



Det bästa av två världar

Morgondagens medarbetare
i kommunala företag

sobona
Kommunala företagens
arbetsgivarorganisation



Inledning

Sobonas medlemsföretag befinner sig nära epicentrum för några av Sveriges största samhällsutmaningar, oavsett om vi tänker på energiomställning eller ökade behov av välfärd och trygghet. För att kunna bidra till att lösa dessa finns ett stort behov av att kunna attrahera ny kompetens och att utveckla befintlig verksamhet.

Mot bakgrund av detta inledde Sobona och Ungdomsbarometern ett samarbete 2017, med syfte att undersöka ungas syn på kommunala företag och arbetsgivarattraktivitet. Det är ju nämligen denna grupp som kommer att ta del av och driva utvecklingen i framtiden, oavsett om det sker i egenskap av morgondagens medarbetare eller "bara" som konsumenterna och medborgarna.

Projektet mynnade ut i den första versionen av denna rapport, "Det bästa av två världar". Sedan dess har nästan fem år passerat, och även om världen i stort har förändrats en hel del, är det fortfarande ett rapportnamn och en tankefigur som vi menar är relevant för att stärka de kommunala företagens attraktivitet.

Rapporten har föregåtts av en större studie, beskriven mer i detalj nedan, som genomförts i nära samarbete med både medlemsföretag och deltagare i Sobonas HR-råd. Syftet med detta har varit att både säkerställa

insiktsbehovet och ha möjlighet att diskutera resultat och slutsatser under resans gång. Den rapport du har framför dig vänder sig framförallt till den som arbetar med kompetensförsörjning i kommunala företag, men kan läsas av vem som helst som är intresserad av frågorna.

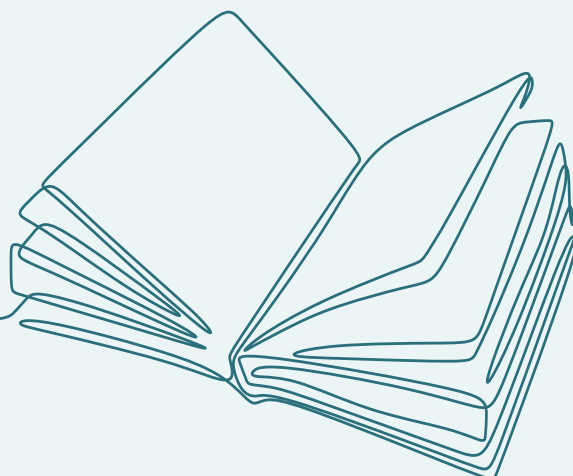
Trevlig läsning och stort tack till alla som deltagit i projektet!



Ulrik Hoffman
Ungdomsbarometern



Kristina Hane
Sobona



Om projektet och studien

Projektet som ligger till grund för denna rapport har bestått av tre olika faser:

- 1 En förstudie** med djupintervjuer med HR-chefer i Sobonas medlemsföretag som genomfördes under sommaren 2021.
- 2 En kvalitativ fas** med fokusgrupper med unga i målgruppen 20-35 år, samt djupintervjuer med medarbetare i Sobonas medlemsföretag i samma åldersgrupp, som genomfördes under hösten 2021.
- 3 En kvantitativ fas** i form av en enkät som beskrivs här nedan.

Metod: Digital enkät i slumpmässigt rekryterad panel

Urvalsmetod: Kvoturval utifrån kön och ålder

Målgrupp: Unga i Sverige, 20-35 år

Fältperiod: 12 november - 2 december 2021

I rapporten presenteras ett urval av resultaten från de olika studierna, med tyngdpunkt på den kvantitativa delen, tillsammans med sammanfattande analys i textform från studiens andra delar.

Rapporten har tagits fram av Ungdomsbarometern på uppdrag av Sobona.

Några vanliga begrepp i rapporten

Generation Z: Födda sent 90-tal och framåt

Millennials: Födda tidigt 80-tal fram till mitten av 90-talet

Studiens deltagare: 20-35 år (födda 1986-2001)

Redaktion

Projektledare Ungdomsbarometern: Ulrik Hoffman

Projektledare Sobona: Kristina Hane

Ansvariga analytiker: Ida Pettersson och

Marit Rönnestad, Ungdomsbarometern

Form: Sofie Jonsson, Ungdomsbarometern

Illustrationer: Advant

Drömarbetsgivare i pandemins spår



Även om det efter pandemin infunnit sig viss mättnad på digitala möten och distansarbete, så har förutsättningarna för hur tjänstemän vill och kan arbeta förändrats i grunden. Därför förvånar det sannolikt inte någon att "flexibilitet" är det ord som oftast nämns när deltagarna i studien fått beskriva sina drömarbetsgivare.

Men faktum är att detta inte är någon nyhet – både Millennials och Generation Z, de två generationerna födda från tidigt 80-tal och framåt, har länge värderat flexibilitet högt och detta ord var således i centrum redan vid förra studien 2017. Däremot har själva begreppet laddats med en delvis förändrad innebörd, vilket vi kommer att återkomma till senare i denna rapport.

Nyheten i denna fråga är istället begreppet "trygg" som nu hör till de mest nämnda orden. Trygghet är något som framför allt de yngsta i studien tillmäter stor vikt, oavsett om de tänker på begreppet "arbetsgivare" som en organisation eller som en chef. Att trygghet blir viktigare för medarbetarna ser vi även i en rad andra studier och det handlar naturligtvis inte bara om arbetslivet: Generation Z är uppvuxen i en orolig omvärld och söker trygghet och kontroll i de flesta aspekter av tillvaron.

Visste du att...

"Flexibel" var det ord flest svarade på frågan ovan redan 2017, medan "utvecklande" kom på andra plats.

Olika dimensioner av attraktivitet

För många arbetsgivare handlar kompetensförsörjning i första hand om att rekrytera, behålla och utveckla medarbetare. Av denna anledning handlar många studier kring arbetsgivarattraktivitet i första hand om vad som gör enskilda organisationer attraktiva, utifrån exempelvis parametrar som anställningsvillkor, ledarskap och kultur.

Men faktum är att detta bara är ena sidan av myntet. Många aspekter av arbetsgivarvalet styrs i hög grad av vilken bransch som organisationen befinner sig i, och därför är mycket avgjort redan när unga väljer utbildning (även om yrkesväxling kommer att bli allt viktigare). Utöver att detta är ett skäl att tänka långsiktigt kring sin kompetensförsörjning och arbetsgivarattraktivitet genom att börja tidigt, är det också en anledning till att vi i denna studie valt att separera "typ av arbetsgivare" och "enskild arbetsgivare".

Unga väljer trygga arbetsgivare

"Typ av arbetsgivare" toppas av trygghet, vilket även framkom tydligt i den öppna frågan på föregående sida och faktiskt är ett nytt stängt svarsalternativ i årets studie. Därefter kommer intressant verksamhet, tjänster eller produkter, som ju har en tydlig koppling

till arbetsuppgifter och som ofta hamnar högt upp i denna typ av studie. På tredje plats kommer höga lönenivåer, vilket ju är ett typexempel på ett perspektiv som i många avseenden styrs mer av val av bransch och yrke än enskild arbetsgivare (även om de naturligtvis konkurrerar med detta). Mycket pekar också på att lön blir allt viktigare för unga.

