

Young Professional Attraction Index 2021

Dette gjør deg til en attraktiv arbeidsgiver

YPAI rapport 2 av 2



YPAI 2021

Årets utgave av Young Professional Attraction Index (YPAI) består av to ulike rapporter. Mens den første rapporten gir en oversikt over de mest populære arbeidsgiverne i Norge, ifølge young professionals, gir denne innsikt i hvilke egenskaper de anser som viktigst når de skal velge arbeidsgiver.

YPAI 2021 består av to rapporter:



YPAI 2

Dette gjør deg til en attraktiv arbeidsgiver

Hvordan attrahere, rekruttere og utvikle young professionals. De har svart på spørsmålet: *Hvilke egenskaper er viktigst for deg når du skal velge arbeidsgiver?*



YPAI 1

De mest attraktive arbeidsgiverne

De mest attraktive arbeidsgiverne, ifølge young professionals. De har svart på spørsmålet: *Hvilke arbeidsgivere ville du helst jobbet for, og hvorfor?*

Covid-19

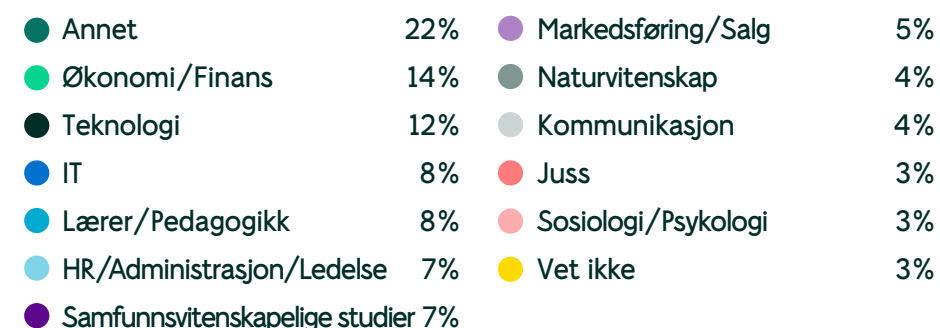
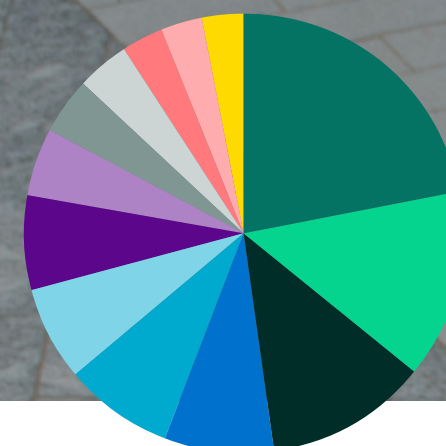
Svarene ble samlet inn under Covid-19-pandemien. Det betyr at resultatene indikerer hva målgruppen har sett etter under den nåværende situasjonen, og gir en indikasjon på hva som vil være viktig i fremtiden.

Dette er YPAI

Young Professional Attraction Index (YPAI) er til for å hjelpe arbeidsgivere som deg med å forstå hva morgendagens arbeidstakere, young professionals, anser som viktigst ved valg av arbeidsgiver. Innsikten fra YPAI har som mål å gi en dypere forståelse for hvordan du kan attrahere, rekruttere og utvikle young professionals. Denne undersøkelsen har blitt gjennomført seks år på rad av rekruttering- og bemanningsselskapet Academic Work i tett samarbeid med Kantar TNS.

1 790
Totalt

62% **38%**
Kvinner Menn



Klikk [her](#) for å lære mer om undersøkelsen, lese årets rapport og alle tidligere YPAI-rapporter.

YPAI 2021 – bakgrunnen

Dette har vært et år uten like. I Academic Work definerer vi young professionals som studenter eller nyutdannede som er i de første fem årene av sin karriere. På grunn av COVID-19 pandemien har de som uteksaminerte i 2020 befunnet seg i en situasjon som har vært av de mest krevende i moderne tid.



De som fullførte studiene sommeren 2020 gjorde det på en uvanlig måte. Oppgaver og forelesninger ble flyttet fra lesesalen til digitalt, og avgangs-seremonier ble avlyst eller utsatt, og vitnemålet ble sendt i posten.

