

MITT I LIVET

ATTITYDER TILL JOBB, YRKESVÄXLING
OCH ETT FÖRLÄNGT ARBETSLIV

sobona

Kommunala företagens
arbetsgivarorganisation



Sobona har 1 100 medlemsföretag med 100 000 medarbetare inom 12 branscher som varje dag skapar samhällsnytta.

MORGONDAGENS MEDARBETARE FINNS I ALLA ÅLDRAR

Vilka är morgondagens medarbetare i välfärden? De flesta kanske tänker på unga och studenter, men för att möta de stora rekryteringsbehoven kommer de inte att räcka till. Fler personer mitt i livet, som både har yrkes- och livserfarenhet, behöver rekryteras till välfärden.

Den tekniska utvecklingen gör att arbetslivet förändras i snabb takt. Nya yrken och arbetsuppgifter uppstår, medan andra försvinner. Att individer kan vidareutbilda sig och kontinuerligt fylla på med kompetens är alltså viktigt. Inte bara för att klara av nya uppgifter och arbetsätt, utan även för att kunna byta yrke, vilket i sin tur är avgörande för att utveckla välfärdens verksamheter.

Målet med denna studie är att stödja välfärdens och de kommunala företagens arbetsgivare att fortsätta attrahera, behålla och utveckla medarbetare som är mitt i livet – och som behövs i välfärden i framtiden.

Studien visar att de flesta 36–65 åringar ibland funderar på att byta yrke. Många kan även tänka sig

att jobba längre än till 65 år med rätt förutsättningar. För att göra det möjligt för personer mitt i livet att byta till ett välfärdsjobb ställs bland annat nya krav på både utbildningssystem och studiefinansiering. I de kommunala företagen finns de meningsfulla jobben som många efterfrågar. Men för att attrahera morgondagens medarbetare behöver arbetsgivare fortsätta möta kraven på gott ledarskap, bra arbetsvillkor och möjligheter till kompetensutveckling. Oavsett om det handlar om unga, redan anställda eller potentiella medarbetare som funderar på att byta yrke mitt i livet.

DEN HÄR RAPPORTEN SYFTAR FRAMFÖRALLT TILL ATT:

- Stödja arbetsgivare att attrahera och behålla medarbetare äldre än 35 år
- Öka kunskapen om drivkrafter och hinder för att yrkesväxla.

OM STUDIEN

Den här studien är en del i ett samarbete mellan SKR – Sveriges Kommuner och Regioner, och Sobona – kommunala företagens arbetsgivarorganisation. Syftet med studien är att ge en bild av hur personer mellan 36 och 65 år ser på arbetslivet, att byta yrke och att arbeta längre.

Studien vänder sig i första hand till dig som arbetar med kompetensförsörjning i en kommun, region eller i ett kommunalt företag, men kan läsas av vem som helst som är intresserad av frågorna.

Rapporten är indelad i fyra avsnitt på temat "ett förlängt och förändrat arbetsliv":

- Attraktiva arbetsgivare
- Yrkesväxling
- Förlängt arbetsliv
- Intresset för kommunala företag

Efter varje kapitel finns förslag på diskussionsfrågor som ni kan arbeta vidare med i er organisation.

Studien bygger på resultat från en digital enkät som 2507 personer mellan 36 och 65 år besvarade under april 2019. Studien genomfördes i en panel bestående av slumpmässigt telefonrekryterade panelister.

Urvalet designades som ett kvoturval i olika grupper för att spegla Sverige såsom det är sammansatt med avseende på kön och ålder. Resultaten har även poststratifierats utifrån samma egenskaper.

Undersökningen genomfördes av analysföretaget Ungdomsbarometern tillsammans med Norstat.

REDAKTION:

