

Presentation Trafikverket

Hej! Vi ska presentera vårt exjobb. Hur Trafikverket ska attrahera yrkesverksamma ingenjörer.

Vi heter Nicole Lejdeby och Carolin Östman. Studerade på Luleå Tekniska universitet, Civilingenjör industriell ekonomi med inriktning industriell marknadsföring.

Vi kommer att gå igenom:

- Bakgrund & syfte
- Metod & forskningsfrågor
- Resultat
- Rekommendationer

Vi tar gärna emot frågor under presentationen och såklart efter.

Bakgrund & Syfte

Trafikverket har stått och står fortfarande inför en stor rekrytering. Två viktiga yrkesgrupper att nå ut till här är ingenjörer och systemvetare, och valde specifikt ingenjörer då det är mest intressant för oss och vi lättare kan relatera till dem. Det är viktigt för Trafikverket att anställa ingenjörer då de behövs till flertalet arbetsuppgifter för att lyckas med och utveckla Sveriges infrastruktur, där alla kommer fram smidigt, grönt och tryggt.

Idag är det högre krav på teknologisk kunskap med den snabba digitala utvecklingen och ingenjörer representerar bland de svåraste rollerna att fylla. Det är ont om ingenjörer och relativt få väljer att starta en karriär och studera till ingenjör. Sverige har högst sysselsättningsgrad i EU av nästan 82%, och Sverige har också låg arbetslöshet, lägre än medel i EU på 6% generellt, men så lågt som runt 1% bland specifikt ingenjörer. Det här är såklart väldigt positivt, arbetsmarknaden ser väldigt bra ut i Sverige, men konkurrensen om ingenjörerna ökar, och det blir ännu svårare för företag att försöka rekrytera och attrahera dem. Stora företag har generellt sätt dubbelt så svårt att fylla rollen än små och medelstora företag, vilket gör detta till en ännu större utmaning.

Utifrån den bakgrunden bestämde vi oss för forskningsfrågan. "Hur trafikverkets ska attrahera yrkesverksamma ingenjörer". Där syftet med denna studie har varit:

- Att hjälpa och underlätta för Trafikverket att attrahera yrkesverksamma ingenjörer.
- Att ta reda på vad yrkesverksamma ingenjörer värderar.
- Att ta reda på hur Trafikverket ska nå yrkesverksamma ingenjörer.
- Att ta reda på viktiga aspekter att tänka på när man ska attrahera och rekrytera yrkesverksamma ingenjörer

Metod

Vi använde oss av en kvalitativ studie, för att gå in djupare på den kvantitativa data som ni redan har, där vi intervjuade 8 personer. Det är yrkesverksamma ingenjörer vi har vänt oss till. Inte studenter eller nyexaminerade utan lite äldre personer med 5 eller fler års erfarenhet för att de har kommit längre i sin karriär, är mer attraktiva, och är just den målgruppen som är svårare att rekrytera eftersom många redan har ett jobb man trivs med och vet vad man värderar på en arbetsplats. Vi intervjuade 4 ingenjörer från offentlig sektor samtliga från Trafikverket, samt 4 potentiella ingenjörer från olika företag inom privat sektor. För att få spridning i den kvalitativa studien och få olika perspektiv så varierade intervjukandidaterna i ålder, kön, utbildning, inriktning, arbetsområde och geografisk plats. Alla var i ålder 30–47 för att ha hunnit haft minst 5 års erfarenhet inom ingenjör, och mognat för att veta vad personerna värderade, med även större chans att man har bytt arbete. Det var hälften kvinnor och hälften män, med olika ingenjörsutbildningar och inriktningar som hade arbetat i olika arbetsområden. Antal års erfarenhet som ingenjör varierade också från allt mellan 5 års erfarenhet till över 25 år, och majoriteten hade jobbat inom både offentlig och privat sektor.

