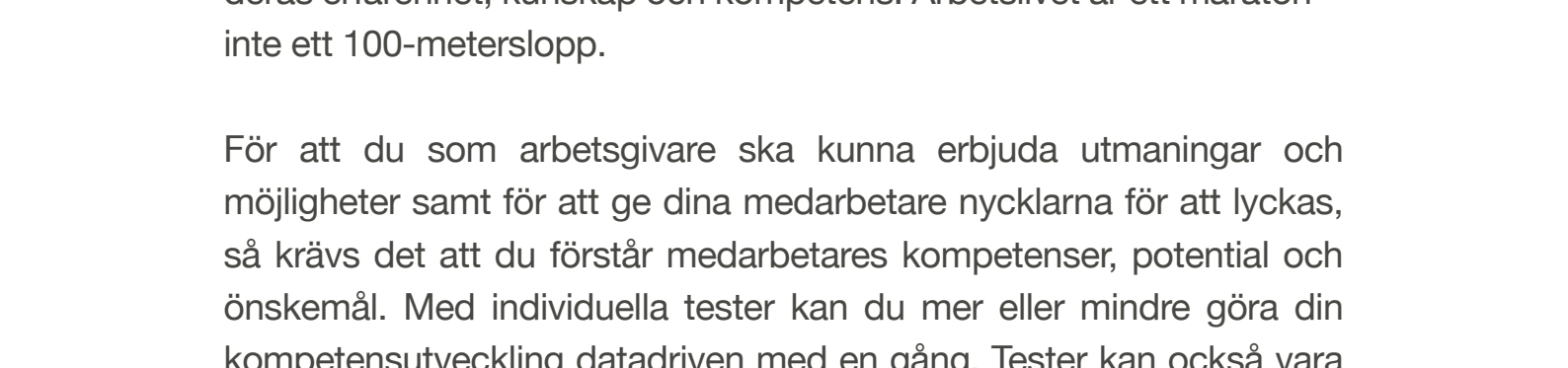
Och då menar vi inte gratis läsk eller bordtennis. Tänk istället på att anpassa ersättningar efter individen som till exempel flexibilitet när det gäller arbetstider, lämna och hämta på förskolan eller det som passar medarbetarens livsstil. Samma sak här gäller som för övriga saker - gör det individuellt så att det passar just den personen bäst.

### 2. Individualisera. Allt.

I takt med att allt blir mer och mer datadrivet så har vi vant oss att bli serverade med individualiserade budskap och erbjudande. Och när vi inte blir det blir vi nästan lite förödmjukade - som om företaget inte ansträngt sig tillräckligt för att göra oss nöjda. Medarbetare förväntar sig allt ifrån anpassat ledarskap, anpassade arbetstider till anpassade rekommendationer till nästa steg i deras karriär.

Att använda sig av tester av olika slag blir därför mer och mer intressant eftersom det kan öppna upp för många spännande diskussioner som utgår från medarbetarnas specifika önskemål och talanger. Tester gör också att arbetsgivare kan matcha medarbetarens behov mycket bättre mot företagets behov än vad de kunnat göra tidigare. Och inte bara titta på vad medarbetaren har gjort bakåt i sitt CV utan också få en tydlig och knivskarp bild av vad medarbetaren vill göra i framtiden på ditt bolag.

I vår undersökning svarade endast 49 procent att de någon gång fått genomföra ett test hos en arbetsgivare. Här finns ett stort jobb att göra och för många arbetsgivare. De som är snabba på den här bollen kan de också få enormt mycket mer nöjda medarbetare och få en högre sannolikhet att matcha rätt medarbetare med rätt uppdrag - när de låter datorn göra jobbet istället för att sitta och höfta.



### 3. Skapa en lärande kultur

Att känna sig utmanad i sina arbetsuppgifter är en topp 5 prioritet för alla medarbetare inom alla åldrar. Utbildning och kompetensutveckling - absolut - men utveckling är så mycket mer än utbildning. Det handlar om att skaffa sig nya erfarenheter och kunskaper genom att ha både varierade arbetsuppgifter, kollegor, utmaningar och roller. Den grundläggande utgångspunkten är att hela tiden utvecklas i sin roll som medarbetare och sin yrkesroll rent kompetensmässigt - allt för att kunna nå nästa steg. Stagnation av en medarbetare bör ses på samma sätt som en avveckling - när en medarbetare inte utvecklas längre så avvecklas den. Vilket är något som varje arbetsgivare bör var uppmärksam över.

Dagens medarbetare vill ha varierade arbetsuppgifter som bygger deras erfarenhet, kunskap och kompetens. Arbetslivet är ett maraton - inte ett 100-meterslopp.

För att du som arbetsgivare ska kunna erbjuda utmaningar och möjligheter samt för att ge dina medarbetare nycklarna för att lyckas, så ska det att du förställa medarbetare kompetens, potential och önskemål. Med individuella metoder kan du mer eller mindre göra din kompetensutveckling datadriven med en gång. Tester kan också vara ett bra sätt att hålla koll på en medarbetare för att inte minst hålla koll på risken för utbrändhet.