Utgivare: Sobona - Kommunala företagens arbetsgivarorganisation

Data-/metodansvarig: Ulrik Hoffman, UB

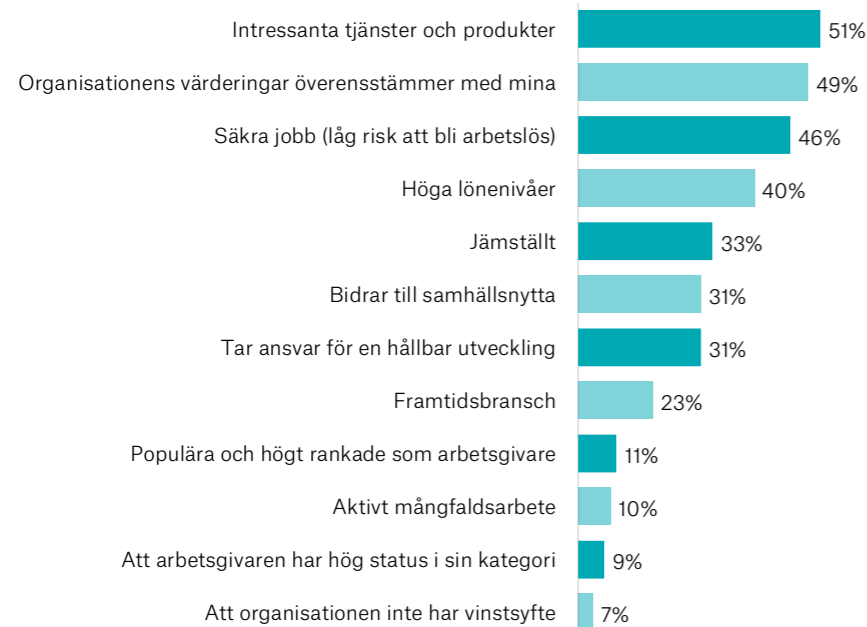
Form och original: Sofie Jonsson, UB

Illustration (sid 2): Advant

ATTRAKTIVA ARBETSGIVARE

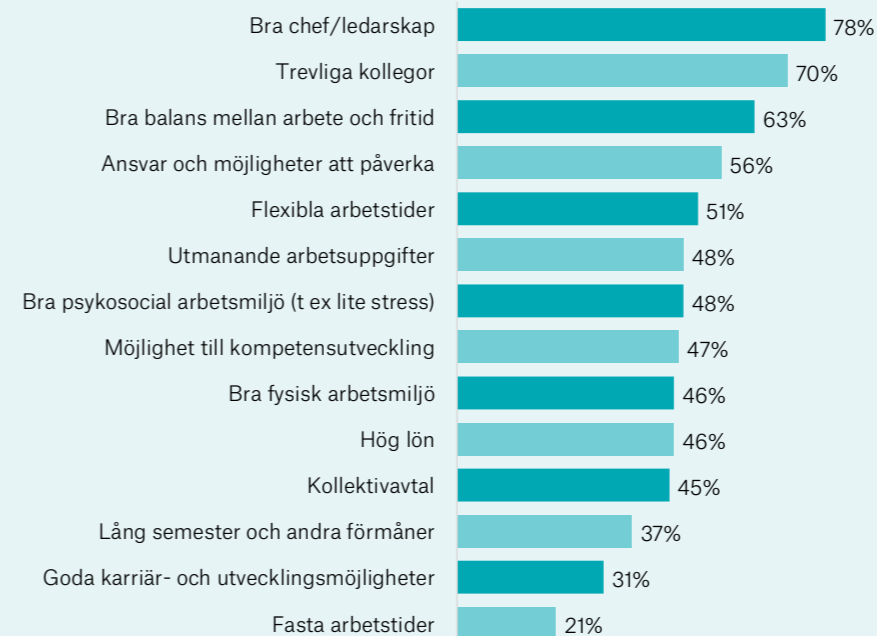


VIKTIGAST I VALET AV TYP AV ARBETSGIVARE:



Fråga: Vad av följande är viktigast för dig i valet av arbetsgivare? Alternativ "annat (3%)" och "osäker/vet ej (3%)" redovisas ej. Flervalsfråga med valfritt antal svarsalternativ.

Viktigast i valet av enskild arbetsgivare:



Fråga: Vad av följande är viktigast för dig i valet av arbetsgivare? Alternativ "annat (1%)" och "osäker/vet ej (1%)" redovisas ej. Flervalsfråga med valfritt antal svarsalternativ.



Att bli en attraktiv arbetsgivare handlar både om att förstå vad som gör branschen och det enskilda företaget attraktivt.

Mjuka värden hamnar högst upp i båda listorna, men som vi kommer att se längre fram kan det skilja sig lite mellan olika grupper.

ATTRAKTIV ARBETSGIVARE I FYRA PUNKTER:

1. DET BÖRJAR INIFRÅN

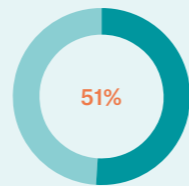
Det är uppenbart att det är inifrån det börjar. Intressanta arbetsuppgifter och hur stämningen är bland kollegorna är i grund och botten det mest centrala för att vara en attraktiv arbetsgivare. Här blir de befintliga medarbetarna de allra viktigaste ambassadörerna och den största tillgången i arbetet med arbetsgivarvarumärket.

2. CHEFEN I CENTRUM

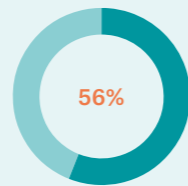
I ordmolnet beskriver många sin drömarbetsgivare med närmast personliga egenskaper. Ledarskapet är centralt när vissa snarare tycks söka en chef än en specifik arbetsgivare eller tjänst. Hur chefen sedan ska vara är naturligtvis individuellt, men studien ger en del vägledning kring detta. Lyhörd, engagerande och bra på att visa uppskattning är några egenskaper som lyfts fram.



Trevliga kollegor/bra stämning viktigast i valet av arbetsgivare (**70%**).



Intressanta tjänster och produkter är viktigast hos arbetsgivaren (**51%**).



Viktigast att få ansvar och möjlighet att påverka på arbetsplatsen (**56%**).



Bra chef/ledarskap är viktigast i valet av enskild arbetsgivare (**78%**).

3. VILLKOR ÄR MER ÄN LÖN

Efter arbetsuppgifter, kollegor och chefer rankas arbetsvillkor och förmåner högt. Det är uppenbart att detta handlar om mycket mer än bara lönen. Vilka förmåner och villkor som är attraktiva varierar från person till person, men flexibla arbetstider samt en bra balans mellan arbete och fritid är viktigt för många.

4. KARRIÄR ÄR KOMPETENSUTVECKLING

Kompetensutveckling och möjligheten att nå sin fulla potential oavsett ålder är viktigt för många, inte minst i ett arbetsliv som förändras snabbt. Att utvecklas professionellt och de valmöjligheter det medför är viktigare för många än att göra karriär. Samtidigt utesluter dessa inte varandra utan är snarare två sidor av samma mynt.



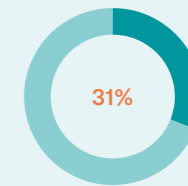
Flexibla arbetstider är det viktigaste i valet av arbetsgivare (**51%**).



Det är viktigast med bra balans mellan arbete och fritid (**63%**).



Kompetensutveckling är viktigast i valet av arbetsgivare (**47%**).



Att ha goda karrär- och utvecklingsmöjligheter är viktigt (**31%**).

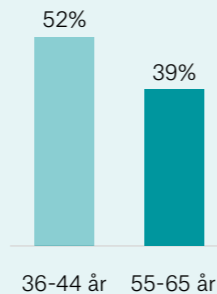
SKILLNADER MELLAN OLIKA GRUPPER

Generellt sett är det inga stora skillnader vad gäller önskan om att ha bra kollegor och chefer, intressanta arbetsuppgifter och bra villkor. Det är helt enkelt lika viktigt oavsett ålder, kön, var man bor eller jobbar.

