

# Gen Z & det stora kompetensgapet

SÅ NÅR, BEHÅLLER OCH UTVECKLAR DU INTERNETGENERATIONEN



## Inledning

Uniflex Rekryteringsrapport

# Har du en konkurrensfördel – eller har du en utmaning?

Rekryteringsrapporten 2024 sätter fingret på en av våra största gemensamma utmaningar – det stora kompetensgapet. Majoriteten, 84 procent, av de tillfrågade cheferna i årets rapport upplever att den största utmaningen i rekryteringsprocessen är att hitta rätt kandidater. Som ett av Sveriges största rekryterings- och bemanningsföretag, är det en bild vi känner igen.

Denna bild bekräftas också av Svenskt Näringslivs rekryteringsenkät, där 7 av 10 företag anger att de har svårt att rekrytera rätt kompetens\*. Bland rollerna som pekas ut som särskilt efterfrågade märks CNC-operatörer, svetsare, service- och automationstekniker\*\*.

Samtidigt befinner vi oss i en arbetslöshet på strax över 8 procent. En arbetslöshet där svenskar under 30 år är överrepresenterade. I denna grupp hittar vi Generation Z (1995–2012).

Att nå de drygt 1,8 miljoner unga svenskarna mellan 15 och 29 år är avgörande för att täta kompetensgapet på arbetsmarknaden. Vissa redan etablerade, andra på väg ut i arbetslivet. Gemensamt för många av dem är att de saknar kompetensen du som chef och hr-ansvarig behöver för att ställa om till en arbetsmarknad där automation, digitalisering och AI tar alltmer plats.

Den som mest framgångsrikt rekryterar och kompetensutvecklar Generation Z får en stor konkurrensfördel – det ser vi bevis på varje dag.

I Rekryteringsrapporten 2024 delar vi med oss av våra insikter kring Gen Z och hur du som chef och företagare kan arbeta proaktivt för att täta det stora kompetensgapet. Detta är inget du eller någon annan kan lösa på egen hand. Men tillsammans kan vi göra skillnad.

**Jonas Nilsson, VD, Uniflex.**

”Den som mest framgångsrikt rekryterar och kompetensutvecklar Generation Z får en stor konkurrensfördel – det ser vi bevis på varje dag.”

*Jonas Nilsson, VD, Uniflex*

\*Svenskt Näringsliv, rekryteringsenkäten 2023/2024, sida 4

\*\*Svenskt Näringsliv, rekryteringsenkäten 2023/2024, sida 21

## Innehåll

Uniflex Rekryteringsrapport



## Om undersökningen

Undersökningen har genomförts av Novus på uppdrag av Uniflex och Pion Group med syfte att förstå och skapa insikter genom att kartlägga kandidater och chefers inställning och upplevelse av rekryteringsprocessen. I den här versionen av rekryteringsrapporten har vi valt att helt fokusera på kandidaternas behov, med tonvikt på Generation Z.

### Antal genomförda intervjuer:

**Kandidater:** 1 041 svar

**Fältperiod:** 5 – 18 januari 2024

Insamlingen av svar är genomförd via webb-intervjuer i Novus slumpmässigt rekryterade Sverigepanel. Detta garanterar representativa resultat och innebär att resultaten är generaliserbara till den aktuella målpopulationen.

## Felmarginal

Felmarginal är ett mått på osäkerheten i ett resultat. Felmarginalens storlek baseras på antal intervjuer hur stor andel som har svarat. Nedan exempel på felmarginaller vid olika utfall i undersökningen:

**Vid 1 000 intervjuer:**

**Vid utfall 20/80:** +/- 2,5 %

**Vid utfall 50/50:** +/- 3,1 %

# INNEHÅLL

## KAPITEL 1

Att rekrytera en Digital native.

## KAPITEL 2

Att behålla en Slasher.

## KAPITEL 3

Att kompetensutveckla en Gamer.

## SAMMANFATTNING

3 insikter som hjälper dig täta kompetensgapet.



## Om Uniflex

Uniflex Rekryteringsrapport



# Vi tror på tillsammans

Uniflex kombinerar det stora bolagets trygghet med det lokala kontorets kännedom. I över 20 år har vi hjälpt koncernchefer, bolagschefer, hr-chefer, platschefer och entreprenörer från Malmö till Umeå med bemanning och rekrytering av produktionsnära tjänstemän, kontorspersonal och arbetare.

