

Komung! magazine

NOVEMBER 2007

Hur kan Nordvästra Skånes kommuner bli mer attraktiva för unga framtida medarbetare?

Är DU en bra medarbetare?

STORT test!

PENSIONSCHOCK!

En tredjedel av kommunernas arbetskraft måste ersättas inom några år

UNGA MEDARBETARE

TALAR UT

“förbjud uttrycket-så här har vi alltid gjort”

17 ÅTGÄRDER
som gör din kommun
till en mer
attraktiv
arbetsplats!

Utgivare: Skåne Nordvästs Traineeprogram 06/07

kom ung! vad är det?

År 2006 började vi som traineer i Skåne Nordvästs gemensamma traineeprogram. Under året som gått har vi arbetat med varierande uppgifter ute i kommunerna. Parallellt med detta har vi drivit ett gemensamt projekt på uppdrag av Skåne Nordväst.

Vårt uppdrag:

Att se över hur Skåne Nordvästs kommuner kan bli mer attraktiva som arbetsgivare för unga akademiker.

Magazinet **kom ung!**, som du nu håller i din hand, är ett resultat av vårt projekt. Här presenteras 17 åtgärder som kan hjälpa kommunerna att bli mer attraktiva som arbetsgivare för unga.

Åtgärderna baserar vi främst på våra egna erfarenheter av kommunalt arbete. Under 15 månaders tid har vi arbetat på 2-3 olika förvaltningar där vi samlat på oss både positiva och negativa erfarenheter och intryck. Vi har vid flertalet tillfällen fått känna på hur det är att vara ny på en arbetsplats och inte veta var någonting finns. Vi har fått chansen att uppleva hur olika arbetsplatskulturer kan vara i olika kommuner. Vi har imponerats av den kompetens som finns inom kommunernas verksamheter och vi har sett brister i nätverk och samarbete över förvaltningarna. Dessutom har vi fått försvara vårt yrkesval inför familj och vänner när de "pikat" om långa kafferaster och tröga organisationer.

Men det är inte bara *våra* upplevelser som är av vikt och som ligger till grund för våra åtgärdsförslag. Förslagen är också ett resultat av

ett omfattande omvärldsanalytiskt arbete som har innefattat informationsinsamling, studiebesök och analys av de trender som påverkar kommunernas möjlighet att i framtiden attrahera unga akademiker. Vi har också genomfört enkätundersökningar på högskolors arbetsmarknadsdagar, intervjuat personalchefer i Skåne Nordvästs kommuner och anordnat en workshop för unga kommunanställda för att ta del av deras erfarenheter.

För oss traineer har kommunen alltid varit en lockande arbetsgivare. Att få arbeta med samhällsfrågor på nära håll och kunna se resultat av vårt arbete är vår drivkraft. Dessvärre visar många undersökningar idag att kommunen inte framstår som en särskilt attraktiv arbetsplats för unga akademiker. Därför är det viktigt att vi som redan idag jobbar inom kommunal verksamhet ställer oss frågan om vår kommun är tillräckligt rustad inför framtidens utmaning - **att locka välutbildad personal och få dem att stanna kvar.**

Vi hoppas att Magazinet **kom ung!** kommer att inspirera er och fungera som underlag för vidare diskussioner i era kommuner!

8 november 2007

**Lotta Grönberg
Emma Isacson
Anna Linell
Natalia Panassiouk
Karin Runhagen
Johan Sendelius
Måns Troedsson**

Pensionschock!

I flera år har medierna varnat om de stora pensionsavgångar som väntar arbetsmarknaden. Men nyheten har varit lite svår att ta till sig då jobbansökningar vället in så fort en tjänst har utlysts. Att det kommer att finnas fler lediga jobb än antal arbetstagare är idag svårt att förstå. Men den tid som omvärldsanalytiker och forskare har varnat för närmar sig...

Den svenska arbetsmarknaden står inför en stor utmaning när 40-talisterna går i pension. Undersökningar visar att nästan en tredjedel av dagens arbetskraft kommer att behöva ersättas när 40-talisterna lämnar arbetsmarknaden. Tillsammans med landstingen kommer kommunerna att behöva rekrytera **25 000 nya chefer** de kommande åren. Det är viktigt att frågan redan idag lyfts upp på ledningens agenda som en av kommunernas viktigaste utmaningar de kommande åren.

Varför är denna generationsväxling en utmaning för kommunerna?

