

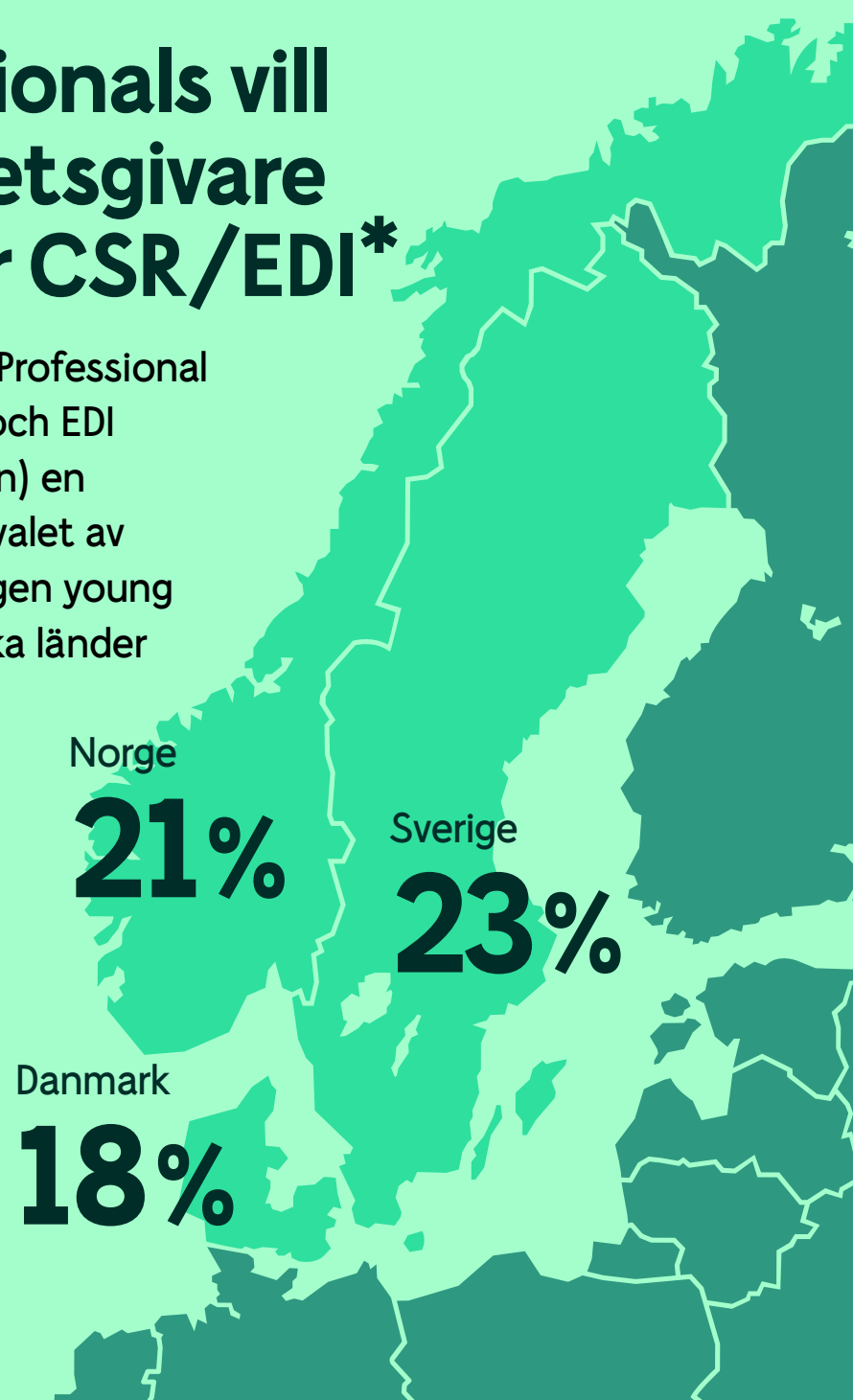
Leadership is key

Hur attraherar du ambitiösa och talangfulla medarbetare?
Hur skapar du ett employer brand som sticker ut ur mängden?
I den här rapporten samlar vi insikter, trender och tips som hjälper dig som ledare och ditt företag att ligga steget före i jakten på talanger.