Med en av Sveriges största kandidatbanker hjälper vi hundratals framtida kollegor att hitta rätt roll för sin kompetens inom logistik, industri, bygg, kontor, försäljning, el & tele – varje vecka. Alltid med ett engagemang och en omsorg lika påtaglig som den orange vi bär med stolthet.

Som en del av Pion Group delar vi vision med våra systerföretag Qrios, Poolia och ROI: A world where people matter – Powered by tech. Det ger oss en gemensam styrka som inte bara innebär stabilitet, utan också tillgång till framtidens innovativa rekryteringslösningar. Ett samarbete som du tjänar på. Därför tror vi på tillsammans.

## Ledande inom bemanning och rekrytering

Uniflex är ett av Sveriges ledande bemannings- och rekryteringsföretag och finns i Sverige, Norge och Finland.

I Sverige är vi drygt 3 000 anställda och finns på ett 40-tal orter.

## Kapitel 1

Uniflex Rekryteringsrapport



# Att rekrytera en Digital Native.

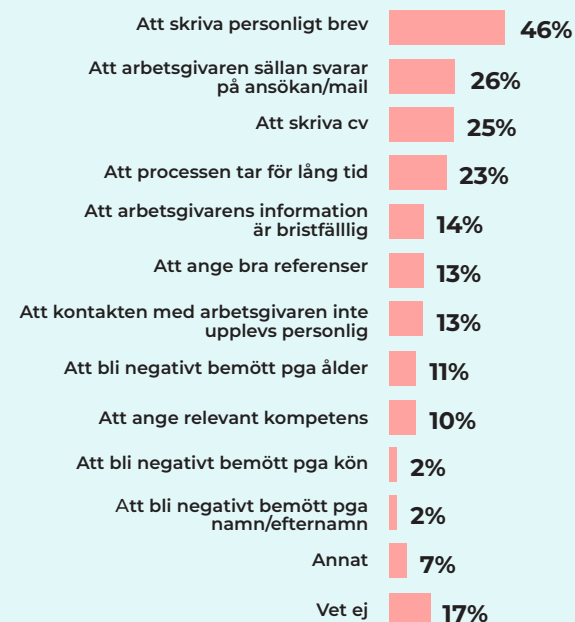
En stor osäkerhet präglar rekryteringsprocessen – från både arbetstagarens och arbetsgivarens sida.

Hur ser den yngre generationens förväntningar på en framgångsrik rekryteringsprocess ut år 2024?

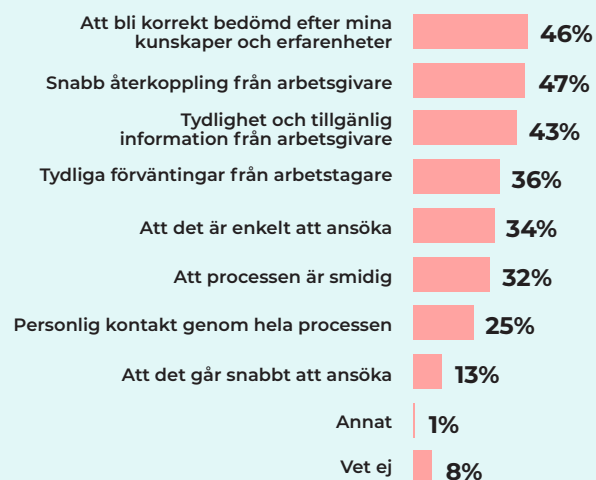
## Kapitel 1:2

Uniflex Rekryteringsrapport

Vad av följande upplever du som jobbigast i rekryteringsprocessen när du ska söka eller har sökt ett nytt jobb? Fler svar möjligt.



Vad av följande är viktigast för dig i rekryteringsprocessen när du ska söka eller har sökt ett nytt jobb? Fler svar möjligt.



”Vi ser ett tydligt skifte i rekryteringen av Generation Z. Företag som fäster mindre vikt vid traditionella rekryteringsrutiner och mer vikt vid personliga egenskaper får redan nu fördelar.

