



DET BÄSTA AV TVÅ VÄRLDAR
ATT ATTRAHERA MORGONDAGENS
MEDARBETARE TILL KOMMUNALA FÖRETAG

sobona

Kommunala företagens
arbetsgivarorganisation



Morgondagens affärsmässiga samhällsnytta handlar om dagens unga

Det sägs ibland att alla är barn av sin tid, och så även för dagens unga. I en orolig omvärld växer en trygghetssökande generation upp. I ett digitalt tidevarv ligger unga steget före och ur en polariserad samtid uppstår en samhällsengagerad generation som sedan barnsben är uppvuxna med en känsla av att kunna påverka, både som medarbetare och konsument. Individualister, javisst, men också medvetna om att många av de utmaningar som vi ställs inför kräver kollektiva lösningar, oavsett om vi talar om klimatkrisen, #metoo eller bara smartare sätt att åka taxi.

Uppvuxna i en tid av samhällsförändring, digitalisering och polarisering formas nya värderingar, förväntningar och krav på arbetslivet som innebär både möjligheter och utmaningar för alla arbetsgivare. Ungas förändrade preferenser i arbetslivet märks förstås redan idag för kommunala företag, men de är inte de enda som konkurrerar om kompetensen. Inom välfärden spår SKL ett rekryteringsbehov av 200 000 personer fram till 2026 och bland privata företag rapporterar Svenskt Näringsliv att var femte rekryteringsförsök misslyckas.

Att befinna sig mitt emellan i en situation där både offentlig sektor och privata näringslivet skriker efter kompetens utgör såklart en utmaning, men sett till preferenser hos dagens unga är det också en möjlighet. För en generation som törstar efter att utveckla både sig själva och samhället finns ett starkt erbjudande i att kunna kombinera affärsmässigheten hos det privata och samhällsnyttan hos det offentliga.

Om skriften

Den här skriften är en del i Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisations arbete för att hjälpa medlemsföretagen att stärka sitt arbetsgivarerbjudande.

På uppdrag av Sobona har Ungdomsbarometern genomfört en studie kring arbetsgivarattraktivitet och kommunala företag. Genom att kombinera data från denna med insikter från Ungdomsbarometerns andra studier håller du i din hand ett material som kan läsas på två sätt. Antingen fördjupar du dig i enskilda frågor kring vad unga tycker är attraktivt hos en arbetsgivare, lägger i begreppet karriär eller hur kommunala företag betraktas. Eller så läser du från a till ö och reflekterar kring era möjligheter att erbjuda det bästa av två världar.

Om studierna

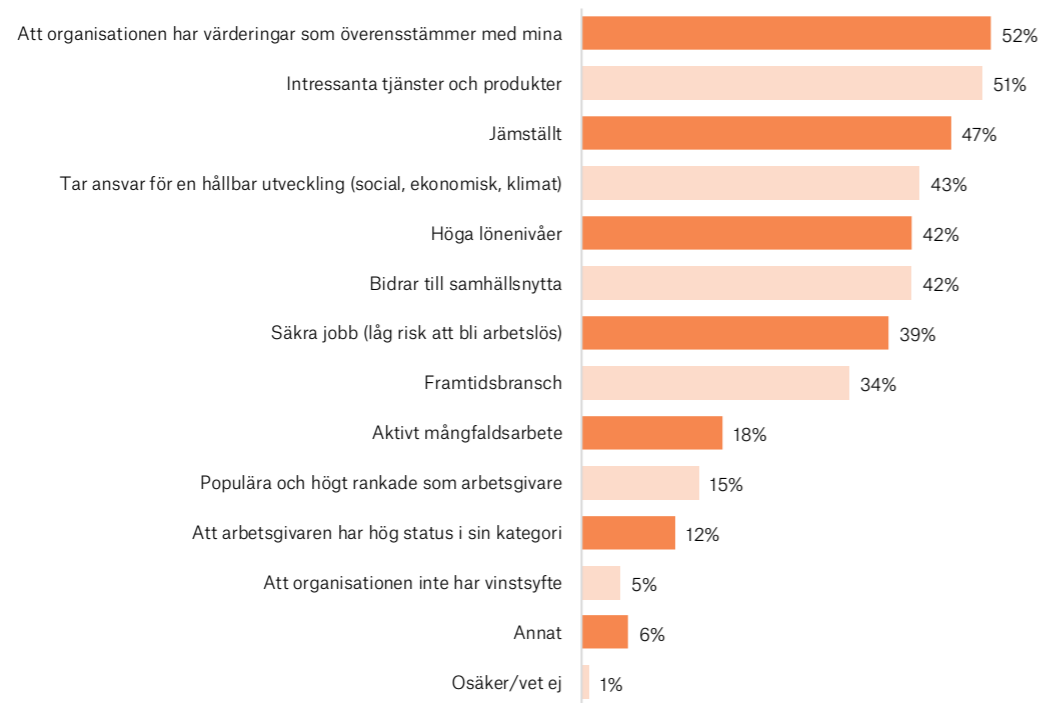
Framtidsstudien är en enkät som genomfördes bland cirka 2000 individer mellan 20-35 år som går eller har gått utbildningar med relevans för arbete i kommunala företag. Studien i sin helhet inklusive enkät och analys genomfördes under vintern 2017/2018.