Pensionsavgångarna hotar kompetensöverföringen

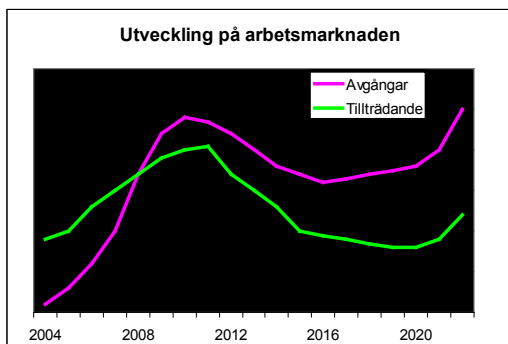
Många av våra kommunala chefer och tjänstemän är födda på 40-talet. De trädde in på arbetsmarknaden under 60- och 70-talet, då den kommunala verksamheten expanderade kraftigt. Anställningsstoppet under 90-talet innebar att få nyutbildade anställdes under denna period. Tjänstemän i åldersgruppen 50+ är överrepresenterade i många kommunala förvaltningar. Pensionsavgångarna kommer att vara stora och öka lavinartat från och med 2008. Nya unga medarbetare måste komma in i organisationen nu för att undvika stora kompetensförluster.

Kommunen inte topprankad

Kommunerna kommer att drabbas hårt av pensionsavgångarna då de idag inte precis är topprankade som attraktiva arbetsgivare hos unga akademiker. Enligt de senaste undersökningarna leder den privata sektorn stort i kampen om nyexaminerade talanger. Frågan är hur det ska gå sedan när det är arbetstagarens marknad. Konkurrensen kommer bli ännu hårdare mellan det privata näringslivet och den offentliga sektorn.

Nya arbetstagare, nya värderingar

De som träder in på arbetsmarknaden nu, när 40-talisterna går i pension, är 80-talisterna. Det är en generation som har växt upp med annorlunda förutsättningar än tidigare generationer, vilket har påverkat deras syn på arbete. Den kommunala arbetskulturen har präglats av 40-talisternas värderingar, och frågan är om den nya generationen kommer att trivas i denna kultur.



De som går i pension under de närmaste åren är fler än de som träder in på arbetsmarknaden. Vinnaren vid generationsväxlingen blir den organisation som först påbörjar arbetet med att locka unga akademiker till sig. **Är kommunerna redo att ta upp kampen?**

80-TALISTERNA ELLER GENERATION **i**

- så funkade de

80-talisterna har ibland kallats för Generation I - de är Individuella, Informella, Informerade, Interaktiva och Internationella.

De har vuxit upp under en tid som präglats av besparingar och nedrustning av välfärden. Kanske på grund av detta är 80-talisterna utpräglade individualister. Samtidigt har 80-talister alltid levt i en globaliserad värld - de som är födda under den senare delen av decenniet kommer inte ens ihåg tiden före Berlinmurens fall.

Tillgången till Internet är en annan viktig faktor som präglat 80-talisterna, i synnerhet deras sätt att kommunicera. De unga har vant sig vid att vara ständigt uppkopplade mot omvärlden, få snabba svar och omedelbar respons på sina handlingar.

Det finns naturligtvis olika personlighetstyper inom 80-talistgruppen men några drag är generella. Här kommer en kort sammanfattning över hur detta påverkar dig som arbetsgivare!

80-talisterna...

... är utpräglade individualister

80-talisternas fokus på individen gör att det ställs stora krav på organisationen och ledarskapet. Detta kan vara såväl positivt som negativt. Det finns en risk att 80-talisten agerar själviskt och arbetar mer för sina egna mål än för organisationens bästa. Detta kan också innebära att personen har fokus på sina rättigheter snarare än skyldigheter gentemot arbetsgivaren. Om hon/han inte får tillräcklig stimulans finns också en risk att personen blir oengagerad.

Å andra sidan kan 80-talisternas krav leda till att organisationen utvecklas. Det är också viktigt att komma ihåg att de största kraven ställs på den egna personen. Det är upp till dig själv om du lyckas eller misslyckas! Därför visar 80-talisten ofta ett stort engagemang för arbetssuppgiften. För organisationens del är det också positivt att 80-talisterna överlag är självständiga och självgående personer.

... vill utvecklas

80-talisterna ställer stora krav på personlig utveckling på jobbet. Utveckling kan ske genom exempelvis ökat ansvar, varierande arbetsuppgifter och inspirerande kollegor.

... vill ha utmaningar och omväxling

80-talisterna vill ständigt ha nya upplevelser och utmaningar på jobbet. De har också en kortare tidshorison för sin anställning – för att inte stanna upp i utveckling är det viktigt för 80-talisten att byta såväl arbetsuppgifter som arbetsgivare med jämna mellanrum.

