

Sofia Rasmussen
Rasmussen Analys

Konsten att attrahera, leda och
utveckla dagens unga

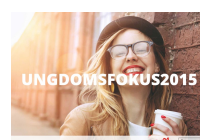
RIKSOMFATTANDE UNDERSÖKNINGAR

Studien Ungdomsfokus 2015-2023:

- Årligen återkommande undersökning.
Åldersgrupp: 15-29 år, bra spridning i landet
- 15 000 respondenter sammanlagt

Fyra arbetslivsstudier under 2020-2024:

- **Arbetslivsstudie 2020:** 1656 respondenter, 15-65 år.
- **Tre chefs- och ledarskapsstudier 2021, 2023 och 2024:** 2500 chefer inom både offentlig och privat sektor.



TRENDERNA SOM FORMAR OM ARBETSLIVET

- Ökad konkurrens med tankekraft: flest kunskapsintensiva jobb i Europa
- Självledarskap och emotionella investeringar
- Ökad fragmentisering av arbetsmarknaden

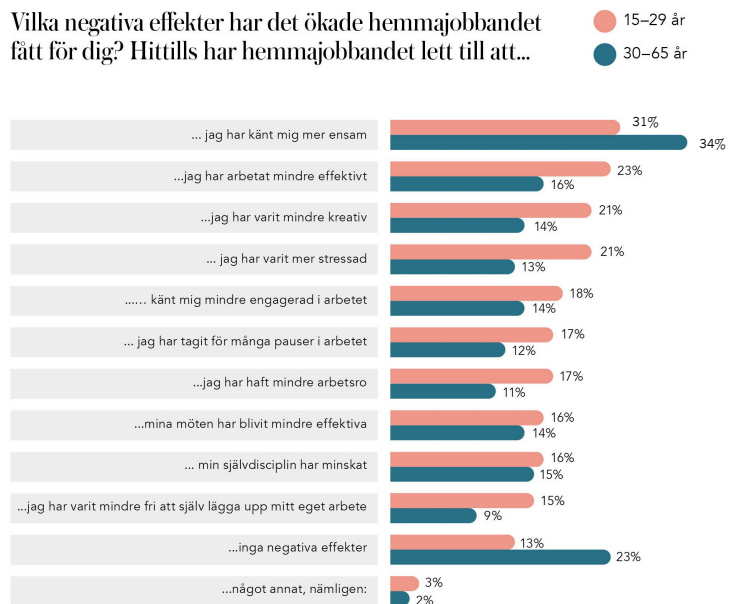
FJÄRDE INDUSTRIELLA REVOLUTIONEN

Fusion av teknologier som suddar ut gränserna mellan de fysiska, digitala och biologiska sfärerna

ÄLDRE KLARAR AV DISTANSARBETET BÄTTRE ÄN UNGA

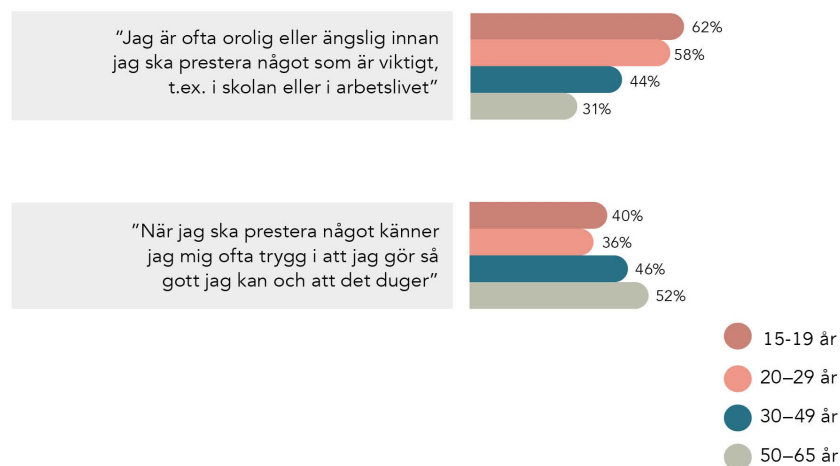
Självledarskapet ställs på prov när du som medarbetare behöver både motivera dig själv i högre utsträckning och utföra dina uppgifter utan att någon kontrollerar dig eller ger dig omedelbar återkoppling.

Vilka negativa effekter har det ökade hemmajobbandet fått för dig? Hittills har hemmajobbandet lett till att...



TILLIT TILL SIN EGEN FÖRMÅGA

Andel i olika åldersgrupper som instämmer i följande påståenden:



KONSTEN ATT GUIDA I SJÄLVLEDARSKAP

- Självledarskap som eget **kompetensområde**
- **Spegla** medarbetaren – istället för att komma med egna lösningar och råd
- Dela med dig av **redskapen** för självledarskap, bjud in till **självreflektion** och ställ **guidande** frågor



Rasmussen
ANALYS

77%

av Sveriges arbetsgivare har svårt att hitta rätt kompetens när de ska rekrytera

14%

tror att det kommer bli lättare att hitta rätt kompetens om fem år jämfört med hur det ser ut idag



"Vilka kompetenser är svårast att hitta till er organisation när ni ska rekrytera?"