Frågeområden:

Vi använde oss av semi-strukturerade intervjufrågor, och en känd intervjuteknik av McCracken som handlar om att låta dom berätta om deras upplevelser och låta dem leda riktningen av intervjun själva. Dessa var våra huvud-intervjufrågor, där fokuset var medarbetarnas känslor, värderingar och attityder till sin arbetsplats från första steget i deras rekryteringsprocess till deras nuvarande arbete, och så några underfrågor för att dyka vidare om det behövdes och om svaren behövdes utvecklas. Dessa frågor är öppna och ger utrymme för egna tankar och reflektioner, och ge ny input och idéer till ämnet. Det ger hjälper oss att se deras mindset och kontext.

Vi vill ta reda på hur Trafikverket ska attrahera yrkesverksamma ingenjörer, och för att ta reda på det så utvecklade vi två underfrågor:

RQ1: Vad värderar yrkesverksamma ingenjörer vid val av arbetsgivare?

RQ2: Vilka aspekter är viktiga att ta hänsyn till när man ska attrahera ingenjörer till sin arbetsplats?

För att undersöka dessa frågor studerade vi litteratur inom bland annat

- Employer Branding
- Värderingar på arbetsplatser
- EVP - Employer value proposition och liknande frameworks
- samt rekryteringsstrategier

Resultat

Jag ska nu berätta om vårt resultat och ta upp citat från ingenjörer, både från Trafikverket och från privat sektor, samt reflektioner kring dom.

Flexibilitet & Work-life balance

“När jag jobbade i privat sektor, kunde chefen komma på en fredag och ville att jobbet skulle vara klart tills måndag. Då behövde man jobba hela helgen. Nu när jag går hem från jobbet, kan jag lämna jobbet helt. Det kunde jag aldrig riktigt göra när jag jobbade i privat sektor.”

Flexibilitet var något som var väldigt högt värderat bland alla ingenjörer, och även work-life balance, speciellt de som hade familj och småbarn. Nästan alla ingenjörer på Trafikverket värderade att ni har fokus på resultatet snarare än timmarna man jobbar, och att det fanns utrymme att gå hem tidigare om man var klar med arbetsuppgifterna eller samt att förtroendearbetstiden gör att man även kan jobba hemifrån ibland.

Att jobba med frihet under ansvar var högt värderat, där ingenjörerna på Trafikverket tyckte att det var en stor styrka med Trafikverket, att de fick frihet inom sina arbetsuppgifter. Tex så tyckte en att man får bestämma när man vill ha sina möten själv, till skillnad från i privat sektor eftersom där är det kunden som oftast bestämmer.

Lön

*“Inte bara för pengarna i sig,
utan för att det är ett sätt för företaget att visa uppskattning av mitt arbete”*

Nästan alla ingenjörer nämnde lön som en faktor där de värderade lönen högt, men absolut inte högst. Den intressanta skillnaden här var att de som jobbade i privat sektor nämnde skillnader i lön mellan sektorerna och hur de värderade en högre lön inom privat sektor, även de som inte tidigare hade jobbat inom offentlig sektor, MEN de som jobbade inom offentlig tyckte inte det var stor skillnad i lön - och de hade ju jobbat inom både privat och offentlig sektor.

En person tyckte att högre lön gav högre trygghet, som i tex pension. Trygghet och säkerhet värderades även relativt högt, speciellt av de som hade familj.

Prestige, status, rykte och företagskultur

*“Om produkten eller tjänsten har ett dåligt rykte, är företaget förmodligen inte heller bra.
Man vill vara stolt över företagets produkt!”*

Majoriteten av ingenjörerna tyckte att ryktet var viktigt, även företagskulturen var en stor anledning varför de flesta valde att börja jobba på sin arbetsplats.

En av ingenjörerna inom privat sektor tyckte det var jobbigt och nästan skämdes lite för att jobba för ett företag inom bilindustrin pga att det inte ansågs vara miljövänligt, trots att personen trivdes väldigt bra, men att det var svårt att vara stolt med tanke på reaktionerna hen fick vid samtal med andra. Ryktet påverkar lojaliteten till arbetsgivaren.

Bidra till samhället

“Det bästa är när jag ser resultatet ute i samhället, från ett projekt jag har varit delaktig i. Det får mig att känna mig stolt och att man har gjort någonting bra för samhället och till andra människor. “

Det här har också en del att göra med ryktet. En av de största anledningarna varför ingenjörerna valde att jobba på Trafikverket var just att de fick vara med och bidra till samhället.