... ställer stora krav på ledarskapet

80-talisternas behov av att ständigt bli sedda och utvecklas kräver ett närvarande och gott ledarskap. Trots dessa höga krav på ledarskap är de inte själv intresserade av ledande befattningar. Endast 16% av studenterna i Företagsbarometern 2006, framställd av undersöknings- och konsultföretaget Universum, hade som karriärs mål att bli chef.

... vill ha en trygg och välbetald anställning

Samtidigt som 80-talisterna vill kunna byta arbetsplats när som helst ställer de krav på att arbetsgivaren ska erbjuda dem en trygg anställning och en säkrad framtid. Att få en konkurrenskraftig lön ses som en självklar rättighet, även om man är ny på arbetsmarknaden.

... vill ha flexibilitet och frihet

80-talisterna vill kunna påverka sin situation genom att själva bestämma över sin arbetstid. De tycker att det är centralt med en bra balans mellan jobb och fritid.

... kopplar samman jobbet med sin identitet

För 80-talisterna är stället man arbetar på starkt förknippat med den egna identiteten. Det är därför viktigt att kunna vara stolt över sin arbetsgivare. Detta medför att det ställs stora krav på att arbetsgivaren har ett gott rykte, en god moral och en 'bra, förtroendegivande ledning'. Enligt samma resonemang är det också betydelsefullt om arbetsplatsen upplevs som fräsch och modern.

"Alla tittade på mig och sa - du är inte klok som ska jobba kommunalt, du som är så trevlig, det ska du väl inte göra".
ung medarbetare

Ur "80-talisterna kommer":

[... Frågan "och vad tjänar jag på att du anställer mig?" kommer att bli allt vanligare på anställningsintervjuerna.]

Unga medarbetare talar ut

“Överlag så är det ett härligt klimat i kommunen”

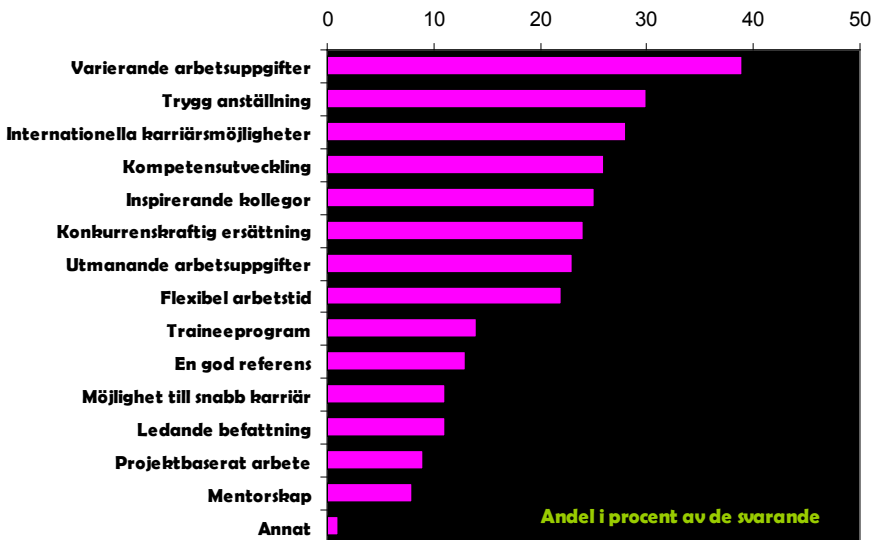
“Det är en bra merit att ha jobbat i kommunen”

“Jag har svårt att se att jag bara kommer att arbeta i EN kommun”

“I en kommun är det inte lika självklart att man talar väl och värnar om sin organisation som i ett privat företag”

“På min avdelning är alla över 50 år gamla... utom jag”.

Attraktiva erbjudanden för unga akademiker



Varierande arbetsuppgifter och trygg anställning är de karriärmål som ligger i topp för unga akademiker enligt Företagsbarometern 2006. Detta borde väl inte vara någon omöjlighet för kommunerna att kunna erbjuda?

Tänk efter! Vilken bild vill DU förmedla av kommunen som arbetsgivare?

Kommunaltjänsteman till Skåne Nordväst

Skåne Nordväst – Både Pärla och Diamant
I den norra delen av den expansiva Öresundsregionen förenas land och hav, liv och lust.