Topplista:

Största skillnaderna mellan tjejer och killar

Viktigare för tjejer

+22 % Bra jämställdhet och mångfald

+12 % Trygghet

+9 % Tar ansvar för en hållbar utveckling*

+3 % Att organisationen inte har vinstsyfte

+3 % Bidrar till samhällsnytta

Viktigare för killar

+15 % Höga lönenivåer

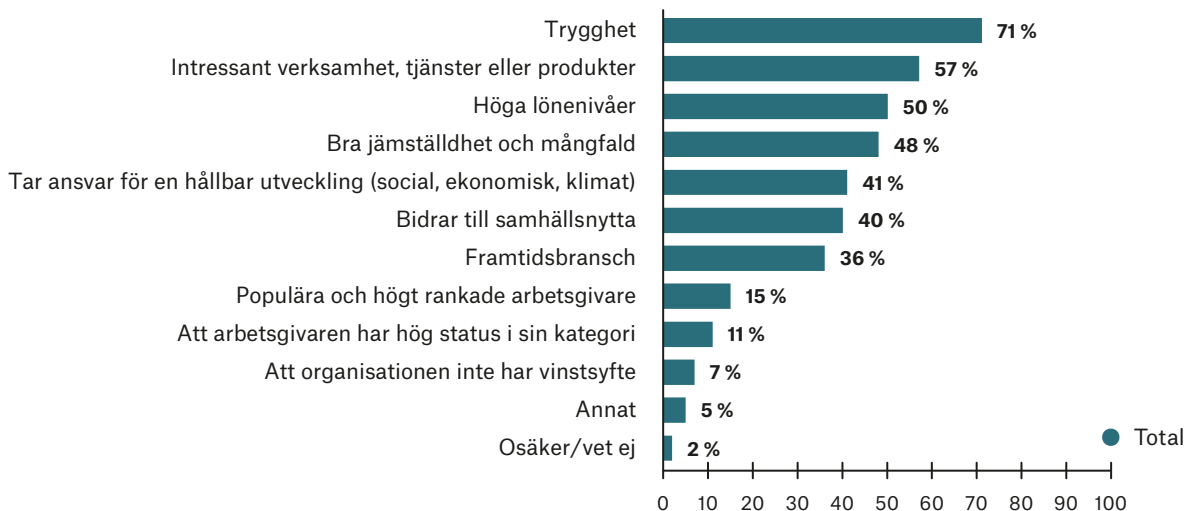
+14 % Framtidsbransch

+8 % Arbetsgivaren har hög status i sin kategori

+6 % Populära och högt rankade arbetsgivare

+3 % Intressant verksamhet, tjänster eller produkter

Viktigast när man ska välja typ av arbetsgivare att arbeta för





Om vi flyttar fokus till val av enskild arbetsgivare hamnar de psykosociala faktorerna högt upp, i synnerhet om de uttrycks i termer av kollegor och ledarskap. Den sociala kontexten är viktig för att trivas på jobbet, vilket varit en anledning till att unga ibland saknat den fysiska arbetsplatsen mer än andra under pandemin.

Å andra sidan är livet inte bara att arbeta, "bra balans mellan arbete och fritid" hamnar på andra plats. Borta är den tid då unga ville, eller förväntades, göra ett antal hundår i början av arbetslivet. Med det inte sagt att de är lata, men många vill inte börja arbetslivet med att jobba ihjäl sig och i synnerhet inte sitta av tiden bara för att visa upp sig. Istället föredrar många att jobba mycket när det behövs och mindre när det inte gör det. Flexibilitet är också ett av de svarsalternativ som ökat mest sedan 2017, när vi tittat på den jämförbara gruppen med eftergymnasial utbildning.

Förändring i gruppen som studerar eller tidigare studerat en akademisk eller YH-utbildning:

Ökning 2017-2021*

Minskning 2017-2021*

+16 %	Bra psykosocial arbetsmiljö	-5 %	Möjlighet till kompetensutveckling
+16 %	Flexibla arbetstider	-8 %	Ansvar och möjligheter att påverka
+8 %	Bra balans mellan arbete och fritid	-17 %	Utmanande arbetsuppgifter
+6 %	Kollektivavtal		
+2 %	Trevliga kollegor		

Viktigast i valet av enskild arbetsgivare



Fråga: Vad av följande är viktigast för dig i valet av enskild arbetsgivare?

* Endast förändringar som överstiger 1 % redovisas

Fyra teman med betydelse för kompetensförsörjningen

Efter att ha introducerat vad som generellt är viktigast i valet av arbetsgivare för unga, ska vi på kommande sidor fördjupa oss i några av de perspektiv som är mest aktuella kopplat till kompetensförsörjning och utveckling av arbetsgivareerbjudandet i kommunala företag.

1

Trygghet i en osäker tid

2

Samhällsnytta i en föränderlig omvärld

3

Utvecklande ledarskap

4

Flexibilitet i tid och rum



1. Trygghet i en osäker tid

Till skillnad från många tidigare ungdomsgenerationer växer Generation Z och sena Millennials upp med en ganska mörk syn på framtiden, pådrivet av både klimatutmaningarna och oroligheter i omvärlden. Den egna framtiden ser de flesta lite ljusare på, men likväl är många tyngda av ansvaret för densamma och upplever det som långt ifrån självklart att de kommer få det bättre ställt ekonomiskt än sina föräldrar.

En konsekvens av detta är att dagens unga ofta

är trygghetssökande och präglas av ett stort kontrollbehov. Att familjen omvärderats och tillmätts större betydelse är en konsekvens av detta; en annan att de söker trygghet i arbetslivet redan från början.

Precis som med andra begrepp här i rapporten gäller det dock att hålla tungan rätt i mun när vi pratar trygghet. I arbetslivssammanhang ligger ofta anställningstrygghet associativt nära, men som grafen på nästa sida visar är det långt ifrån det viktigaste.

