

NYCKELFAKTORER FÖR ATT ATTRAHERA GENERATION Z TILL INDUSTRI

När Generation Z listar sina önskemål på en framtida arbetsgivare är det få argument som stämmer in med den bild som målas upp av den svenska industrin. Branschen står därför inför stora utmaningar att attrahera rätt kompetens inom de yngre ålderskategorierna. Men visst går det att vända utvecklingen och få fler att välja en karriär i branschen? Eller?

Ulrika Elmersson, vd på Skärteknikcentrum Sverige, har ett stort intresse för ämnet kring de nya generationerna på arbetsmarknaden, vad som driver och intresserar dem.

Allt för att få svar på varför inte fler väljer en framtida karriär inom industrin, som definitivt kan räknas som en framtidsbransch.

Unga har dålig koll på svensk industri

Vad visar då hennes efterforskningar?

Jo, en stor utmaning handlar om den "negativa" bild som många unga (tyvärr) förknippar med den svenska industrin idag.

Ulrika hänvisar bland annat till dystra siffror från Region Jönköpings läns undersökning tillsammans med Ungdomsbarometer från 2023 som visar att en stor majoritet av de tillfrågade ungdomarna uppger att de inte ser svensk industri som en attraktiv arbetsgivare med vare sig intressanta arbetsuppgifter eller kul arbetsmiljö.

Teknikföretagens undersökning visar också att endast 30 % av de tillfrågade ungdomarna har kännedom om det industritekniska programmet på gymnasiet, eller vet vad programmet innefattar. De har dessutom aldrig besökt en industri, de har inte koll på vilka yrken som finns i branschen och inte heller vilka karriärvägar som finns att ta.

- Det är ett grundproblem att kunskapen om branschen generellt är låg, menar Ulrika.

Industrin behöver få koll på Gen Z

För att locka Gen Z till industrin behöver företagen jobba mer med Employer Branding. Samtidigt gäller det för industriföretagen att sätta sig in i vad som kännetecknar Gen Z och vad de värdesätter på jobbet. För att öka attraktionskraften.

Gen Z beskrivs ofta som den mest utmärkande jämfört med tidigare generationen. De styrs av värderingar och är uppväxta med ett ständigt informationsflöde på webben och i sociala medier. De har hög kunskap om digitala verktyg och kan enkelt nörda ner sig och snabbt bli proffs och experter i ett ämne.

Samtidigt finns det ett stort fokus på sociala frågor i den här gruppen. Jämställdhet är en självklarhet. Alla människor har samma värde oavsett ålder, kön eller bakgrund och det är inget att diskutera.

Hälsa är ett annat viktigt område, som också på olika sätt kan appliceras på företag.

Vad är viktigast för Gen Z i valet av ny arbetsgivare

1. Trevlig miljö och trevliga kollegor
2. Hög lön
3. Balans mellan arbetsliv och fritid
4. Personlig utveckling
5. Bra chef/flexibla arbetstider

Källa: Rapporten Ungdomsfokus 2022

ULRIKAS 3 TIPS TILL INDUSTRI FÖR ATT VÄNDA TRENDEN OCH ATTRAHERA FLER INOM GEN Z

1. Öppna upp

Många ungdomar har idag inte en susning om vad svensk industri är eller står för. Som företag kan ni därför jobba med skolor, bjuda in till studiebesök, ta emot praelever, praktikanter och sommarjobbare. Visa upp verksamheten, vilka jobb, ansvarsområden som finns. Vilka karriärvägar som finns.

2. Utvecklingsmöjligheter

Eftersom Gen Z vill utvecklas på jobbet är det en fördel att tidigt lyfta fram vilka karriärvägar ert företag kan erbjuda. Att det kan gå relativt snabbt att avancera, ta utvecklingssteg och uppmuntra det i målgruppen. Lyft också era värderingar, till exempel kring hållbarhet, där industrin ligger i framkant.

3. Ambassadörer

Prata om industrin som en framtidsbransch. "Många gånger när vi pratar om industrin handlar det om vad vi inte är". Vänd i stället på diskussionen och lyft hur högteknologisk, innovativ och hållbar branschen faktiskt är. Här handlar det också om Employer Branding. Att jobba för att medarbetarna ska känna att de har världens bästa jobb och kan sprida budskapet vidare.

Hög lön, bra ledarskap och utvecklingsmöjligheter

När det kommer till arbetsplatsen så har möjlighet till Work-life balance också seglat i topp efter pandemin. Gen Z vill känna att det finns en bra balans mellan jobb och fritid med möjlighet till remote work och flexibla arbetstider.

Hög lön är en annan viktig parameter för Gen Z i valet av arbetsgivare. Man vill tjäna bra. Vilket kan kopplas ihop med att många vill ha råd att köpa sin första bostad.

- Det handlar om att äga och ta kontroll över sin framtid, poängterar Ulrika.

Andra viktiga faktorer handlar om bra ledarskap och möjlighet till utveckling.

Bättre marknadsföring av en bransch som ligger i framkant

Vad kan då industriföretag som vill attrahera de nya målgrupperna konkret göra?

Steg no 1 kan vara att ta sig en funderare kring hur Gen Zs drivkrafter kan appliceras och lyftas på arbetsplatsen. Och inte minst i marknadsföringen utåt.

Det här är en artikel från TNG Tech, specialister inom interim- och teknikrekrytering. Läs mer här: tng.se/tech

TNGTECH

För även om det finns en nidsbild av branschen, finns en rad attraktiva faktorer som branschen kan bli mycket bättre på att framhäva. Till exempel hur industrin kan utvecklas och integrera moderna teknologier som artificiell intelligens, automation och Internet of Things (IoT). Delar som definitivt kan intressera den nya generationen framåt.

Att generellt höja kunskapen om branschen och dess karriärmöjligheter lyfts också som en framgångsfaktor långsiktigt. Också att företagen behöver bli bättre på att fånga upp ungdomar tidigt genom att exempelvis erbjuda studiebesök från skolor, ta emot praktikanter och sommarjobbare. För att återigen visa upp verksamheten och dess karriärmöjligheter.

TEXT: Therese Millerstrand, TNG Tech

Ulrika Elmersson. Foto: Tuana Fridén

