

# REKRYTERING

## – en ödesfråga för branschen

Rekrytering framstår mer och mer som den stora ödesfrågan för företagen på fastighetsmarknaden. Medelåldern är hög och återväxten svag – det är ingen bra kombination. Vi har träffat en person som kommer att ha fullt upp i det här avseendet framöver.

Fastighetskonsultföretaget Fasticon startade nyligen dotterbolaget Fasticon Kompetens AB med inriktning på rekrytering och kompetensutveckling riktat mot fastighetsbranschen. Det förefaller vara en mycket god affärsidé i synnerhet som fastighetsbranschen skriker efter kompetent personal. En fördel man har är också att man kan både rekrytering och fastighetsmarknaden.

År 2002 gjorde Fastigo (Fastighetsbranschens arbetsgivarorganisation) en marknadsundersökning vad gäller åldersfördelningen i branschen vilken visade att mer än 40 procent av personalen var över 55 år. Då var det lågkonjunktur och samtidigt en låg efterfrågan på personal och kompetens i branschen, nu däremot har läget drastiskt förändrats. I dag har företagen mycket svårt att och attrahera kvalificerad personal samtidigt som allt fler 40-talister (dagens specialister och chefer) går i pension. Detta i samband med att det inte på långt när utexamineras tillräckligt många till branschen från de relevanta utbildningar som finns.

– Dessutom är det många som lockas över till andra närliggande branscher såsom finans-, bank- och byggbranschen, man är nyfiken på om gräset är grönnare på andra sidan. Det hänger förstås också ihop med att suget efter utveckling i form av lön och karriär just nu är stort. Detta har skapat en kraftigt ökad efterfrågan kring den kvalificerade personal som finns.

Orden kommer från vd:n för Fasticon Kompetens, Jonas Gustavsson. Han har under flera år varit verksam inom rekrytering


och kompetensutveckling inom fastighetsbranschen, bland annat på Techlog Personal, där han tidigare var vd. Han är också en av initiativtagarna till branschnätverket ROK (Rekrytering och Kompetensutveckling för Fastighetsbranschen).

HAN MENAR ATT rekryteringsläget för fastighetsbranschen förvisso är allvarligt, men att det finns stora möjligheter för dem som är beredda att satsa lite extra på det här med kompetensförsörjning.

– Alla behöver folk, på alla nivåer. Det handlar nu om att kunna attrahera de mest kompetenta medarbetarna. Till en rätt stor del handlar det förstås om att kunna erbjuda en konkurrenskraftig lön. Sedan har du hela förmånpaketet med bil, friskvård och liknande. Man har också börjat prata mer om pensionsavsättningar. Men de här sakerna skiljer sig inte så jättemycket åt mellan de olika företagen. Det som i stället kan bli tungan på vågen är till exempel statusen medarbetaren får om han eller hon börjar på ett visst företag. Eller om vd:n är ett känt och aktat namn i branschen som representerar ett modernt och gott ledarskap. En annan

### JONAS GUSTAVSSONS FYRA PUNKTER FÖR ATT LÖSA REKRYTERINGSFRÅGAN:

- Bli en bättre och attraktivare arbetsgivare. Säkerställa att man behåller erfaren personal i branschen.
- Säkerställa kunskaps- och erfarenhetsöverföring genom att tillvarata erfarenheter från 40-talister som ska gå i pension.
- Stimulera och öppna upp för studenter och nya till branschen (praktikplatser, tillfälliga jobb med mera)
- Öppna för alternativa lösningar genom utbildningsprojekt (Ex. KY) samt utlandsprojekt (Ex. Europeiska socialfonden) med mera.



**//** Jag tror att det är viktigt att marknadsföra branschen mer, för att göra den ännu mer attraktiv.

- ▣ jätteviktig sak är att man kan erbjuda goda möjligheter till kompetensutveckling och intressanta karriärvägar. Man märker väldigt tydligt nu att nyutexaminerade är väldigt trygga i förvisningen om att få jobb, man vet sitt värde på ett helt annat sätt i idag än för tidigare, säger Jonas Gustavsson.

DESSUTOM HANDLAR DET förstås också om att vara noggrann i själva rekryteringsprocessen.

– För det första måste man ha ett stort urval för att lösa en rekrytering, man kan räkna med att varje sökande har tre till fyra andra jobb på gång. Du behöver ha kunskap om hur du ska bete dig i en intervjusituation. Man ska se upp med att "översälja" företaget utan nämna såväl fördelar som nackdelar, och absolut inte mörka någonting, säger Jonas Gustavsson.

Sedan när man väl lyckats med att anställa rätt person, slutar inte jobbet där.

– I dag räcker det inte med att bara låta den nyanställde gå runt och presentera sig, utan det handlar om att på ett helt annat sätt vårda sin rekrytering. Det kan ske på många olika sätt, bland annat genom att satsa på en grundlig introduktion som löper över en längre tid. Under den här tiden kan det till exempel vara bra att den nyanställde har en mentor med sig, säger Jonas Gustavsson.

FASTICON KOMPETENS HÅLLER PÅ och bygger upp och utvecklar ett underkonsultnätverk kallat Fastighet Senior, en bank innehållande folk med lång erfarenhet och olika kompetenser från branschen. Det kan röra sig om en tidigare förvaltare såväl som vd för ett bolag inom fastighetsbranschen som klivit av karriärbanan.

– Här tror jag att vi kommer att få väldigt mycket att göra framöver. Det här är människor som har varit aktiva i många år och som säkert kan tänka sig att ta kortare intressanta uppdrag som mentorer eller konsulter. De får då en möjlighet att dela med sig av den stora erfarenhet de samlat på sig genom åren, och de får också stanna kvar i sina nätverk. Det här kan helt klart vara en brygga till att dämpa effekten av pensionsavgångarna, och behålla kompetensen, säger Jonas Gustavsson.

Någon generell lösning för att komma till rätta med rekryterings- och återväxtproblematiken har inte Jonas Gustavsson. Men han har ett par idéer.

– Jag tror att det är viktigt att marknadsföra branschen mer, för att göra den ännu mer attraktiv. Organisationsmässigt behöver man också samla branschen under en hatt och bli en stark aktör på alla nivåer, säger Jonas Gustavsson. ■



*/// I dag räcker det inte med att bara låta den nyanställde gå runt och presentera sig.*

**KAN REKRYTERING.** Jonas Gustavsson är vd på Fasticon Kompetens som bland annat jobbar med rekrytering i fastighetsbranschen. Han menar att företagen i fastighetsbranschen behöver vässa sig för att kunna lösa kompetensförsörjningen och återväxten framöver.