I Skåne Nordväst, där natur och kultur möts, där slätten möter skogsbygden och där kulturlandskapet böljar harmoniskt mellan vackra insjöar och orörd natur. Här bjuds Du på fantastiska naturupplevelser, unika sevärheter, boende i spännande miljöer och god mat enligt skånsk tradition. Dessutom är det nära till det mesta och ett strå vassare!

ARBETS- OCH ARBETSPLATSUPPGIFTER

Ett näst intill obegränsat arbetsområde - Kommunalt arbete.

KVALIFIKATIONER

Vi söker:

Dig som är positiv till livet och bejalar mångfald och jämställdhet. Du har intresse och engagemanget för att skapa en trivsam tillvaro för kommunens invånare. Du tycker möjligheten att utveckla nya kunskaper och färdigheter låter lockande. Du arbetar gärna både självständigt och tillsammans med andra. Du vill ha utmaningar i arbetet och tycker det låter spännande att identifiera och lösa problem.

Vi erbjuder dig:

Variering av arbetsuppgifter i kombination med en trygg anställning
Delaktighet i en organisation som styrs av demokratisk framtagna beslut
Vidareutbildning med fokus på kompetensutveckling som kan leda till specialistkompetens
Möjligheten att kombinera dina uppgifter med arbete i intressanta projekt
Personalförmåner som friskvårdspeng, årsarbetstid, gratis kaffe och frukt och en föräldravänlig inställning.
Möjligheten att med nya tankar och idéer påverka samhällsutvecklingen
En arbetsplats där du alltid är attraktiv, du är ung tills du är 60, då blir du istället erfaren.

Lön

Konkurrenskraftig lön

Ansökan

Ansök via vår Webb-plats:
<http://www.ofantligajobb.se>

Fast lön. Kollektivavtal finns,
Sista ansökningsdag så
fort som möjligt, du behövs nu!



Kommunaltjänsteman till Skåne Nordväst



Skåne Nordväst är
samlingsnamnet på kommunerna i
Nordvästra Skåne, mer spännande än så är det inte.

ARBETS- OCH ARBETSPLATSUPPGIFTER

Kommunalt arbete.

KVALIFIKATIONER

Vi söker:

Dig som lockas av en arbetsplats som går under smeknamnet "Den eviga vilan"
Du bör vara allergisk mot ord som nytänkande, förändringar och utveckling. Ett välbetalt jobb och en modern arbetsplats är inget som lockar dig. Du är övertygad om att Internet är en fluga och faxen är framtidens kommunikationsmedel. Trots att du bara skall dricka kaffe hela dagen är det viktigt att du ändå klarar av att hålla dig trött och oengagerad. Du vet att "snabba beslut" har 3 månaders handläggningstid. Du är fullt förstående med att friskvårdssatsning innebär att hissen är trasig eller att någon har tagit din stol. Enda möjligheten att få nya arbetsuppgifter med högre lön är att bli uppsagd och omplacerad. Tycker du dessutom att folk som byter arbetsuppgifter någon gång efter sin första anställning är hoppljörkar är du den vi söker.

Vi vill att du:

Har som motto: Så här har vi alltid gjort och det tänker vi inte ändra på
Favoritfärg: Brunt eller grått
Vet säkert att vad som än händer så var det bättre för
Undviker använda träschor på arbetet, inte för att vi har någon dresscode, utan för risken att de ska slå rot är för stor.

Arbetstid/Varaktighet

Livstid

Lön

Lönen är så pass tilltagen att det nästan räcker hela månaden till två koppar kaffe om dagen, i den egna kafeterian.

Ansökan

Ansök via vår Webb-plats:
<http://www.off-lantligajobb.se>

Fast lön. Kollektivavtal finns, alla tjänar samma.
Sista ansökningsdag är inte så noga, vi rekryterar ändå någon internt.

17 ÅTGÄRDER

som gör din kommun till en mer attraktiv arbetsplats för unga:

VISA ER!

Bilden av en kommunal arbetsplats som trist och byråkratisk är vidspridd bland såväl anställda som invånare i våra kommuner. I och med att anställda har en negativ inställning tror de ofta att unga akademiker har en liknande bild av kommunen. Detta stämmer inte! I våra enkäter hade de flesta som svarat inga sådana åsikter, det enda som lyftes fram som negativt är de låga kommunala lönerna. Dock är det inte bara lönen som spelar roll när unga väljer en arbetsgivare. Varierande arbetsuppgifter, trygg anställning och utveckling värderas också högt. Kommunerna kan erbjuda allt detta redan idag, men vi måste bli bättre på att kommunicera det. Syns man inte, finns man inte!