HÅLLBARHET

Young professionals vill arbeta för arbetsgivare som prioriterar CSR/EDI*

Enligt vår undersökning Young Professional Attraction Index 2020 är CSR och EDI (equality, diversity och inclusion) en av de viktigaste faktorerna vid valet av arbetsgivare. Det är första gången young professionals i alla skandinaviska länder rankar faktorn som topp 10.



Vad är viktigt vid valet av arbetsgivare?

“Att arbetsgivaren är medveten om styrkorna i att inte ha en homogen arbetsplats och inte framstår som bakåtsträvande.”

– Kvinnlig young professional inom sociologi

Källa: Young Professional Attraction Index / Academic Work 2020
* I 2020 års undersökning använde vi beskrivningen ”Jämställdhet, mångfald och hållbarhet”. Det ansågs enligt young professionals vara den mest relevanta beskrivningen i det här avseendet.

EN NY GENERATION

Young professionals är individer



Hur beskriver vi bäst millennials och generation Z?

Det finns många studier som undersöker demografiska och psykografiska förhållanden. Men glöm inte att young professionals är individer. Om du vill veta vad de tycker – ställ frågor. Och kom ihåg svaret. Vissa anser att det är det bästa rådet till dig som ledare.

EMPLOYER BRANDING

Topp 10 viktigaste faktorerna vid valet av arbetsgivare

Spoilervarning: de flesta handlar om ledarskap.

1. Trevliga kollegor & bra arbetsmiljö
2. Intressanta & utmanande arbetsuppgifter
3. Bra lön & förmåner
4. Karriär & goda utvecklingsmöjligheter
5. Bra chef & ledarskap
6. Trygg anställning
7. Flexibilitet & work-life balance
8. Företagets värderingar & kultur
9. Geografiskt läge
10. Jämställdhet, mångfald & hållbarhet

TO-DO LIST

Fokusera på dessa **3**

Att bygga ett starkt employer brand kan likställas med att springa ett maraton – det tar tid. Och med begränsad tid och begränsade resurser är det viktigt att ha rätt fokus. Det lär finnas en mängd olika initiativ, processer och perspektiv som hjälper din organisation attrahera rätt talanger. Men för att se en verklig effekt bör ni smälta av och fokusera på det som verkligen gör skillnad.

Vi har ägnat över 20 år åt att hjälpa arbetsgivare hitta rätt talanger och vet vad young professionals värderar högst. Här är tre av de viktigaste faktorerna för att bygga ett starkt employer brand:

1. **Engagemang**
Engagerade medarbetare är en nyckel till framgång. De gör inte bara jobbet roligare, deras engagemang hjälper även till att attrahera nya talanger.
2. **Innovation**
En organisation kan välja att uppmuntra och ta till vara på nya idéer – eller att inte göra det. Det kan låta som en klyscha, men vilken approach ni väljer påverkar er företagskultur.
3. **Kommunikation**
Feedback och kommunikation ska baseras på öppenhet, empati och tillit. Det låter väl rimligt?

KARAKTÄRSDRAG

Bra vs. dåligt ledarskap*

Kvaliteten av ditt ledarskap påverkar hur väl ni lyckas attrahera nya talanger. Men vad innebär egentligen "bra ledarskap" enligt young professionals? Det här kan såklart skilja sig åt beroende på vem du frågar. Vi djupdök i vår egna data för att hitta ett bra svar – och listar fyra karaktärsdrag som utmärker bra respektive dåligt ledarskap.*