Ungdomsbarometern är en årligen återkommande studie bland cirka 20 000 ungdomar i Sverige (15-24 år) som genomförts sedan 1991.

Viktigast i valet av
arbetsgivare



VAD ÄR VIKTIGAST I VALET AV TYP AV ARBETSGIVARE?

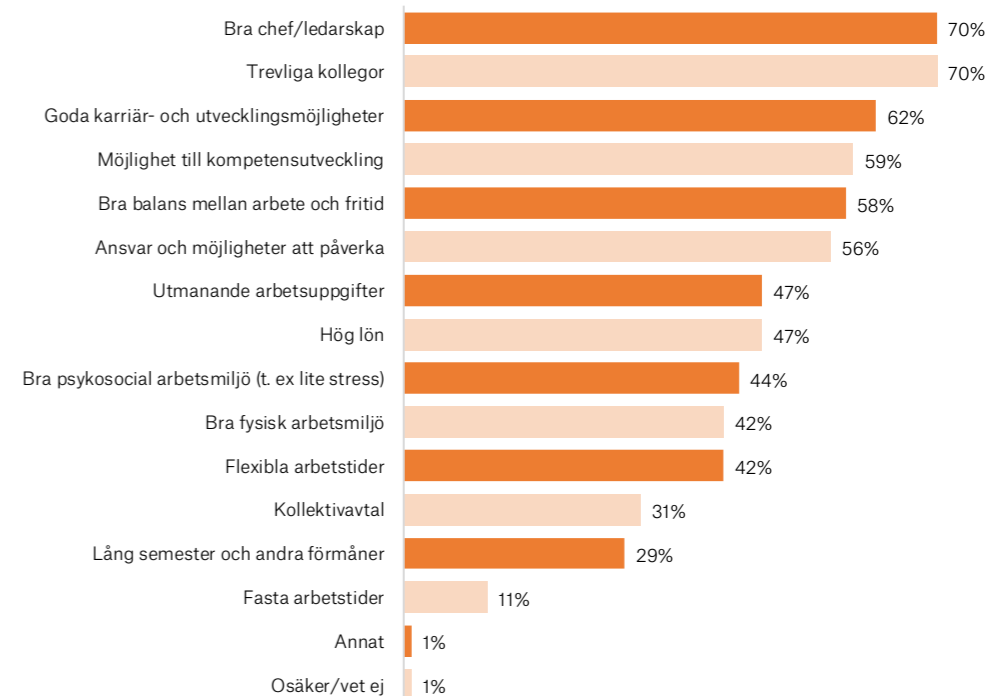


Källa: Sobona Framtidsstudien. Flervalsfråga

VIKTIGAST I VALET AV ENSKILD ARBETSGIVARE:

Att bli en attraktiv arbetsgivare för unga 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 i slutet av skriften kan det se mycket olika ut i olika grupper.



Källa: Sobona Framtidsstudien. Flervalsfråga

UNGAS DRÖMARBETSGIVARE MED DERAS EGNA ORD:



Fyra punkter som utmärker dagens unga i arbetslivet

1

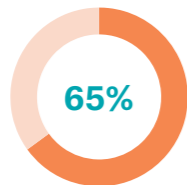
Individuell utveckling

Dagens unga är uppvuxna med att kunna påverka saker; hemma vid köksbordet, i skolan och som konsument. Detta förhållningsätt tar de också med sig in i arbetslivet från dag ett, där de vill bli sedda och få tydlig och individuell feedback. Föga förvånade kommer den personliga utvecklingen högt upp på önskelistan, vilket inte minst tar sig uttryck i krav på ett närvarande ledarskap.

