



strategier
for å

løse mangelen
på arbeidskraft.

Å tiltrekke seg og beholde attraktive kandidater er trolig vanskeligere i dag enn noensinne. Kombinasjonen av den vedvarende mangelen på arbeidskraft og det økende kompetansegapet har skapt et svært presset arbeidsmarked som forventes å intensiveres i årene som kommer.

For å løse denne utfordringen må dere revurdere kandidatstrategien deres. Som en støtteressurs i denne prosessen har vi laget en liste over flere ting selskapet ditt kan gjøre i dag for å lykkes i et marked med underskudd på arbeidskraft.

1. invester i opplæring av ansatte

Med det økende kompetansegapet, som forventes å vedvare i tiden som kommer, innser mange arbeidsgivere at den beste måten å sikre at selskapet har kompetansen det trenger for fremtiden på, er å investere i opplæring av ansatte. Dette omfatter blant annet ulike former for omskolering og kompetanseheving. Forskingen vår viser faktisk at 75 % av HR-ledere mener at omskolering kan hjelpe dem med å [tette kompetansegapet](#).

Selskapet ditt bør ta grep nå og utvikle et sterkt opplæringsprogram for å sikre at dere har den nødvendige kompetansen i fremtiden. Vurder tiltak som å:

- gjennomføre en kompetansegap-analyse for å identifisere opplæringsmuligheter
- utvikle sterke lærlingprogrammer og mentorskap
- etablere programmer og tiltak for kompetanseheving og omskolering
- bruke nettbaserte kurs
- skape en tydelig vei for vekst og utvikling blant de ansatte

87 %

av selskaper opplever kompetansemangel, eller forventer å gjøre det innen få år

kilde: [McKinsey & Company, 2021](#)

2. dra nytte av HR-teknologi

HR-teknologi, som vår [Randstad Relevante-teknologistack](#), har kommet langt de siste årene. Denne teknologien har blitt så viktig at 80 % av arbeidsgivere har planer om å investere i dette. Dette høye tallet skyldes de mange fordelene – blant annet kan den

- effektivisere rekrutteringsprosessen
- forbedre kandidatopplevelsen
- forbedre rekrutteringsresultatene
- generere mer treffsikre prognoser

Uansett om du vil investere i ATS-programvare, prediktiv jobbmatchingsteknologi eller andre typer HR-teknologi, bør du utforske de ulike mulighetene som finnes, så du er sikker på at du velger den beste HR-programvaren og -verktøyene for organisasjonen.

3. ansett uerfarne arbeidstakere

Hvis selskapet ditt sliter med å tiltrekke den kvalifiserte arbeidskraften dere trenger, er det kanskje på tide å løsne litt opp på rekrutteringskriteriene. I stedet for å bare lete etter kandidater med en bestemt kompetanse, kan dere prøve å søke etter lærenemme kandidater med de riktige kvalitetene, som

- problemløsningsferdigheter
- kommunikasjonsferdigheter
- evne til å ta beslutninger
- lytteferdigheter
- empati
- evne til kritisk tenkning
- organisatoriske ferdigheter
- motivasjon

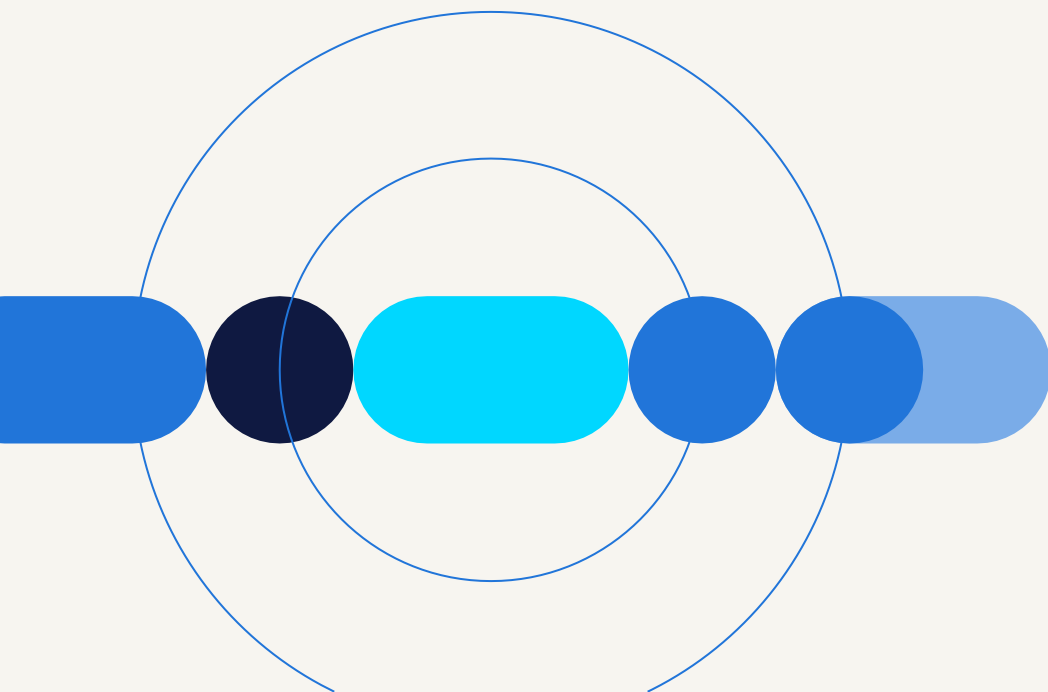
Ved å utvide kandidatsøket deres til å omfatte kandidater som kanskje ikke har den *formelle* kompetansen, men som har den *ønskede myke* kompetansen, blir ikke bare den samlede talentpoolen større – dere kan også rekruttere medarbeidere dere kan lære opp.