1

Trygghet i en osäker tid

2

Samhällsnytta i en föränderlig omvärld

3

Utvecklande ledarskap

4

Flexibilitet i tid och rum

Mycket viktigt i relation till trygghet i arbetslivet



85 %

Känna mig trygg

67 %

Tjäna tillräckligt för det liv jag vill ha

28 %

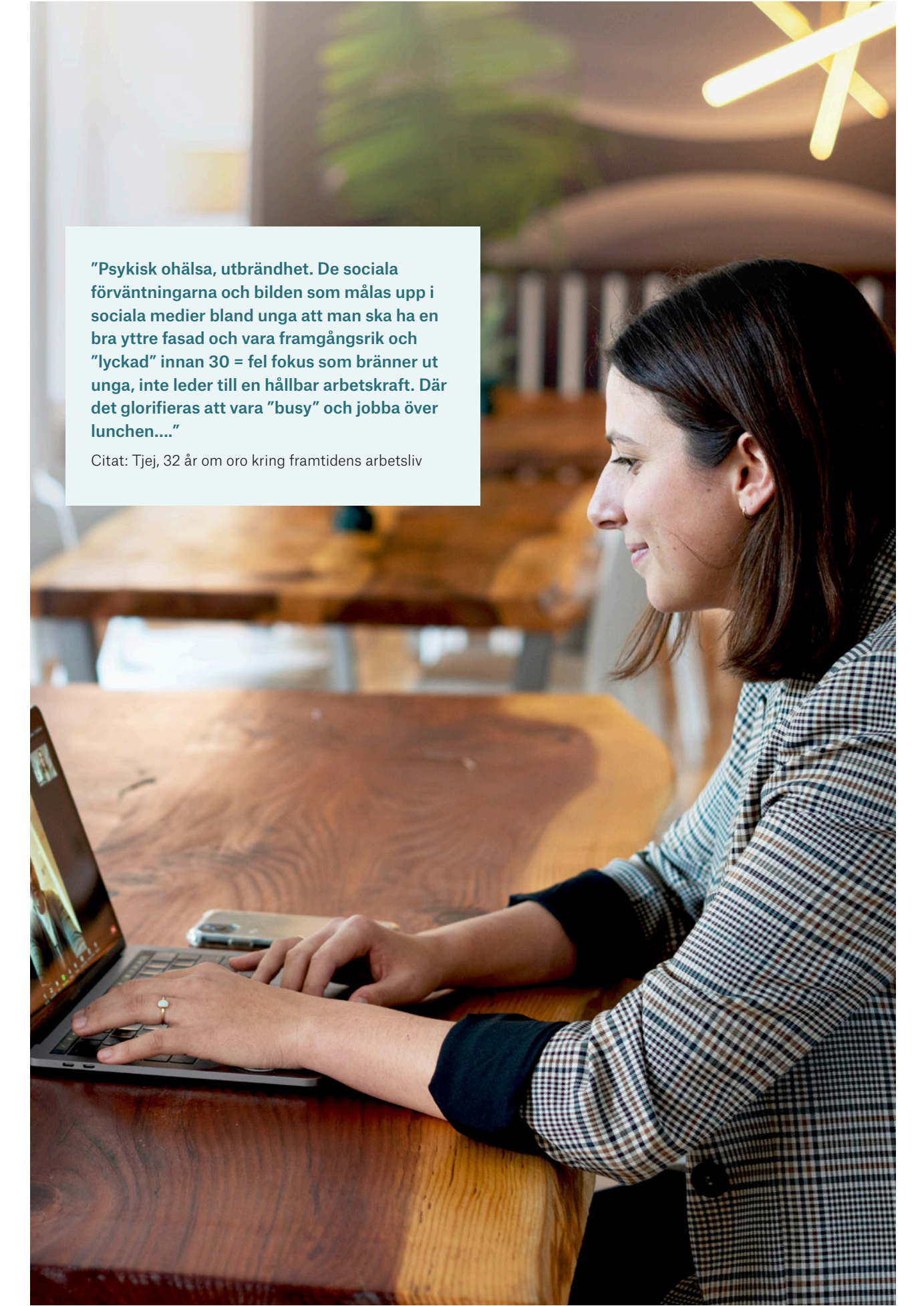
Tjäna mycket pengar

Istället är det frågor kring arbetsmiljö, kultur och ledarskap som oftast nämns som aspekter av trygghet. Med ungas stora kontrollbehov är det viktigt att kunna misslyckas, och att få stöd när det behövs i olika skeenden av livet och arbetslivet.

Den formella tryggheten ska samtidigt inte glömmas bort, för faktum är att efterfrågan både på fasta anställningar och kollektivavtal ökar bland unga. Viktigt att nämna i det sammanhanget är anställningen som biljett till vuxenlivet och för att kunna skaffa en bostad. För en generation som är orolig inför framtiden har också intresset för tjänstepension ökat de senaste åren, hand i hand med ett generellt ökat intresse för privatekonomi bland unga.

Ekonomisk trygghet

Det ökade privatekonomiska intresset och trygghetssökandet speglas också i att lön blir viktigare. Även om det i breda kretsar fortfarande inte är det främsta målet att tjäna så mycket pengar som möjligt, finns under de senaste åren ett tydligt skifte där lönen kommit att bli allt viktigare. Med det inte sagt att den bör vara den viktigaste komponenten i utvecklingen av ett arbetsgivarerbjudande, men i vissa grupper är den definitivt avgörande för valet av en arbetsgivare framför en annan i samma bransch.



”Psykisk ohälsa, utbrändhet. De sociala förväntningarna och bilden som målas upp i sociala medier bland unga att man ska ha en bra yttre fasad och vara framgångsrik och ”lyckad” innan 30 = fel fokus som bränner ut unga, inte leder till en hållbar arbetskraft. Där det glorifieras att vara ”busy” och jobba över lunchen...”

Citat: Tjej, 32 år om oro kring framtidens arbetsliv

1

Trygghet i en osäker tid

2

Samhällsnytta i en föränderlig omvärld

3

Utvecklande ledarskap

4

Flexibilitet i tid och rum



2. Samhällsnytta i en föränderlig omvärld

Även om "Generation Greta" aldrig på allvar kom att utmana Generation Z ifråga om vad dagens unga ska kallas, går det inte att komma ifrån att de är den mest samhällsengagerade generationen sedan sent 60-tal, oavsett om vi ser till politiskt intresse eller valdeltagande bland förstagångsväljare. Intresset har förvisso minskat något under pandemin, men ligger fortfarande högt över nivåerna för 20 år sedan.

Att många oroar sig för klimatet, undviker vissa varumärken eller äter veganskt är välkända exempel på hur engagemanget tar sig uttryck, men vad betyder det egentligen för arbetsgivarna bortom källsortering och kanske laddstolpar på personalparkeringen?

Samhällsnytta för arbetsgivare

Ja, till en börja med finns en förväntan att verksamheten i sig ska bidra till så lite negativt som möjligt. Det vill säga att alla åtminstone på pappret ska göra sitt bästa. I grund och botten är det således ganska låga krav som ryms i att sex av tio säger att det är viktigt att arbetsgivaren skapar samhällsnytta.

"Det jag ser fram emot för framtiden är att se att fler jobb blir tillgängliga för folk utan arbetslivserfarenhet och att mer och mer jobb tar större ställning för ansvaret om miljön, människor och andra samhällsviktiga frågor"

Citat: Kille, 33 år

Skillnader

Det är betydligt viktigare för yngre att arbetsgivaren bidrar till att skapa samhällsnytta. 55 % av unga 20-24 år uppger att det är viktigt att arbetsgivaren "tar ansvar för en hållbar utveckling (social, ekonomisk, klimat)" när de ska bestämma sig för vilken typ av arbetsgivare de ska arbeta för. Motsvarande siffra för 31-35-åringarna är 33 %.