Jobbigt att sitta i utvecklingssamtal hela tiden tycker vissa chefer, men för de som adresserar frågorna på rätt sätt finns mycket att få tillbaka av engagerade unga medarbetare som mår om att aldrig stå still.



9 av 10 anser sig ha stora möjligheter att påverka sin egen framtid.



65% tycker att möjligheter att påverka skapar en god arbetsmiljö.

2

Flexibilitet och balans

Om tidigare generationer definierade sig själva utifrån sin framgång i arbetslivet vill dagens unga lyckas på många olika plan samtidigt. Livskarriärism är ett begrepp för detta, som innebär att det är statusfyllt att inte bara vara bra på sitt jobb, utan även hinna med vasa-loppsträning och kanske utbilda sig till yoga-instruktör vid sidan av.

När det också är eftersträvansvärt att ha tid över till något roligt som kan dyka upp, är det inte så konstigt att få vill jobba overtid.

I kombination med ständig uppkoppling och en ovilja att ha tråkigt, ställs höga krav på flexibilitet i arbetslivet. Det ska dock poängteras att detta inte bara handlar om schemat, utan många lägger även omväxlande arbetsuppgifter och eget ansvar i begreppet.



65% vill ha helt eller delvis flexibla arbetstider.



Drygt 6 av 10 säger att balans mellan arbete och fritid är viktigt i valet av arbetsgivare.

3

Trygghetssökande

Om de två punkterna på föregående sida även kan ha sagts beskriva den föregående ungdomsgenerationen (80-talisterna), så är trygghetssökande ett utmärkande drag främst för sena 90- och 00-talister.

Uppvuxna i en orolig omvärld karaktäriseras de av ett kontrollbehov som i en arbetslivskontext bland annat betyder större intresse för fasta anställningar och tydliga instruktioner.



60% tycker att fast anställning är mycket viktigt. 27% ganska viktigt.

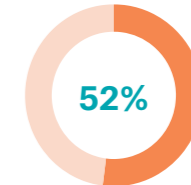


3 av 4 föredrar fast framför prestationsbaserad lön.

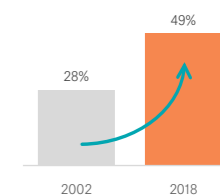
4

Samhällsengagemang och hållbarhet

En annan tydlig skillnad mellan 80- och 90-talister, är de senares betydligt större samhällsengagemang och politiska intresse vid samma ålder. Huruvida intresset beror på oro för samhällets framtid snarare än den egna kan se lite olika ut, men med konstant omvärldsbekvakning i sociala medier och klimatkrisen ständigt närvarande under uppväxten gör det egentligen detsamma. Viljan att få bidra till en positiv samhällsutveckling är en viktig parameter i arbetsgivarvalet, och i en polariserad tid blir organisationens värderingar och högre syfte viktigare än på länge.



52% tycker att det är viktigt att organisationens värderingar överrensstämmer med de egna.



Andelen unga med stort intresse för samhällspolitik har ökat med 21% sedan 2002.

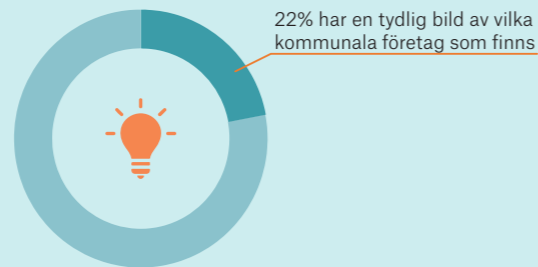
"VISA PÅ UTVECKLINGSMÖJLIGHETER OCH POTENTIAL TILL ATT PÅVERKA. TILL SKILLNAD FRÅN ETT VINSTDRIVANDE FÖRETAG KANSKE DU PÅ EN KOMMUNAL ARBETSPLATS SKULLE FÅ MÖJLIGHETEN ATT DRIVA ETT PROJEKT DÄR MOTIVATION ÄR ATT SE ETT RESULTAT I ANNAT VÄRDE ÄN FINANSIELLT, KANSKE MER NÖJDA KUNDER ELLER EN BRA UTFORMAD STADSPLANERING."

- Kvinna, 25 år.

Exempelcitrat från frågan: Vad skulle du rekommendera kommunala företag som vill bli mer attraktiva arbetsgivare?



