



FASTIGHETS
BRANSCHENS
UTBILDNINGSS
NÄMND

Fråga branschen

Ledarskap –
motivation och lärande

Maj 2024



Sammanfattning

Fastighetsbranschen står inför en stor omställning - nya regelverk och klimatmål sätter nya krav på energieffektivisering och digitalisering av fastigheter. Omställningen innebär också en förändring av behov när det kommer till kompetensen hos branschens anställda. Därför belyser FU i år vikten av ledarskap och det livslånga lärandet.

I vår senaste Fråga Branschen undersökte vi de möjligheter och utmaningar som ledare på fastighetsbolag har när det gäller att motivera sina medarbetare att kompetensutvecklas. Enkäten gick ut via Netigate till ca 1100 personer. Enkäten var öppen fr om 29 april – 15 maj 2024 och totalt fick vi in 110 st svar.

Resultaten visar att endast 13% av de svarande tycker det är mycket lätt att motivera sina medarbetare att vilja lära nytt. Lite mer än hälften (54%) anser det är ganska lätt och närmare en tredjedel (30%) säger istället att det är ganska svårt. Vi ser också att de med VD-befattning tycker det är svårare att motivera medarbetarna än de som är HR-chefer.

När det gäller förutsättningarna för att främja lärande så uppger 6 av 10 att de har ganska goda förutsättningar medan cirka en tredjedel (32%) t om anser sig ha mycket goda förutsättningar. För att bättre kunna erbjuda kompetensutveckling till sina medarbetare önskar HR-cheferna en blandning av mer tid och ekonomiska resurser. Hos Vd:ar är det istället framförallt ekonomiska resurser som önskas (73%).

Det är samtidigt glädjande att se att över 9 av 10 svarande har kunskap om de externa kurser och utbildningar som kan vara relevanta för deras medarbetare i sin kompetensutveckling. Däremot är det endast 29% som anser sig ha hög kunskap om utbudet, vilket indikerar att kännedomen kan bli ännu högre.

Sammanfattning

När ledarna får berätta om olika situationer där de haft svårt att motivera sina medarbetare, är dessa de fem vanligaste:

När medarbetare inte förstår utbildningens relevans för deras arbete * När medarbetare har en hög ålder och/eller har jobbat länge i verksamheten som gör att de förlitar sig på egna erfarenheter * När medarbetare behöver ta till sig digital teknik * Vid tidsbrist där utbildning konkurrerar med arbetsuppgifter * Vid ämnen som rör mjuka värden såsom kultur, värderingar och arbetsmiljö.

När respondenterna får berätta vid vilka situationer som de istället har lyckats motivera sina medarbetare att ta del av nya kunskaper så är det framför allt 3 saker som sticker ut; När bolaget gör utbildningsinsatser med tydligt syfte och relevans för medarbetarna där de ser hur utbildningen hjälper dem växa i sina roller * När utbildning anpassas till medarbetares förutsättningar /T ex kortare, jobbspecifika utbildningar som tar hänsyn till medarbetarens schema, arbetsbelastning och geografiska arbetsplats) * När medarbetare själva initierar utveckling och ger förslag på utbildningar som de vill gå.