1

Trygghet i en osäker tid

2

Samhällsnytta i en föränderlig omvärld

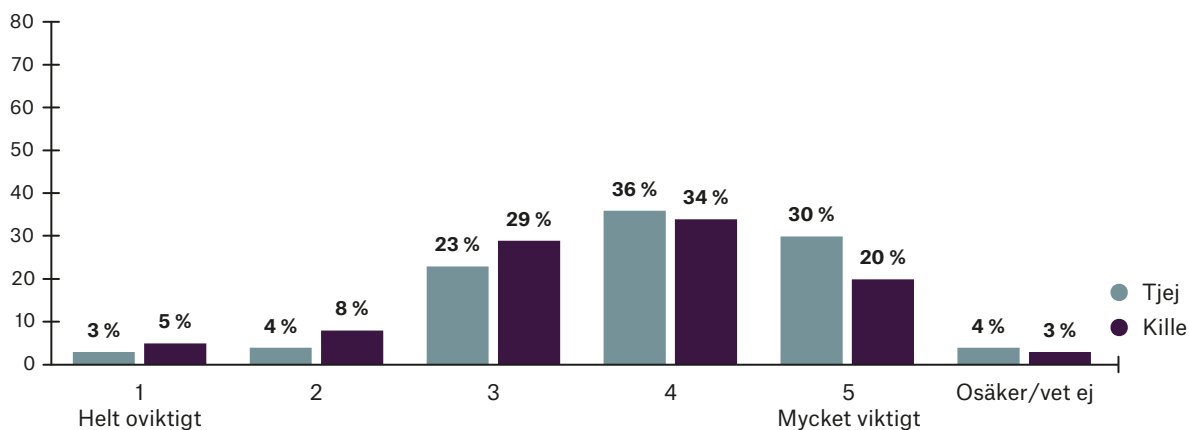
3

Utvecklande ledarskap

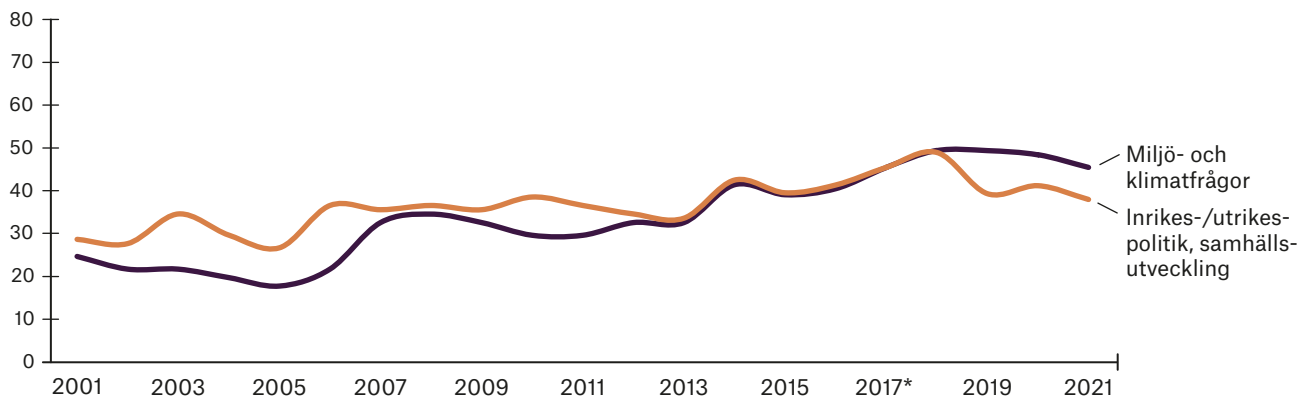
4

Flexibilitet i tid och rum

Viktigt att arbetsgivaren bidrar till att skapa samhällsnytta

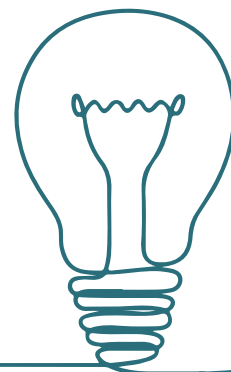


Stort intresse för miljö- och klimatfrågor och samhällspolitik



Visste du att...

Ungas intresse för miljö- och samhällsfrågor tenderar att öka under valår och minska därefter. I synnerhet har intresset för samhällsfrågor minskat något sedan 2018, men är fortfarande på höga nivåer historiskt sett. Kanske kommer det att öka igen när valrörelsen 2022 drar igång?



1

Trygghet i en osäker tid

2

Samhällsnytta i en föränderlig omvärld

3

Utvecklande ledarskap

4

Flexibilitet i tid och rum

Samhällsnytta mer än bara klimatfrågor

Viktigt att komma ihåg, oavsett om vi pratat samhällsintresse eller samhällsnytta, är samtidigt att det betyder mycket mer än bara klimatfrågor. För om Millennials – de äldsta i studien – är uppvuxna i globaliseringens tidevarv är Generation Z uppvuxna i en tid när den delvis rullas tillbaka, samtidigt som omvärlden upplevs som mindre trygg. Bland annat därför skiftar betydelsen av samhällsnytta till mer lokala perspektiv, vilket vi till exempel ser i skillnaden mellan andelen som svarar att "jobbet bidrar positivt till samhället där du bor" jämfört med "lösa stora samhällsutmaningar genom ditt jobb" här nedan. När det kommer till frågor om samhällsnytta är det också värt att lyfta fram att betydligt fler tjejer än killar svarar att det är viktigt, vilket också delvis speglas i deras val av yrke och bransch.

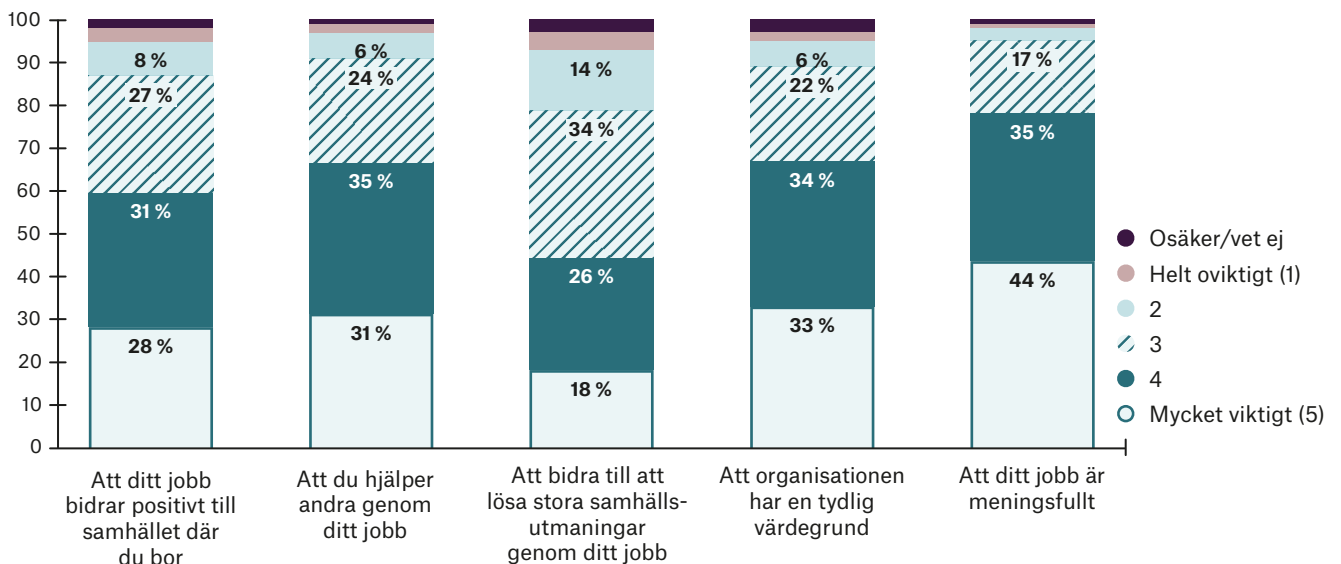
Skillnader

Att arbetsgivaren bidrar till samhällsnytta upplevs vara viktigare hos storstadsbor. 43 % av de som bor i en storstad säger att det är viktigt, jämfört med 32 % av de som bor på landsbygden.

Visste du att...

Jämfört med Millennials är Generation Z mindre intresserade av att "resa utomlands". Men det är fortfarande ett av ungas största intressen. Däremot har intresset för "andra länder och kulturer" ökat under de senaste 20 åren.

Viktigt att bidra till samhällsutvecklingen genom sitt arbete*



Fråga: Hur viktigt är följande för dig?

* Endast andelar som överstiger 5 % är utskrivna

1

Trygghet i en osäker tid

2

Samhällsnytta i en föränderlig omvärld

3

Utvecklande ledarskap

4

Flexibilitet i tid och rum



3. Utvecklande ledarskap

Ungas behov av trygghet å ena sidan och flexibilitet och utveckling å andra gör dem inte alltid till en helt enkel grupp att leda. Många är uppvuxna med att kunna påverka och känner stort ansvar för sin egen utveckling, samtidigt som de också förväntar sig att bli involverade från dag ett fast att erfarenheterna kanske är begränsade. De allra flesta tycker också att ledarskap inte bara är en fråga för chefer, utan också något alla i viss utsträckning måste utöva. I synnerhet om det handlar om sin egen personliga utveckling.

Aktivt (själv)ledarskap

Men även om många säger att de vill ha mycket ansvar, skapar trygghetssökande och rädsla för att misslyckas ett stort behov av att veta hur långt det egna ansvaret sträcker sig. Det är mot bakgrund av detta som de vanligaste svaren på hur en bra chef ska betraktas (se nästa sida), där just "tydlig" hamnar i centrum, samtidigt som nästan nio av tio instämmer i att "det är viktigt att min chef är tydlig med min roll och mitt ansvar".