Ungas bild av
kommunala företag

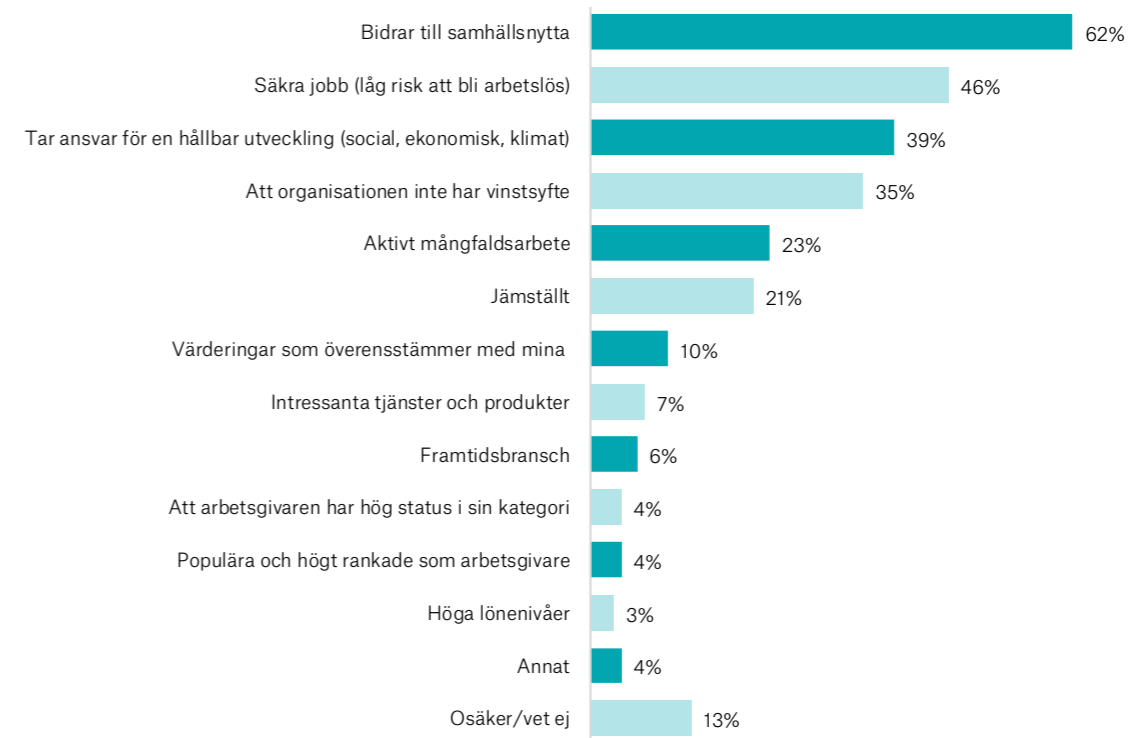


En av de kommunala företagens främsta utmaningar för att bli mer attraktiva arbetsgivare är den låga kännedomen. Att bara 22 % har en tydlig bild av dem blir naturligtvis viktigt att tänka på när man tolkar svaren från de andra frågorna, men också en indikation på att mycket finns att vinna bara genom att öka sin synlighet.

När vi frågar unga om de kan ge exempel på några kommunala företag de känner till blir det vanligaste svaret således "vet ej", men därutöver finns en kombination av verksamheter som både är och inte är kommunala företag. Generellt ges många exempel på verksamheter inom offentlig sektor som förvisso kan bedrivas i företagsform men som ofta är välfärdsrelaterade.

Om vi istället ser till bilden av kommunala företag är samhällsnytta och trygghet associationer nära till hands. Detta rimmar väl med några av de ungas drivkrafter, med räcker det i konkurrensen med de privata företagen?

HUR UPPFATTAS KOMMUNALA FÖRETAG SOM ORGANISATIONER?



Källa: Sobona Framtidsstudien. Flervalsfråga

KAN DU GE EXEMPEL PÅ ETT ELLER FLERA KOMMUNALA FÖRETAG?

