

Inspirerande HR!

Nyheter och tips från **Fastigo HR-stöd**



Ovanlig kampanj gav lyckat resultat

Går det att rekrytera ett stort gäng medarbetare till en organisation, utan att det känns som om företaget är illa ute och många velat sluta?

Ja, i alla fall om man gör som Hyresbostäder i Norrköping AB. Där bestämde man sig för att söka tolv nya lagspelare med vitt skilda utbildningar. Annonserna gjordes synliga på bland annat ljustavlor vid busshållplatserna, webben och i lokaltidningar. Resultatet blev många sökande till samtliga tjänster.

– Flera sa att de inte alls hade tänkt söka nytt jobb, men de blev så inspirerade när de såg annonsen att de gjorde det ändå, berättar Malin Wettre som är personalchef på kommunägda Hyresbostäder i Norrköping. För oss blev det ett sätt att komma vidare i vår strategiska kompetensförsörjning. Vi befinner oss i ett tydligt utvecklingskede och behöver verkligen ny kompetens på flera områden. Vi har till exempel inte jobbat med nybyggnation på många år, men nu är det dags. Vi behöver också ytterligare kompetens på energisidan, där det blir viktigare att jobba med energibesparingar. Samtidigt har vi stora pensionsavgångar.

Fotbollens goodwill-värde

Vid kampanjen använde sig Hyresbostäder av fotbollens goodwill-värde som folklig och teamskapande organisation och lagtröjor i företagets och vårens stora modfärg. Den lyckades ta sig igenom i mediebruset, så att annonserna blev synliga och dessutom något av en snackis. Kampanjen blev omskriven.

Den som slog upp sin morgontidning eller väntade på bussen kunde inte låta bli att se budskapet som Malin Wettre och hennes företag ville förmedla. Här var det ett företag som ville storsatsa och som behövde allt från webbmaster, energiansvarig och byggprojektledare till distriktschef, vitvaruspecialist och snickare.

Rubriker som "12 spelare till tidernas hemmamatch" och "Vilken är din plats i laget?" tillsammans med några medryckande formuleringar som "vi behöver värva fler krafter som vet vad utveckling, engagemang och ansvarstagande betyder" låg uppenbarligen helt rätt. Tjänsterna fick mellan 11 och 101 sökande vardera.

Rekrytering pågår

– Vi arbetar med rekryteringen för fullt och det ser ut som om vi kommer att lyckas besätta de flesta tjänsterna, säger Malin Wettre.

Hon menar att kampanjen dessutom gav mer än så.

– Vi har jobbat i flera år nu för att bli en attraktiv arbetsgivare och vi märker att det börjar ge resultat. Vi har bland annat fått in många fler sökande med hög kvalitet och som vill ha spännande och utvecklande arbetsuppgifter. Det visar sig också i att kampanjen gav 100 spontanansökningar. De har anmält sitt intresse för lediga jobb framöver.



Foto: Niklas Sandberg

Kampanjen lyckades ta sig igenom mediebruset och företaget fick mellan 11 och 101 sökande till varje tjänst, säger Malin Wettre.

Att leda generation Y

Hur blir det att chefa över de omtalade 80- och 90-talisterna? Ja, med rätt ledning skapar de underverk, enligt författaren Emma Phil i den nyutkomna boken "Att leda generation Y".

Få generationer har varit så omtalade som de unga 80- och 90-talisterna som nu träder in på arbetsmarknaden. De flesta verkar ense om en sak – att de kommer att ställa stora krav på ledarskapet. Eftersom generation Y är "kompetens i ny förpackning".

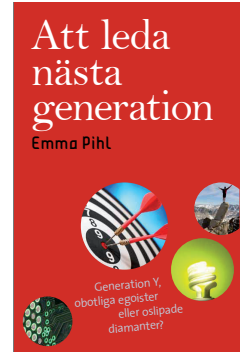
Ifrågasättande och med självklara förväntningar på att bli sedda som individer, har de även krav på att få utvecklas i sina arbetsuppgifter, annars söker de sig vidare, slår Emma Phil fast.

Om den teknikintresserade generation Y sägs bland annat att de alltid är 1,7 sekunder från svaret som de googlar, att de kräver feedback, har dåligt tålamod, är illojala och har höga förväntningar på snabb karriär.

Att de även kommer att vara en stor tillgång för organisationen, råder ingen tvekan om. Trivs de på sin arbetsplats betraktar de jobbet som en förlängning av sitt eget varumärke och blir på det viset bra ambassadörer. Men de kan bli en prövning för chefen eftersom det kräver transparant ledarskap. För att känna sig motiverade vill de ha total insyn i arbetsprocessen.

– De har stor potential och kan skapa stor lönsamhet. Får de rätt ledning och utmaningar blir de också lojala och kan bidra till stora vinster för organisationen, säger Emma Phil.

Läs mer på www.fastigo.se



Chefen och 80-talisterna

Två tredjedelar av Sveriges 80-talister anser att det är viktigt att göra karriär under sitt arbetsliv. Dock är endast hälften av Sveriges chefer medvetna om detta. De unga är däremot inte särskilt intresserade av att bli chefer. Hälften av de unga säger att de inte har något behov av att bli chefer under sin karriär. Det visar av en undersökning som Kompetensgalan gjort tillsammans med Kairos Future.

På frågan om vad som är viktigt för de unga för att ha en lyckad karriär tror cheferna att arbete utomlands och att prova på många olika jobb är bland det viktigaste för de unga. När de unga tillfrågas tycker de däremot att möjligheten att bli specialist eller expert är mycket viktigare. När det gäller vikten av hög lön och kontinuerlig personlig utveckling är cheferna och de unga dock överens.

Enligt drygt hälften av cheferna är de unga mindre villiga att göra privata uppoffringar då det krävs i arbetet. Och endast 40 procent av de unga känner lojalitet mot sina arbetsgivare. Hela 34 procent kan tänka sig att byta jobb under det kommande halvåret.

Pressmeddelande