«At man finner løsninger som er praktiske og fleksible ift. livssituasjon. Mulighet for hjemmekontor ved behov og respekt for familieliv.»

Kvinne, 36, ansatt

Intervjuer ble holdt digitalt, kontrakter signert og nye bærbare datamaskiner og mobiltelefoner ble sendt hjem til de nye ansatte med budbil. Mange begynte sin første virkelige jobb etter studiene uten å ha møtt sin nye sjef personlig – og noen har enda ikke fått møte sjefen sin.

Etter hvert som vaksinasjonshastigheten stiger og restriksjonene lettes over hele Europa, er det fristende å se på pandemien som noe forbigående og at ting fort går «tilbake til det normale» – men på mange måter vil ting aldri bli normalt igjen.

Vi vet ennå ikke i hvilken grad den har gjort det, men pandemien har endret måten vi jobber på. Restriksjonene som ble pålagt av myndighetene rundt om i verden endret regelverket med hjemmekontor, og young professionals måtte kommunisere og bygge relasjoner digitalt da de tok sine første skritt i karrieren.

Jobbrelaterte reiser har sunket betraktelig, og folk har fort blitt vant til friheten og fleksibiliteten ved å jobbe hjemmefra. Noen vil måtte returnere til kontoret, mens for andre eksisterer nesten ikke kontoret lenger. Mange setter pris på stillheten og freden man får av å kunne jobbe hjemmefra, mens andre savner miljøet på arbeidsplassen og de daglige interaksjonene der nettverk blir bygget og gode ideer tar form.

Alle disse elementene gjenspeiles i YPAI 2021, og tilbakemeldingen har vært klar. Det er ingen tvil om hva young professionals verdsetter mest når det kommer til valg av arbeidsgiver, og selskapene som kan krysse av disse boksene kan velge blant de mest dynamiske talentene i dagens arbeidsmarked.

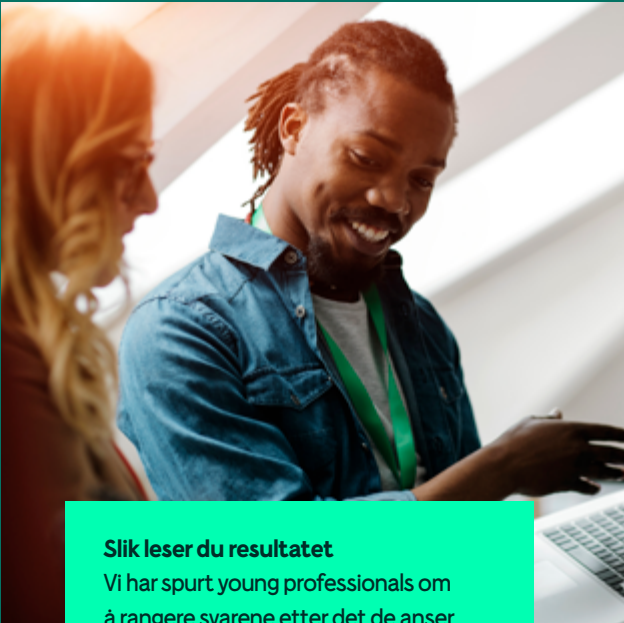


De viktigste egenskapene ved valg av arbeidsgiver

Arbeidsmarkedet er kandidatenes marked, og de vet det. De velger ikke bare hvor de skal jobbe, men også hva de skal studere og dermed hvilke ferdigheter de ønsker å bidra med på arbeidsmarkedet.

En studie utført av McKinsey Global Institutes¹ viser at mer enn 375 millioner mennesker over verden vil være nødt til å bytte karriere eller lære nye ferdigheter innen 2030. Det globale forskningsselskapet Gartner² forutser at mangelen på ferdigheter mange arbeidsgivere opplever allerede nå, vil bli enda mer betydelig i kommende år.

Med andre ord vil arbeidsmarkedet gjennomgå et skifte det neste tiåret, og konkurransen om de riktige personene med den rette kompetansen vil bli større. Det kommer til å bli tøft, men der er noen verktøy man kan ta i bruk for å bli en mer attraktiv arbeidsgiver, slik at man kan attrahere de riktige personene. Et godt første skritt er å få kunnskap om hva morgendagens arbeidstakere ser etter når de skal velge sin fremtidige arbeidsgiver.