En intressant sak var som det här citatet, att de kände att de kunde vara mer stolta om de fick se resultatet av projektet. De tyckte många var positivt på Trafikverket. Inom privat sektor, speciellt konsultbranschen, så såg de inte alltid slutprojektet hos företaget, utan hjälpte bara till med en viss del.

Inom Trafikverket tyckte de om att vara en del av att förbättra Sveriges infrastrukturens system och minska klimatpåverkan.

Arbetstempo

“Att jobba i en långsammare takt påverkar bara oss själva, eftersom vi är vår egen kund.”

Denna kvinna menade att hon värderade att inte behöva ha på samvetet, att en långsammare arbetstakt påverkar något annat företag negativt, utan bara en själv. Hon menade att det resulterade i mindre press på medarbetarna.

Alla ingenjörer som jobbade på Trafikverket tyckte nämligen att det var stressigt att jobba i privat sektor med alla deadlines, kundkraven och att de behövde jobba helger ibland. Och tyckte att det var mycket hälsosammare arbetstempo på Trafikverket, och att det finns risk för stress när företaget är för kund-orienterat.

Intressanta och varierande arbetsuppgifter

“Det är lite ouppdaterade system på Trafikverket, men det är nästan bara bra för att det ger utmaningar och låter en vara innovativ och kunna göra skillnad!”

Några ingenjörer på Trafikverket tyckte att det var lite långsam utveckling och ouppdaterade system, de ville ha fler unga inom företaget och få snabbare processer och bli mer produktiva. Men en intressant sak var att ouppdaterade system sågs som något positivt, för att det gav fler utmaningar, och möjligheter att kunna bidra och göra skillnad.

Alla ingenjörer värderade att arbeta med teknologiska och tekniska arbetsuppgifter, och att de kunde bidra med sin den typen av kunskap från deras ingenjörutbildning.

De som jobbade på Trafikverket var positivt överraskade av hur många tekniska och teknologiska arbetsuppgifter som fanns på Trafikverket, och att de inte alls visste det innan de började jobba på Trafikverket.

En ingenjör valde Trafikverket för att han visste att han skulle kunna forma hans egna arbetsuppgifter och vara innovativ - det han var intresserad av.

Företagsstorlek

*“Jag känner mig som mindre än en bricka i ett spel,
jag känner mig som en molekyl i en bricka i ett spel.”*

En kvinna inom privat sektor, hade bytt jobb från ett litet företag till ett stort, och kände som i detta citatet, att hon inte hade så mycket att säga till om, och inte riktigt fick vara med och påverka jämfört med tidigare. Hon saknade lite den familjära känslan som finns i ett mindre företag.

Så i stora företag är det jätteviktigt att tänka extra mycket på att visa att medarbetarna blir sedda och hörda.

Många pratade om och värderade storleken på företaget, och att de hade stor betydelse i valet av arbetsgivare.

De andra ingenjörerna tyckte att det var mycket positivt som kom med ett stort företag. Ett stort företag argumenterade de flesta att det underlättade att byta tjänst internt, testa nya arbetsuppgifter och hade fler utvecklingsmöjligheter. Och utveckling var något som alla ingenjörer värderade högt - både professionell och personlig utveckling.

Och det här var någonting alla ingenjörer från Trafikverket tyckte att enorm fördel att jobba hos Trafikverket. Möjligheterna att byta tjänst internt inom företaget för att variera sig. Det positiva med det här menade dem var:

- de fick behålla företagskulturen och strukturen
- variation men det kunde vara liknande arbetsuppgifter om man ville fast med nya utmaningar.

Flera kände att man inte behövde klättra uppåt mot ledarpositioner för att utvecklas utan många värdesatte möjligheterna att byta avdelning eller tjänst och utvecklas på det sättet. Alla vill ju inte få ännu mer ansvar eller leda andra människor utan många vill också utvecklas inom sitt arbetsområde. Flertalet valde att jobba på Trafikverket just därför.