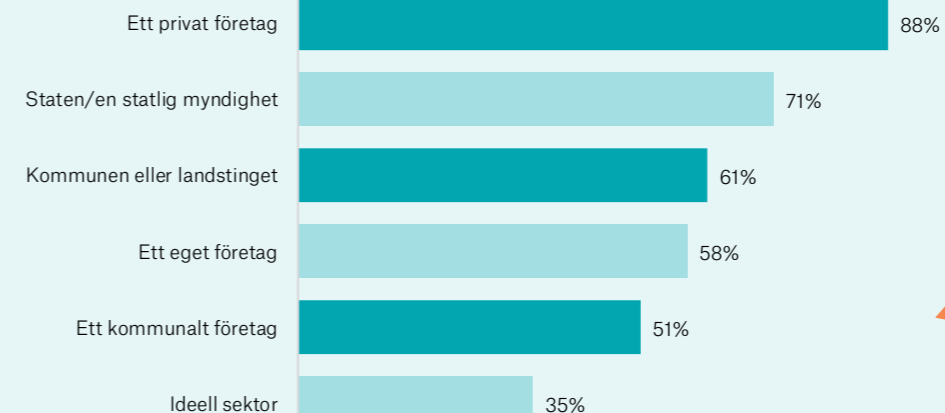


Källa: Sobona Framtidsstudien. Öppen fråga.

HUR STÅR SIG KOMMUNALA FÖRETAG I KONKURRENSEN?

För en ungdomsgeneration uppvuxen med valfrihet är det viktigt att inte stänga några dörrar, varken idag eller i framtiden. Därför kan många unga tänka sig olika typer av arbetsgivare, även om privata företag har högst andel.

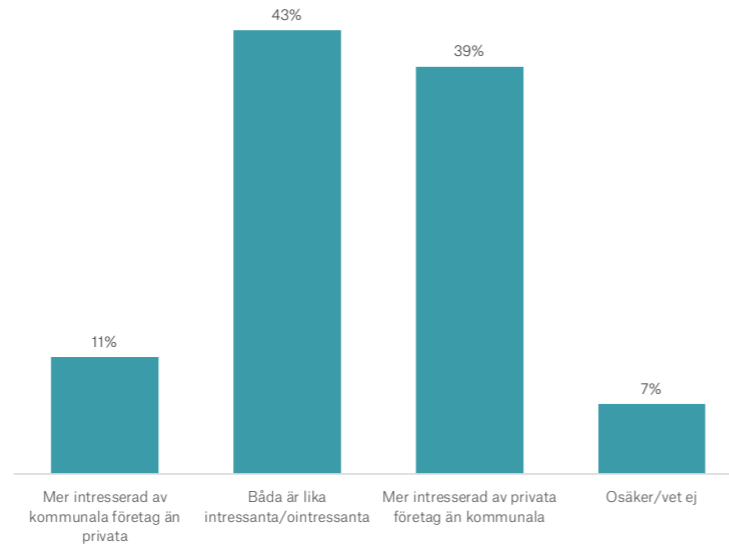
Vilka typer av arbetsgivare kan du tänka dig att arbeta för?



Källa: Sobona Framtidsstudien. Flervalsfråga

GIVET ATT DET FINNS EN INTRESSANT TJÄNST, HUR SKULLE DU BESKRIVA DITT INTRESSE FÖR ATT ARBETA FÖR ETT KOMMUNALT FÖRETAG JÄMFÖRT MED ETT PRIVAT?

Tidigare nämnde vi att attraktivitet både är en fråga om bransch och det enskilda arbetsgivareerbjudandet. Att det sistnämnda många gånger är viktigare är den här frågan ett tydligt exempel på, där det vanligaste svaret är att det inte spelar något roll. Samtidigt ska man komma ihåg att bransch många gånger avgörs tidigare i samband med ungas val av utbildning, men att detta i sin tur också hänger ihop med bilden av jobben som utbildningen kan leda till.



Källa: Sobona Framtidsstudien

SAMHÄLLSNYTTA - ETT VANLIGT SKÄL TILL ATT FÖREDRA KOMMUNALA FÖRETAG

Beroende på vad respondenterna har svarat på frågan om privata eller kommunala företag har de fått en följdfråga kring varför de föredrar det ena framför det andra. Svaren tecknar en rik bild av hur båda typerna av organisationer uppfattas generellt, men samhällsnyttan är en av de mest framträdande aspekterna till de kommunala företagens fördel. Att de kommunala företagen associativt ligger nära välfärden syns emellertid också i svaren, där vinster i välfärden lyfts fram som en anledning att inte vilja arbeta privat.



“DET KAN BIDRA MER ÅT SAMHÄLLET.”

- Man, 20 år

“DET KOMMUNALA FÖRETAGET HAR EN STARK KOPPLING TILL SAMHÄLLET OCH SAMHÄLLSNYTTA PÅ LOKALPLANET, VILKET KÄNNES MENINGSFULLT.”