Slik leser du resultatet

Vi har spurt young professionals om å rangere svarene etter det de anser som viktigst. Totalen viser prosentandelen av respondentene som mener svaret er viktig, uavhengig av prioritet. Første-håndvalg er alternativet de velger først ut av alle utvalgte svar.

¹ Kilde: [McKinsey Global Institutes](#)

² Kilde: [Gartner](#)

Førstehåndvalg

28%

Gode kolleger og et godt arbeidsmiljø

15%

Karriere- og utviklingsmuligheter

13%

Arbeidsoppgavenes karakter og utforming

Her er de 10 viktigste egenskapene for young professionals når de velger arbeidsgiver

	Total
1. Gode kolleger og et godt arbeidsmiljø	78%
2. Lønn og insentiver	60%
3. Karriere- og utviklingsmuligheter	54%
4. Arbeidsoppgavenes karakter og utforming	50%
5. Godt lederskap og gode sjefer	49%
6. Arbeidssted (geografisk beliggenhet)	47%
7. Fleksibilitet og «work-life balance»	43%
8. Et sterkt fagmiljø	35%
9. Ligestilling, mangfold og bærekraft (CSR)	29%
10. Selskapets rykte og omdømme	25%

Trender og konklusjoner

Vi vet at det kan være utfordrende å identifisere hvilke tiltak du skal presentere til resten av organisasjonen. Vi har derfor samlet de viktigste trendene og konklusjonen fra denne delen av YPAI 2021. Her er fem ting å merke seg om egenskapene på topplisten.

01

Gode kolleger og et godt arbeidsmiljø

Av alle egenskapene som er oppgitt i årets undersøkelse, er dette den viktigste egenskapen for young professionals i Norge. Hele 78 prosent rangerte den som viktig, der 83 prosent av de var kvinnelige respondenter. Tidligere år har vi betraktet dette som en fysisk og sosial egenskap – viktigheten av menneskene du møter hver dag og stedet du tilbringer arbeidstiden din. Det har endret seg fra å være noe fysisk til å bli mer virtuelt. Selv om stedet man tilbringer tiden sin i økende grad har vært sitt eget hjem, forblir egenskapen fortsatt veldig viktig for young professionals. Uansett om vi sitter ved siden av dem eller hundrevis av kilometer fra hverandre, er kolleger fortsatt kolleger, og vi må fortsatt samarbeide med dem for å få jobben gjort. Hele 7 av 10 respondenter i Norge understreket hvor viktig denne egenskapen er for dem.



«At kollegaer er hyggelige og åpne for samarbeid. At man kan hjelpe hverandre når det trengs.»

Young professional om gode kolleger og et godt arbeidsmiljø

02

Lønn og insentiver

Kanskje det er et tegn på den usikre tiden vi er i, men lønn og insentiver er en egen-skap som har blitt mer og mer viktig i løpet av det siste året. Young professionals ønsker at arbeidet deres skal verdsettes, og at verdien skal gjenspeiles i den samlede pakken med fordeler de mottar. Noen egenskaper har blitt begrenset på grunn av pandemien – i noen tilfeller er det ikke lenger mulig eller ønskelig med en internasjonal karriere. Fokuset har derfor flyttet seg til mer grunnleggende saker som konkurransedyktige lønninger, helsetjenester, treningstilbud, firmabil, hjemmekontor, og mer.

Young professionals ønsker tidlig i rekrutteringsprosessen å vite hva lønnsnivået er, og de vil at det skal være konkurransedyktig. Dette indikerer at bedrifter som ønsker å attrahere young professionals må være veldig klar over hva markedsprisene er.

Få ønsker å sette seg selv i en situasjon der de går gjennom en rekrutteringsprosess, bare for å oppdage at pakken som tilbys ikke er i nærheten av det de forventet.

«Det er viktig at man kjenner sin egen verdi på arbeidsmarkedet, og at man får lønn deretter.»

Young professional om lønn og insentiver



03

Karriere- og utviklingsmuligheter

Denne egenskapen forblir viktig for young professionals, spesielt for de innen finans. De vil vite at de har muligheten til å fortsette å vokse og utvikle seg, og at det foreligger en klar og åpen karrierevei for dem. Nyutdannede young professionals er klar over behovet for oppdaterte ferdigheter, og leter etter arbeidsgivere som er villige til å investere i videreutdanning.

