

Rekruttering av ungdom

Anne Inga Hilsen, AFI
Trondheim 30.11.2008

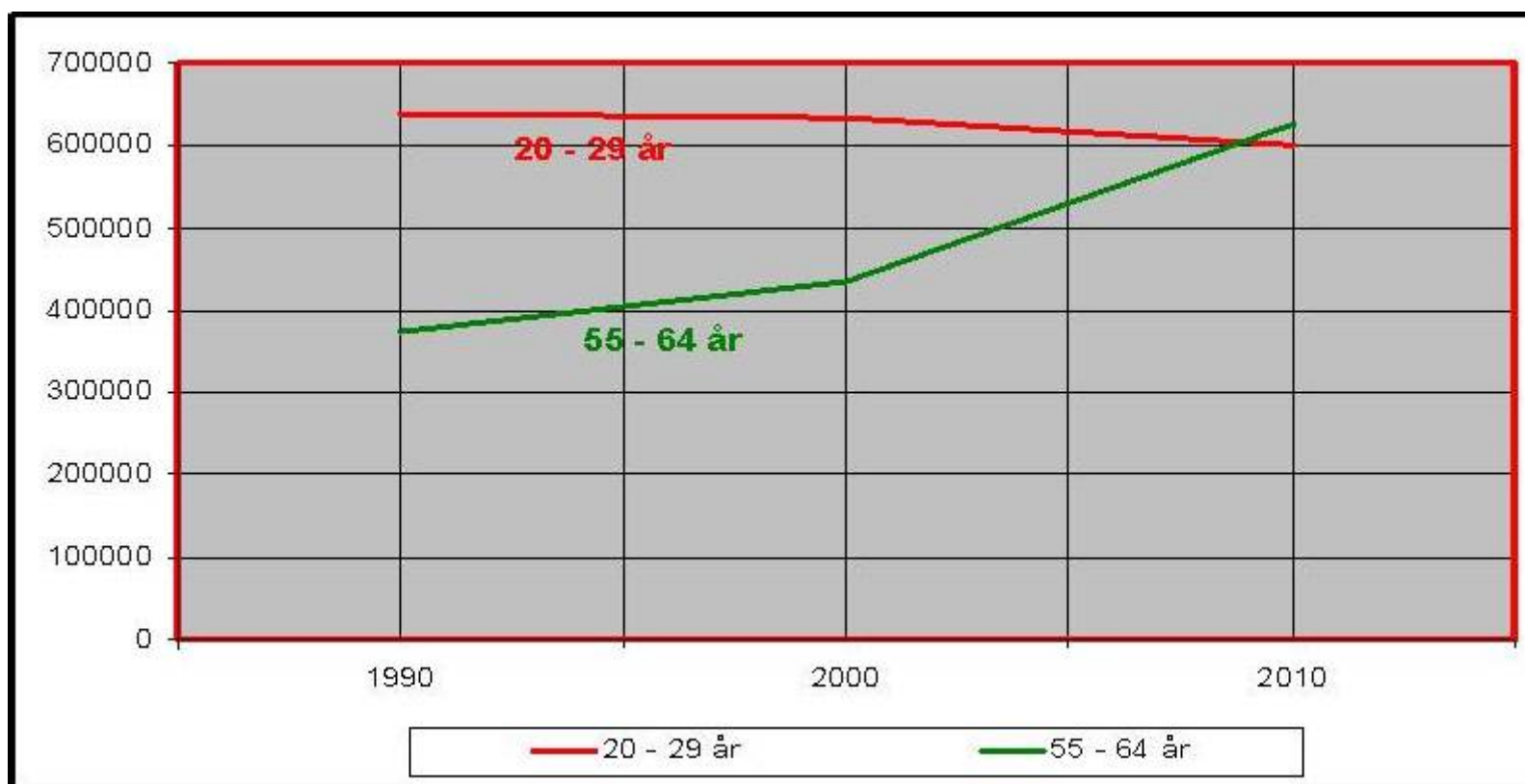


www.afi.no

Utgangspunktet:

- Ungdoms forventninger til arbeidslivet
- Kommunen som attraktiv arbeidsplass
- Ut fra dette: Hva mangler vi kunnskap om og hva kan forskningsbistand bidra til

Høyt henger de, og få er de...



Kjennskap til alderssammensetningen

(Har virksomheten beregnet gjennomsnittsalder om f.eks. 5 år?)