Det här är en nyfiken generation, van vid högt förändringstempo och i många avseende som gjord för kompetensutveckling på arbetsplatsen.

Som rekryterande chef lönar det sig att våga gå utanför den gängse mallen om hur en rekryteringsprocess ska gå till. Kanske är det inte längre erfarenhet och formuleringsförmåga som leder till de bästa kandidaterna?

Den gamla klyschan ”Hire for potential har sällan varit mer sann.”

*Sofie Cardegren, affärsområdeschef,  
Uniflex Sundsvall*

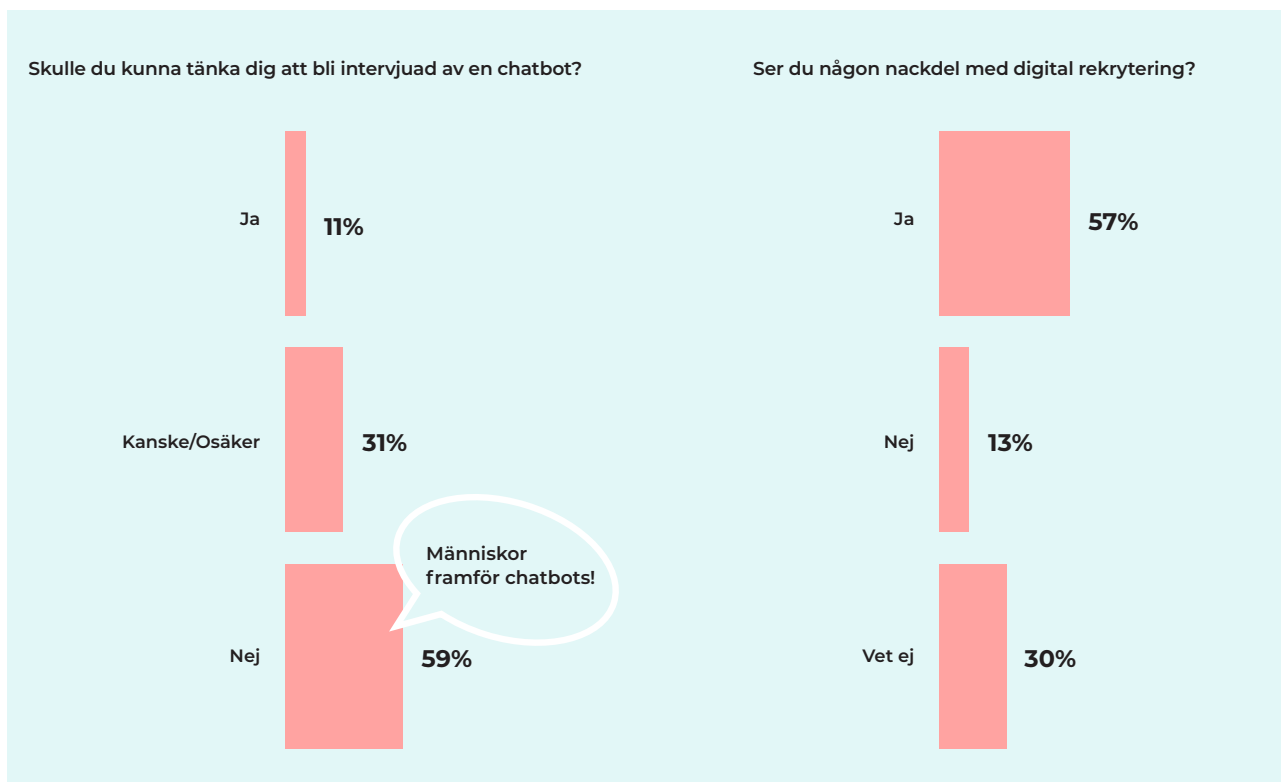
## Den osäkra generationen

Osäkerheten går som en röd tråd genom hela rekryteringsprocessen. I alla fall om du frågar Generation Z. 59 procent av 18–29 åringarna i undersökningen tycker ”att skriva personligt brev” är mest utmanande. 26 procent av dem upplever en besvärande osäkerhet i att arbetsgivaren sällan svarar eller återkopplar på ansökan.