04

Arbeidsoppgavenes karakter og utforming

Interessante og varierte oppgaver scorer fortsatt høyt på listen blant young professionals i Norge. De ønsker å bli stimulert på arbeidsplassen. Å ha det gøy må derfor gå forbi kolleger og bedriftskulturen. De daglige oppgavene en young professional utfører må være engasjerende for dem. Dette er selvfølgelig subjektivt, men å kommunisere tydelig i rekrutteringsprosessen hvilke oppgaver som forventes og hvordan en «typisk» arbeidshverdag ser ut, vil sikre at du attraherer kandidater som vil glede seg over arbeidet de gjør. På samme måte vil en jevn dialog mellom kolleger og ledere gi bedre innsikt i medarbeidertilfredshet.

05

Godt lederskap og gode sjefer

Gode nyheter for ledere i Norge – young professionals har stor tro på dem, og også store forventninger. Halvparten av respondentene våre sa at god ledelse er viktig for dem når det gjelder valg av arbeidsgiver. Young professionals er ivrige etter å lære og bli ledet, men vil også at ledere skal ha en blanding av kompetanse og tillit til at de kan gi direkte tilbakemelding, slik at de kan vokse i rollene sine.

Data viser at denne egenskapen er svært viktig for kvinnelige ansatte, der nesten tre av fire respondenter (73 prosent) rangerer den som en av de viktigste prioriteringene når de skal velge arbeidsgiver.

«For meg betyr godt lederskap at en leder lytter til sine ansatte og gir dem muligheten til å bli bedre i arbeidet sitt.»

Young professional om godt lederskap og gode sjefer



Forskjellen mellom ulike fagområder

Young professionals sine preferanser varierer avhengig av deres fagområde. Av den grunn er det viktig at arbeidsgivere tilpasser kommunikasjonen og tilbudene til den målgruppen de ønsker å attrahere. Her er de 10 viktigste egenskapene norske young professionals innen *teknologi*, *IT* og *økonomi* ser etter når de skal velge arbeidsgiver.

	Total	IT	Teknologi	Økonomi
1. Gode kolleger og et godt arbeidsmiljø	78%	74%	78%	74%
2. Lønn og insentiver	60%	67%	62%	68%
3. Karriere- og utviklingsmuligheter	54%	55%	59%	72%
4. Arbeidsoppgavenes karakter og utforming	50%	41%	55%	50%
5. Godt lederskap og gode sjefer	49%	47%	45%	47%
6. Arbeidssted (geografisk beliggenhet)	47%	44%	47%	44%
7. Fleksibilitet og «work-life balance»	43%	54%	50%	49%
8. Et sterkt fagmiljø	35%	38%	39%	36%
9. Likestilling, mangfold og bærekraft (CSR)	29%	34%	27%	28%
10. Selskapets rykte og omdømme	25%	26%	26%	32%

■ Top 1
 ■ Top 2
 ■ Top 3

Definisjon av egenskapene

For å gi en større forståelse for hvordan young professionals definerer hver egenskap, har vi bedt dem forklare hva egenskapen betyr i kontekst når det kommer til valg av arbeidsgiver. På tvers av våre markeder fikk vi nesten 17 000 tilbakemeldinger på hva disse ti egenskapene betyr. De ble deretter tematisk kodet, og den hyppigste forklaringen kan ses under. Vi har også lagt ved et sitat fra en respondent som et eksempel på hvorfor det er viktig.

01. Gode kolleger og et godt arbeidsmiljø

- Tilfredsstillende miljø
- Samarbeid
- Kolleger som støtter hverandre

«Du skal trives på jobb, en stor del av livet tilbringes der. Derfor er det viktig med trivsel, både faglig og sosialt.»

Kvinne, 24, student



02. Lønn og insentiver

- Konkurransedyktig lønn
- Lønn som gjenspeiler ansvaret
- Levelig lønn

«Konkurransedyktig lønn og mulighet til å påvirke den.»

Kvinne, 27, student



03. Karriere- og utviklingsmuligheter

- Utvikle egen kunnskap
- Utvikle karrieren
- Utdanning

«Å ha muligheten til å lære og få nye arbeidsoppgaver, og ikke føle at jeg blir hindret av struktur.»