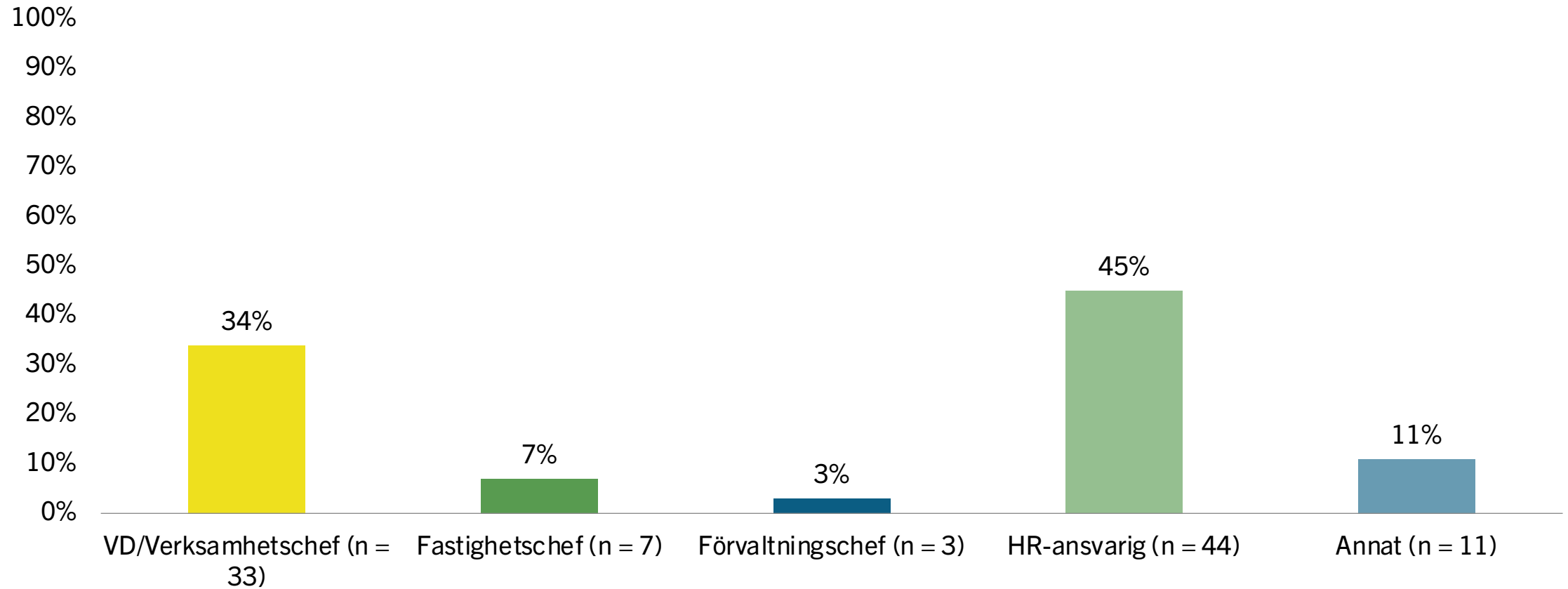
Sammanfattningsvis kan vi konstatera att nyckelfaktorerna för att motivera medarbetare att lära nytt är tydlighet kring varför en kompetensutvecklingsinsats behövs för den specifika individen. Det är viktigt att medarbetaren ser kopplingen till sin egen utveckling i företaget och de arbetsuppgifter man har. Utbildningsinsatserna behöver också vara anpassade till medarbetarnas individuella förutsättningar såsom schema, arbetsbelastning och den geografiska arbetsplatsen. Lyckas man med detta så kan man skapa goda förutsättningar för motivation till att lära nytt.