Rasmussen
ANALYS

Källa: Talent Shortage Manpower och Wes Insights 2023



Den unga generationen

RESPONDENTERNA UNGDOMSFOKUS 2023

- Svartsamlingsperiod 28 – 31 augusti 2023
- 981 svarande i åldersgruppen 15-29 år.
- 372 svarande i åldersgruppen 30-65 år

Fördelning unga respondenter:

- 52% unga kvinnor, 47% unga män och 0,3% annat
- 22% har utländsk bakgrund, 13% har utomeuropeisk bakgrund
- 16% identifierar sig som en HBTQI+-person, 4% svarar kanske



LÄNGTAN EFTER STABILITET OCH HÅLLBARHET

ARBETSLIVET



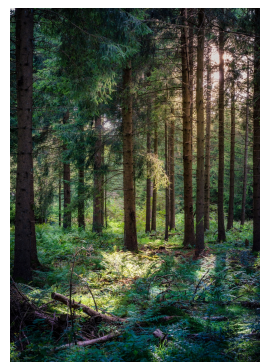
SJÄLSLIVET



DIGITALA LIVET



JORDKLOTET



"Om du hade möjligheten att välja mellan olika arbetsgivare, vad skulle vara viktigast för dig när du väljer var du vill jobba? Du kan välja upp till 5 alternativ."



VIKTIGAST I VALET AV ARBETSGIVARE

1. Hög lön
2. Trevlig miljö och trevliga kollegor
3. Balans mellan arbetsliv och fritid
4. Personlig utveckling & möjlighet att växa som människa
5. Flexibel arbetstid

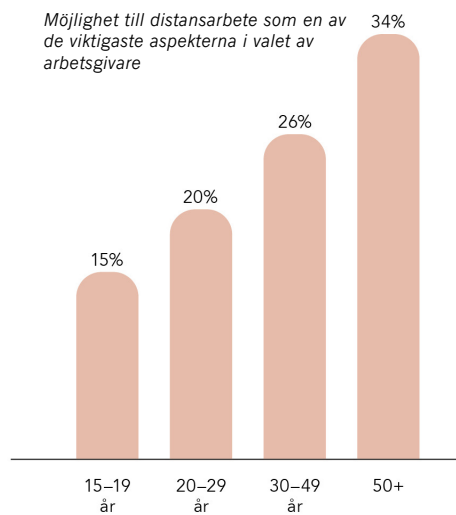
VIKTIGAST I VALET AV ARBETSGIVARE



FLEXIBEL ARBETSTID VIKTIGARE ÄN DISTANSARBETE



Möjlighet till distansarbete som en av de viktigaste aspekterna i valet av arbetsgivare



Vilka av följande områden anser du är viktigast att få hjälp och stöttning med i arbetslivet? (max tre)



TOPP TRE BLAND UNGA:

1. Hantera stress
2. Skapa balans i livet
3. Bredda min kunskap/fördjupa min expertis

UNGA VILL LÄRA AV ÄLDRE

73%

av unga ser stora fördelar med att ha en stor blandning av åldrar på en arbetsplats

VILKA FÖRDELAR SER UNGA MED ÅLDERSBLANDNING?

1. **ACCELERERAT LÄRANDE:** kunskapsöverföring mellan generationer
2. **BÄTTRE ARBETSMILJÖ:** mer gemenskap och bättre energi på arbetsplatsen
3. **INNOVATION:** bättre och mer varierade idéer
4. **MIX AV VÄRDERINGAR:** variation av värderingar, ökad förståelse för andras perspektiv



UNGA EFTERFRÅGAR GUIDNING FRÅN MER ERFARNA MENTORER



NYCKLAR FÖR FRAMTIDENS ATTRAKTIVA ARBETSGIVARE

1. Fostra en **kreativ organisationskultur** som stimulerar ett proaktivt och **kontinuerlig lärande**
2. Satsa på ett ledarskap som **stimulerar medarbetares självledarskap**
3. Integrera och kommunicera genuint engagemang för **hållbarhet** , både för individen och för klimatet
4. Bygg in förutsättningar för **djuparbete** och fokus på arbetsplatsen
5. Erbjud ett **generationsöverskridande lärande** , t.ex. i form av mentorskap
6. **Gemenskap, balans och trygghet** är ledord för många av dagens unga medarbetare. Det finns ett stort intresse för ledarskap bland unga, om förutsättningarna är rätt

Rasmussen
ANALYS



TACK!

Frågor om innehållet?

Kontakta Sofia!
sofia@rasmussenanalys.se
www.rasmussenanalys.se