

Välkommen till TRRs Insiktskompass!

Genom TRRs Insiktskompass erbjuder vi dig kvalitativa analyser av morgondagens arbetsliv, arbetsmarknad och kompetensbehov. Vi tror att ett livslångt lärande och en mer rörlig arbetsmarknad är bra för både företag och anställda och för samhället i stort. Vår arbetslivsexpertis, erfarenhet och våra insikter samlar vi inom ramen för TRRs Insiktskompass.

Vår föränderliga värld skapar konstant nya möjligheter och vi är stolta över att bidra till ett livslångt lärande och ett hållbart arbetsliv samt en sund och rörlig arbetsmarknad.

Välkommen att ta del av våra senaste insikter!



Tema Framtidens rekrytering

Bland de tillfrågade tjänstemännen i beslutsfattande ställning tror 57 % att matchningsaktörer kommer vara ganska eller mycket viktiga i rekryteringsprocessen inom 3–5 år. De tror även att ses fysiskt kan komma att spela en mindre viktig roll vid nyanställning i takt med att distansarbetet ökar. Dessutom blir de digitala verktygen för rekrytering allt viktigare för att hitta rätt kompetens till rätt tjänst.



"Jag tror att det kommer att vara vanligt att arbeta hel- eller deltid hemifrån även efter pandemin"



"Vi ser att man kommer ta extern hjälp i större utsträckning för att hitta kandidater vid rekrytering"

Citat ur undersökning av beslutsfattare med fritextsvar.



Tema Digitala spetskompetenser

Närmare 8 av 10 tjänstemän (78 %) anser att spetskompetenser inom IT, såsom programmering, dataanalys och artificiell intelligens (AI), kommer att väga tungt i en arbetsansökan framåt. Bland beslutsfattande tjänstemän svarar 70 % av de tillfrågade att en spetskompetens inom exempelvis IT eller hållbarhet kommer vara viktig vid rekrytering av privatanställda tjänstemän inom 3–5 år.

Exempel på efterfrågad kompetens:

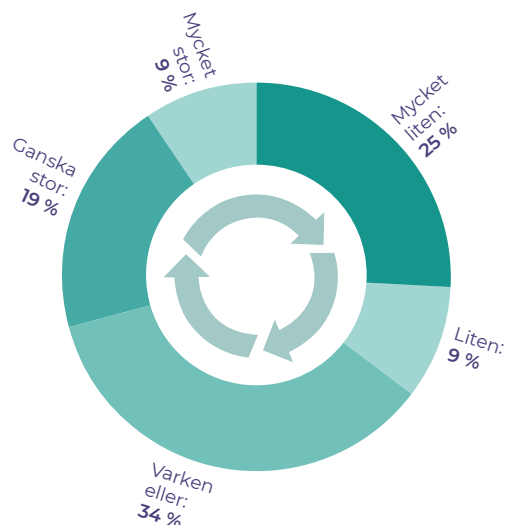


Tema Hållbarhet

Drygt en fjärdedel av tjänstemännen anser att företagets hållbarhetsprofil har ganska eller mycket stor påverkan i valet av arbetsgivare.

28 % av tjänstemännen svarar att företagets hållbarhetsprofil skulle ha ganska eller mycket stor påverkan i valet av arbetsgivare.

Om du skulle få välja en ny arbetsgivare i dag, i vilken grad skulle företagets hållbarhetsprofil ha påverkan på ditt val av arbetsgivare?



Vad betyder ett hållbart arbetsliv för dig?

"Ett hållbart arbetsliv är utveckling som tillgodoser nutidens behov utan att äventyra kommande generationers förmåga att tillgodose sina egna behov."

– Beslutsfattare inom privat sektor

KÄLLA:

*Undersökningarna till grund för TRRs Insiktskompass Rekrytering 2.0 genomfördes av två separata undersökningsföretag under våren 2021. Tjänstemannaenkäten är genomförd av opinions- och marknadsundersökningsföretaget YouGov. Totalt 1008 utvalda tjänstemän inom privat sektor i Sverige intervjuades via en internetpanel

bestående av 6500 tjänstemän. Undersökningsföretaget PFM Research i Sverige AB intervjuade ett slumpmässigt urval av tjänstemän i beslutsfattande roller på företag inom privat sektor med 10+ anställda. Totalt 3150 tillfrågades och 1000 telefonintervjuer genomfördes. Resultatet från undersökningarna är statistiskt säkerställt.