Här fanns det märkbara skillnader mellan privat och offentlig sektor, att inom offentlig sektor värderade många att byta tjänst internt på samma nivå, medan i privat sektor ville dem hellre klättra i hierarkin och bli beförade.

Uppskattning, tacksamhet och support

*“Jag uppskattar att de litar på mig,
men ibland känns det som att ingen bryr sig om vad jag gör.”*

Alla ingenjörer tyckte att få uppskattning var viktigt. Och det nämndes att det fanns olika sätt som nämndes tidigare, i form av lön, men de flesta menade att de ville bli sedda och hörda. Mannen på Trafikverket uppskattade ju att hans chef litade på honom och inte ifrågasatte honom, men han vill ju fortfarande bli hörd och sedd.

Vi fick fram lite fördomar om att jobba inom offentlig sektor.

- Att man ensam med sin expertkunskap, för att det inte finns resurser att anställa fler med den kunskapen, vilket resulterar i att man inte har någon att bolla ideer med, utan bär på allt ansvar själv.
- Mindre variation på jobbet (Inte varierande arbetsuppgifter)
- Mindre lön
- Långsamma processer, de som jobbade på Trafikverket tyckte ju också att det var långsamma processer men de förstod varför det var så, bland annat för att det är viktigt att beslut tas med tillräcklig grund. Fördomar var mest att det går för långsamt.
- som kan leda till:
- Tråkig omgivning eller tråkiga arbetsuppgifter
- Mindre flexibilitet med striktare arbetstider

Så dessa är viktiga att veta om och kontra med den positiva aspekten.

och Skillnader mellan privat och offentlig sektor var:

- Bidra till samhället
 - Offentlig: Bidra brett
 - Privat: Bidra till miljön specifikt
- som nämnt tidigare: Utvecklingsmöjligheter
 - Offentlig: Horisontellt
 - Privat: Vertikalt
- Arbetstempo pga kundorientering
 - Offentlig: Långsamt, hälsosamt
 - Privat: Snabbt, stressigt, spännande

SVAGHETER:

Här är några svagheter om Trafikverket som vi fick fram:

- Att chefen inte sitter på samma plats kan resultera i dubbelarbete, sämre kommunikation, och försvunnen info. En person hade varit med om att två avdelningar hade gjort nästan samma arbete ett tag. Att det ofta blir 'stuprör' mellan avdelningarna (ett ord dem ofta använder internt mellan avdelningarna)
- Rekryteringsprocessen gav ett oprofessionellt intryck
- Hur Trafikverket tar hand om nya medarbetare, att de inte får tillräcklig inläring/introduktion eller får tillräckligt välkomnande
- Att det är lite långsamma processer och en del personer som inte jobbar effektivt.

STYRKOR

Men vi har ju också hört väldigt positiva aspekter med Trafikverket! Och det är vi ju såklart inte förvånade över! Eftersom enligt både era egna medarbetarundersökningar har fått väldigt bra resultat som tyder på hög lojalitet och engagemang och stolthet, och även rapporter genom Universum om att ni ligger på topplistan av Sveriges bästa arbetsgivare!

De som jobbade på Trafikverket trivdes väldigt bra! och vi har ju djupdykt varför:

De tyckte om företagskulturen, utvecklingsmöjligheter och möjligheter att byta tjänst internt och variation i arbetet.

Flexibilitet kring arbetstider och frihet under ansvar, vilket var högt värderat bland alla ingenjörer, de tyckte dom att Trafikverket lyckades med väldigt bra, och speciellt högt värderad bland de med familj.

Det här med långsamma processer, är inte bara negativt, utan de flesta tyckte att det var mycket bättre och mer hälsosamt arbetstempo. Att känna att man kan gå hem från jobbet utan att vara stressad eller att man tar hem jobbet, och har arbetsuppgifter kvar att göra över helgen osv.

Dessa styrkor kan man trycka mer på.

Rekryteringskanaler

De flesta hade ansökt via Trafikverkets hemsida direkt, och då hade de fått reda på att man kunde jobba som ingenjör på Trafikverket via olika slags kontakter. För att söka via hemsidan - så måste de ju veta om hemsidan.

En kvinna hade varit konsult på Trafikverket, och trivdes väldigt bra och bestämde sig för att söka fast tjänst på Trafikverket.

