

Sustainability Circle

Anders Källström

Skapad: 2020-04-04. Uppdaterad: 2020-04-04

Artikel 16:

Att rekrytera nästa generation

Förverkligandet av *Smart Produktion* och *Smart Maintenance* behöver T-kompetenta (se artikel 10) och akademiskt välutbildade teknologer som uttryckligen ser Smart Produktion och Smart Maintenance som *sin karriär*.

Konkurrensen om välutbildade teknologer är sedan länge hård och hårdnar:

- En miljard människor på Jorden måste omskolas (reskill) före 2030, helt enkelt därför att deras kunskaper då är föråldrade (World Economic Forum, 2019)
- 37% av arbetskraften inom EU saknar grundläggande digital kompetens. (EU-kommissionen, 2019).
- EU saknar 750 000 experter inom digitalisering. (EU-kommissionen, 2019).
- 54% av alla européer behöver vidareutbildas (upskill) eller omskolas (reskill) de kommande två åren, i första hand beroende på digitaliseringen. (World Economic Forum, 2019).
- 2030 utgör antalet anställda i åldersspannet 55–65 år 55% av arbetskraften i många europeiska länder (källa: International Labour Organisation).
- I Sverige kommer 125 000 chefer att gå i pension före 2025.

“Young Professionals” är väldigt medvetna om detta. Arbetslösheten i denna grupp är i princip noll i Europa. De vet att de kan ställa hårda krav på sina arbetsgivare. Unga, välutbildade svenskar ställer följande krav på arbetsgivaren (de som svarade fick ange flera alternativ varför summan av procentsatserna överstiger 100 procent):

- Vänliga arbetskamrater/bra arbetsmiljö: 62%
- Lön och andra förmåner: 55%
- Intressanta arbetsuppgifter: 55%

- Bra management/ledarskap: 52%
- Personlig utveckling, karriär: 47%
- Flexibel arbetstid och flexibilitet avseende arbetsplats: 37%
- Trygghet: 37%
- Arbetsplats nära hemmet: 30%
- Företagets värderingar och kultur: 27%
- Tydliga förväntningar och mål: 22%

Det är inte bara svårt att rekrytera Young Professionals. Det är dessutom svårt att behålla dem. Svenska tjänstemän, särskilt unga och på större orter, byter enligt Svenskt Näringsliv jobb vart fjärde år. Många ser detta som det bästa/enda sättet att få upp sin lön och snabba upp sin karriär.

Bemanningsföretaget Adecco och Boston Consulting Group lyfter fram vad som händer med young professionals efter att de anställts. Undersökningen omfattar tio länder och bör betraktas som relevant för oss, även om Sverige inte ingår:

- Young Professionals förväntar sig stora kunskapsskiften, ungefär, vart femte år, avseende sina specialistkunskaper.
- 72% av 25 till 35-åringarna är oroliga över hur de skall klara sin egen utveckling och därmed behålla sin konkurrenskraft. Medelålders är också oroliga. Oron sjunker först hos de äldsta.
- Arbetsgivarna anser i allmänhet att huvudansvaret för vidareutbildningen ligger hos de anställda själva. Förklaringen är sannolikt att omsättningshastigheten på Young Professionals är hög och arbetsgivare inte längre har råd att utbilda "för nästa arbetsgivare". De traditionella utbildningsavdelningarna monteras allt oftare ner.
- 62% (!) av Young Professionals delar uppfattningen att ansvaret ligger på dem själva, sannolikt därför att vidareutbildning i första hand ses som ett sätt att meritiera sig för nästa arbetsgivare. I US och UK uppgår denna andel till 72%. I Italien och Frankrike till 50%. (Sverige ingick inte i undersökningen).
- Problemen för att klara det livslånga lärandet uppges vara "livspusslet" och hur utbildningen skall finansieras.

