

Umoderne bedrifter blir tapere i rekrutteringskampen

Europe 2020 er EUs overordnede vekststrategi for de neste 10 årene. Målet er at 40 prosent av innbyggerne i EU skal ha høyere utdanning og at mindre enn 10 prosent av elevene faller ut av europeiske skoler. EU konkluderer altså med at høy kompetanse er oppskriften for framtidig vekst. Dessuten konkluderer EU med at flere kvinner må komme ut i arbeidslivet, særlig siden det er i denne gruppen tallet på dem som tar høyere utdanning stiger mest.

64 prosent av alle som tar høyere utdanning i Norge i dag er kvinner. Norge har et av de mest likestilte arbeidsliv i verden, men det er også svært segregert. Norske jenter velger i stor grad tradisjonelle kvinneyrker, mens guttene velger tradisjonelle mannsyrker. Dette til tross for at ROSE-studien, som ser på ungdommers valg rundt i verden, viser at norsk ungdom selv mener de har mange muligheter når det gjelder å velge en framtidig identitet. For, – den samme studien viser nemlig at ungdommer ikke velger et yrke, – de velger en identitet.

Dette er mekanismer som bedrifter på jakt etter kompetanse og framtidens medarbeidere må forstå og tilpasse seg. Den nye generasjonen arbeidstakere er samfunnsengasjerte mennesker med vilje og evne til å bidra for å realisere bedriftens mål, dersom dette harmonerer med deres eget verdigrunnlag. Samtidig har denne gruppen ganske andre forventninger til arbeidslivet enn tidligere generasjoner. Når vi også ser at mange som sitter i posisjon til å rekruttere disse unge menneskene, selv tilhører den etablerte arbeidstakergenerasjonen, ser vi hvilken tydelig utfordring dette kan gi.

■ SYNSPUNKT



**Emma Østerbø, NCE
og Anne Grethe
Syversen, HIG:**

Norge har et av de mest likestilte arbeidsliv i verden, men det er også svært segregert.

De bedrifter som ikke lykkes med å framstå som attraktive arbeidsplasser og som ikke stiller opp med verdiset, strategier og rollemodeller som dagens ungdom kan identifisere seg med, vil bli tapere når det gjelder rekruttering av den kompetansen som mange bransjer så sært trenger.

De bedrifter som ikke greier å atrahere kvinner vil også slite tungt. For det første så har de bare 36 prosent av de unge med høyere utdanning som rekrutteringsbase (altså menn). Dessuten vil de møte hard konkurranse om denne gruppen. Disse bedriftene vil raskt kunne bli sett på som umoderne.

Det å rekruttere nye medarbeidere som likner mye på dagens kjønns- og alderssammensetning, vil kunne medføre fortsatt relativt uniforme organisasjoner i bedriftene, noe som vil kunne virke hemmende på innovasjon og nytenking.

Vi mener oppskriften for å rekruttere og beholde denne viktige kompetansen og sikre framtidig vekst i bedriftene, vil være modernisering i tilrettelegging av arbeidet. Enda større tilpasning til den nye tidens krav til

likestilling, fleksibilitet, selvrealisering og mulighet til å kombinere jobb og familieliv er faktorer som sannsynligvis vil settes høyt.

I de fleste konkurranseutsatte bransjer vil det være arbeidssøkers marked og det er opp til bedriftene å gjøre seg attraktive. Vi tror at en viktig faktor til å lykkes med dette er å tilrettelegge for at hver enkelt medarbeider skal kunne trives best mulig på jobb og dermed kunne yte sitt ytterste for bedriften. Det må bli akseptert å kunne tilby individuelt tilpassede løsninger til sine arbeidstakere, – uansett kjønn, uten at det oppstår misunnelse og sjalusi som hemmer medarbeidere som ønsker å arbeide hardt for å nå sine mål. For det er ikke tvil om at framtidens medarbeidere, –også kvinner, motiveres av å nå både egne og bedriftens mål.

Industribedriftene i NCE Raufoss tar nå grep for å tilpasse seg den nye tiden, og det jobbes med en ny strategi som vil bidra til å modernisere medlemsbedriftene. At industrien i Gjøvik-Raufoss-Toten-regionen nå tar grep er svært spennende og positivt for hele regionen.