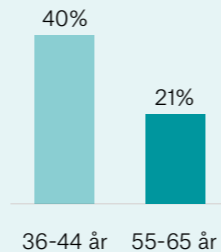
I fråga om ålder finns dock några intressanta skillnader vad gäller andra faktorer hos en arbetsgivare. Personer i åldrarna 36-44 år tycker att det är viktigare med karriär och lön, medan de äldsta i studien tycker att det är viktigare med ansvar och att kunna påverka.

Som du kan se till höger är hög lön och karriär viktigare för de yngre i studien medan påverkansmöjligheter är viktigare för 55+ .

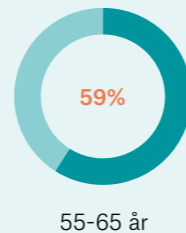
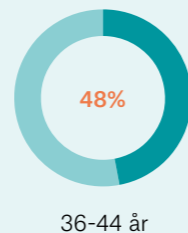
HÖGA LÖNENIVÅER:



KARRIÄR- OCH UTVECKLINGS- MÖJLIGHETER:

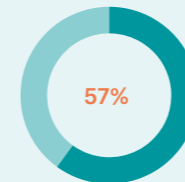


ANSVAR OCH MÖJLIGHET ATT PÅVERKA:

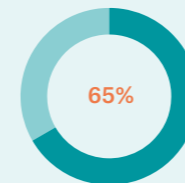


Fråga: Vad av följande är viktigast för dig i valet av arbetsgivare? Filter: Ålder

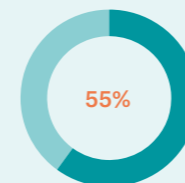
INTRESSET FÖR ATT GÖRA SKILLNAD:



6 AV 10 TYCKER DET ÄR GANSKA ELLER MYCKET VIKTIGT ATT ARBETSGIVAREN SKAPAR SAMHÄLLSNYTTA.



2 AV 3 TYCKER DET ÄR GANSKA ELLER MYCKET VIKTIGT ATT FÅ HJÄLPA ANDRA GENOM SITT ARBETE



DRYGT 6 AV 10 TYCKER DET ÄR GANSKA ELLER MYCKET VIKTIGT ATT FÅ ARBETA MED MÄNNISKOR.

Fråga: Hur viktigt tycker du att [x]? Filter: Andelen 5 och 4 redovisas sammanslagen på båda frågorna. Skalfråga där 5 är "Mycket viktigt" och 1 är "Helt oviktigt".



Trots att det är relativt få som anger dessa faktorer som **viktigast** i valet av arbetsgivare betyder det inte att de inte är viktiga. Tvärtom är intresset för meningsfulla jobb där man bidrar till samhällsnytta stort. Här finns en möjlighet för kommunala företag att skilja ut sig från mängden, som vi återkommer till längre fram.

ATTRAKTIVA ARBETSGIVARE

DISKUSSIONSFRÅGOR:

- Vilken bild har medarbetare av oss som arbetsgivare? Stämmer den överens med bilden vi vill förmedla?
- Chefen är mycket viktig när man väljer jobb. Hur skapar vi goda förutsättningar för våra chefer att bedriva ett nära ledarskap?
- Vilka karriär- och utvecklingsvägar finns i våra verksamheter? Hur kan de bli mer tydliga?
- Hur marknadsför vi oss för att nå personer "mitt i livet"?



“VISA PÅ ATT MAN GÖR NYTTA, ATT DET FINNS KARRIÄRMÖJLIGHETER, ATT DET FINNS UTVECKLING PROGRESS PÅ DAGLIG BASIS”

- Man, 55 år.

“ETT TIPS FÖR ATT BLI MER ATTRAKTIVA ÄR ATT KOMMUNICERA/MARKNADSFÖRA SIG SJÄLV UTIFRÅN SIN STYRKA SOM JUST ANSVARSTAGANDE OCH SAMHÄLLS-BÄRANDE”

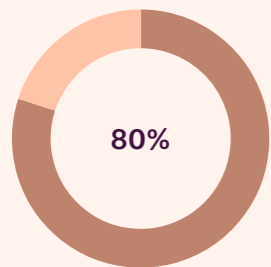
- Man, 39 år.

Fråga: Vad skulle du rekommendera kommunala företag som vill bli mer attraktiva arbetsgivare?
Fritextsvar.

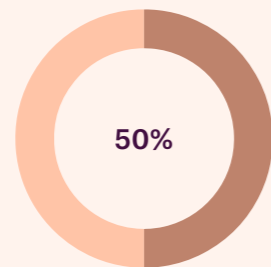


YRKESVÄXLING

ÅTTA AV TIO PERSONER I ÅLDERN 35-65 FUNDERAR NÅGON GÅNG PÅ ATT BYTA YRKE. VARANNAN GÖR DET IBLAND ELLER OFTA.



Andelen som funderar på att byta yrke någon gång.



Andelen som funderar på att byta yrke ibland (37%) eller ofta (13%).

Fråga: Funderar du någon gång på att byta yrke, oavsett om du gjort det tidigare eller inte?

Förklaringstext: "Här menar vi till ett yrke som kräver ny/mer utbildning eller innebär en stor förändring i arbetsuppgifter, oavsett om du gjort det tidigare". Envalsfråga.



Personer mellan 36-44 år funderar på att byta yrke oftare än övriga grupper. Dock har knappt hälften av studiedeltagarna bytt yrke någon gång de senaste tio åren.

Den vanligaste anledningen till att söka sig vidare är för att få roligare/mer intressanta arbetsuppgifter.