Förändringar i samhället leder till helt nya yrken och kompetensbehov. Enligt de undersökningar som vi genomfört under 2021 kan vi se att specifika spetskompetenser inom teknik, AI och hållbarhet kommer att bli viktigt på CV:t i samband med rekrytering. Geografin spelar i många fall en mindre roll vid anställning då arbetstagaren allt oftare kan arbeta på distans.

Baserat på de undersökningar vi gjort och de omvärldstrender vi observerat har vi sammanställt tre insikter som kan hjälpa dig att navigera in i framtiden.



2 Digital spetskompetens väger tungt vid rekrytering

Kompetensbristen i Sverige är omfattande. Redan i dag säger 78 % av arbetsgivarna att de har svårt att hitta rätt kompetens, enligt en enkätundersökning med 4 400 företag som genomförts av arbetsgivarorganisationen Svenskt Näringsliv*.

Behovet av kunskap inom IT och artificiell intelligens (AI) tros vara fortsatt stort i takt med att digitalisering och utveckling av smarta system och molntjänster går allt snabbare. Närmare 8 av 10 tjänstemän ser digital spetskompetens som en av de viktigaste förmågorna framöver. Effektiv kompetensförsörjning med riktade insatser är därför ett måste för en fortsatt tillväxt i näringslivet.

Vi ser att vikten av upskilling och reskilling kommer att vara avgörande när bristen på digital kompetens fortsätter att växa. World Economic Forum* startade 2020 det internationella initiativet The Reskilling Revolution för att se till att en miljard människor vidareutbildas inom den digitala och tekniska arbetssektorn innan 2030. Detta för att framtidssäkra individernas karriär och samtidigt möta det skriande globala behovet av relevant IT-kompetens i arbetslivet.

*Källa: Tidningen Näringslivet och World Economic Forum



ORDFÖRKLARING

UPSKILLING

Innebär att uppdatera och förädla redan befintlig kompetens hos en medarbetare.

RESKILLING

Innebär att tillföra en medarbetare helt ny kompetens.

1 Geografins nya betydelse

Många beslutsfattare är överens om att det kommer finnas en mängd olika sätt att rekrytera medarbetare på i framtiden. Vi ser att rekrytering i högre grad kommer att ske via personliga nätverk, såväl fysiska som digitala. Att ses fysiskt kommer att spela en mindre viktig roll. De digitala verktygen för rekrytering kommer få desto större utrymme.

Kompetensbristen på svensk arbetsmarknad kommer att bli en av nyckelfrågorna att lösa för svenskt näringsliv. Det handlar om att kompetensutveckla men också om att göra upp med föreställningen att arbetskraften ska finnas lokalt. För att lösa kompetensbristen ser vi att geografiskt läge behöver bli en mindre fråga för arbetsgivare liksom arbetstagare. Att det finns en stor efterfrågan på arbetsmarknaden och samtidigt en relativt hög arbetslöshet tyder på att kompetensbristen gör det svårt att matcha rätt person till rätt jobb.

3 Hållbarhetsprofilering – en framtida hygienfaktor för företag

De senaste åren har medvetenheten kring hållbarhet ökat. Drygt var fjärde tjänsteman svarar att företagets hållbarhetsprofil skulle ha ganska eller mycket stor påverkan om de sökte nytt arbete i dag. I framtiden ser vi att dessa siffror mycket väl kan öka då yngre generationer i högre grad är värderingsstyrda i sina karriärval. Enligt Deloitte's Millennial & Gen Z Survey 2021* säger 44 % av de tillfrågade att personliga värderingar har påverkat vilka företag de är villiga att arbeta för. När bolagen framöver tävlar om att rekrytera rätt talanger och kompetenser kan hållbarhetsaspekten tänkas bli en avgörande fråga för att bli en attraktiv arbetsgivare med lojala medarbetare.

*Källa: Deloitte

HÅLLBAR REKRYTERINGSPROCESS

För att arbetsgivare ska kunna bibehålla sin tillväxt genom kompetensförsörjning och rekrytera på ett hållbart sätt ser vi att detta är viktigt:

- Sök potentiella kandidater utanför de vanliga kanalerna.
- Rekrytera talanger och börja med att kompetensutveckla utifrån företagets specifika behov.
- Fånga unga talanger tidigt, till exempel genom samarbeten med olika lärosäten och program med betalda sommarpraktiker.
- Våga rekrytera medarbetare med en annan geografisk placering.

TRR stöttar tjänstemän och organisationer i förändringar som rör arbetslivet. Vi arbetar för att stärka förutsättningarna för anställda som behöver eller vill gå vidare i sina yrkesliv och för att företagska ha tillgång till den kompetens de behöver på dagens och morgondagens arbetsmarknad.

För frågor eller mer information vänligen kontakta kontakt@trr.se