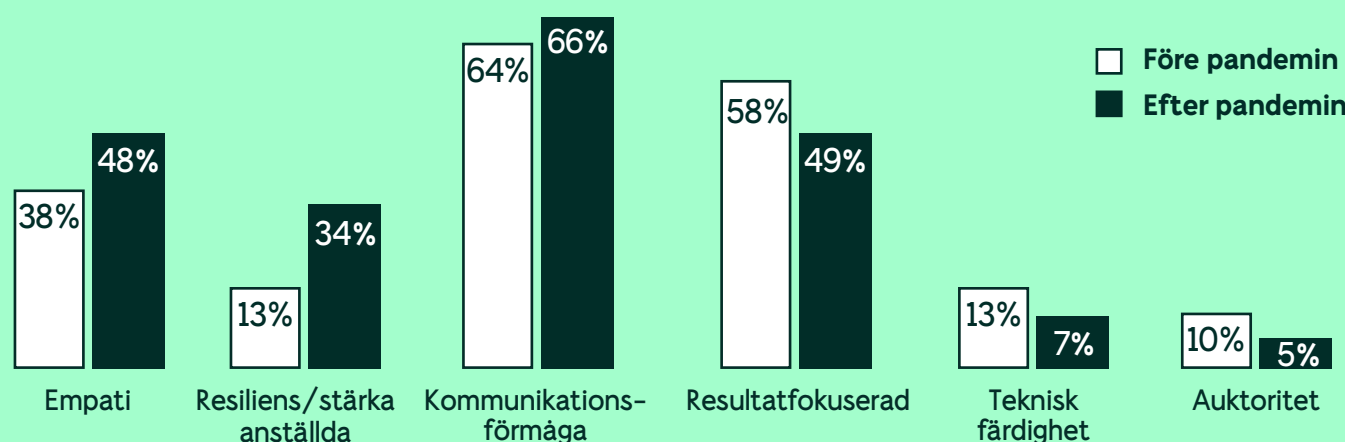
* Totalt 1 341 young professionals svarade på frågan. Utifrån deras svar har vi skapat olika så kallade personas att relatera till.

Källa: Young Professional Attraction Index / Academic Work 2019

EFFEKTER AV PANDEMIN

Viktiga kvaliteter hos en ledare – före och efter pandemin

Data visar att de mjuka kompetenserna ovan (så kallade *soft skills*) kommer bli alltmer avgörande framöver. Så här värdesätter vi olika ledaregenskaper före och efter pandemin, enligt en undersökning där alumner och företagsledare från 71 länder deltagit.



Källa: Leadership in a Post-Covid-19 World / CEMS 2021

FÖRETAGETS DNA

Vilka är ni?

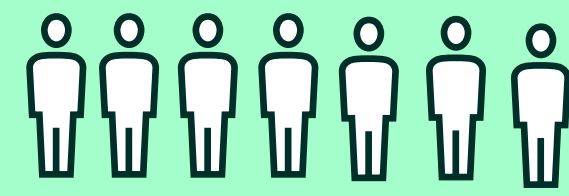
Det kan låta som en enkel fråga, men svaret är inte alltid givet. För att attrahera talanger, som har eller inte har hört talas om er, behöver ni kommunicera ert företags DNA på ett tydligt, engagerande och äkta sätt. Det är utmanande – vi vet – och det finns tyvärr ingen magisk formel som ger er svaret. Men genom att undvika följande misstag blir arbetet betydligt enklare.

3 vanliga misstag:

- Ni antar att alla förstår vilka ni är och vad ni står för.**
Antar du att alla redan förstår vilka ni är? Gör inte det – då riskerar ni att gå miste om duktiga talanger.
- Ni är inte transparenta i er kommunikation.**
Var transparenta och äkta i er kommunikation. Vackra ord betyder ingenting om kandidaterna inte tror på det ni säger.
- Ni är inte tillräckligt specifika i er kommunikation.**
Försök inte vara för många saker samtidigt, då riskerar ni att skapa en otydlig bild av vad ni står för. Det här är ett ganska vanligt misstag, speciellt när det kommer till arbetsgivarvarumärken.