INTRESSET FÖR ATT BYTA YRKE

Det är inte bara missnöjda personer som funderar på att byta yrke. Tvärtom är det något som de flesta funderar på i varierande utsträckning, även de som trivs bra på jobbet.

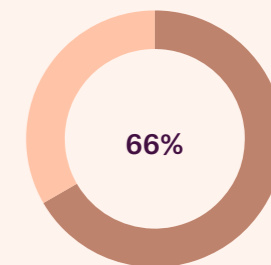
Att många funderar på att byta är en förutsättning för att yrkesväxling till välfärden ska kunna ske. Det är också viktigt att befintliga medarbetare i välfärden kan ställa om kompetens för nya och förändrade arbetsuppgifter hos sin arbetsgivare.

På kommande sidor ska vi se vad som motiverar och vad som krävs för att personer mitt i livet ska ta steget att vidareutbilda sig för att kunna byta yrke.

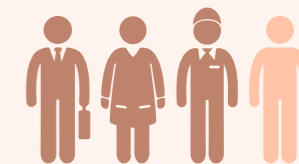
Fråga: Hur trivs du hos din nuvarande arbetsgivare? Skalfråga från 5 - Mycket bra till 1 - Inte bra alls.

Fråga: Hur trivs du i ditt nuvarande yrke? Skalfråga från 5 - Mycket bra till 1 - Inte bra alls.

Filter: Andelen 5 och 4 redovisas sammanslagen på båda frågorna.

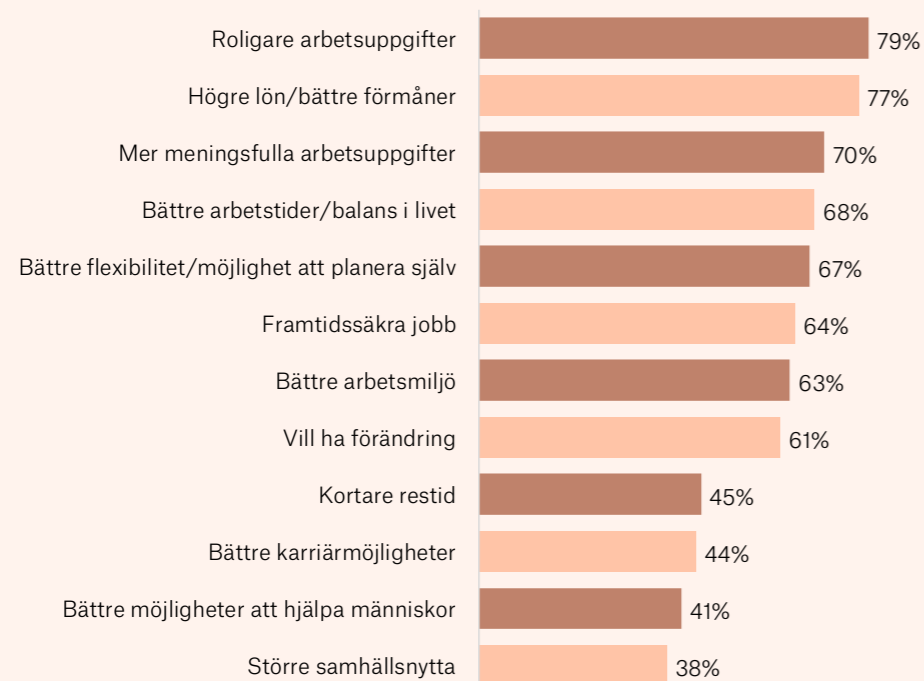


2 av 3 trivs hos sin nuvarande arbetsgivare.



3 av 4 säger att de trivs i sitt nuvarande yrke.

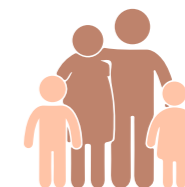
VAD MOTIVERAR TILL YRKESBYTE?



Fråga: Hur mycket skulle följande motivera dig att steget och byta yrke? Filter: De som funderar på att byta yrke
Skalfråga från "5 - Mycket" till "1 - Inte alls". Ovan redovisas andelen som svarat 5 eller 4 sammanslaget

... och vad krävs för att kunna skaffa sig en ny utbildning?

1. Att det finns den typ av jobb du vill ha i närheten (82%)
2. Att det funkar med familjesituationen (75%)
3. Att du får lön under tiden du studerar (69%)
4. Att det går att arbeta och studera till det nya yrke/branschen samtidigt (t. ex betald praktik, lärling) (63%)
5. Att det går att studera på distans/där du bor (63%)
6. Att du får tjänstledigt från ditt nuvarande jobb (63%)
7. Att du får studielån/bidrag under tiden du studerar (56%)
8. Att du får annan ersättning från staten eller liknande (53%)



Bland de som har barn svarar **9 av 10** att det är mycket viktigt att utbildning vid yrkesbyte "funkar med familjesituationen".

Fråga: Hur viktigt är följande i din nuvarande situation för att du skulle ta steget och skaffa en ny utbildning för att byta yrke?
Filter: De som funderar på att byta yrke.
Skalfråga från "5 - Mycket" till "1 - Inte alls". Ovan redovisas andelen som svarat 5 eller 4 sammanslaget

DRIVKRAFTER OCH HINDER TILL YRKESBYTE

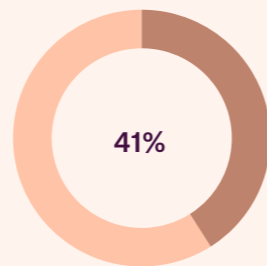
De främsta drivkrafterna för att byta yrke bland personer mitt i livet är för att få roligare och mer meningsfulla arbetsuppgifter, bättre lön och flexibilitet.

Det som är viktigt för att byta är att den typ av jobb man vill byta till finns i närheten. Här har välfärdsjobben en fördel då de finns i hela landet. Även familjesituationen och privatekonomin behöver gå ihop för att ta steget att (vidare)utbilda sig senare i livet.