Samtidigt sticker den yngre åldersgruppen ut i önskan om snabb och tydlig information genom hela ansökningsprocessen. En koppling till den upplevda osäkerheten?

## Kapitel 1:3

Uniflex Rekryteringsrapport



”Gen Z är uppväxta i en högkonjunktur och ett medielandskap som präglas av hög transparens. De är vana vid ett relativt överflöd där känslan tillåts styra val av både fritidsaktiviteter och sysselsättning. Samtidigt är man medveten om det digitala mediets begränsningar.

Vi ser att våra kandidater i den här generationen lyssnar på sin magkänsla och vill få den bekräftad.

Som arbetsgivare kan du möta detta genom att se rekryteringsprocessen i två faser. Inled digitalt för att begränsa urvalet och spara tid, avsluta traditionellt med fysiska möten som präglas av öppenhet och transparens för att möta målgruppens behov av tydlighet och bekräftelse.”

*Jacob Couchér Stridh, konsultchef,  
Uniflex Vetlanda*

## Digital natives, inte digital recruits

Hela 67 procent av de tillfrågade i åldersgruppen 18–29 år ser nackdelar med digital rekrytering. Som de största nackdelarna anges ”mindre personlig kontakt” och ”större utrymme för missförstånd”. Ett på förhand oväntat besked av en generation uppväxta med internet och som därför fått epitetet Digital natives.

Samtidigt är det inte helt oväntat, med tanke på generationens övriga preferenser och övergripande karaktärsdrag, där förmågan att gå på magkänsla och behovet av tydlighet sticker ut.

## Kapitel 2

Uniflex Rekryteringsrapport



# Att behålla en Slasher.

Behovet av utveckling av medarbetare på arbetsplatsen har ökat i takt med digitaliseringen. Det som förut var en bisak har blivit en central del i att behålla och förvalta kompetens.

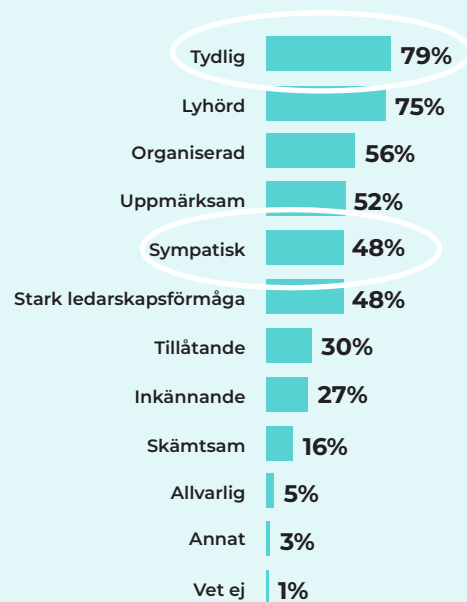
Hur behåller och utvecklar vi en yngre mångsysslare med stort frihetsbehov?



## Kapitel 2:2

Uniflex Rekryteringsrapport

Vilka av följande egenskaper anser du är viktigast hos en chef? Fler svar möjligt.



Om nej, vad är anledningarna att du inte trivs på din arbetsplats idag?



”Det ställs betydligt högre krav på chefer idag än för bara 5 år sedan. Lika självklart som Gen Z behöver matcha sin kompetens mot marknads behov, behöver du som chef matcha din kompetens mot kandidaternas behov.

Detta är en generation vana vid ständig bekräftelse och uppmuntran, fostrande i en miljö där tydlighet, transparens och direkt feedback präglar deras förväntningar även på arbetsplatsen. I vår roll som rekryterare och förändringsmakare ser vi det här skiftet i realtid – både när det fungerar och när det fallerar.

I grund och botten handlar det om att ha en tydlig och aktiv plan som levandegör möjligheterna för din medarbetare, både löne- och utvecklingsmässigt. En plan som visar att du satsar och investerar i hans framtid på företaget. Då ökar incitamenten för att stanna.”