- Kvinna, 25 år.

“MAN JOBBAR FÖR SAMHÄLLSNYTTA OCH MEDBORGARSERVICE OCH INTE FÖR VINST.”

- Kvinna, 29 år.

KOMMUNALA FÖRETAG ♥ TRYGGHET

Också trygghet på arbetsplatsen och i anställningen lyfts ofta fram som skäl för att välja kommunala företag. Det finns flera olika teman i svaren, där både anställningsvillkor och arbetsmiljö lyfts fram som områden där kommunala företag är bättre.



“FÖR ATT DET KÄNNES TRYGGT OCH ATT DE MÅSTE LEVA UPP TILL EN VISS NIVÅ.”

- Kvinna, 26 år

“JAG HAR UPPFATTNINGEN ATT DET ÄR ETT MINDRE STRESSFULLT ARBETE SAMT SÄKRARE ANSTÄLLNING.”

- Man, 27 år.

“DET KÄNNES SÄKRARE, PRIVATA KAN IBLAND VARA MER OFÖRUTSÄGBARA OCH STÖRRE RISK FÖR KONKURS.”

- Kvinna, 20 år.

KARRIÄR OCH UTVECKLING - SKÄL ATT VÄLJA PRIVATA FÖRETAG

Även om unga inte själva alltid lyfter fram karriär utifrån en klassisk definition som det viktigaste i valet av arbetsgivare, är den personliga utveckling ändå ofta tätt förknippat med detsamma. Just i dessa frågor lyfts privata företag fram som det bättre alternativet, inte minst utifrån perspektiv som möjligheter att påverka och framåtanda.



“BÄTTRE FÖRMÅNER OCH MÖJLIGHETER FÖR KOMPETENSUTVECKLING OCH MER MÖJLIGHETER ATT KUNNA PÅVERKA JOBBET, SAMT GÖR MER FÖR ATT MAN SKA TRIVAS.”

- Kvinna, 31 år

“DET KÄNNES SOM OM ATT PRIVATA FÖRETAG HAR EN STÖRRE FRAMÅTANDA SAMT STÖRRE MÖJLIGHET TILL HÖGRE LÖN.”

- Kvinna, 25 år.

“PRIVATA FÖRETAG VERKAR PÅ STORA MARKNADER OFTARE ÄN KOMMUNALA, VILKET ÖPPNAR KARRIÄRVÄGAR OCH MEDFÖR UTMANINGAR SOM MAN INTE TRÄFFAR PÅ I KOMMUNALA FÖRETAG”

- Man, 29 år.

LÖNER OCH FÖRMÅNER TILL DE PRIVATA FÖRETAGENS FÖRDEL

Lön kanske inte alltid är den viktigaste frågan för unga, men det går inte heller att bortse från att det trots allt är den som ska bekosta både maten på bordet och den livsstil man vill ha.

Lönefrågan är också tydligt kopplad till utvecklingsmöjligheterna och innehåller dessutom en individuell dimension, där möjligheterna att påverka lön och förmåner ses som större i privata företag



“HAR UPPFATTNINGEN OM ATT MÖJLIGHETERNA FÖR ATT UTVECKLAS, FRAMFÖRALLT LÖNEMÄSSIGT, ÄR STÖRRE PÅ PRIVATA FÖRETAG.”

- Kvinna, 22 år

“PRIVATA HAR OFTAST ETT BÄTTRE LÖNELÄGE, BÄTTRE FÖRMÅNER, OCH ERBJUDER STÖRRE MÖJLIGHET ATT SJÄLV PÅVERKA I MIN UPPFATTNING.”

- Man, 25 år.

“JAG MISSTÄNKER ATT DE BETALAR BÄTTRE. MEN SKULLE JAG UPPTÄCKA ATT JAG HAR FEL SÅ ÄR JAG LIKA INTRESSERAD AV ETT KOMMUNALT FÖRETAG”

- Kvinna, 27 år.

Det bästa av två världar

Ett arbetsgivarerbjudande för en motsägelsefull generation



HUR KAN KOMMUNALA FÖRETAG BLIR MER ATTRAKTIVA ARBETSGIVARE?