DISTANSARBETE

Från kontor till hemmakontor



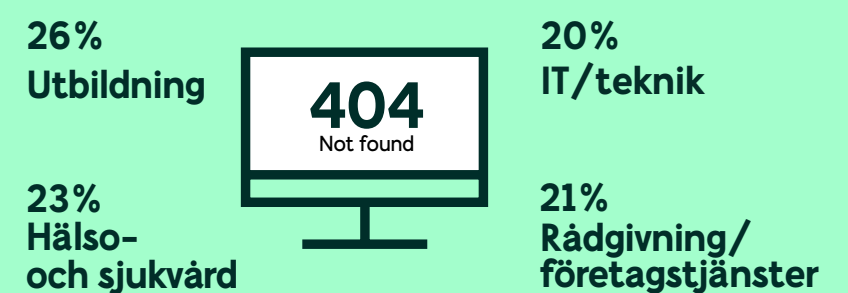
Mer än **81%**

av alla arbetsgivare anser att **distansarbete**, **flexibilitet** och **work-life balance** kommer vara än mer viktigt för kandidater framöver.

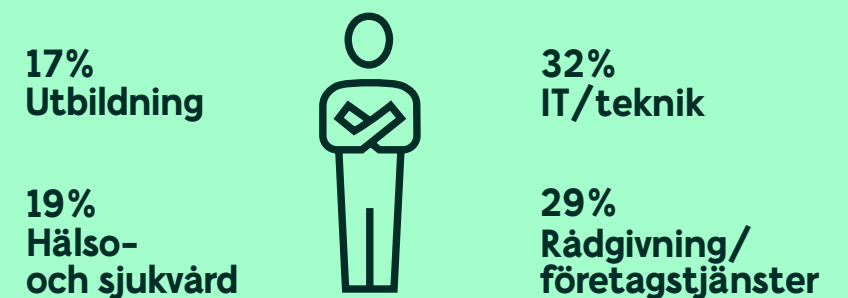
Men hur redo är egentligen företag för den här förändringen?

Svaren ser olika ut beroende på vilken bransch du är verksam inom. Här är två anledningar till varför det är svårt att övergå till distansarbete utan att det påverkar arbetsflödet negativt.

1: Tekniska begränsningar



2: Medarbetarna saknar rätt förutsättningar att anpassa sig



Det här innebär helt enkelt att arbetsgivare vill att arbetet ska utföras på distans. Men det är inte möjligt eftersom de inte har prioriterat HR tech och/eller inte har gett medarbetaren rätt förutsättningar att jobba digitalt.

Källa: The New World of Work / Workable 2020

EN TIDSRESA

Arbetsplatsen genom historien

→ 1990

Innan digitaliseringen

Det här var en tid när du kunde bli belönad med ett eget kontorsrum på arbetsplatsen. Ju högre status, desto större rum.

1990 → 2020

Tidig digitalisering

Ett separat rum för de som behövde fokusera och för dig med högre status. Arbetsplatserna började bli mer öppna och anpassade efter faktiska behov.

2020 →

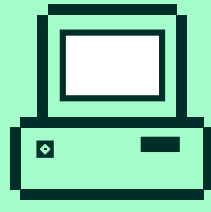
Nutid

Idag arbetar vi hemma om vi behöver fokusera, medan kontoret är en plats för social samvaro och kreativitet. Vi kan till och med arbeta mobilt om behovet finns.

Hur anpassad är din arbetsplats till den digitala utvecklingen?

ONBOARDINGPROCESSEN

Onboarding - en källa till nya insikter



Onboardingprocessen är en fantastisk källa till nya insikter. Genom smart HR tech är möjligheterna större än någonsin för dig som ledare att förstå dina nya medarbetare. Vad gör de bra? Vad behöver de öva mer på? Ta till vara på den här typen av information och återvänd till den i takt med att medarbetarna utvecklas, för att se vilka lärdomar ni kan dra.

PRIORITERA HR

Tech HR

Här kommer en påminnelse från några av världens mest framgångsrika tech-företag: **Investera i HR!**

Argument 1: Investera i omfattande och relevanta ledarskapsutbildningar. Det hjälper er förvandla bra ledare till fantastiska ledare!