De andra hade hört positivt från bekanta om hur det var att arbeta på Trafikverket där de trivdes bra, fått rekommendationer från bekanta att arbeta på Trafikverket eller varit i direkt personlig kontakt med Trafikverket.

Här att de flesta dock inte hade tänkt själv på att söka jobb på Trafikverket utan hade på ett eller annat sätt varit i kontakt med Trafikverket för att sedan ansöka.

- De flesta skulle söka på samma sätt som dem gjorde innan, och alla sökte jobb digitalt - Det konstaterades att ingen tittar efter jobb i tidningar längre, förutom en person som tittar i tidningen ibland efter lokala tjänster - det här tror jag berodde på att hennes geografiska plats var Skellefteå.
- LinkedIn var inte så populärt som vi trodde. Många erkände sig själva vara väldigt dåliga på LinkedIn, och att de kanske borde bli bättre på det, och att vissa var allmänt dåliga på sociala medier - så det kan ju vara huvudanledningen till det. Men de tyckte egentligen mest att det var jobbigt med ännu fler sociala medier. En nämnde att hon ibland kan hitta bra tjänster på Facebook som vänner delar med sig om - och då vet hon att dom tjänsterna är bra eftersom vänner rekommenderar dom! De var två som sa att eftersom de inte är så bra på LinkedIn så hade det bästa sättet att nå dom via Facebook.
- Arbetsförmedlingen (några hade fortsatt att söka via arbetsförmedlingen eftersom det gjorde de innan, men de tyckte egentligen inte längre var bra för att det kommer upp så många orelevanta jobb)

De vi märkte att det dom verkade sakna när det söker jobb är en samling av relevanta jobb på ett ställe så att man lätt hittar och inte behöver scrolla runt bland massa orelevanta tjänster. En stor vikt vid dom här åsikterna är ju att eftersom de redan har jobb så söker det inte aktivt heller, och de flesta söker jobb genom att de får reda på någonting från en kontakt.

Bevakningar värt att nämna var det lite olika åsikter om, vissa tyckte det var bra när man får uppdateringar om jobb som matchar deras kriterier, men några tyckte att jobbvakningar gav för mycket mail så att man inte orkade kolla igenom tillslut, men en tyckte att en specifik bevakning av ett företags tjänster var väldigt bra, men då hade ju personen redan en tanke på vilket företag han ville jobba på och väntade bara in en bra och relevant tjänst.

Rekommendationer

Dessa är toppvärderingarna vad ingenjörerna värderade mest, en sammanfattning. Så dessa är bra att ha i åtanke när man ska rekrytera ingenjörer att trycka på.

Dessa är inte rankade eftersom det är en kvalitativ studie. Det kan vara något för framtiden och fortsatt forskning, att ranka - vad ingenjörer värderar högst och minst, kanske komplettera med kvantitativ studie specifikt för ingenjörer. Ni har ju redan gjort ett väldigt bra jobb med vad studenter värderar.

Rekommendationer:

Våra rekommendationer till er på Trafikverket är:

1. Att se till att rekryteringsprocessen är professionell - speciellt under personliga intervjun.

Här är det alltså själva bemötandet under den personliga intervjun vi menar, Även lägg fokus på hur de nya medarbetarna tas hand om i början av inlärningsperioden.

2. Ingenjörerna visste inte om att Trafikverket hade så många tekniska uppgifter för ingenjörer och blev förvånade över det. Det måste skapas en större kunskap/vetskap utåt där det tekniska arbetsmöjligheter som trafikverket har och tjänster specifikt för ingenjörer - och marknadsförs dom mer, synliggör dessa när ni rekryterar.

3. Att tänka på att det flesta ansöker direkt genom företagets egen hemsida - vilket visar på att Trafikverket har ett starkt varumärke och är väldigt positivt! De flesta får vetskap om tjänsten genom personlig kontakt direkt med Trafikverket eller ha hört positiva saker från bekanta.

Så ett tips är att man kan satsa mer på det spåret att rekrytera konsulter eller via personliga kontakter och möten - eftersom det är där eran styrka ligger.