4. oppdater verdiløftet til de ansatte

For at selskapet ditt skal holde seg relevant i dagens svært pressede arbeidsmarked, må dere finne en måte å skille dere ut fra konkurrentene på. Det viktigste er å utvikle et sterkt *employer brand* som samsvarer med selskapets verdiløfte til de ansatte (EVP). Dette er hva du som arbeidsgiver gir tilbake til dine ansatte til gjengjeld for arbeidet og innsatsen deres.

Før du utvikler en EVP for organisasjonen din, bør du spørre deg:

- hva skiller bedriften din fra konkurrentene?
- hvorfor burde kandidaten ønske å bli en del av bedriften?
- har de ansatte verktøyene de trenger for å trives?
- hva er selskapets viktigste verdier og mål?
- hva er dere mest stolt av?



5. utvikle en optimal lønns- og fordelspakke

Det er ekstremt viktig å sette sammen en sterk kompensasjonspakke i tråd med selskapets verdiløfte. Den vedvarende mangelen på arbeidskraft har skapt et svært presset arbeidsmarked, som igjen har ført til økte lønninger. Ved å kombinere markedsinnsikt med konkurrentanalyse kan selskapet ditt finne det optimale lønnsnivået å legge seg på – et nivå som lar deg tiltrekke og holde på kvalifisert arbeidskraft uten å sette virksomhetens økonomiske helse i fare.

Høyere lønn er ikke det eneste dagens ansatte ønsker seg. De vil også ha meningsfulle ansattfordeler – som

- fleksitid
- mer betalt fritid
- økonomiske subsidier
- dekkede levekostnader
- ressurser for psykisk helse
- muligheter for karriereutvikling

6. bygg en mangfoldig arbeidsstyrke

Stadig flere selskaper ser nå de mange fordelene ved å bygge en mangfoldig arbeidsstyrke.

For det første viser studier at en arbeidsstyrke med et mangfold av kompetanse, ferdigheter, bakgrunner og erfaringer kan bidra til å fremme innovasjon, kreativitet og produktivitet.

Det er også bevist at selskaper som [fokuserer på mangfold](#), ofte er mer lønnsomme.

Til slutt vil det å rekruttere personell med et mangfoldig sett med ferdigheter, attributter, bakgrunner og erfaringer gi selskapet tilgang til en større kandidatpool, noe som kan styrke rekrutteringsresultatene.

7. få mer fornøyde ansatte

Ifølge nylige Gallup-undersøkelser fortsetter tallene for [medarbeidertilfredshet](#) å ligge på rett over 30 %. Siden dagens mangel på arbeidskraft forventes å vedvare, ser stadig flere arbeidsgivere på hvordan de kan styrke medarbeidertilfredsheten.

Vurder å ta i bruk én eller flere av følgende strategier for å øke engasjementet og få mer fornøyde ansatte:

- implementer et program med hyppige anerkjennelser
- ha en solid kommunikasjonsplan
- sørg for onboardingprosesser av høy kvalitet
- utvid mulighetene for opplæring og karriereutvikling
- åpne for tilbud og frynsegoder knyttet til mental helse og velvære
- lederopplæring

Sørg også for å kartlegge medarbeidertilfredsheten ofte og ta grep umiddelbart når det oppstår problemer.



8. omdisponer arbeidsstyrken

Det å skulle kapre medarbeidere med den rette kompetansen forventes å bli enda vanskeligere i årene fremover. Dette gjelder ikke minst personer med teknologikompetanse. Arbeidsgivere innser nå at en av de beste måtene å sikre seg ferdighetene de trenger i fremtiden på, er ved å lære opp den eksisterende arbeidsstyrken.

[Omskolering og kompetanseheving](#) for ansatte er en super metode for å forberede bedriften og arbeidstakerne på fremtidens arbeidsliv.

Første skritt er å gjennomføre en kompetanseanalyse for å identifisere nåværende og fremtidige kompetansegap i selskapet. Du bør også gjennomføre en analyse av arbeidsstyrken for å kartlegge hvilke ansatte som kan utvikles til å ta mer avanserte roller i selskapet, og hvilke roller som kan bli avleggs i nær fremtid.

Ved å finne ut nøyaktig hvilke ferdigheter dere trenger, og hvilke roller som bør omdisponeres i nær fremtid, får du et godt grunnlag for å utvikle en opplærings- og utviklingsplan som er skreddersydd for organisasjonen din.

9. samarbeid med et selskap innen HR-løsninger

Det å jobbe med et selskap innen HR-løsninger, som Randstad, kan hjelpe organisasjonen din med å kutte kostnader og forbedre rekrutteringsresultatene. Teamene våre jobber direkte med kundene for å utvikle tilpassede strategier for rekruttering og personaladministrasjon som driver frem de ønskede resultatene.

Vi evaluerer markedstrender og medarbeiderinnsikt regelmessig for å sikre at kundene våre har de nyeste dataene tilgjengelig, slik at de kan ta informerte beslutninger om rekruttering og personaladministrasjon. Vår innovative [Randstad Relevance](#)-teknologistack kan hjelpe deg med alt fra kandidatsøk til automatisert referansesjekk.

Vil du vite mer om hvordan du kan løse utfordringen med den globale mangelen på arbeidskraft? [Kontakt oss for å få mer informasjon.](#)

