

# Varför ska någon välja att jobba på ditt företag?

Samhället, värderingar, normer och attityder förändras snabbt. Det beror bland annat på teknisk utveckling, automatisering samt globalt utbyte mellan olika kulturer. Företag och människors vardag påverkas på olika sätt, till exempel vad gäller kompetensförsörjning, digitalisering och nya sätt att arbeta.

Värderingsförändringarna kan vara en utmaning för arbetsgivare: Hur ska ni lyckas attrahera och engagera medarbetarna? Många företag behöver förändra sitt tankesätt för att locka morgondagens medarbetare. Frågor att diskutera:

- Hur påverkas verksamhetens kompetensbehov av omvärldens utveckling?
- Vad behöver göras för att finna, utveckla och engagera rätt medarbetare?

För de arbetsgivare inom kommunala företag som utmanar sitt förhållningssätt, väntar både fantastiska möjligheter och stora utmaningar.

Genom att lära mer om vad morgondagens medarbetare värdesätter, förstå den egna verksamhetens styrkor och svagheter och berätta om företagets möjligheter, ökar chansen att attrahera rätt medarbetare.

## **Ditt rykte som arbetsgivare formas utifrån hur de nuvarande anställda behandlas**

Dina medarbetare pratar med varandra oavsett om du vill

eller inte. Eftersom de är företagets främsta ambassadörer är det klokt att fundera kring och agera runt exempelvis företagets värderingar, kommunikation, synliga respektive uttalade normer. Det gäller inte minst inför framtida krav och förändringar.

Att ta hänsyn till medarbetarnas behov är en del av den inkluderande organisationen. Det handlar inte bara om att anpassa den fysiska arbetsplatsen till personer med funktionsnedsättningar. Det handlar också om att se till att alla kan se, höra och förstå information som presenteras på till exempel möten och konferenser. Det handlar också om att uppmuntra medarbetarna att växa inom organisationen, oavsett ursprung, kön, ålder, funktionsnedsättningar eller livsåskådning.

Den arbetsgivare som satsar på inkludering är en vinnare. De anställda trivs, vill stanna kvar och utveckla sina förmågor. En lyckad kompetensförsörjning handlar om att hitta rätt medarbetare, utveckla och behålla dem. Kompetens handlar om personers drivkrafter och förmågor – inte vilka de är.

## #1 – Vad vill de där ute ha? Och vad betyder det för oss?

I de flesta medarbetarundersökningar hamnar värdena för "bra chef" och "trevliga kollegor" överst. Därefter följer ofta företagskultur och personlig utveckling. Vad betyder det i praktiken för dig som arbetsgivare?

### Bra chef och utvecklande arbete är viktigt

Betydelsen av ledarskap lyfts ofta fram av morgondagens medarbetare. Bra chefer, utvecklande arbetsuppgifter, möjlighet att ta ansvar och personlig utveckling är eftertraktade förutsättningar.

#### Önskade egenskaper hos en chef

1. Tydlig och konsekvent. Bra på att delegera. Får alla medarbetare att känna sig trygga och prestera på topp.
2. Ser alla medarbetare, oavsett anställningsform.
3. Skapar ett lag. Har en tydlig plan för både grupp och individ.
4. Ödmjuk och lyhörd. Lyssnar och litar på sin personal.
5. Ger förutsättningar för att göra ett riktigt bra jobb.

#### Bra kollegor

Morgondagens medarbetare vill ha god stämning och trevliga kollegor. Hälften av respondenterna i en studie som Sobona har genomfört i samarbete med Ungdomsbarometern, tycker att hög lön är viktigt. En större andel lyfter dock fram vikten av utmanande arbetsuppgifter, möjligheten att axla ansvar och att kunna påverka på arbetsplatsen.

När Sobona i maj 2018 undersökte hur en bra kollega är blev bilden tydlig:

1. Grymt duktig på sitt jobb. Kämpar för att uppnå det gemensamma målet.

2. Trevlig att fika med. En person med humor och värme som har tid för sina medarbetare.
3. Tydliga roller och förtroende. Förstå varandras roller i teamet och vad som förväntas. Tar kollegan på sig ett jobb litar jag på att hen levererar. Hen litar i sin tur på min förmåga.
4. Lagspelare. Ser till helheten och hjälper till även när det inte är kollegans primära arbetsuppgifter.
5. Kommunikation. En person som kan diskutera högt och lågt utan att döma.