60 %

instämmer helt eller delvis i påståendet:

"Jag behöver ingen chef för att göra ett bra jobb"

Skillnader

Det upplevs viktigare för unga 30+ att kunna vara med och bestämma på arbetsplatsen. 30 % i åldersgruppen 31-35 år instämmer helt eller delvis i påståendet "det är viktigt med stor frihet och att jag själv får bestämma". Motsvarande siffra för den yngre gruppen, 20-24 år, är 15 %.

1

Trygghet i en osäker tid

2

Samhällsnytta i en föränderlig omvärld

3

Utvecklande ledarskap

4

Flexibilitet i tid och rum



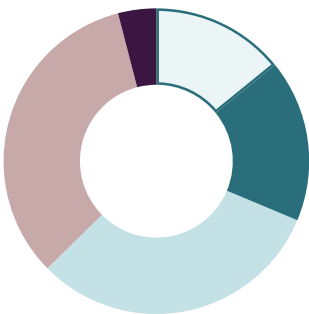
Ledarskap är inte bara en fråga för chefer

Men tydlighet ska samtidigt inte förknippas med stark hierarki eller att peka med hela handen. Det flesta vill som sagt ha möjlighet att påverka, och att just lyhördd är det näst vanligaste ordet är ett tecken på det.

Karaktärsdrag för en bra chef:

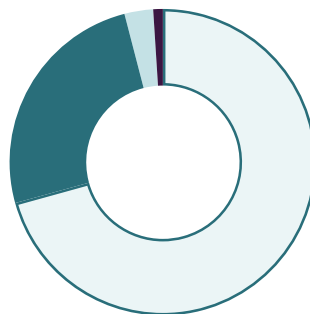
- Tydlig
- Lyhördd
- Rättvis
- Förstående
- Trevlig

Påståenden om ledarskap:



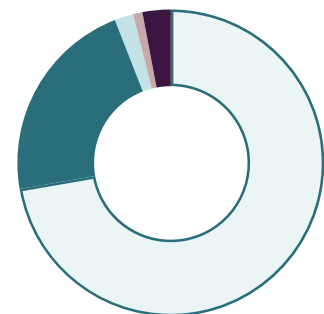
Kunskap och kompetens om ledarskap är bara en fråga för chefer

- Instämmer helt 14 %
- Instämmer delvis 17 %
- Tar delvis avstånd 31 %
- Tar helt avstånd 33 %
- Osäker/vet ej 4 %



Det är viktigt att min chef är tydlig med min roll och mitt ansvar

- Instämmer helt 70 %
- Instämmer delvis 25 %
- Tar delvis avstånd 3 %
- Tar helt avstånd 0 %
- Osäker/vet ej 1 %



Ledarskap är något som alla måste bidra med, inte bara chefer

- Instämmer helt 73 %
- Instämmer delvis 22 %
- Tar delvis avstånd 2 %
- Tar helt avstånd 1 %
- Osäker/vet ej 3 %

1

Trygghet i en osäker tid

2

Samhällsnytta i en föränderlig omvärld

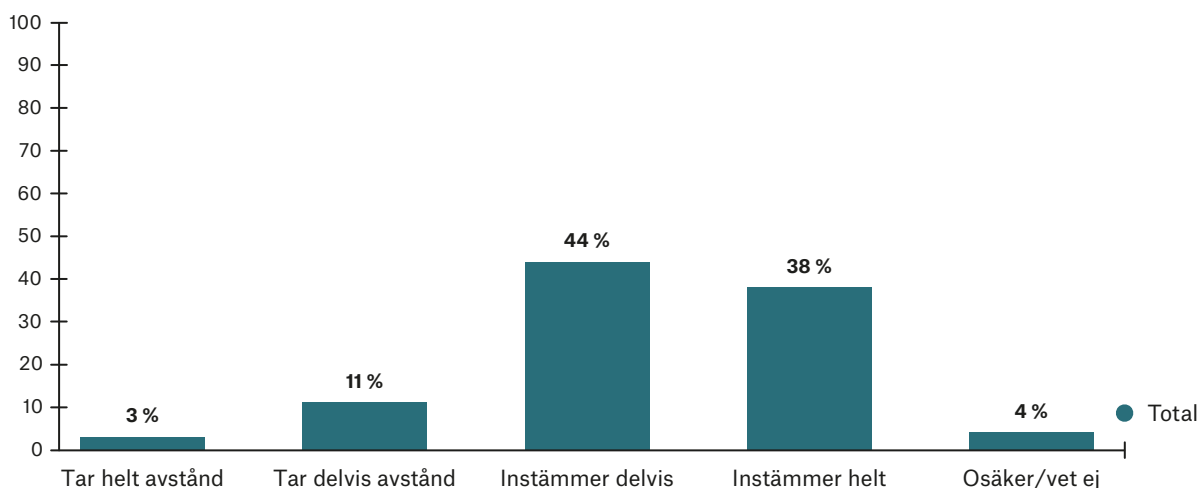
3

Utvecklande ledarskap

4

Flexibilitet i tid och rum

Många kan tänka sig att jobba för samma arbetsgivare hela arbetslivet om de fortsätter utvecklas



Utöver att bidra till att skapa effektiva organisationer smittar ett gott ledarskap också av sig på arbetsgivarvarumärket. Och det finns fördelar med det kopplat till unga medarbetare, i synnerhet för den som förmår stödja deras personliga utveckling. Tvärt emot vad många tror, finns nämligen en stor grupp som kan tänka sig att jobba för samma arbetsgivare hela livet, bara de fortsätter att utvecklas. Huruvida det faktiskt stämmer får naturligtvis framtiden utvisa, men svaren är intressanta givet hur "illojala" unga emellanåt beskrivits.

94 %

instämmer helt eller delvis i påståendet:

"det är viktigt att veta vem som bestämmer och fattar beslut"

A photograph of a man in a black cap and glasses looking at a computer screen in an office setting. The background is blurred, showing another person and office equipment.

26 %

instämmer helt eller delvis i påståendet:

*“Tar alla eget ansvar
behövs inga chefer”*

1

Trygghet i en osäker tid

2

Samhällsnytta i en föränderlig omvärld

3

Utvecklande ledarskap

4

Flexibilitet i tid och rum



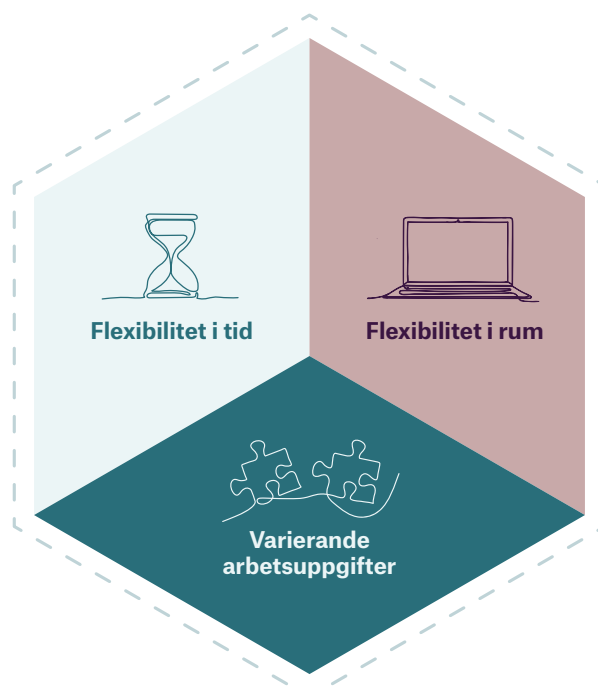
4. Flexibilitet i tid och rum

Att flexibilitet är viktigt har sannolikt framgått tydligt för den som läst rapportens första del, men vad betyder det egentligen i praktiken? Något som framkommit tydligt i studien är att själva begreppet rymmer många olika innebörder, och att det är långt ifrån bara det som fått mest uppmärksamhet under pandemin – hemarbetet – som kommer att ha betydelse framåt.