Givetvis ser den unga generationen nätet som en lösning på detta problem. Nedan framgår resultatet av två undersökningar som visar vad dagens medarbetare ser som de viktigaste kunskapskällorna:

1 YouTube (1)	2 Google Search (2)	3 Twitter (4)	4 LinkedIn (5)
5 PowerPoint (3)	6 Google Docs/Drive (6)	7 Wikipedia (8)	8 Word (7)
9 LinkedIn Learning (13)	10 WordPress (9)	11 WhatsApp (14)	12 Feedly (15)
13 Dropbox (17)	14 Facebook (18)	15 Skype (19)	16 Slack (12)
17 TED (24)	18 Evernote (25)	19 Udemy (29)	20 Microsoft Teams (11)
21 OneNote (22)	22 Pinterest (31)	23 Diigo (32)	24 Excel (16)
25 Zoom (10)	26 Google Chrome (35)	27 Google Scholar (39)	28 Tweetdeck (43)
29 Google Translate (45)	30 Trello (28)	31 Gmail (46)	32 Instagram (48)
33 Medium (51)	34 Blogger (52)	35 Outlook (38)	36 Coursera (53)
37 Apple Podcasts (54) NEW	38 Pocket (56)	39 Duolingo (58)	40 Audible (61)

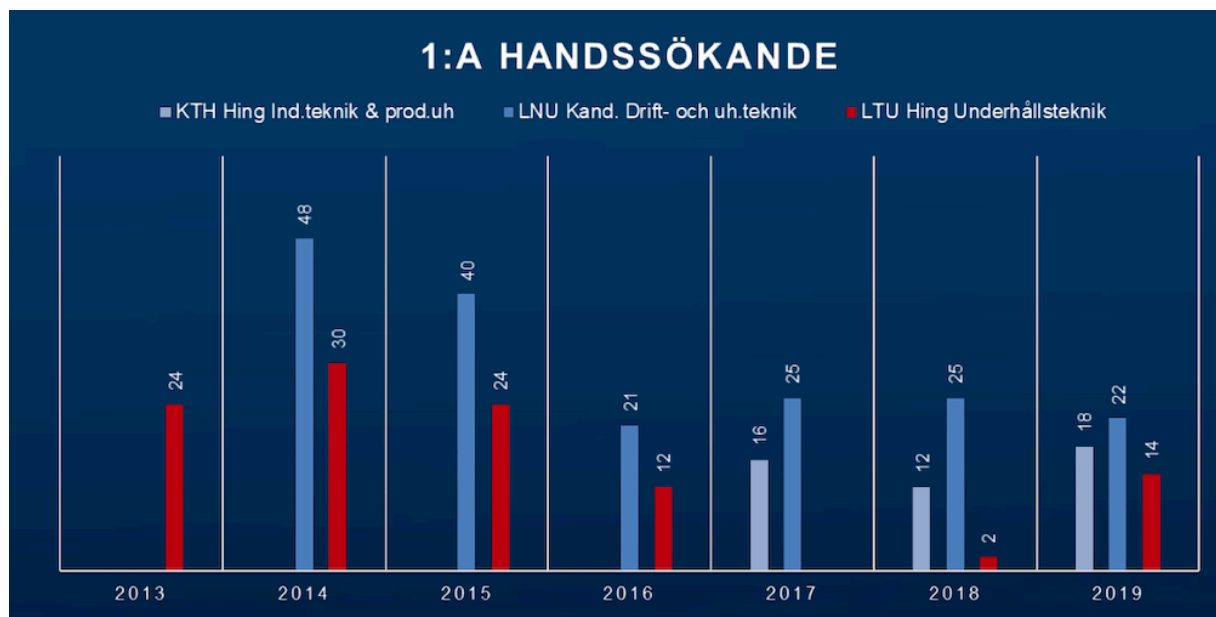
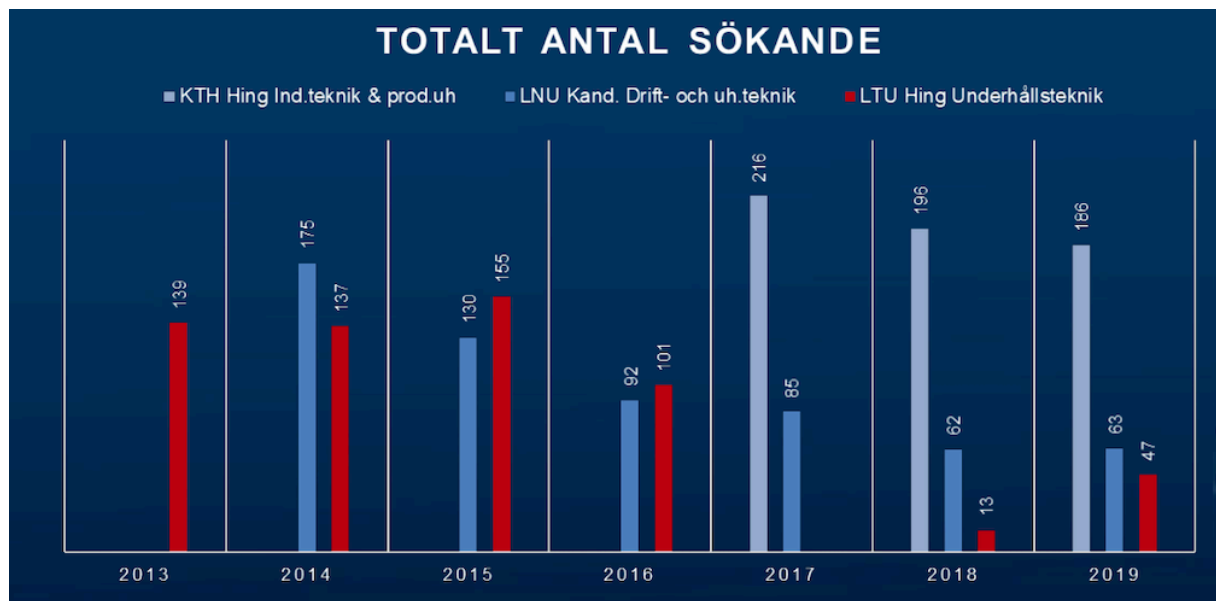
Top 200 Tools for Learning 2019	
Top 10	
11-20	
21-40	
41-60	
61-80	
81-100	
101-120	
121-140	
141-160	
161-180	
181-200	