*Liselotte Wahlgren, HR-partner, Uniflex*

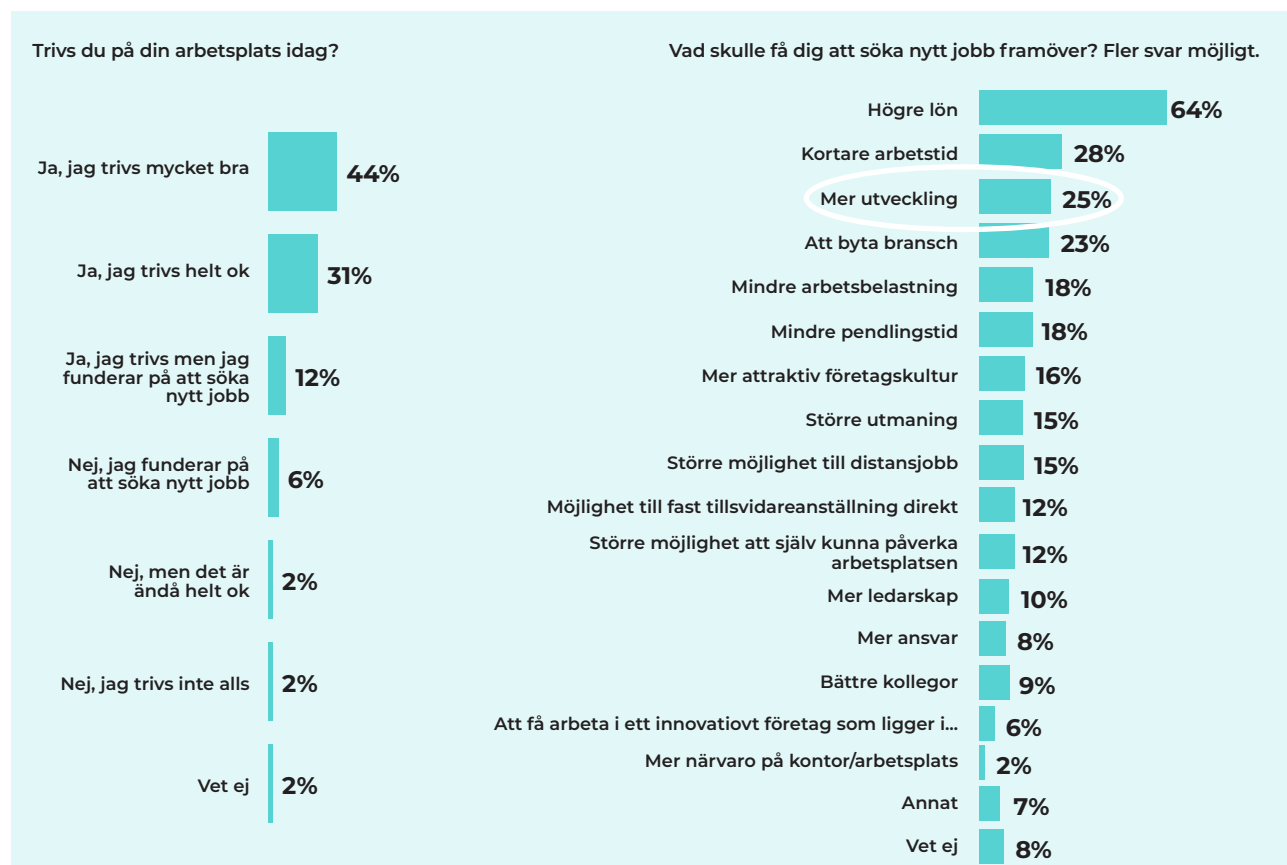
## Drömchefen? Stora öron och bestämda förväntningar

Vad utmärker en bra chef? Tydlighet och lyhördhet. Med uppmärksamhet och stark ledarskapsförmåga som särskilt utmärkande svar hos åldersgruppen 18–29 år. Samtidigt är missnöje med chef och ledning de två främsta orsakerna till att man inte trivs på sin nuvarande arbetsplats.

Resultatet är tydligt: en bra chef – som Gen Z definierar hen – är en avgörande nyckel för att framgångsrikt rekrytera och behålla rätt kompetens.

## Kapitel 2:3

Uniflex Rekryteringsrapport



## Belöning trumfar trygghet

Bekräftelse och uppmuntran går som en röd tråd genom hela Generation Z:s förhållande till arbetsmarknaden. Rekryteringsrapporten 2024 visar tydligt att just kompetensutveckling är starkt kopplad till viljan att stanna eller byta arbetsplats.