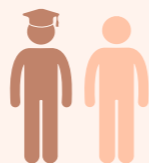
De flesta kan tänka sig att byta till yrken som kräver eftergymnasial utbildning. Vad gäller utbildning är det kortare kurser och utbildningar på halvfart eller distans som efterfrågas.

Fråga: Om du skulle byta yrke, skulle du kunna tänka dig att gå ner i lön? **Filter:** De som funderar på att byta yrke. Andel som svarat "Ja, mer än 10%" resp. "Ja, men max 10%" redovisas.

Fråga: Vilket/vilka typer av yrken skulle du kunna tänka dig att byta till? **Filter:** De som funderar på att byta yrke. Flervalsfråg. Endast andelen som svarat redovisat alternativ visat.

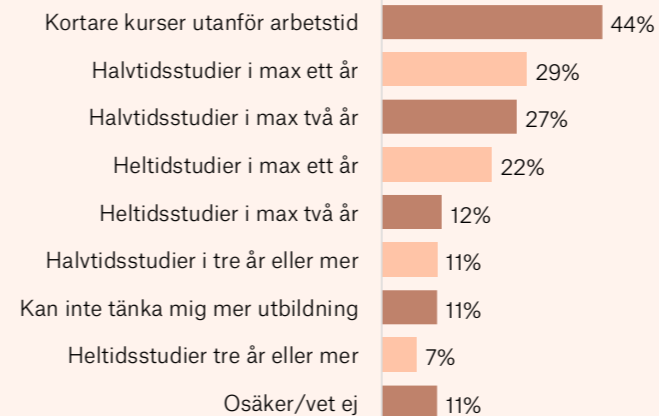


2 av 5 kan tänka sig gå ned i lön för att byta yrke.



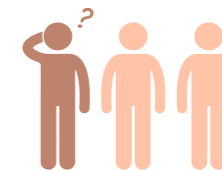
49% kan tänka sig att byta till ett yrke som kräver eftergymnasial utbildning.

Tänkbara utbildningslängder vid ett yrkesbyte:



Fråga: Om du skulle bestämma dig för att byta till ett yrke som kräver utbildning, vilka utbildningsformer skulle du kunna tänka dig? Flervalsfråga valfritt antal.

Fråga: Att du inte bytt yrke, beror det på något av följande? **Filter:** De som inte bytt yrke de senaste 10 åren (52%). Flervalsfråga valfritt antal.



Det är inte bara praktiska hinder som gör att inte fler byter yrke. 1 av 3 vet inte vad de skulle vilja göra istället.

Här finns en möjlighet för arbetsgivare att bli bättre på att berätta om vilka jobb som finns och hur vägarna dit ser ut för den som vill eller behöver ställa om mitt i livet.

YRKESVÄXLING

DISKUSSIONSFRÅGOR:

- Hur tror vi att vår arbetsplats eller vårt verksamhetsområde kommer att förändras?
- Hur påverkar det den kompetens medarbetarna behöver?
- Vad kan vi som arbetsgivare göra för att medarbetare ska få den kunskap och kompetens som behövs för arbetet idag och framåt?



“SATSA PÅ KOMPETENS OCH YRKES-STOLTHET, ATT MAN KAN UTVECKLAS PROFESSIONELLT INOM SITT INTRESSEOMRÅDE. OCH SATSA PÅ GOTT CHEF/LEDARSKAP DÄR MEDARBETARNA TRIVS OCH UTVECKLAS”

- Man, 58 år.

“VAR NYTÄNKANDE OCH ÖPPNA VID REKRYTERING. ERBJUD MÖJLIGHETER FÖR PERSONER SOM KANSKE INTE HAR EXAKT DEN UTBILDNING/ERFARENHET NI TÄNKT ER. LOCKA PERSONER ATT GÅ FRÅN PRIVAT SEKTOR GENOM ATT GE CHANSEN ATT TESTA EN NY ROLL.”

- Kvinna, 38 år.

Fråga: Vad skulle du rekommendera kommunala företag som vill bli mer attraktiva arbetsgivare?
Fritextsvar.

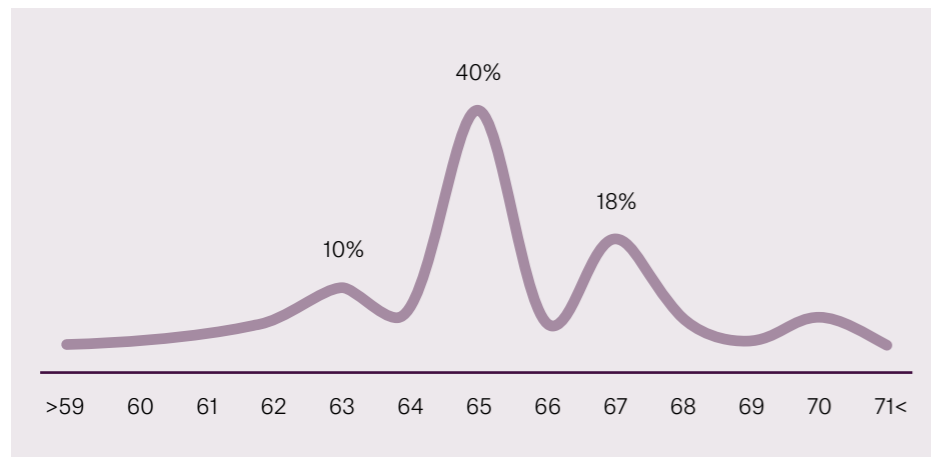
FÖRLÄNGT
ARBETSLIV



TROLIG PENSIONSÅLDER

Kompetensförsörjning handlar inte bara om att attrahera nya medarbetare utan också om att få befintliga medarbetare att stanna kvar längre.