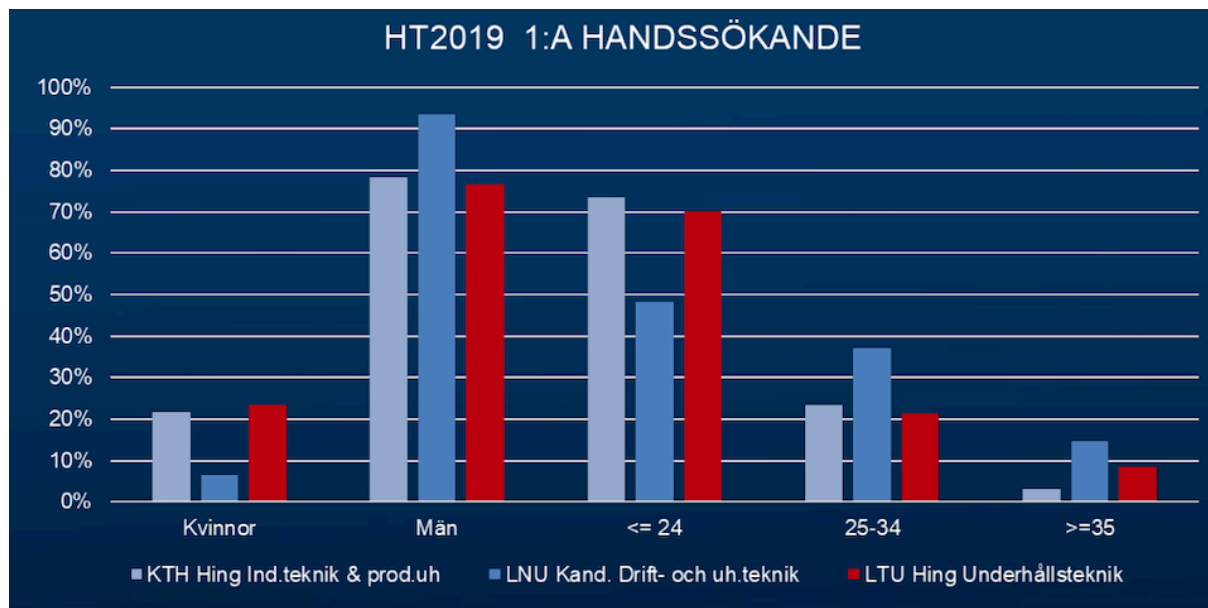
Problemet med nätet är givetvis kvalitetssäkringen. Mycket av innehållet är kommersiellt och riktar därför uppmärksamheten mot de lösningar som de