1

Kommunicera mera!

Helsingborgs Dagblad och andra lokala tidningar är inte kommunernas informationsblad. De följer sina egna spelregler och offentliga verksamheter som hamnar i deras fokus har oftast lite makt över det slutgiltiga resultatet. I stället för att kritisera mediernas bevakning; var mer proaktiva och använd även alternativa kanaler för att förmedla det budskap ni vill förmedla. Glöm inte att Internet är den främ-

sta informationskällan för dagens unga, så gör kommunernas hemsidor mer användarvänliga och informativa. Använd t.ex. hemsidan mer för att visa upp verksamheten och era värderingar, presentera tjänster och personal på ett attraktivt sätt. Tänk på att budskapet ska avspegla verkligheten. Hitta inte på några snygga slogans utan låt verkligheten tala för sig själv!

2

Delta på arbetsmarknadsdagar!

Kommunerna i Skåne Nordväst är stora arbetsgivare med många anställda. Trots det är man ofta osynliga på högskolornas och universitetens arbetsmarknadsdagar. Även om vissa kommuner finns på plats är det inte deras montrar som attraherar flest studenter. Många av de unga som vi mött på arbetsmarknadsdagar är inte medvetna om att just deras utbildning efterfrågas inom kommunal verksamhet. Därför söker de sig istället direkt till den privata sektorn. Ett förslag är att låta unga kommunanställda representera kommunerna då kommunerna ska marknadsföras gentemot andra unga. De som tillhör samma generation har ju liknande uppfattning om vad som är attraktivt.

3

Nätverka på Skåne Nordväst-nätet!

Kommunerna i Skåne Nordväst har idag många utvecklingsprojekt på gång som ingen utanför kommungränserna känner till. Använd Skåne Nordvästs hemsida flitigare som ett verktyg för att gemensamt marknadsföra alla kommunerna och för information och kunskapsutbyte. Pågående och slutförda projekt, projektidéer och rapporter kan läggas upp på hemsidan för en snabbare informationsspridning. Detta

blir också ett sätt att marknadsföra regionen utåt då man tydligare visar för allmänheten vad man arbetar med i regionen. Bilden av regionen som ett expansivt område med många utvecklingsmöjligheter förstärks.

4

Erbjud ex-jobb!

Se examensarbeten som en möjlighet och inte som ytterligare en arbetsbelastning! Genom att erbjuda studenter möjligheter till intressanta examensarbeten, kommer kommunen i kontakt med unga som är intresserade av frågor som rör kommunal verksamhet. Många av de nyanställda som vi har pratat med har kommit in i verksamheten efter att de har gjort sitt examensarbete i kommunen.

5

Skapa trivsamma miljöer!

Titta er omkring! Hur ser det egentligen ut i våra kommunhus? Tyvärr är det lätt att man efter en längre tid på en arbetsplats blir lite hemmablind - i många av kommunhusen i Skåne Nordväst ser det allvarligt talat inte så roligt ut. Under våra drygt 15 månader har vi traineer bland annat arbetat på arbetsplatser utan naturligt dagsljus, vandrat genom sluttande korridorer (till synes utan slut) samt delat toalett med diverse städredskap.

För de unga spelar den fysiska miljön stor roll för hur man upplever sin arbetsplats. Och då pratar vi inte ergonomiska stolar och höjbara bord. Nej, det handlar om att skapa luftiga och estetiskt tilltalande lokaler, med många naturliga mötesplatser. Skapa sådana miljöer! Det kommer att främja kreativiteten och stoltheten hos såväl unga som äldre anställda!

ANNA DYHRES TIPS...

...för framgångsrik kommunikation med unga!

Kom ihåg att 80-talisterna inte består av en, utan flera målgrupper. Tänk efter före – vilka personer är det egentligen vi vill nå? Fokusera på dem som är verkligt viktiga för organisationen.

Tänk på att ni oftast inte tillhör samma generation som de ni vill rekrytera. Det som är provocerande för er kan kännas mossigt för unga. Och det ni tycker känns som ett bra budskap kan upplevas som nedlåtande för desamma.

Undvik frestelsen att exempelvis skapa nya broschyrer varje år - kontinuitet i budskapet och bildspråket är en förutsättning för att bygga upp ett varumärke.

Jobba aktivt med profilering! Alla arbetsgivare har ett varumärke, medvetet eller omedvetet. Om man inte gör någonting alls kommer varumärket enbart att påverkas av yttre skeenden som ni själva inte kan påverka.