När vi i studien ställer frågan till personer äldre än 55 år om när de tror att de kommer gå i pension är det uppenbart att normen vid 65 år fortfarande är stark. Men detta till trots svarar 31 % att de tror att de kommer att jobba längre än 67 år.

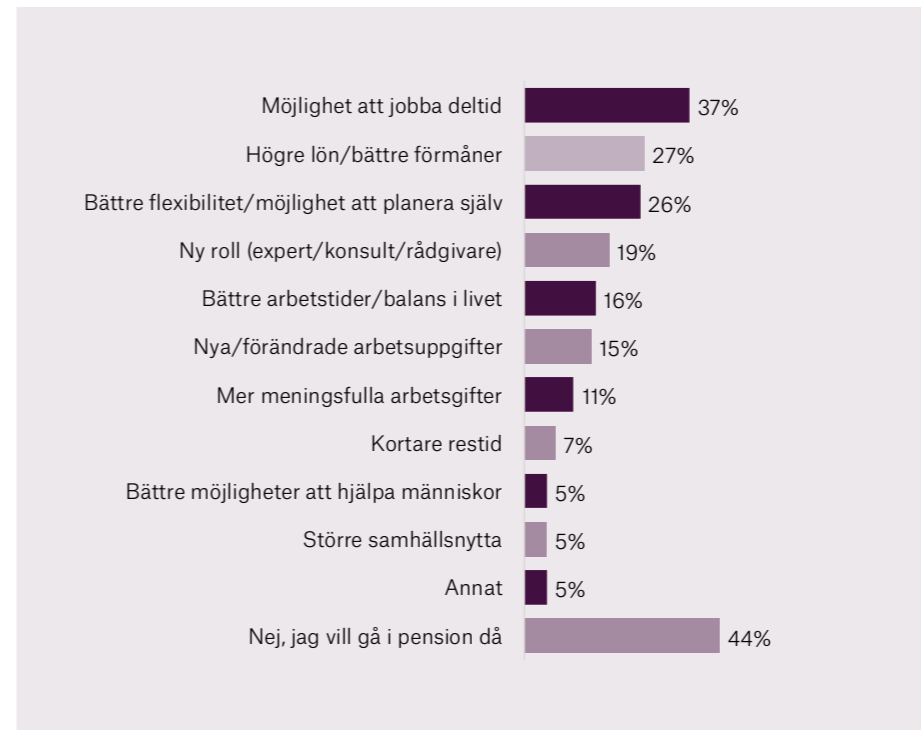


Fråga: Ungefär vid vilken ålder tror du att du kommer att gå i pension? Filter: Personer 55 år och äldre
Öppen numerisk.



3 av 10 tror att de kommer jobba till 67 år eller längre.

Är det något särskilt som skulle göra dig intresserad av att jobba längre?



Fråga: Är det något särskilt som skulle göra dig intresserad av att jobba längre? Filter: Personer 55 år och äldre
Flervalsfråga.



För många är arbetstider och flexibilitet en nyckel till att vilja jobba längre, men också villkor och möjligheten att få använda sina erfarenheter i exempelvis en expertroll. Hela **6 av 10** kan tänka sig att arbeta längre än sin uppskattade pensionsålder.

Förutsättningarna för förlängt arbetsliv ser naturligtvis olika ut hos olika arbetsgivare och individer, men att så många är intresserade utgör en stor potential.

FÖRLÄNGT ARBETSLIV

DISKUSSIONSFRÅGOR:

- Hur arbetar vi med den fysiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljön ur ett åldersperspektiv?
- På vilket sätt arbetar vi hälsofrämjande så att medarbetare både vill och kan förlänga sitt arbetsliv?
- Hur arbetar vi för att utveckla och ta tillvara de äldre medarbetarnas kompetens och erfarenhet?
- Hur arbetar vi med att skapa attityder och normer som främjar att medarbetarna både vill och kan förlänga sitt arbetsliv?



“OM DE VILL HA “GAMLINGAR” SOM JAG MÅSTE DE TALA OM DET. OCH VARA TYDLIGA MED VAD DE KAN ERBJUDA.”

- Kvinna, 54 år.

“VISA ATT NI INTE SITTER FAST I GAMLA BANOR BARA FÖR ATT “MAN ALLTID GJORT SÅ.”

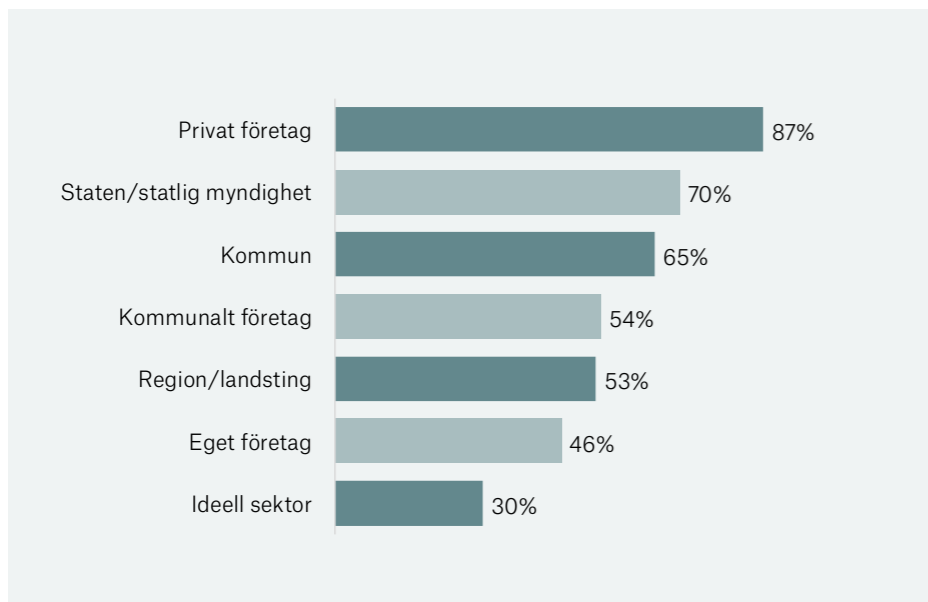
- Kvinna, 39 år.