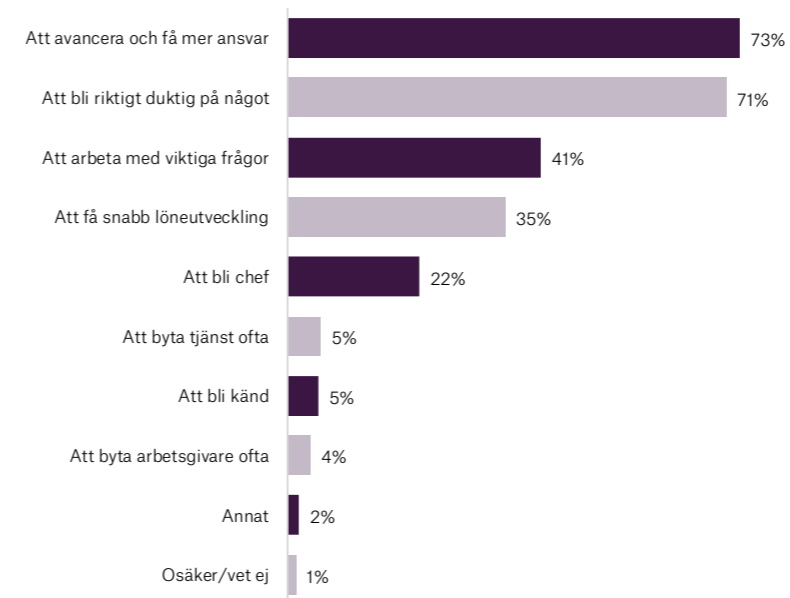
Som resultaten ger vid handen finns både utmaningar och möjligheter kopplat till de kommunala företagens arbetsgivarattraktivitet. Samtidigt har det kanske aldrig varit svårare att anpassa sig till ungas preferenser, eftersom de rymmer så många motsättningar.

Genom att kombinera affärsmässigheten och dynamiken från det privata med samhällsnyttan i det offentliga finns ett attraktivt erbjudande som både kan möta krav på flexibilitet och personlig utveckling, med drivet att få bidra till en positiv samhällsutveckling. "De bästa av två världar" är en tankefigur för hur kommunala företag kan positionera sig som arbetsgivare.

Om det är ett lämpligt förhållnings sätt för er kan bara ni själva svara på, men många av de aspekter som unga tycker är viktiga kan rymmas i begreppet oavsett om det handlar om hållbarhet, jämställdhet, flexibilitet eller något annat.

VAD BETYDER DET ATT GÖRA KARRIÄR?

Kommunala företag finns i många branscher och behöver personer med vitt skilda kompetenser. Ledare och karriärfokuserade är två grupper som nästan alla arbetsgivare behöver. På följande två sidor har vi fördjupat oss i dessa individer; vi börjar med de sistnämnda.



Källa: Sobona Framtidsstudien

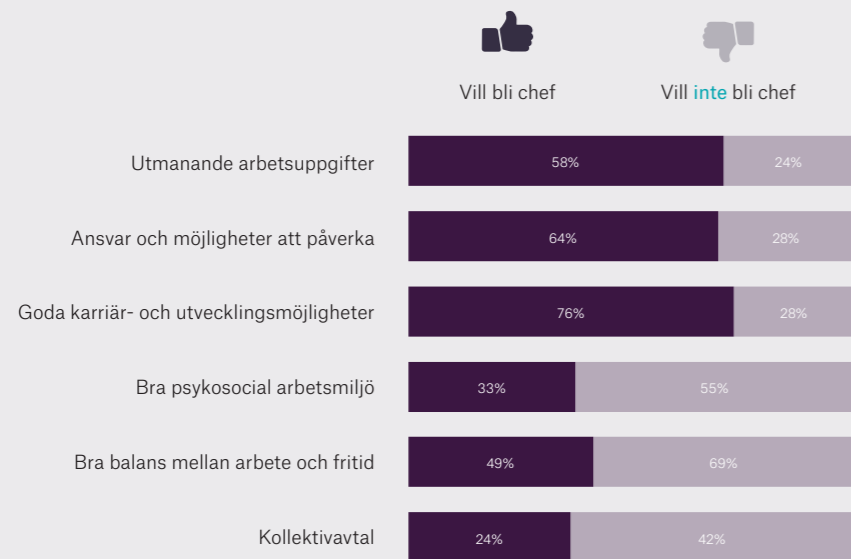


Topp 3 viktigast för att kunna göra karriär:

1. Att vara bra på sitt jobb
2. Att arbetsgivaren erbjuder karriärmöjligheter
3. Att arbetsgivaren erbjuder kompetensutveckling

MORGONDAGENS LEDARE:

Tittar vi närmare på morgondagens potentiella ledare anger 22% av 20-35 åringarna att de gärna vill bli chefer, och ytterligare 50% uppger att de kan tänka sig bli chef. På denna sida undersöker vi vad som särskiljer de som vill bli chef och vilka faktorer som kan vara avgörande i valet av arbetsgivare.