Mann, 29, jobbsøker

04. Arbeidsoppgavenes karakter og utforming

- Interessant
- Variert
- Relevant for min erfaring

«At arbeidet er spennende, relevant for min faglige bakgrunn, noe som engasjerer meg, at jeg har mulighet til å delta og forme arbeidet og hvordan produkt/resultat ønskes å være.»

Mann, 30, ansatt

05. Godt lederskap og gode sjefer

- Lytter
- Bryr seg om ansatte
- Ingen hierarkier

«For meg innebærer det et lederskap som ser den enkelte ansatte og dens kvalifikasjoner og kunnskaper, og en god sjef for meg innebærer en sjef som respekterer og verdsetter de ansatte.»

Kvinne, 31, ansatt

06. Arbeidssted (geografisk beliggenhet)

- Nært hjemme
- Spesifikk arbeidstid
- God kommunikasjon

«At det ikke er for langt unna der jeg bor, slik at ikke for store deler av dagen går med til pendling.»

Kvinne, 31, ansatt

07. Fleksibilitet og «work-life balance»

- Fleksibel arbeidstid
- Frihet under ansvar
- Klare grenser mellom jobb og privatliv

«Ikke være låst til en fast timeplan, men ha mulighet til å styre litt selv ved behov.»

Kvinne, 27, ansatt

08. Et sterkt fagmiljø

- Kunnskapsrike kolleger
- Jobber for å forbedre hverandre
- Erfaren arbeidsplass

«Kolleger som er faglig oppdaterte, og et fagmiljø som både tilbyr og oppfordrer til tilegnelse av ny kunnskap og ferdigheter.»

Kvinne, 24, student



09. Likestilling, mangfold og bærekraft (CSR)

- Lik behandling
- Mangfold blant ansatte
- Lik lønn uavhengig av kjønn/etnisitet

«Jeg får et dårlig inntrykk av jobber som ikke fokuserer på likestilling, mangfold og bærekraft. Dette betyr at arbeidsstedet ikke henger med samfunnets utvikling og bidrar heller ikke til bedring av problematikken som ligger i bærekraft, mangfold og likestilling.»

Kvinne, 23, student

10. Selskapets rykte og omdømme

- Ikke kjent for dårlige ting
- Seriøst selskap
- Stolt å jobbe for

«At det ikke har vært mye media-storm rundt selskapet hvor det er brudd på etiske retningslinjer, bærekraft, likestilling eller at det er stor misnøye blant ansatte i bedriften.»

Kvinne, 23, student

Om undersøkelsen

Young Professional Attraction Index er gjennomført av Academic Work i samarbeid med Kantar TNS – verdensledende aktør innen markedsundersøkelser. Kantar TNS har mange års erfaring med omdømmestudier for ulike interessegrupper.

Egenskapene i denne rapporten kommer fra en separat forundersøkelse der respondentene, med sine egne ord, beskrev hva de anså som viktigst ved valg av arbeidsgiver. Svarene ble så kategorisert og la grunnlaget for hovedundersøkelsen.

For å lese mer om undersøkelsen, gjennomføringen, og om våre respondenter og mer – klikk [her](#).



Skreddersydd YPAI-presentasjon for din bedrift

Ønsker du å lære mer om young professionals og få en dypere forståelse for undersøkelsen? Eller kanskje du trenger hjelp med å implementere denne kunnskapen i din bedrift?

Meld din interesse for en skreddersydd presentasjon for deg og dine kolleger [her](#).

Om Academic Work

Academic Work ble grunnlagt i 1998 i Sverige. I dag er vi et internasjonalt selskap med kontorer i Norge, Sverige, Danmark, Finland, Sveits og Tyskland. Vi er eksperter på studenter og nyutdannede i starten av sin karriere – young professionals. Vi har siden starten hjulpet over 150 000 young professionals med å starte sin karriere, i tillegg til å løse våre kunders rekrutteringsbehov og hjelpe dem å vokse.

Vi er eksperter med dyp kunnskap om bransjetrender, talent sourcing, bemanning og rekruttering. Vi streber alltid etter å utvikle våre kundeforhold, noe som betyr at vi er personlige, transparente og kundeorienterte i alt vi gjør.

Vi har hjulpet mer enn

150 000

mennesker å finne nye
jobber siden 1998

*Mer enn 20 års erfaring
innen rekruttering og
bemanning.*

318

MEUR

i omsetning i 2020