(SSP-ledere 2007)

	2003	2004	2005	2006	2007
Ja:	32%	31%	32%	35%	28%
Nei:	67%	67%	66%	64%	71%
Vet ikke:	1%	1%	1%	2%	1%

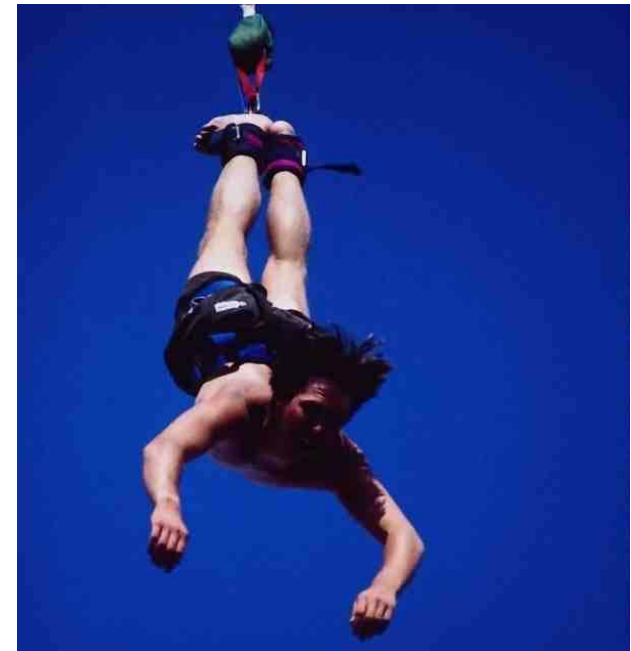
* Større andel blant store bedrifter, større andel der leder selv har høyere alder

Ungdom og arbeidslivet

- Vi arbeider mer
- Vi bruker mer tid på familie
- Vi bruker mindre tid på søvn og gjøre ingenting
- Vi mangler fritid – og særlig FRI TID, både i og utenfor arbeidslivet
 - Arbeidsplassen kan bistå i selvregulering
- Vi blir mindre "lydige og lojale" – og færre gullklokker i fremtiden
- Større sammenfall jobb – interesser
- Utviklingsmuligheter, ledelse og arbeidsmiljø blir viktigere
 - Er arbeidsgiver forberedt på dette?

Hva vil ungdommen?

- To grupper utdanning – to sett behov (ref. Fremforsk 2007)
- Allmennfag
 - Har ikke planer, reise eller jobbe utenlands
- Teknisk utdanning/handels-skole mm
 - Planlagt livet (eller tror det)
 - 20 år fast kjæreste, 22 år sort Polo, 25 år første barn, 27 år rekkehus



Fremtidens yngre medarbeidere (ref. Fremforsk 2007)

- De frie utviklerne
 - Utfordringer og utvikling hele tiden
 - Frihetsgrad betyr mye
- De stabile tradisjonelle
 - God jobb og gode utviklingsmuligheter
 - Balanse jobb – familie/fritid
- Utfordring å tiltrekke begge typene og skape attraktive vilkår for begge gruppene

Kommunen som arbeidsplass

- Rekruttering gjennom omdømmebygging
 - Fremstår kommunen som attraktiv?
 - Dilemma: Lønnskamp kan skape negativt omdømme (selv om den er nødvendig)
- Introdusere kommunen som attraktiv arbeidsplass allerede i skolen
 - Skolebesøk, åpen dag, Utdanningsvalg, Y-veien mm.
- Rekruttere eller ivareta?
 - Arbeidslivet "lekker" i begge ender

Hva skaper attraktivitet? Forklaringsfaktorer i flg. NHO Attraktivitetsbarometeret 2007

- Befolkningsstørrelse
 - Kafé-tetthet
 - Arbeidsmarkeds-integrasjon (relativ grad av inn- og utpendling)
 - Vekst i arbeidsplasser i naboregioner
 - Boligpriser
 - Andel ikke-vestlige innvandrere
- Betyr lite:
 - Arbeidsledighet
 - Universitet/høgskole
 - Levekårsproblemer
 - Sentralitet
 - Antall dager med regn
 - Beliggende ved kyst
 - Varmt klima

De seks første forklarer ca 80% av flyttestrømmene, viktigere enn arbeidsplass-utvikling

Hvordan rangeres byene? (Attraksjonsindeks)

- Øvre Romerike på topp 8,4
- Oslo: + 5,3
(Tromsøregionen (Balsfjord, Tromsø, Karlsøy) + 0,1)
- Bergen (og Askøy) - 0,3
- Trondheimsregionen (Trondheim, Klæbu, Selbu, Malvik, Melhus) - 0,5
- Sørlandet (Birkenes, Vennesla, Songdalen, Kristiansand, Søgne, Lillesand, Iveland) - 1,0
- Stavangerregionen (Stavanger, Sandnes, Randaberg, Rennesøy, Kvitsøy, sola, Gjesdal, Time, Klepp, Hå) - 1,6
 - Vest-Finnmark på bunn - 4,6

Kritiske utfordringer:

- Bygge flere kaféer eller jobbe mot utdannelsessystemet?
- Omdømmebygging
- Organisasjonsutvikling
 - Skape utviklingsmuligheter, goder, coaching og attraktive fysiske rammer for å møte ungdommens ønsker
- Lederutvikling
 - Ledere må opprustes til å møte "de nye arbeidstakerne"

Diskusjonsspørsmål:

- Hvordan er utfordringene storbyespesifikke?
 - Hva vet vi ikke nok om?
- Har vi nok kunnskap til å handle?
 - Hvilke områder mangler vi kunnskap på?
 - Hvordan gjør vi foreliggende kunnskap tilgjengelig?
- Kan forskning være handlingsstøtte?
 - På hvilke områder?
 - Hva slags handlingsstøtte trengs?