Tre dimensioner av flexibilitet

Utifrån samtal med unga medarbetare, tillsammans med analys av öppna svar i enkätstudien, har vi valt att dela upp begreppet i tre olika dimensioner:

- Flexibilitet i tid, som både rymmer möjlighet att påverka sina egna arbetstider och work-life balance
- Flexibilitet i rum, som rymmer möjligheten att påverka varifrån arbetet utförs och digitalisering
- Variation i arbetsuppgifter, som rymmer möjligheten att påverka hur arbetet utförs



1

Trygghet i en osäker tid

2

Samhällsnytta i en föränderlig omvärld

3

Utvecklande ledarskap

4

Flexibilitet i tid och rum

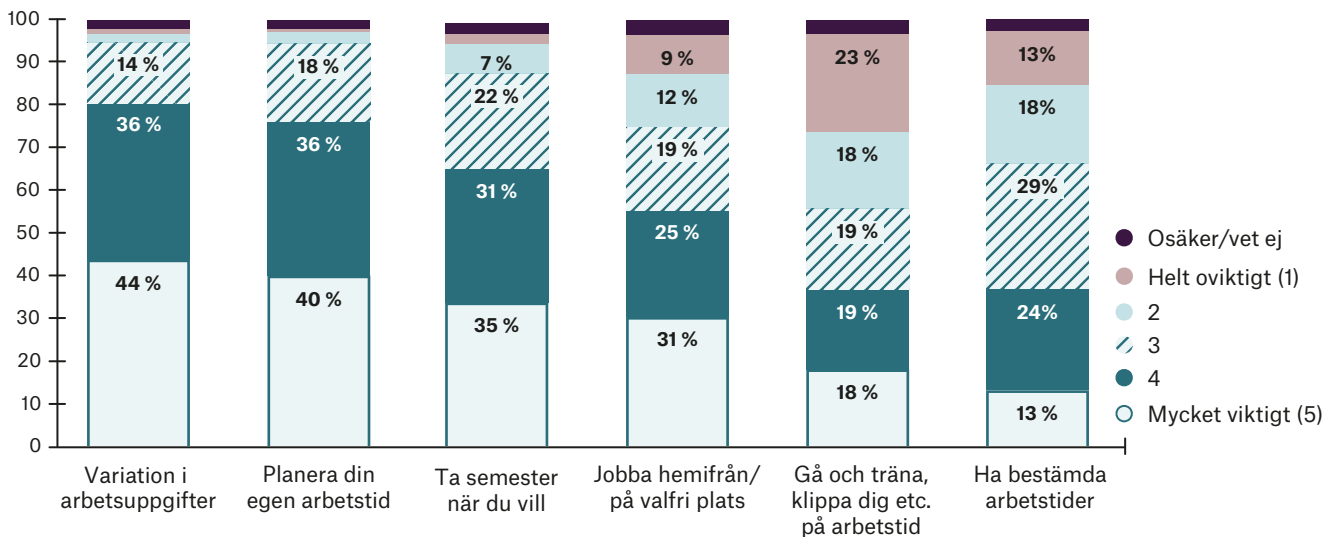
Även om efterfrågan på flexibilitet generellt är stor bland unga, är det alltså dels viktigt att belysa att olika individer lägger olika innebörd i begreppet, dels att de olika aspekterna är olika viktiga beroende på vem man frågar. Det sistnämnda blir inte minst tydligt om vi studerar grafen här nedan: att ha variation i arbetsuppgifterna är förvisso viktigt för de flesta, men att kunna träna på arbetstid är något som åsikterna är betydligt mer delade kring.

62 %

instämmer helt eller delvis i påståendet att:

“En stämpelklocka hör inte hemma i dagens arbetsliv”

Hur viktigt är följande i arbetslivet - oberoende av möjligheterna i det nuvarande yrket?*



Work-life balance

Just att det inte finns en sorts flexibilitet är en viktig insikt för att skapa attraktiva arbetsgivare för unga. Även om själva verksamheten ofta sätter vissa ramar för vad som ens är möjligt, går det ändå inte att ta för givet att alla till exempel vill ha oreglerad arbetstid bara de kunde. Tvärt om leder fokuset på work-life balance exempelvis till en efterfrågan att veta när arbetsdagen är slut hos många, och en möjlighet att kunna stänga av.

Fråga: Om du tänker bort möjligheterna i ditt nuvarande yrke, hur viktigt är följande för dig i arbetslivet? (6 av 11 alternativ redovisas)

* Endast andelar som överstiger 5 % är utskrivna

1

Trygghet i en osäker tid

2

Samhällsnytta i en föränderlig omvärld

3

Utvecklande ledarskap

4

Flexibilitet i tid och rum

Arbetstider och arbetsplats

På temat att alla inte vill ha samma, går det också att betrakta frågorna kring när och var arbetet ska utföras. De vanligaste svaren är att vilja ha delvis flexibla arbetstider och att arbeta mestadels på en arbetsplats, men ett intressant mönster framkommer när vi bryter ned dessa frågor utifrån åldersgrupper. De yngsta är till exempel de som vill ha fast schema och arbetsplats i högst utsträckning.

”Komma och gå lite ungefärligt. Inte stämpla in och ut eller tidsrapportera. Få betalt för att göra jobbet inte för att sitta av sina timmar. Ibland behöver man gå lite tidigare m.m”

Citat: Kille, 35 år om flexibilitet i arbetslivet



Det finns flera förklaringar till detta. En är att de yngsta oftare har jobb som kräver att de är på plats, medan andelen tjänstemän ökar med ålder. En annan är att de yngsta ofta bor litet, och som vi sett tidigare i rapporten värderas de sociala aspekterna av jobbet också högt. De vill helt enkelt vara på plats.

Socialt utbyte kollegor emellan

En ytterligare, och kanske inte lika välkänd förklaring, är att de yngsta vill och behöver träffa sina äldre kollegor för att kunna utvecklas i sitt arbete. Här finns något av en inneboende konflikt med de äldre medarbetarna, som i högre utsträckning vill jobba hemifrån för att få ihop sina ”livspussel”. Dessa tycker många gånger också att det är effektivare att jobba hemifrån, men beror det kanske på att många frågor som skulle ha ställts vid skrivbordet eller kaffeapparaten aldrig blir ställda över en videochat?

”Behöver jag stämpla in och ut eller kan jag komma och gå lite som jag vill (men med hänsyn till möten och vad mina kollegor behöver). Finns det möjlighet att ta semester och rast baserat på vad mitt privatliv och välmående mår bäst av?”

Citat: Tjej, 24 år om flexibilitet i arbetslivet

Skillnader

Män och kvinnor efterfrågar flexibilitet i lika stor utsträckning. Däremot är det viktigare för tjejer att kunna planera sin egen arbetstid där 44 % svarar ”5 - Mycket viktigt” på frågan. Motsvarande siffra för killar är 37 %.