Källa: Sobona Framtidsstudien.
Observera att samtlig data är filtrerad på gruppen 20-35 åringar som uppger att de vill bli chef.



Viktigast i valet av enskild arbetsgivare:

- 76%** goda karriär- och utvecklingsmöjligheter.
- 57%** höga lönenivåer
- 39%** bidrar till samhällsnytta (64% förknippar kommunala företag med samhällsnytta)

REKOMMENDATIONER TILL KOMMUNALA FÖRETAG SOM VILL BLI MER ATTRAKTIVA ARBETSGIVARE FÖR UNGA:



"ATT FOKUSERA MER PÅ ATT MARKNADSFÖRA SINA VERKSAMHETER OCH ATT BETONA ATT DE ÄR KOMMUNALA. MAN SKA VISA FRAM ATT DET ÄR SÄKERT, TRYGGT, OCH BRA SAMARBETE DÅ DETTA ÄR NÅGOT SOM JAG MÄRKER SOM UNGDOM ATT MÅNGA ÄR INTRESSERADE AV"

- Man, 20 år

"JAG REKOMMENDERAR ATT KOMMUNALA ARBETSGIVARE BÄTTRE KOMMUNICERAR ATT DE ÄR MODERNA OCH VISAR ATT DE AKTIVT DELAR OCH FÖLJER DEN DIGITALA RESA SOM ÄR AKTUELL INOM MÅNGA BRANSCHER."

- Kvinna, 26 år.

"GENOM ATT BLI BÄTTRE PÅ ATT FRAMHÄVA FÖRDELARNA MED ATT ARBETA I ETT KOMMUNALT FÖRETAG. GENOM ATT HÖJA STANDARDEN PÅ SIN MARKNADSFÖRING OCH ATT MARKNADSFÖRA SIG MER SKULLE FLER MÄNNISKOR FÅ UPP ÖGONEN OCH INTRESSET FÖR ATT SÖKA FLER KOMMUNALA TJÄNSTER GARANTERAT ÖKA!"

- Kvinna, 25 år.

DEN VERKLIGA UTMANINGEN BÖRJAR HÄR!

På Sobona arbetar vi aktivt med kompetensförsörjningen i kommunala företag. Genom den här skriften hoppas vi ha bidragit både till inspiration och kunskap kring hur ni kan fortsätta vara attraktiva arbetsgivare, oavsett om det handlar om en enskild fråga eller vad ett arbetsgivarvarumärke kan byggas kring. Som vi har sett finns mycket att vinna på att bara öka tempot och synligheten: fler behöver känna till alla de positiva saker som kommunala företag redan gör och bidrar till.

Vill du diskutera frågorna mer med oss eller veta mer om hur vi stödjer medlemsföretagen i kompetensförsörjningsfrågor?
Hör gärna av dig!

Kontaktuppgifter:

Anna Lirén, utvecklingsstrateg
e-post: anna.liren@sobona.se
telefon: 08-452 79 15

Madeleine Gimåker, utvecklingsstrateg
e-post: madeleine.gimaker@sobona.se
telefon: 08-452 78 14

Redaktion:

Utgivare: Sobona - Kommunala företagens arbetsgivarorganisation
Författare: Ulrik Hoffman, Ungdomsbarometern
Data-/metodansvarig: Ulrik Hoffman, Ungdomsbarometern
Form och original: Sofie Jonsson, Ungdomsbarometern



SOBONA - KOMMUNALA FÖRETAGENS ARBETSGIVARORGANISATION

Medlemsföretagen står för samhällsnytta och ser till att du har vatten i kranen, ljus och värme, sjukvård, räddningstjänst, kollektivtrafik, återvinning och andra samhällsnyttiga tjänster som får din vardag att fungera. Vi på Sobona gör våra medlemmar till attraktiva arbetsgivare genom att teckna kollektivavtal samt ge stöd i och utveckla arbetsgivarfrågor. Genom vår professionella arbetsgivarsservice kan medlemsföretagen koncentrera sig på det de är bäst på.

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



sobona

Kommunala företagens
arbetsgivarorganisation