INTRESSET
FÖR KOMMUNALA
FÖRETAG

ATTRAKTIVA ARBETSGIVARE?

Attraktivitet är både en fråga om bransch och det enskilda arbetsgivarebudandet. Även om mycket pekar på att ledarskap, villkor och utvecklingsmöjligheter är det viktigaste, indikerar svaren nedtill samtidigt en utmaning både för kommunala företag och offentlig sektor då privata företag hamnar i topp.



Fråga: Vilka typer av arbetsgivare kan du tänka dig att arbeta för?
Flervalsfråga valfritt antal.

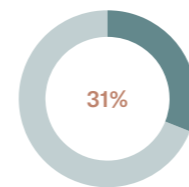


Över **hälften** (54%) ser kommunala företag som en potentiell arbetsgivare.

ASSOCIATIONER TILL KOMMUNALA FÖRETAG

En av de kommunala företagens främsta utmaningar för att bli mer attraktiva arbetsgivare är den låga kännedomen. Att bara tre av tio mitt i livet har en tydlig bild av dem blir naturligtvis viktigt att tänka på när man tolkar svaren från de andra frågorna, men också en indikation på att mycket finns att vinna bara genom att öka sin synlighet.

Om vi istället ser till bilden av kommunala företag är samhällsnytta och trygghet associationer nära till hands. Detta rimmar väl med några av de saker vi tidigare framhållit som viktiga, men räcker det i konkurrensen med de privata företagen?



Endast **3 av 10** har en tydlig bild över vilka kommunala företag som finns.

Fråga: Hur tydlig bild har du av vilka kommunala företag som finns? Skalfråga (1-5). Andelen 5 och 4 "tydlig bild" redovisas.
Fråga: Vad av följande förknippas du särskilt med kommunala företag som organisationer?
Fråga: Vad av följande förknippas du med kommunala företag som arbetsgivare?

VANLIGASTE ASSOCIATIONERNA TILL KOMMUNALA FÖRETAG SOM SEKTOR:

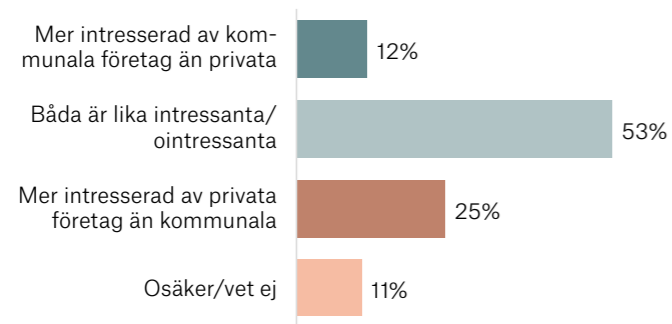
1. Bidrar till samhällsnytta (51%)
2. Säkra jobb (låg risk att bli arbetslös) (41%)
3. Att organisationen inte har vinstsyfte (32%)
4. Tar ansvar för en hållbar utveckling (27%)
5. Jämställt (21%)

VANLIGASTE ASSOCIATIONERNA TILL KOMMUNALA FÖRETAG SOM ENSKILDA ARBETSGIVARE:

1. Kollektivavtal (58%)
2. Fasta arbetstider (35%)
3. Bra balans mellan arbete och fritid (22%)
4. Lång semester och andra förmåner (21%)
5. Trevliga kollegor (20%)

KOMMUNALA VS. PRIVATA FÖRETAG

I linje med vad vi sett tidigare är det fler som föredrar privata företag, men det vanligaste svaret vid en rak jämförelse är att det inte spelar någon roll. Beroende på hur respondenterna svarat har de fått en öppen följdfråga kring varför de föredrar det ena framför det andra. Genom att sammanställa dessa tematiskt finns många lärdomar.



Fråga: Givet att det finns en intressant tjänst, hur skulle du beskriva ditt intresse för att arbeta för ett kommunalt företag jämfört med ett privat? Flervalsfråga valfritt antal.

SAMHÄLLSNYTTA

Många respondenter anger samhällsnytta som skäl att föredra kommunala företag:

“Samhällsnytta som huvudsyfte, inte vinst som privata”

- Kvinna, 36 år.

“Tycker det är viktigt som kommunmedborgare med kommunal service”

- Kvinna, 36 år.

TRYGGHET

Ett annat skäl att föredra kommunala företag är känslan av trygghet:

“Kollektivavtal och säkrare anställning”

- Man, 38 år.

“Större trygghet och långsiktighet”

- Man, 37 år.

SNABBHET OCH FLEXIBILITET

De privata företagen beskrivs av många som mer dynamiska och mindre byråkratiska:

“Kommunala företag känns omständliga, långa beslutsvägar, gammalmodiga, tröga, byråkratiska.”

- Kvinna, 51 år.

“Mer ös!”

- Man, 42 år.

BÄTTRE VILLKOR OCH MÖJLIGHETER

Många menar att privata företag har högre löner och bättre karriärmöjligheter.

“Bättre betalt, roligare arbetsuppgifter, lättare att klättra”

- Kvinna, 40 år.

“Större karriärmöjligheter, bättre löner”

- Kvinna, 44 år.