Argument 2: Genom att prioritera HR på en högre nivå i er organisation säkerställer ni att alla era chefer, på olika nivåer, får rätt förutsättningar att vara bra ledare.

Källa: The new possible: How HR can help build the organization of the future / McKinsey 2021

KOMMUNIKATION

Feedback behöver inte vara rocket science



Young professionals vill att feedback ska:

- Syfta till att utveckla medarbetaren
- Baseras på fakta
- Komma från rätt person
- Förmedlas i god tid

Young professionals vill inte att feedback ska:

- Vara icke-konstruktiv
- Vara otydlig
- Förmedlas via en tredje part
- Förmedlas för sent eller i fel tid

FÖRETAGSKULTUR

“If no-one says stop, that’s your culture.”

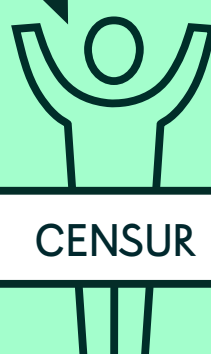
Ett företags kultur är inte en färdig lista med fina ord som finns där för att vägleda dig när du behöver det. Det är någonting du och dina medarbetare skapar tillsammans – **varje dag.**

Undviker dina medarbetare att ifrågasätta interna processer av rädsla för att få kritik? Behandlar ni varandra olika baserat på social hierarki? Anser ni att företagskultur är någonting ingen egentligen bryr sig om? **Allt det här utgör er kultur** – och det slutar vara er kultur först när ni börjar agera annorlunda.

Låt oss istället se det från ett mer positivt perspektiv. Om dina medarbetare ser sina kollegors välmående som en prioritet så är det er kultur.

Fortsätt så!

Happy Naked Monday!*



*Baseras ej på en verklig händelse (vad vi vet).

LINGO

En liten ordlista om saker som är viktiga för young professionals

Brand purpose:

Att, utöver ett kommersiellt intresse, även arbeta för ett moraliskt ändamål. Tesla är ett bra exempel på det, med sin mission om att påskynda världens övergång till hållbar energi.

Det nya normala:

En rad olika trender har dykt upp i spåren av pandemin. Dessa tillhör "det nya normala".

EDI:

Akronym för engelskans *equality, diversity* och *inclusion* (jämsällldhet, mångfald och inkludering).

FAANG:

Teknikjättarna Facebook, Amazon, Apple, Netflix och Google leder en stor del av utvecklingen när det kommer till hur arbetsgivare vill vara och uppfattas.

HR tech:

Ett populärt paraplybegrepp för hur företag genom teknik/digitala verktyg automatiserar sin HR-funktion.

Mikrofeedback:

Precis som mikroinläring handlar mikrofeedback om att skapa en kultur där feedback är en naturlig del av vardagen på arbetsplatsen. Motsatsen är att exempelvis spara all feedback till det årliga utvecklingsamtalet.

Resiliens:

Enligt uppslagsverket handlar resiliens om förmågan att snabbt återhämta sig från svårigheter. Arbetsgivares resiliens har blivit allt viktigare för kandidater, till följd av pandemin.

Sideways career move:

Karriär i dagens mening handlar inte enbart om att klättra uppåt på karriärstegen. Det handlar lika mycket om att göra en horisontell förflyttning och utvecklas/lära sig någonting helt nytt.

Välmående:

Hälsofrämjande initiativ handlar om mer än enbart fysisk träning. För att lyckas med att främja medarbetarnas hälsa behöver vi se till hela människan – både fysiskt och psykiskt.

Young professionals (YP):

Avser vanligtvis unga personer i 20–30-årsålder som har en akademisk utbildning och studenter som studerar vid universitet, högskola eller annan högre utbildning. Begreppet kan också innefatta vem som helst som befinner sig i början av karriären, oavsett ålder.

 Academic Work

Vill du lära dig mer om hur du attraherar morgondagens talanger? Kontakta oss och boka en skraddarsydd presentation med vår expert Markus.

Kontakta oss!