### 4. Jobb och privatliv ska fungera ihop

De allra flesta har väl alltid haft en önskan om att jobb och privatliv ska kunna fungera tillsammans - även om det inte har gjort det. De senaste 20 åren har vi sett en gradvis förändring både baby Boomers och Millennials börjar sätta krav på att det också ska finnas tid för familj.

Under och efter Covid-19 förändrades detta totalt - eftersom nästan alla med tjänstjobb tvingades att jobba hemifrån - vilket gjorde då att jobb och privatliv smälte samman över en natt. När det gäller yngre medarbetare och millennials är det en självklarhet att det ska finnas ETT liv - inte ett privatliv och ett arbetsliv. Medarbetare idag vill ha flexibilitet både när det gäller arbetstimmar och när det gäller vilka timmar man ska vara på kontoret.

Tack vare Covid-19 blev man som arbetsgivare tvungen att börja mäta produktivitet och effektivitet mycket mer än vad man gjort tidigare. Vissa företag kanske också gjorde upptäckten att vissa medarbetare plötsligt hade svårt att mäta sig emot de nya nyckeltalen och vissa medarbetare hade kanske lättare och gjorde en fantastisk prestation.

Nyckeln är att om man som medarbetare vill ha mycket frihet i form av att välja vilka timmar man jobbar och var man jobbar - i gengäld så kan du som arbetsgivare sätta tydliga krav när det gäller prestation.

### 5. Skapa stolta medarbetare genom ett tydligt syfte med ert företag

Ett företags anledning till att finnas till har aldrig varit tydligare. Ett företag med ett starkt syfte har extremt mycket mer potential än ett företag med ett obefintligt syfte. Även om företaget med ett obefintligt why har ett mycket mer lönsamt affär så kommer det att bli mycket svårare att attrahera och rekrytera rätt medarbetare till det företaget i framtiden.

För dagens medarbetare oavsett ålder är det lika viktigt hur jobbet ser ut på Instagram eller LinkedIn som hur jobbet är i verkligheten. Detta är inget som våra underskatt. Detta är faktiskt en av de viktigaste sakerna för Baby Boomers - när det gäller val av arbetsgivare - att jobbet känns som att de har ett bra och tydligt syftet som gör att det känns meningsfullt att dyka upp på jobbet varje morgon.

I vår transparenta tid så vill folk både köpa och jobba på ett företag med ett stort socialt syfte. Ett företag med ett tydligt syfte skapar samtidigt en tydlig anledning för medarbetarna att jobba varje morgon.



## Så skapar du en lärande kultur på ditt företag

- Det börjar med ledarna. Allt ifrån VD och nedåt måste uppmuntra, visa och föregå med exempel på hur en lärande inställning ser ut och uppmuntra det i hela organisationen.
- Var tydlig! Hjälpa alla medarbetare i organisationen att förstå din fulla potential om hur mycket de har att vinna på att lära sig nya uppgifter och få nya insikter. Inte bara som medarbetare utan också personligt.
- Skapa tid för kompetensutveckling. Kanske det svåraste som finns. Men utan tid för att lära sig något kommer du heller inte att göra det. Så enkelt. Så svårt.
- Avsätt resurser för lärande. Investerar i allt ifrån utbildning, mentorskapsprogram, möten till plattformar för e-learning.
- Designa en roadmap för kompetensutveckling. Hur ska en upskilling av en medarbetare se ut? Genom att konkretisera genom exempelvis en roadmap eller en lista blir det visuellt och därmed tydligt och verkligt!
- Gör lärande till en karriär. Genom att prata om lärandet i diskussioner om karriär och steg framåt på företaget så gör man också kompetensutveckling och lärande till ett nyckeltal när det gäller karriär.

### Om rapporten

Som ett av de största företagen inom bemanning i världen har vi tagit in undersökning från 14.000 personer, från 15 olika länder för att förstå allt från vad som driver dom till att söka och jobba kvar på en arbetsplats till att lämna den. Den här guiden bygger på insikter från 13 år av data från vår globala Talent Shortage Survey - en av de största undersökningen i världen i sitt slag.



### Om Manpower

Vi är Sveriges ledande bemannings- och rekryteringsföretag med över 65 års erfarenhet och närvaro på 50 orter över hela landet.

Manpower.se är en av Sveriges största jobbsajter med mer än 100.000 besökare i månaden. Vår kandidatbank innehåller cirka 250.000 CV:n och över 10.000 kandidater väljer att registrera sitt CV hos oss varje månad.

Vi är en del av ett internationellt lag i över 80 länder. Som kund hos oss får du del av vår samlade expertkunskap om arbetslivet. På så sätt hjälper vi er att bli framgångsrika. Vi kallar det Innovative Workforce Solutions.

När världen vill ha svar om framtidens arbetsmarknad och framtiden för kandidater och arbetssökande, då finns ManpowerGroup.

Kontakta oss

Ring: 0771-55 99 10