NIO VERKTYG FÖR INKLUDERANDE KOMPETENSFÖRSÖRJNING

Sobona har tagit fram nio verktyg för att stödja verksamheter och människor i processen som leder till anställning. Verktygen inspirerar att tänka smartare och bredare när det handlar om synen på vilken kompetens som verksamheten behöver. De ger även nya sätt att utveckla lärandet på arbetsplatsen och stöd i språkutvecklingen för nya medarbetare.

Samtliga verktyg är evidensbaserade, branschanpassade och framtagna tillsammans med våra medlemsföretag. De är konkreta och enkla att jobba med. Genom verktygen sparar ni tid för alla inblandade och kan utveckla er strategiska kompetensförsörjning.

VERKTYGEN ÄR:

- Arbetsmodeller och kunskap
- Inkluderingsworkshop
- Inkluderande rekrytering
- Handledarutbildning
- Språkutveckling på arbetsplatsen
- Yrkesintroduktion och yrkespraktik
- Jobbsprånget och tekniksprånget
- Samarbete med arbetsförmedlingen

Läs mer: www.sobona.se/enklarevag



För mer information kontakta:

Conny Larsson
conny.larsson@sobona.se

INTRESSET FÖR KOMMUNALA FÖRETAG

DISKUSSIONSFRÅGOR:

- Många vill ha jobb som bidrar till att hjälpa andra och som skapar samhällsnytta. Hur förmedlar vi att de jobben finns i våra verksamheter?
- Bara en av tre känner till kommunala företag som arbetsgivare. Hur arbetar vi för att bli mer kända?
- Hur kan vi bli "Det bästa av två världar"?

SUNT ARBETSLIV

Ett bra arbetsmiljöarbete skapar goda arbetsmiljöer för alla. Föreningen Suntarbetsliv tillhandahåller flera kostnadsfria digitala verktyg och utbildningar för stötta arbetsgivare och skyddsombud i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Läs mer: www.suntarbetsliv.se

OMSTÄLLNINGSFONDEN

Omställningsfonden (med Omställningsavtalet som grund) stöttar anställda i kommuner, regioner och Sobonas medlemsföretag inför eller under omställning. Dessutom har arbetsgivarna mellan 2017-2019 kunnat ansöka om medel för tidig lokal omställning (TLO-KL) för att möta förändrade kompetens- och rekryteringsbehov drivna av teknikutveckling eller nya krav på yrket.

Tillsammans med fackliga företrädare har man på så sätt fått ett framgångsrikt omställningsarbete som är till nytta för både arbetsgivare och medarbetare.

Läs mer: www.omstallningsfonden.se

ALLA BEHÖVER RUSTAS FÖR ETT FÖRLÄNGT OCH FÖRÄNDRAT ARBETSLIV

Studien visar att många personer mitt i livet kan tänka sig att byta yrke – även de som trivs på jobbet. Det här är positivt för de kommunala företagen.

Det betyder att det finns en potential att attrahera personer från andra branscher till välfärdsjobben. Samtidigt visar det på möjligheten för dagens medarbetare att kunna bredda, specialisera eller skifta kompetens för att klara av nya arbetsätt och arbetsuppgifter som välfärden behöver.

Men för att få till omställning och livslångt lärande för personer mitt i livet krävs stora insatser från staten. Att verka för ett utbildningsystem som erbjuder korta kurser och utbildningar på både distans och halvfart är av stor vikt. Dessutom krävs system för studiefinansiering och studievägledning för alla. På så sätt kan välfärdens arbetsgivare bättre möta kompetensförsörjningsutmaningen.

Ett förändrat arbetsliv innebär också ett förlängt arbetsliv. Med rätt förutsättningar ser vi även att det finns ett stort intresse för att arbeta längre. Det är också positivt att många personer mitt i livet är intresserade av välfärdsjobben – inte minst män.

För att välfärdens arbetsgivare både ska attrahera nya medarbetare men även utveckla dagens anställda och hålla dem fortsatt engagerade är det viktigt att leva upp till det som såväl unga som erfarna söker på sin arbetsplats – nämligen ett gott ledarskap, intressanta arbetsuppgifter och goda villkor. Men som studien visar är det också angeläget att satsa på kompetensutveckling, och på så sätt utveckla både medarbetare och verksamheten. Flera av dessa aspekter är också det som lockar personer mitt i livet att byta yrke.

DET BÄSTA AV TVÅ VÄRLDAR

HUR KOMMUNALA FÖRETAG KAN BLI MER ATTRAKTIVA
ARBETSGIVARE

Som resultaten ger vid handen finns både utmaningar och möjligheter kopplat till de kommunala företagens arbetsgivarattraktivitet. Å ena sidan finns ett stort intresse för att jobba samhällsnyttigt och värderingsdrivet, å andra sidan finns föreställningar om kommunala företag som gör att många mitt i livet till syvende och sist föredrar privata.

Det bästa av två världar är ett tankefigur för hur kommunala företag kan positionera sig som arbetsgivare, både för att utveckla befintliga medarbetare och attrahera nya. Genom att kombinera affärsmässighet och dynamiken från det privata med samhällsnyttan i det offentliga finns ett attraktivt arbetsgivarerbjudande. Det kombinerar krav på flexibilitet och personlig utveckling med drivet att få bidra till en positiv samhällsutveckling.

Vill du läsa mer om detta rekommenderar vi Sobonas rapport "Det bästa av två världar" som togs fram baserat på en studie bland unga och unga vuxna 2018.



För mer information kontakta:

Madeleine Gimåker
madeleine.gimaker@sobona.se

Anna Lirén
anna.liren@sobona.se

SOBONA - KOMMUNALA FÖRETAGENS ARBETSGIVARORGANISATION

Sobona är de 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 affärsmässig 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. Vår vision är ett hållbart samhälle präglad av utveckling och tillit.

Läs mer på sobona.se, kontakt@sobona.se och följ oss i våra sociala kanaler.



sobona

Kommunala företagens
arbetsgivarorganisation