Det visar också att majoriteten trivs bra eller helt ok på sin arbetsplats, men av de 18 procent som funderar på att söka nytt jobb, anger de flesta bristande kompetensutveckling som skäl. Samtidigt sticker den yngre målgruppen ut, med lön som drivande faktor för att söka sig vidare. För en generation uppväxt i högkonjunktur slår större belöningar och större bekräftelse högre än behovet av trygghet.

”Att fylla kompetensgapet kräver samordnade insatser från stat, kommun, region och näringsliv. Samtidigt kan du som arbetsgivare själv ta steg i rätt riktning.

Gemensamt för de som arbetar framgångsrikt med sin kompetensförsörjning är en hög proaktivitet och ett tätt samarbete med lokala utbildningsmyndigheter, till exempel TeknikCollege.

Det gäller att arbeta på kort och lång sikt – dels genom att säkerställa att utbildningarna matchar det lokala kompetensbehovet, dels genom ett ökat fokus på interna utbildningar. Proaktivitet gör stor skillnad.”

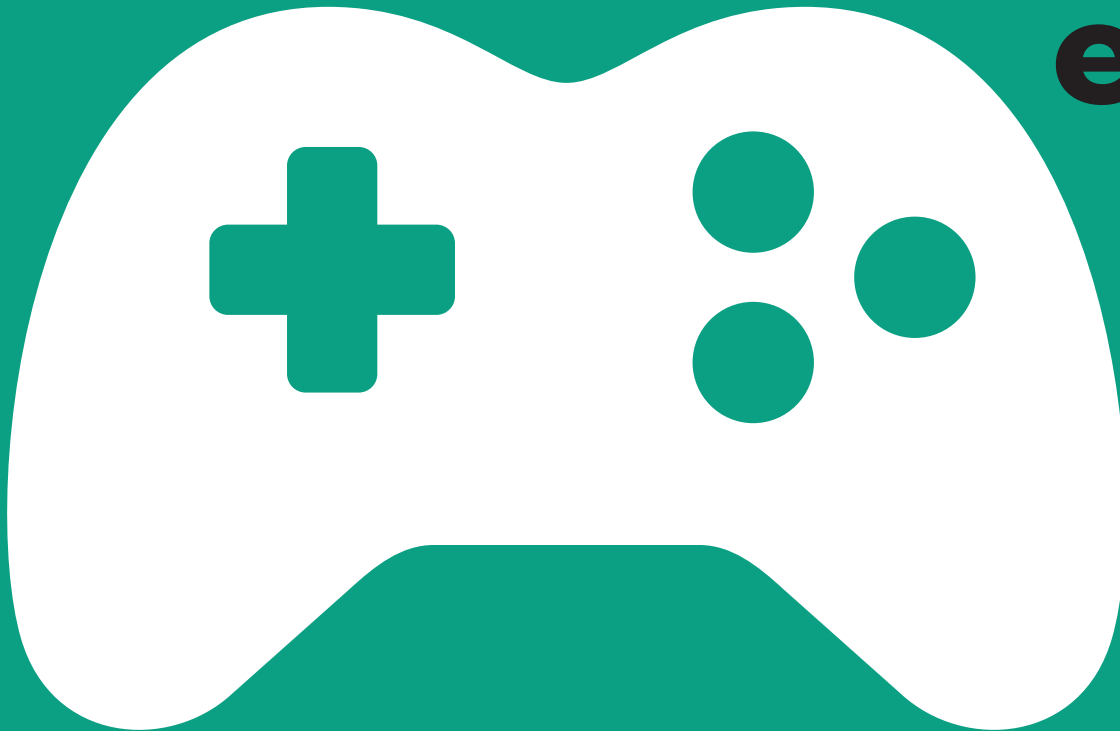
**Mathias Nordlöf, marknadsområdeschef, Uniflex**

### Vad är en Slasher?

Lagerarbetare/Fotograf/Naturguide – har du hört talas om "Slashers"? Namngivna efter "Slash"-tecknet som avdelar sysselsättningarna, är Slashers en perfekt beskrivning av Generation Z:s mångsyssleri och förändringsbenägenhet.