kommersiella aktörerna erbjuder. Risken för "fake news" och förstås också betydande.

Tekn dr Johan Odelius på Luleå Tekniska Universitet redogjorde, i samband med ett webinarium för Sustainability Circles medlemmar den 3 april 2020, för följande trender avseende utbildning med inriktning mot underhåll:

Det totala antalet sökande med inriktning mot underhållsteknik är lågt. Trenden sjunker på samtliga undersökta lärosäten (KTH, Linnéuniversitetet och Luleå Tekniska Universitet).





Vad kan vi göra för att bryta den negativa utvecklingen? Unga gör fyra stora val (det fjärde valet görs flera gånger):

Ungdomar gör sitt första stora livsval när de väljer gymnasieutbildning. Detta val gör de på högstadiet. Vi kan alla ana vad som attraherar en människa i 15-16-årsåldern. Industri i allmänhet och underhåll i synnerhet framstår sannolikt inte som särskilt "hip". Teknikintresserade ungdomar i denna ålder är sannolikt mer intresserade av datorer än av att "meka med moppen". Därför är möjligheterna att få arbeta med den mest avancerade digitala tekniken sannolikt en bra morot för att locka dem till Smart Produktion/Smart Maintenance.

Nästa val görs i samband med att de unga skall välja väg *efter* gymnasiet. Skoltrötta tenderar att börja jobba. De som är sugna på att fortsätta studierna tar ofta ett eller flera sabbatsår och börjar plugga några senare. Därefter är de förstås betydligt mognare, mer insiktsfulla och, som vi sett ovan, mer karriärmedvetna än vad de var på högstadiet. Här gäller det att visa att Smart Produktion/Smart Maintenance kan ge dem bra karriärer och vilka högskoleutbildningar som leder dit.

Det tredje valet görs efter högskoleexamen. Sannolikt följer många unga den strategi som fick dem att välja en högskoleutbildning med inriktning mot Smart Produktion/Smart Maintenance. Här är det viktigt att arbetsgivarna, redan under högskoleutbildningen, visar upp de karriärmöjligheter som de kan erbjuda. Det kan göras genom medverkan i undervisningen, genom att bjuda in studenterna till företaget och genom att arbetsgivarna visar upp sig i samband med de arbetsmarknadsdagar som anordnas på många högskolor.

Det fjärde valet görs av den som redan fått och jobb och som då försöker bedöma om utvecklingsmöjligheterna hos den valda arbetsgivaren är de förväntade (se ovan).

Generellt gäller att förebilder kan göra stor nytta. Media har lärt sig att subjektifiera nyheter för att locka läsare/tittare/lyssnare. Den princip som gäller är att: "alla spelarna i fotbollslandslaget är intressantare som enskilda individer än som gemensamt kollektiv". Givetvis fyller stjärnorna i laget den största funktionen som intresseväckare.

Noterat också att lärarna, på alla nivåerna ovan, är en faktor. De träffar eleverna dagligen. De är snarare på elevernas än på arbetsgivarnas "sida". Vad skickar de för signaler om en karriär i industrin? Vad vet de om *Smart Produktion/Smart Maintenance* idag och i framtiden? Hur ser deras möjligheter att följa utvecklingen på vårt område ut?

Avslutningsvis, vilka signaler skickar våra anställda till sina barn och till deras kamrater? Rekommenderar de en karriär i de egna fotspåren och vad tror de om hur dessa yrken kommer att utvecklas i framtiden?