1

Trygghet i en osäker tid

2

Samhällsnytta i en föränderlig omvärld

3

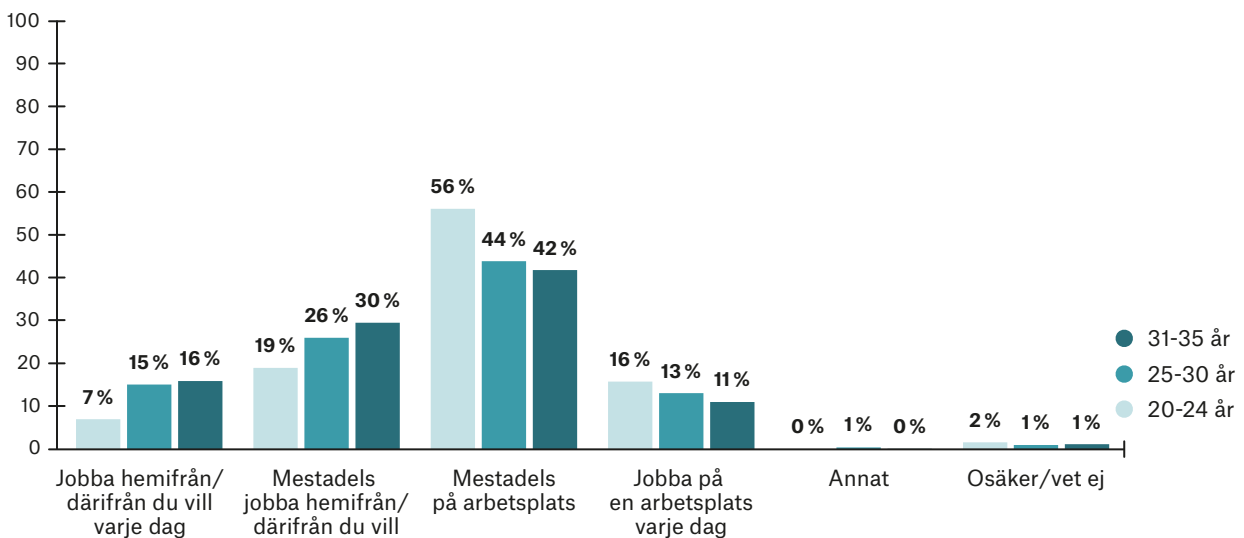
Utvecklande ledarskap

4

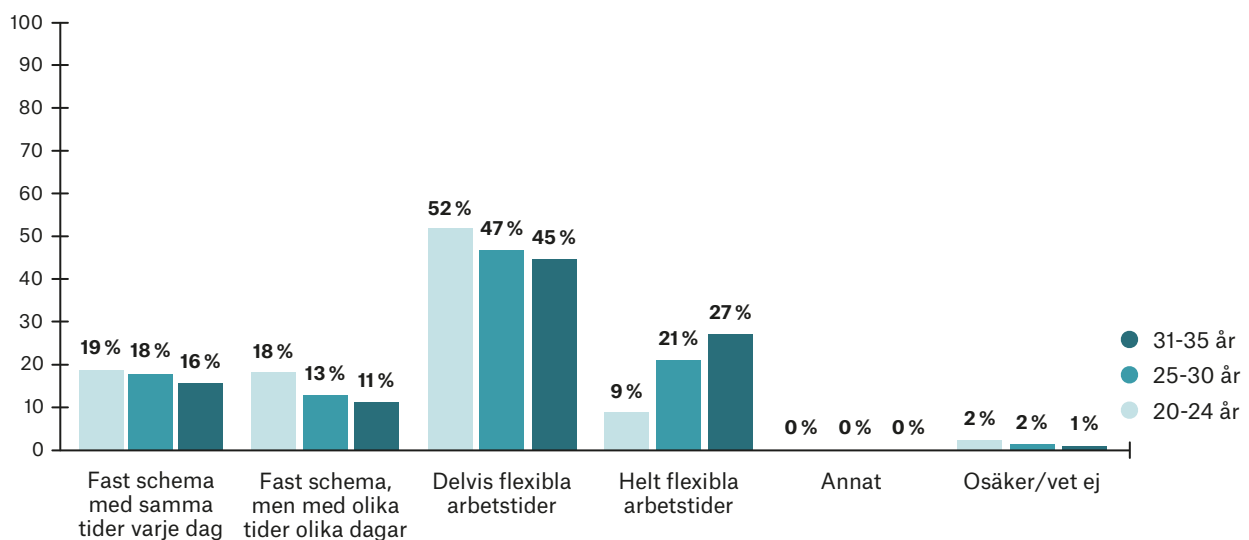
Flexibilitet i tid och rum

De flesta vill variera både arbetstider och arbetsplats

Var unga helst vill jobba vid heltidsarbete



Hur arbetstiderna helst ska se ut vid heltidsarbete



Fråga 1: Hur vill du helst jobba, om du tänker på ett heltidsjobb? Filter: Åldersgrupper

Fråga 2: Hur vill du helst att dina arbetstider ska se ut, om du tänker på ett heltidsjobb? Filter: Åldersgrupper

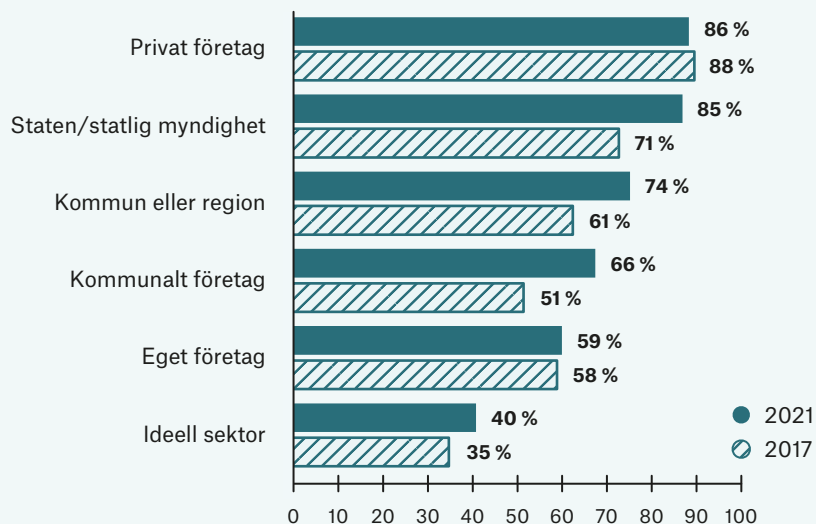


”6 timmars arbetsdag alternativt 4 dagars vecka, större balans mellan fritid och arbete. Mer automatisering på repetitiva arbeten och mer anställningar för kulturella jobb och sjukvården.”

Citat: Tjej, 32 år om förhoppningar kring framtida arbetslivet

Det bästa av två världar: En tankefigur för stärkt attraktivitet

Typen av arbetsgivare som unga akademiker/YH-utbildade kan tänka sig att arbeta för



Kommunala företagens attraktivitet

Hittills i rapporten har vi framför allt fokuserat på sådant som är viktigt för att skapa attraktiva arbetsgivare för unga generellt, men vad betyder detta egentligen specifikt för kommunala företag i behov av att rekrytera och behålla unga medarbetare?

Till att börja med är det tydligt att många saker som vi konstaterade redan förra gången studien genomfördes 2017 fortfarande gäller: såsom att flexibilitet är viktigt och att samhällsintresset är högt. Pandemin har naturligtvis ställt mycket på sin spets, men snarare än att rita om kartan helt har tidigare trender kanske bara förstärkts. I alla fall om vi bortser från hemarbetet.

Intresset ökar men mycket arbete återstår

Någonting som heller inte har förändrats i vidare utsträckning är att privata arbetsgivare uppfattas som mer attraktiva är offentliga, även om det faktiskt långsamt rör på sig inom detta område till det offentligas förmån. Fler känner också både till och kan tänka sig att arbeta för kommunala företag jämfört med 2017.