### Företagets kultur, värderingar och arbetsmiljö

Ett utmärkande drag hos morgondagens medarbetare är att de söker verksamheter med tydliga värderingar. De vill hitta en organisation som rymmer med de egna värderingarna. Jämställdhet, hållbarhet och ett aktivt mångfaldsarbete är några exempel på önskade egenskaper.

Enligt rapporten "Corporate Culture in the 21st Century" från Kairos Future är "enkla och effektiva rutiner och minimal byråkrati" de absolut viktigaste faktorerna för att "attrahera och behålla medarbetare."

Arbetsmiljön avgör hur medarbetarna mår och i förlängningen hur väl organisationen kommer att fungera. I arbetsmiljölagen finns huvuddragen för både fysisk och psykosocial arbetsmiljö. Lagen syftar till att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet och att skapa en god arbetsmiljö. Arbetsgivaren leder arbetet mot en bättre arbetsmiljö och är ytterst ansvarig. Arbetsmiljöverket ska i detalj reglera vad som gäller för arbetsmiljön.

## #2 – Berätta om värdet med er verksamhet

### Employer branding – rekrytering och marknadsföring går hand i hand

Employer branding handlar om vad ni gör på arbetsplatsen och hur potentiella medarbetare ska få reda på det.

Väl fungerande employer branding innebär bland annat att kommunicera konkurrensfördelar.

#### Arbeta med frågor som:

Varför ska medarbetarna gilla er? Vad är syftet med er verksamhet? Är det att bidra till ett hållbart klimat för framtida

generationer? Är det att möta den ökade efterfrågan på förnybara energikällor? Eller att skapa möjligheter för infrastruktur, samhällsutveckling, nya stadsbyggnadsprojekt, bättre vård till medborgarna på lika villkor? Eller finns annat som bidrar till samhällsnyttan?

Identifiera vad som är unikt och koppla det till företagets värderingar och investeringar i medarbetarnas utveckling. Era värderingar är viktigare än enskilda förmåner eller hög lön.

Paketera svaren och resultatet på ett attraktivt sätt och kommunicera det i samtliga kanaler. Anpassa budskap och

innehåll utifrån målgrupp. Kommunera värderingarna vid rekrytering av nya medarbetare. Värderingarna måste vara tydliga och du behöver förklara vad det innebär att jobba hos er.

Ett aktivt inkluderingsarbete är ett sätt att attrahera och behålla personal.

Bredda rekryteringsbasen genom att inkludera nya målgrupper: till exempel nyanlända, personer med funktionshinder eller de som är över 55 år.

Morgondagens medarbetare studerar dig lika noggrant som du studerar dem. Se till att hemsida och sociala medier kommunicerar vad företaget står för och vad du erbjuder de anställda.

### **Sökes: kompetens oavsett kön, ursprung, religion eller ålder**

Fokusera på de färdigheter och förmågor som krävs för att utföra jobbet.

Din jobbannonsering måste formuleras så att fler attraheras och färre exkluderas. Ett exempel: "söker person med ett års erfarenhet" antyder att du bara överväger sökande i en viss ålder. Se till att din annons inte innehåller ord eller meningar som upplevs som uteslutande eller diskriminerande.

Uppmuntra så många lämpliga personer som möjligt att söka tjänsten. Annonsera internt och externt. Använd medier och nätverk för specialister, lokala medier, informella nätverk, samhällsgrupper, branschgrupper.

Visa att ni satsar på mångfald i arbetsbeskrivningen.

## #3 – Rekryteringsprocessen

### **Lärande organisationer och traineeprogram**

Brist på kompetens gör att alla företag måste hitta nya sätt att rekrytera. De befintliga medarbetarnas erfarenheter och kunskaper är viktiga. Utmana föreställningar om vem som bör göra vad. Genom lärande organisationer och internutbildningar utvecklas medarbetarna. Genom att bygga en struktur för hur medarbetarna lär av varandra kommer organisationen att bli mindre sårbar. Det är ett sätt att hitta dolda kompetenser.

Genom traineeprogram ökar chanserna att hitta rätt medarbetare, de nyexaminerade akademiker, som är trainees, kan till exempel arbeta inom olika delar av verksamheten under 1–2 år. Därefter har både medarbetare och arbetsgivaren en god uppfattning om var i verksamheten personen bidrar bäst.