De flesta ser inga som helst problem att kombinera sitt yrke med en egen firma eller alternativ karriär inom ett helt annat område. Detta påverkar i allra högsta grad hur Gen Z på arbete, där fokus på upplevelser och frihet slår högre än status och spikrak karriärstege.

# Att kompetensutveckla en Gamer.



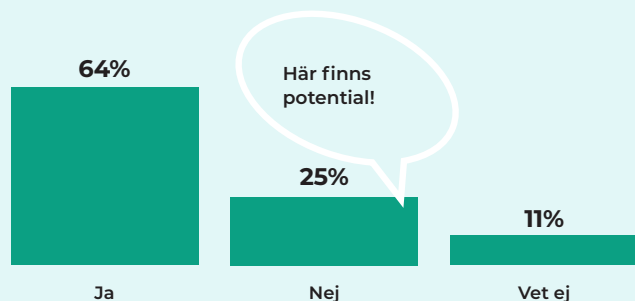
Kompetensutveckling på arbetsplatsen är avgörande för en tryggad kompetensförsörjning.

Men vilka är nycklarna till att utveckla och utbilda en generation uppväxt med spelvärldens tydliga struktur, snabba bekräftelse och rikliga belöningar?

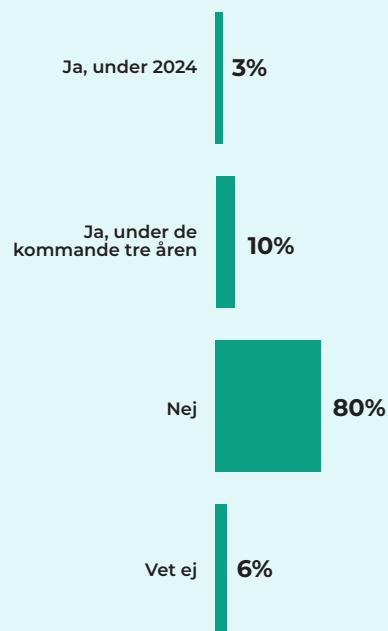
## Kapitel 3:2

Uniflex Rekryteringsrapport

Tycker du att du får den kompetensutveckling som krävs för att du ska kunna utföra ditt arbete på bästa sätt?



Är du orolig att förlora ditt jobb under de kommande åren?



## Det har blivit dags att levla upp

De flesta av respondenterna i Rekryteringsrapporten 2024 upplever att de får den kompetensutveckling som krävs för att kunna utföra sitt arbete på bästa sätt. 1 av 4 upplever det inte. Över hälften av de som upplever en kompetensbrist funderar följaktligen också på att söka nytt jobb.

Brist på kompetensutveckling är även en stor anledning hos dem som anger att de är oroliga över att förlora jobbet de kommande tre åren. Faktum är att 1 av 10 inte ens vet inte om de får den kompetensutveckling som krävs eller inte. Mest osäkra kring sin kompetens? De yngre.

"Vet du hur ditt kompetensbehov ser ut om 2 år? Om 5 år? Har du en plan för hur din personal kan möta behovet? Alldeles för få svarar ja på de här frågorna. Och detta är ledningsfrågor – eftersom det handlar om något som på sikt är affärskritiskt.

Vi förespråkar scenarioplanering som ett av de bästa verktygen för att säkra din kompetensförsörjning. Genom kvalificerade bedömningar om ert framtida kompetensbehov kan du redan nu sondera – och planera för – utvecklingspotentialen hos dina medarbetare. Detta ger en välbehövlig riktning för den yngre generation som är vana vid tydlighet, bekräftelse och ständig utveckling.

Det skapar också större incitament att stanna kvar på arbetsplatsen. En utbildning vartannat år räcker inte längre – det har blivit dags att levla upp."

Sara Edelöf, vice VD, Uniflex

### Hur kan du planera för det okända?

Scenarioplanering är en metod för att på ett strategiskt sätt planera för framtiden. Det handlar inte om gissningslekar, utan om att på ett strategiskt sätt arbeta fram ett antal troliga scenarion, som du i sin tur kan planera för. Detta ökar din förmåga att agera på oväntade händelser.