+30 %

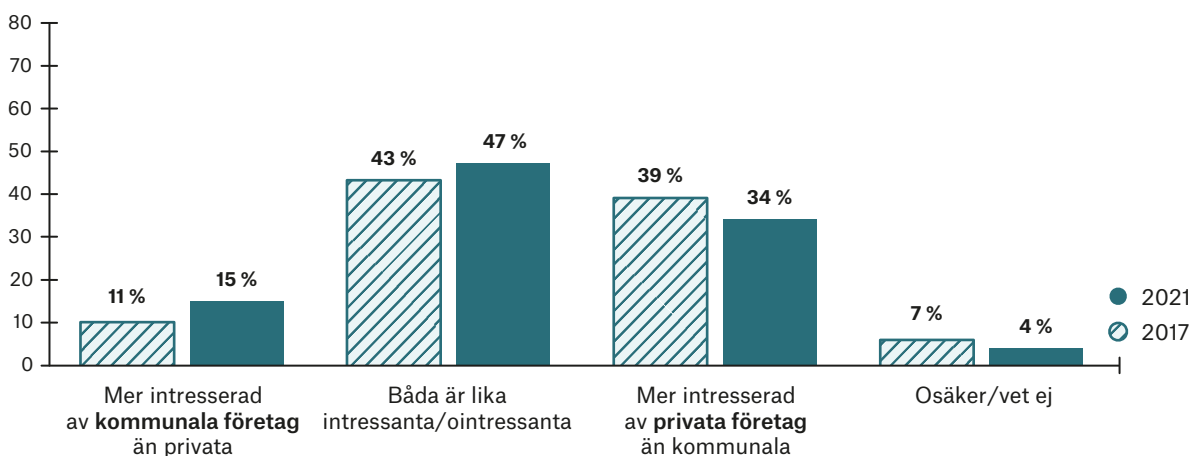
andelen unga akademiker/YH-utbildare som kan tänka sig att arbeta på ett kommunalt företag har ökat sedan 2017.

Skillnader

Tjejer är mer positivt inställda till att arbeta inom offentlig sektor medan killar i större utsträckning kan tänka sig starta eget eller arbeta för en privat aktör.

Oberoende av studiebakgrund svarar 76 % av tjejerna att de kan tänka sig ett statligt arbete och 77 % kan tänka sig att arbeta för en kommun eller region. Motsvarande siffra för killar är 67 % respektive 58 %.

Unga akademikers/YH-utbildade intresse för att arbeta på ett kommunalt företag jämfört med ett privat givet att det finns en intressant tjänst



Det bästa av två världar

Den sammantagna bilden av detta leder till att den tankefigur som vi lanserade i förra rapporten - "Det bästa av två världar" - fortfarande är högst relevant att resonera utifrån i utvecklingen av arbetsgivarerbjudanden för kommunala företag.

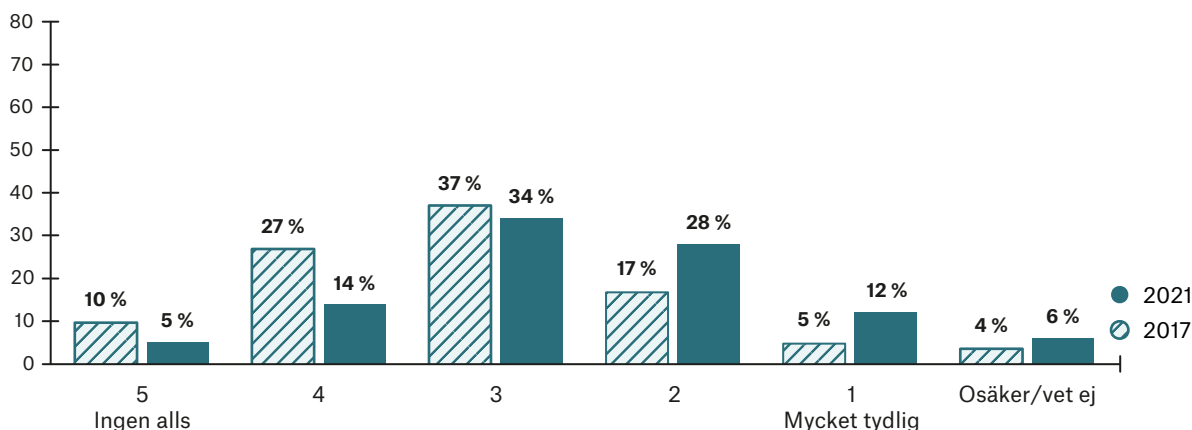
fördelarna menar vi är en god utgångspunkt i utvecklingen av ett starkt arbetsgivarvarumärke. Därutöver finns naturligtvis mycket inspiration att hämta från övriga delar av denna rapport, och goda exempel både från privata och offentliga arbetsgivare.

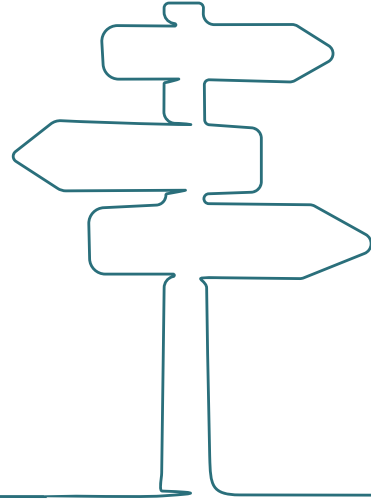
I grunden handlar detta om att kombinera privata företags (upplevda eller faktiska) möjligheter till flexibilitet, utvecklade ledarskap och karriär, med det offentligas samhällsnytta, trygghet och starka lokala förankring. Exakt vilka uttryck detta tar sig beror naturligtvis mycket på verksamheten, men just att försöka särskilja kommunala företag jämfört med andra arbetsgivartyper och lyfta fram de unika

Skillnader

Tjejer svarar att de är mer intresserade av kommunala företag än privata, i nästan dubbelt så hög utsträckning som killar (17 % jämfört med 9 %).

Så tydlig bild har unga akademiker/YH-utbildade av vilka kommunala företag som finns





Vägen framåt

Sobonas medlemsföretag består av många olika verksamhetstyper. Ibland är det bäst att framhäva den egna verksamhetens unicitet, ibland att framställa den som en del av en större bransch eller helhet. Oavsett om "Det bästa av två världar" är den bästa tankefiguren för att stärka just er attraktivitet, hoppas vi att vi genom denna rapport bidragit med både kunskap och inspiration i ert kompetensförsörjningsarbete. För att underlätta att omsätta insikterna i praktiken har vi tagit fram några förslag på diskussionsfrågor som kan användas både på strategisk och operativ nivå:

- 1 Vilka är era främsta styrkor som arbetsgivare? Hur kan detta paketeras för att vara attraktivt för morgondagens medarbetare?
- 2 Unga vill ha både trygghet och flexibilitet. Hur kan ni erbjuda detta utifrån förutsättningarna i er verksamhet?
- 3 Ledarskapet ska vara både tydligt och utvecklande. Om, och i så fall hur, behöver ert ledarskap förändras för att möta unga medarbetare?
- 4 Arbetsmarknaden och kompetensbehovet förändras i snabb takt. Hur kan ni säkerställa att ni ligger steget före i både rekrytering och utveckling av befintliga medarbetare?

Vill du ha mer information?

Vill du diskutera kompetensförsörjning eller veta mer om Sobonas arbete inom området? Hör gärna av er till oss:



Kristina Hane

Arbetar med frågor inom ledning, styrning och organisation på Sobona

☎ 08-452 75 62 / 072-994 42 61

✉ kristina.hane@sobona.se

SOBONA ÄR KOMMUNALA FÖRETAGENS ARBETSGIVARORGANISATION

Vi tecknar kollektivavtal, stödjer medlemmarna i arbetsgivarfrågor och opinionsbildar för att stärka de kommunala företagen. Vi bidrar till att medlemmarna blir mer attraktiva arbetsgivare och får de bästa förutsättningarna för att skapa affärs-
mässig samhällsnytta. Med arbetsgivarfrågorna på plats kan våra medlemmar fokusera på sitt uppdrag: Att agera långsiktigt och se till att kommunernas och regionernas resurser används effektivt. Sobonas vision är ett hållbart samhälle präglad av utveckling och tillit.

Läs mer på **sobona.se** och följ oss i våra sociala kanaler.