### **Rekryteringsprocessens steg**

1. Planering. Avsätt tid för intervjuer
2. Inventera behov
3. Utforma en rekryteringsgrupp: HR, sakkunnig, teammedlem
4. Roll- och jobbeskrivning
5. Kravprofil
6. Rekryteringsfrågor
7. Annonsering
8. Gallra inkomna cv

9. För- eller onlinetest

10. Intervjuer

11. Referenser och kompletterande information

12. Tack! och Nej tack!

### **Tiden är inte på din sida**

En långsam rekryteringsprocess gynnar varken dig, företaget eller den blivande medarbetaren. Risken att förlora de bästa kandidaterna blir stor. De får ofta erbjudanden från andra arbetsgivare och finns bara tillgängliga på arbetsmarknaden under en begränsad tid. När du väl bestämt dig för en kandidat är risken överhängande att hen tackar nej. Agera snabbt och professionellt utifrån företagets rekryteringsprocess. Ta hjälp av förintervjuer eller onlinetest för en effektivare process. Chanserna att du träffar rätt i anställningen ökar rejält.

### **Kommunicera kontinuerligt med kandidaterna**

Ingen kommer att tycka att du kommunicerar för mycket. Risken att kandidaterna tackar ja till någon annan än dig minskar om du håller kontakten under rekryteringsprocessen.

Hur du kommunicerar med kandidaterna speglar hur ditt företag kommer att behandla dem som anställda.

## Källor

### Böcker

Binet, Les och Field, Peter: The Long and the Short of It: Balancing Short and Long-Term Marketing Strategies (2013) Institute of Practitioners in Advertising, London, Storbritannien.

Collins, Jim och Porras, Jerry I: Built to Last: Successful Habits of Visionary Companies (2004) HarperBusiness, New York, USA.

Collins, Jim: Good to Great: Why Some Companies Make the Leap...and Others Don't (2001) HarperBusiness, New York, USA.

Fexeus, Henrik: När du gör som jag vill : en bok om påverkan (2015) Bokförlaget Forum, Stockholm, Sverige.

Gladwell, Malcolm: Blink - the power of thinking without thinking (2006) Penguin Books Ltd., New York, USA.

Hsieh, Tony: Delivering Happiness: A Path to Profits, Passion, and Purpose (2010) Business Plus, New York, USA.

McCracken, Grant: Chief Culture Officer: How to Create a Living, Breathing Corporation (2011) Basic Books, New York, USA.

Moore, Geoffrey A.: Crossing the Chasm, 3rd Edition: Marketing and Selling Disruptive Products to Mainstream Customers (2014) HarperBusiness, New York, USA.

Pink, Daniel H: Drive: The Surprising Truth about What Motivates Us (2011) Riverhead Books, New York, USA.

Randlert, Svante: Drömarbetsgivaren: 10 budord för att få medarbetare att vissla på väg till jobbet (2017) Ekerlids, Stockholm, Sverige.

Rise, Al och Trout, Jack: Positioning: The Battle for Your Mind (2001) McGraw-Hill Education, Ohio, USA

Rosenzweig, Phil: The Halo Effect... and the Eight Other Business Delusions That Deceive Managers (2014) Free Press, New York, USA.

Sharp, Byron: How Brands Grow: What Marketers Don't Know (2010) Oxford University Press, Oxford, Storbritannien.

Sinek, Simon: Leaders Eat Last: Why Some Teams Pull Together and Others Don't (2017) Portfolio Penguin, New York, USA.

Sinek, Simon: Start with Why: How Great Leaders Inspire Everyone to Take Action (2009) Portfolio Penguin, New York, USA.

Steen Jensen, Ingebrigt: Ona Fyr - För dig som vill lyckas tillsammans med andra (2012) Bookhouse Editions, Stockholm, Sverige.