Sist men inte minst, våga ta ställning och sticka ut!

Anna Dyhre jobbar på omvärldsanalysföretaget Universum

SLÄPP IN OSS!

Som ny på jobbet är det lätt att känna sig lite vilsen. Att dessutom vara i stort sett ensam ung på en arbetsplats med en hög medelålder gör situationen ännu svårare. Som traineer har vi de senaste 15 månaderna provat på att arbeta i flera kommuner i Skåne Nordväst. På kort tid har vi upplevt hur det är att vara ny på jobbet flera gånger om. Våra upplevelser har utmynnat i en rad åtgärder som kan underlätta för nyanställda i Nordvästra Skånes kommuner.



Var tydlig!

Ovisshet ger otrygghet och detta avskräcker lätt den unga medarbetaren. Det är viktigt att redan i rekryteringsprocessen vara tydlig med vad man förväntar sig av den nyanställde. Ge tydliga arbetsuppgiftsanvisningar om det finns sådana. Förväntas den nyanställde istället ta egna initiativ så tala om det. Men var då även beredd på konsekvenserna!



Börja med en ordentlig introduktion!

Glöm inte att redan första dagen berätta om sådant som kanske är självklart för dig men inte för den nyanställde, såsom hur man postar ett brev eller hur dags ni fikar.

Det är även viktigt att som ny få ett helhetsperspektiv på den organisation man arbetar i och kommunen är en svåröverskådlig sådan. Några, men inte alla, kommuner i Skåne Nordväst har idag någon form av gemensam introduktionsdag för nyanställda. Vi tycker att detta är något som borde erbjudas i alla kommuner. Under dagen bör man få en genomgång över hur kommunen

är organiserad, hur den demokratiska processen fungerar, relationen mellan politiker och tjänstemän, offentlighetsprincipen o.s.v.



Förebygg kompetensförluster!

Samtidigt som unga givetvis ska få chansen att komma in i verksamheten med nya friska ögon är det också viktigt att mångårig erfarenhet inte går förlorad med pensionsavgångarna. Det är varken stimulerande eller effektivt att som ny behöva uppfinna hjulet på nytt.

I god tid innan en nuvarande kommunanställd går i pension bör en ny medarbetare sätta sig in i dennes arbetsuppgifter. Att erbjuda alla nyanställda möjlighet till en fadder, en erfaren person som kan ge tips och fungera som bollplank, kan vara ett annat sätt att ta tillvara erfarenhet på.



Skapa fler former för erfarenhetsutbyte!

Mer gemensamma aktiviteter på och efter jobbet sammansvetsar en arbetsplats och leder till erfarenhetsutbyte och nätverksbyggande. Detta är viktigt inte minst för den nyanställde. Workshops, gemensamma luncher med seminarier, afterwork, mingeltimme på arbetstid - möjligheterna är många. Förvaltningarna kan turas om att ha "öppet hus" för personalen med fika och information. Detta skapar gemenskap samtidigt som det ger kunskap om de olika verksamheterna.

SKAPA ATTRAKTIVA TJÄNSTER!

80-talisterna vill ha omväxling, nya utmaningar och ständig utveckling i sitt arbete. Samtidigt efterfrågar de unga trygga tjänster. Kommunen, med sin kontinuitet och breda verksamhet, har en fantastisk möjlighet att erbjuda såväl unga som gamla medarbetare allt detta. I Skåne Nordväst-samarbetet finns en annan stor potential när det gäller att skapa attraktiva kommunöverskridande tjänster. Kommunerna måste våga tänka lite nytt!

10

Ge schyssta anställningsvillkor!

Idag har många unga i kommunerna projektanställningar som förlängs med några månader i taget. Att projektanställa är inte negativt om det används på rätt sätt, alltså till tidsbegränsade projekt. De ska däremot inte användas för att undvika att tillsvidareanställa personer som utför arbetsuppgifter tillhörande den löpande verksamheten. I dessa fall måste kommunerna våga anställa!

Osäkerheten över om man får arbeta kvar eller inte tar mycket kraft och tankeenergi och kan vara hämmande för personens arbetsinsats och förmågan att "ta för sig" på arbetsplatsen. Risken är stor att den unga projektanställda förmedlar ett negativt budskap till sina vänner och bekanta.

"Det skulle vara attraktivt om man kunde stanna kvar i regionen men byta jobb mellan kommuner".
ung medarbetare

11

Erbjud förvaltningsöverskridande projekt!