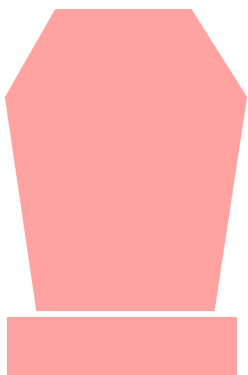
# 3 insikter som hjälper dig täta kompetensgapet.

Med över 20 års erfarenhet av bemanning och rekrytering inom logistik, industri, el & tele och administration har vi sett förändringen på nära håll. Hur hjulen snurrar allt snabbare – hur gamla roller förändras, försvinner och ersätts av helt nya yrken.

Som en del av arbetsmarknaden har vi också sett vilka egenskaper som får företag att växa under de här förutsättningarna. Egenskaper som kan hjälpa dig att stå bättre rustad. Vi har sammanställt 3 insikter och åtgärder som hjälper dig att möta utmaningarna.

## Sammanfattning

Uniflex Rekryteringsrapport



### 1. Platsannonserna är döda

Det är dags att arbeta aktivt med din rekrytering.

Tiden då en platsannons löste alla dina problem är förbi. Vi ser att de företag som arbetar aktivt med sin rekrytering attraherar både fler och bättre lämpade kandidater. För lokalt förankrade företag är nätverk och närhet till relevanta utbildningar en nyckel. För nationella spelare är ett målmedvetet Employer Branding-arbete något som betalar på både lång och kort sikt. Oavsett var du börjar, se till att börja direkt.

#### Gamification

*Gamification är ett begrepp i vilken speldesign används för att göra vanliga uppgifter roligare och mer motiverande. Till exempel genom att lägga till spelaspekter, som poäng och belöningar, i icke-spelsammanhang för att öka engagemang och uppmuntra önskat beteende.*



### 2. Ärlighet varar längst

Öka transparensen i organisationen.

I Rekryteringsrapporten 2024 adresserar vi frågor vi möts av varje dag ute hos våra partners. Och intresset för hur du som arbetsgivare kan attrahera och behålla Gen Z är ett av de absolut största samtalsämnen just nu.

De arbetsgivare som lyckas allra bäst med sin rekrytering i målgruppen är företag med en tydlig identitet och en hög transparens. För att möta den yngre generationens krav på tydlighet krävs att du vet vem du är och att du vågar visa det.

Fundera över vilka som är dina viktigaste personal- och policyfrågor och om detta framgår i er nuvarande marknadsföring. Otydligt? Lyft det på nästa ledningsmöte.



### 3. Levla upp för framtiden

Scenarioplanera för att stå bättre rustad.

Innan coronapandemin var scenarioplanering en angelägenhet för de mest hängiva. Efter pandemins oförutsägbarhet har intresset exploderat. Med AI och en orolig omvärld som extra topping på en redan matig digitaliserings- och förändringsresa för svensk industri har metoden blivit ovärderlig.

Genom att ta fram och planera för ett antal troliga scenarion får du olika riktningar att planera din verksamhet efter. Du får också en tydligare plan – vilket hjälper dig att möta bekräftelse- och utbildningsbehovet hos dina yngre medarbetare, alla vana vid levla upp med snabb feedback och snabb utveckling. Har du råd att låta bli? Troligen inte.





# Vill du **veta mer?** **Jag berättar gärna!**

Vi älskar att prata utmaningar, utveckling och konkreta lösningar. Vi gör det varje dag, tillsammans med våra kunder och partners på något av våra 40 kontor runt om i landet.

Det innebär att vi redan känner till dina lokala förutsättningar, oavsett om du befinner dig på höglandet i Nässjö eller i bruset i Stockholms innerstad. Vill du veta mer vad Rekryteringsrapporten 2024 innebär för dig och hur du kan ta insikterna vidare?

Kontakta mig, så berättar jag mer!  
[sandra.ekman@uniflex.se](mailto:sandra.ekman@uniflex.se)

**Sandra Ekman, senior affärsområdeschef och årets rekryterare 2024**

Kontakta mig, så berättar jag mer!



”Vi älskar att prata utmaningar, utveckling och konkreta lösningar. Vi gör det varje dag, tillsammans med våra kunder och partners på något av våra 40 kontor runt om i landet.”

*Sandra Ekman, senior affärsområdeschef och årets rekryterare 2024.*