### Rapporter

Randstad: Employer Brand Research 2018, Landsrapport Sverige (2018) Randstad, Stockholm, Sverige

Best practice recruitment selection methodology and tools (2007) State Services Authority, Melbourne, Australia

A step-by-step guide to preventing discrimination in recruitment (2014) Australian Human Rights Commission, Sydney, Australia

Kairos Future: Framtidens attraktiva organisationer (2018)

Sobonarapport 2018: Attraktionskraft - nyckeln till framgångsrik kompetensförsörjning (2018) Paues Åberg, Stockholm Sverige

Ungdomsbarometern, Pacta & KFS Framtidsstudien (2018)

Research om kompetensförsörjning med Sobonas medlemsföretag (2018) Efternamn & Co, Stockholm Sweden

### Webb

[attention.se/npf/jobportal/](http://attention.se/npf/jobportal/)

[blog.rpoassociation.org/blog/9-best-practices-in-recruiting-top-talent](http://blog.rpoassociation.org/blog/9-best-practices-in-recruiting-top-talent)

[content.wisestep.com/best-practices-in-recruitment-and-selection-process/](http://content.wisestep.com/best-practices-in-recruitment-and-selection-process/)

[en.wikipedia.org/wiki/Bias](http://en.wikipedia.org/wiki/Bias)

[en.wikipedia.org/wiki/Cognitive\\_bias](http://en.wikipedia.org/wiki/Cognitive_bias)

[faceshcm.com/blog/13-why-is-onboarding-so-important](http://faceshcm.com/blog/13-why-is-onboarding-so-important)

[hr.ucr.edu/recruitment/guidelines/process.html](http://hr.ucr.edu/recruitment/guidelines/process.html)

[recruitloop.com/blog/6-ways-to-piss-off-your-candidate-at-the-offer-stage/](http://recruitloop.com/blog/6-ways-to-piss-off-your-candidate-at-the-offer-stage/)

[resources.careerbuilder.com/small-business/more-companies-need-structured-onboarding](http://resources.careerbuilder.com/small-business/more-companies-need-structured-onboarding)

[sv.wikipedia.org/wiki/Adoptionsprocessen](http://sv.wikipedia.org/wiki/Adoptionsprocessen)

[sv.wikipedia.org/wiki/Employer\\_branding](http://sv.wikipedia.org/wiki/Employer_branding)

[sv.wikipedia.org/wiki/Förlustaversion](http://sv.wikipedia.org/wiki/Förlustaversion)

[sv.wikipedia.org/wiki/Känsla\\_av\\_sammanhang](http://sv.wikipedia.org/wiki/Känsla_av_sammanhang)

[webbutik.skl.se/sv/artiklar/tillgangligt-for-alla.html](http://webbutik.skl.se/sv/artiklar/tillgangligt-for-alla.html)

[www.bdc.ca/en/articles-tools/employees/recruit/pages/mistakes-avoid-when-recruiting-employees.aspx](http://www.bdc.ca/en/articles-tools/employees/recruit/pages/mistakes-avoid-when-recruiting-employees.aspx)

[www.boom-sales.com/b2b-bloggen/kulturkrock-hos-global-revisionsjatte/](http://www.boom-sales.com/b2b-bloggen/kulturkrock-hos-global-revisionsjatte/)

[www.contractrecruiter.com/employee-onboarding-matters/](http://www.contractrecruiter.com/employee-onboarding-matters/)

[www.ere.net/the-top-12-reasons-why-slow-hiring-severely-damages-recruiting-and-business-results/](http://www.ere.net/the-top-12-reasons-why-slow-hiring-severely-damages-recruiting-and-business-results/)

[www.forbes.com/sites/freeenterprise/2015/08/03/management-advice-from-the-ceo-who-saved-continental-airlines/](http://www.forbes.com/sites/freeenterprise/2015/08/03/management-advice-from-the-ceo-who-saved-continental-airlines/)

[www.forbes.com/sites/theyec/2015/05/29/how-to-get-employee-onboarding-right/](http://www.forbes.com/sites/theyec/2015/05/29/how-to-get-employee-onboarding-right/)

[www.jamstall.nu/fakta/normkritik/](http://www.jamstall.nu/fakta/normkritik/)

[www.ledarna.se/stod-i-chefsrollen/arbetsratt/diskriminering-i-arbetslivet/](http://www.ledarna.se/stod-i-chefsrollen/arbetsratt/diskriminering-i-arbetslivet/)

[www.ledarna.se/stod-i-chefsrollen/mangfald-och-inkludering/tillganglighet-och-funktionsnedsattning/](http://www.ledarna.se/stod-i-chefsrollen/mangfald-och-inkludering/tillganglighet-och-funktionsnedsattning/)