På det framgångsrika IT-företaget Google låter man sina anställda arbeta 20 % av sin tjänst inom ett valfritt projekt. En liknande lösning borde vara möjlig i kommunerna. Varför inte skapa en sida på intranätet med projekt som är på gång, där anställda kan göra en intresseanmälan för att delta? På så vis skulle det bli möjligt att jobba med frågor som man brinner för, även om det inte rör den egna förvaltningen. Som ett resultat kan dolda talanger utvecklas och arbetslusten spira. Motverka "stuprörstänket" genom att utöka kontaktytorna mellan förvaltningarna!

12

Skapa kommunöverskridande tjänster!

Kommuninvånarna förväntar sig samma standard oavsett om man bor i Helsingborg eller Svalöv. Likaså är åtaganden gentemot statliga myndigheter desamma oavsett om kommunen är stor eller liten. På grund av detta är behovet av kompetent personal i grunden också desamma.

Problemet är att de små kommunerna har begränsade möjligheter att erbjuda tillräckligt attraktiva anställningsvillkor för att locka unga personer med specialistkompetens. Detta kan lösas genom att flera kommuner inom Skåne Nordväst anställer tillsammans. På så vis skapas intressanta och varierande tjänster, och det blir möjligt att erbjuda konkurrenskraftiga löner när fler är med och betalar.

SE INDIVIDEN!

För att locka den individualistiska generationen, 80-talisterna, krävs individanpassade lösningar när det gäller utvecklingsmöjligheter, arbetstid och förmåner. Det är helt enkelt dags att slänga ut "Jante"! Nedan finner du våra förslag på hur kommunerna i Skåne Nordväst kan jobba med detta.

13 Satsa på de individuella utvecklingsplanerna!

Hur ser framtidsplanen ut för den anställde? Redan idag har kommunerna i Skåne Nordväst individuella utvecklingsplaner för sina anställda. Vi tycker att dessa borde vidareutvecklas för att passa den unga generations behov.

Det är viktigt att inte enbart fokusera på vad personen själv vill, utan också kommunicera vad organisationen vill. Samtalet kring den individuella planen bör fungera som en bekräftelse på att det man gör är bra, att personen är på rätt väg. Det är också viktigt att arbetsgivaren har koll på hur personen har utvecklats. Vilka formella och informella kunskaper har individen fått sedan man gick igenom utvecklingsplanen sist?

"Jag jobbar kvar så länge det känns utvecklande!"
ung medarbetare

14 Skapa en "unga-talanger"- lista!

Arbetskulturen på kommunerna tillåter inte individen att sticka ut. Istället ska allt vara rättvist och ske enligt bestämd tur och ordning. Med detta tänk finns risken att de unga medarbetarna aldrig får chansen och därmed tröttnar.

För att undvika detta föreslår vi att kommunerna listar sina unga "talanger". Satsa sedan extra på dem genom att erbjuda individuellt anpassade utvecklingsmöjligheter. Detta kan innebära att de unga talangerna får extra ansvar och utbildning. Det kan också innebära att de får representera sin förvaltning i viktiga sammanhang. Idag är det annars vanligt att det alltid är samma personer som står för representationen, trots att personerna i fråga inte har tid att engagera sig i allt.

15 Erbjud flexibel arbetstid!

Frihet och flexibilitet är nyckelord för 80-talisterna. Därför är det dags att skrota mentaliteten om att "man måste sitta på kontoret från 8-17, annars jobbar man inte". Om arbetsuppgifterna tillåter det - erbjud flexitid mellan kl. 7-21. Eller varför inte ta steget fullt ut och erbjuda årsarbetstid?

"Klockan 8-18 förväntas man sitta på kontoret. Men det spelar väl ingen roll var man är, bara man löser sina uppgifter"
ung medarbetare

16 **Var öppna för alternativa arbetsplatser!**

Det är bara att inse, det går inte alltid att locka folk till att flytta till den kommun de jobbar i. Därför är det viktigt att hålla i pendlarna! Räkna in pendlingen som arbetstid för de som anser sig kunna arbeta på väg till jobbet. Faktum är att många upplever att de jobbar bättre på tåget där de slipper bli störda av telefonsamtal och kollegor.

Var flexibel när det gäller att jobba hemifrån ibland om det går, eller varför inte på ett kafé om det passar personen bättre. För att undvika att kollegorna "tittar snett" är det viktigt att sätta upp tydliga regler kring hur detta ska gå till.