[www.linkedin.com/pulse/how-understand-roi-investing-people-maia-josebachvili](http://www.linkedin.com/pulse/how-understand-roi-investing-people-maia-josebachvili)

[www.market.se/karriar/karriar-rekryterings-tips/fem-handelsjattar-det-ar-viktigast-narvi-rekryterar-personal](http://www.market.se/karriar/karriar-rekryterings-tips/fem-handelsjattar-det-ar-viktigast-narvi-rekryterar-personal)

[www.market.se/karriar/karriarsskola/undersokning-har-ar-parametrarna-som-gor-digtill-en-riktig-dromchef](http://www.market.se/karriar/karriarsskola/undersokning-har-ar-parametrarna-som-gor-digtill-en-riktig-dromchef)

[www.mfd.se](http://www.mfd.se)

[www.nytimes.com/2016/02/28/magazine/is-blind-hiring-the-best-hiring.html](http://www.nytimes.com/2016/02/28/magazine/is-blind-hiring-the-best-hiring.html)

[www.nytimes.com/2016/02/28/magazine/what-google-learned-from-its-quest-to-build-the-perfect-team.html](http://www.nytimes.com/2016/02/28/magazine/what-google-learned-from-its-quest-to-build-the-perfect-team.html)

[www.sfgate.com/business/article/Blind-Auditions-Putting-Discrimination-on-2855410.php](http://www.sfgate.com/business/article/Blind-Auditions-Putting-Discrimination-on-2855410.php)

[www.svensktnaringsliv.se/fragor/kompetensforsorjning/foretagen-hittar-inte-ratt-arbetskraft\\_698812.html](http://www.svensktnaringsliv.se/fragor/kompetensforsorjning/foretagen-hittar-inte-ratt-arbetskraft_698812.html)

[www.svensktnaringsliv.se/fragor/matchning-arbetsmarknad/branschvalidering-for-effektivare-kompetensforsorjning\\_718866.html](http://www.svensktnaringsliv.se/fragor/matchning-arbetsmarknad/branschvalidering-for-effektivare-kompetensforsorjning_718866.html)

[www.svensktnaringsliv.se/regioner/skane/3-av-7-rekryteringar-i-skane-misslyckas\\_698881.html](http://www.svensktnaringsliv.se/regioner/skane/3-av-7-rekryteringar-i-skane-misslyckas_698881.html)

[www.svt.se/nyheter/inrikes/larmet-kompetensbristen-vaxer-riskerar-ge-allvarliga-konsekvenser](http://www.svt.se/nyheter/inrikes/larmet-kompetensbristen-vaxer-riskerar-ge-allvarliga-konsekvenser)

[www.thebalancecareers.com/a-checklist-for-success-in-hiring-employees-1916814](http://www.thebalancecareers.com/a-checklist-for-success-in-hiring-employees-1916814)

[www.theguardian.com/women-in-leadership/2013/oct/14/blind-auditions-orchestras-gender-bias](http://www.theguardian.com/women-in-leadership/2013/oct/14/blind-auditions-orchestras-gender-bias)

[www.theguardian.com/women-in-leadership/2013/oct/14/blind-auditions-orchestras-gender-bias](http://www.theguardian.com/women-in-leadership/2013/oct/14/blind-auditions-orchestras-gender-bias)

[www.westander.se/pr-handboken/10-tips-om-forandring/](http://www.westander.se/pr-handboken/10-tips-om-forandring/)

[www.westander.se/pr-handboken/10-tips-om-nolltolerans-mot-gnall/](http://www.westander.se/pr-handboken/10-tips-om-nolltolerans-mot-gnall/)

[www.westander.se/pr-handboken/10-tips-om-tydliga-ansvarsforhallanden/](http://www.westander.se/pr-handboken/10-tips-om-tydliga-ansvarsforhallanden/)

[www.westander.se/pr-handboken/10-tips-om-vardegrunden/](http://www.westander.se/pr-handboken/10-tips-om-vardegrunden/)

[www.workingforchange.se/forskning/rapporter/](http://www.workingforchange.se/forskning/rapporter/)

### Youtube

[www.youtube.com/watch?v=hEROQp6QJNU](http://www.youtube.com/watch?v=hEROQp6QJNU)