Det är viktigt att chefen är lyhörd, ser en och visar uppskattning. Det behöver man för att känna sig motiverad!"

ung medarbetare

17 **Erbjud skräddarsydda förmåner!**

De vanligaste personalförmånerna idag är möjlighet till friskvårdsbidrag och kanske rabatter till kulturevenemang. Dessa förmåner är i allmänhet samma för alla anställda. För att kunna locka de unga krävs fler valmöjligheter och individuella lösningar. Varför inte ge individen en pott pengar att använda? Låt dem själva få välja från ett smörgåsbord av förmåner! Någon kanske är mer intresserad av ett pendlingskort än träningskort – vi är olika och vill ha olika saker.

Om detta är ett för stort steg att ta, börja åtminstone med att tala om för era anställda vilka förmåner som finns redan idag. I flera kommuner finns fantastiska personalförmåner, men det är många anställda som inte vet om det. Detta gör att de förlorar en stor del av sitt syfte – att verka lockande och göra anställningen mer attraktiv.

“Förmåner som är individuellt anpassade kan kompensera en lägre lön.”

ung medarbetare

Vest-

Är du en god medarbetare?

Hur tillbringar du fikarasterna?

- A** Jag sitter kvar på mitt kontor. Här är det lugnt och skönt och jag kan luvuukta på mina krukväxter.
- B** Jag sätter mig vid MITT bord, tillsammans med MIN avdelning. Nåde den som tar min plats!
- C** Jag sätter mig vid olika bord varje dag och försöker lära känna alla. Det gäller ju att få information om vad som är på gång i kommunen.

Hur väl känner du dina medarbetare?

- A** Det dyker upp så många nya att det inte ens är lönt att försöka lära sig vad de heter. Behöver jag veta det ringer jag växeln.
- B** Jag vet vad de på min avdelning heter, det räcker. Vi sköter vårt och de andra sköter sitt!
- C** Jag känner alla och försöker få alla att trivas! Jag är den första som uppmärksammar födelsedagar eller en spännande nyanställd medarbetare.

Hur ser du på kommunalt arbete?

- A** Grått och trist, dag ut och dag in. Det var bättre förr - när vi fortfarande skrev på skrivmaskin och hade stenciler. Jag klagar en del - men jag tänker ändå stanna tills jag ramlar av pinnen.
- B** Det är ok, men det är inget jag är direkt stolt över. Jag sköter mina arbetsuppgifter så bra jag kan. Andra gör många tabbar, men det är inte mitt problem!
- C** Det är fantastiskt att jobba inom kommunen och det berättar jag för alla!

Resultat:

Flest A Du är förr-argad

Du har haft dina glansdagar – för 30 år sedan. Nu är du trött på allt som börjar med NY – nytänkande, nyfikenhet och nyanställda. Helst vill du bara bromsa hela världen som tycks rusa ifrån dig. Att du en gång var mästare på att skriva skrivmaskin är det inte längre någon som bryr sig om.

Tips!

Var inte så rädd! Be de unga om hjälp - de lär dig gärna att skicka ett SMS eller chatta. Slopa begreppet "så här har vi alltid gjort" och fråga istället "är det någon som har en bättre idé?". Dina erfarenheter är guld värda, men bara om du vågar förmedla dem.

Flest B Du är o-rör-lig

Var du den som höll för sina svar så att ingen annan skulle kunna se vad du skrev på proven i skolan? Nu är det dags att sluta med sådant trams! Sluta tänka så stuprörsmäsig och se ditt jobb som en del av helheten istället! Vad du gör påverkar även andra avdelningar och brukarna i slutändan.

Tips!

Du ska inte se dina medarbetare som konkurrenter utan som samarbetspartners. Dra nytta av andras kompetens och arbeta för att ni gemensamt ska göra ett bra jobb. Den du hjälper idag kan hjälpa dig en annan dag.

Flest C Du är ny-modig

Du är jobbbannonsörernas dröm – flexibel, gillar att ha många bollar i luften, gillar att jobba i team och är nyfiken på dina medarbetare. Du älskar ditt jobb och är mån om att alla andra ska göra det också.

Tips!

Med din entusiasm och ditt ständiga smil på läpparna går du de förr-argade och de o-rör-liga på nerverna. Låt dem inte trycka ner dig utan fortsätt att vara en god ambassadör för den kommunala verksamheten. Håll ut! Den goda bild du förmedlar utåt lockar tidsnog fler som dig till din kommun.

**“Hur ska det gå när
alla pensioneras och
försvinner samtidigt?”**



Vill du komma i kontakt med traineegruppen 06/07?

Kontakta traineeprogrammets koordinatör Sten Wallmark

sten.wallmark@engelholm.se