Resultat



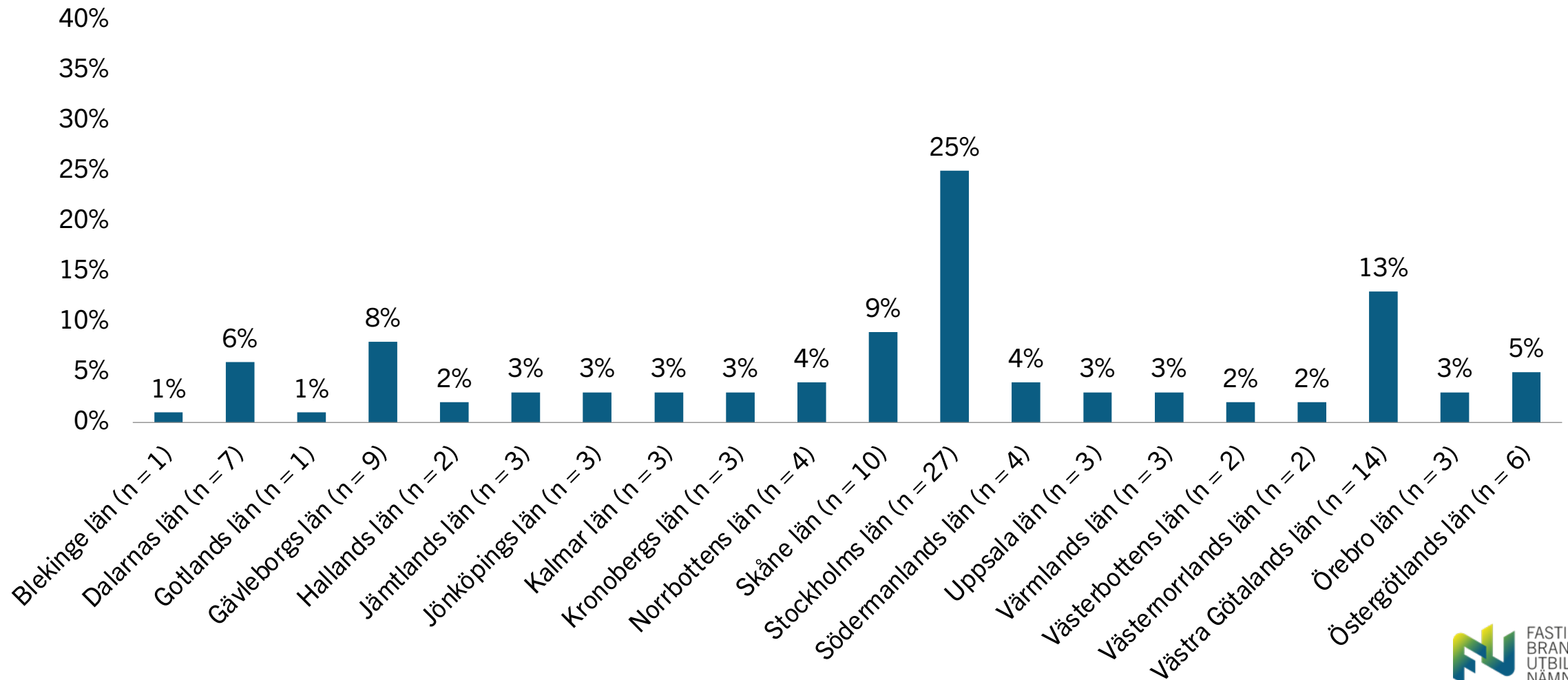
Bakgrundsfrågor

Nuvarande arbetsroll

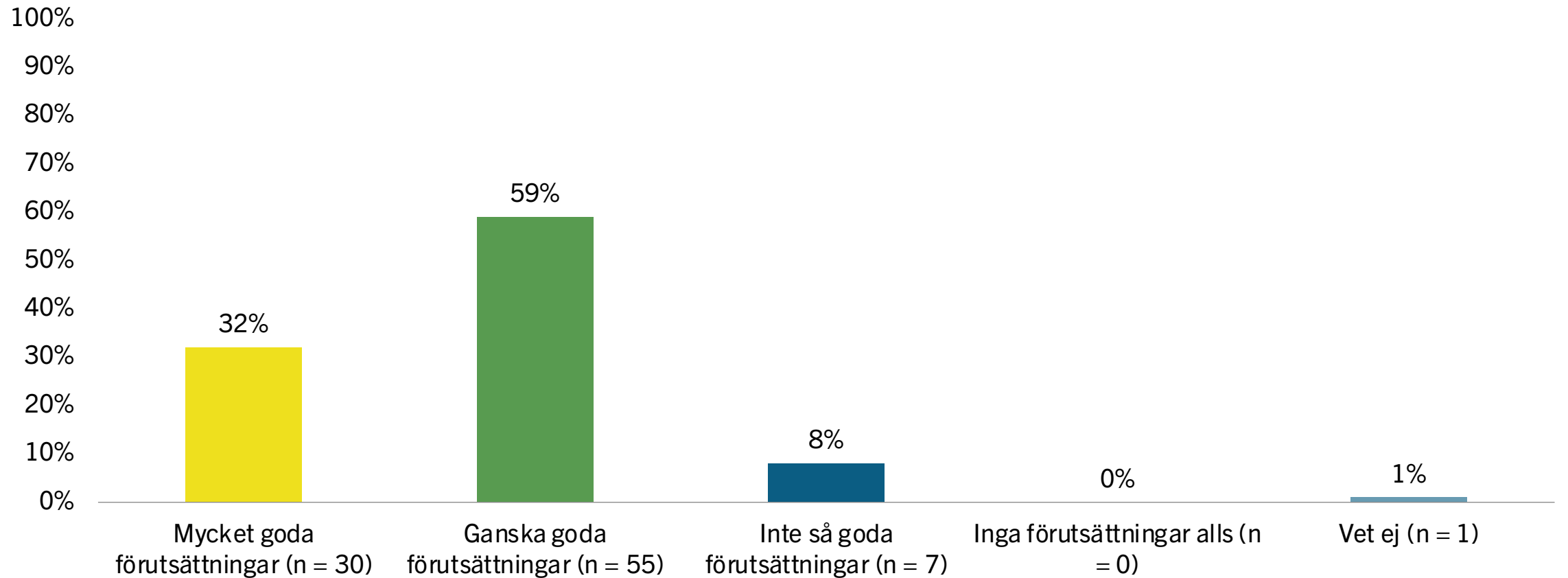


Bakgrundsfrågor

Län

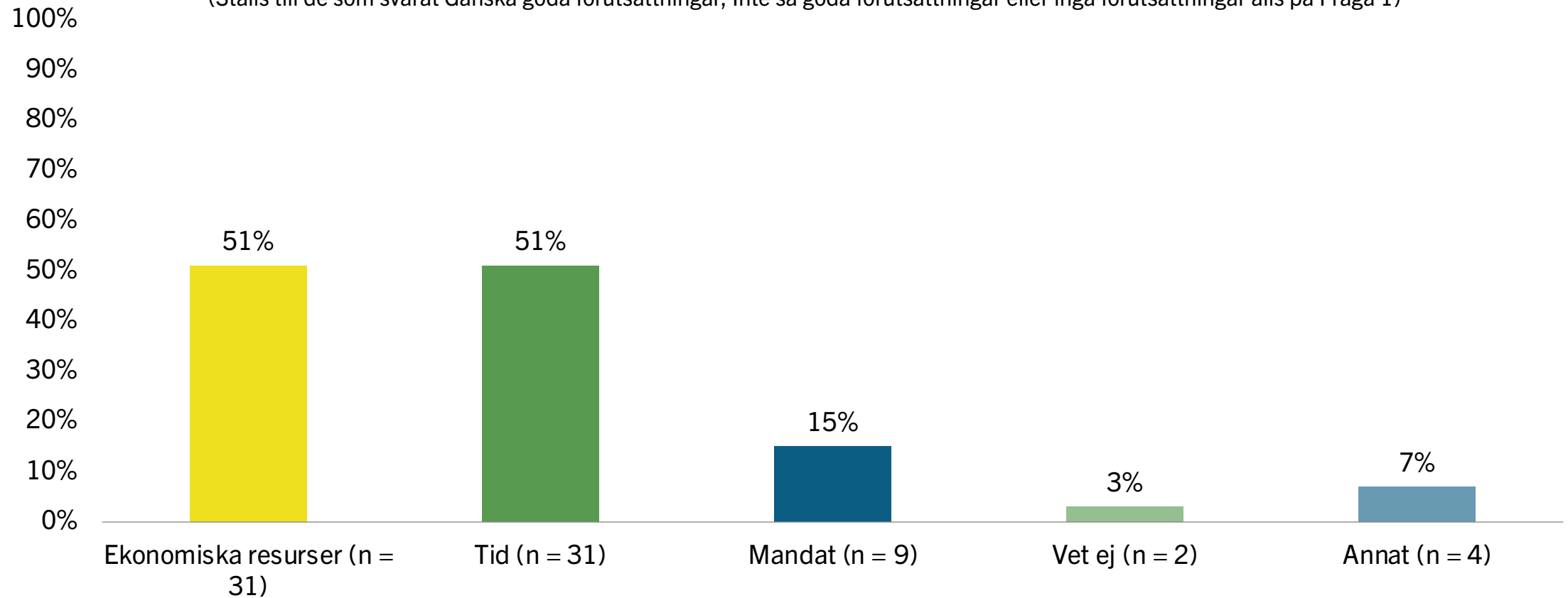


I din roll, känner du att du har de förutsättningar som krävs för att kunna erbjuda kompetensutveckling till dina medarbetare?



Vad saknar du för att bättre kunna erbjuda kompetensutveckling till dina medarbetare?

(Ställs till de som svarat Ganska goda förutsättningar, Inte så goda förutsättningar eller inga förutsättningar alls på Fråga 1)



Om Annat;

”Känner inte att jag saknar något för tillfället. Kanske det är tid hos medarbetarna då de behöver arbeta hos våra kunder.”

”En övergripande kompetenskartläggning, så att behovet är klart.”

”Saknar efterfrågan/driv och dialog med verksamhetens chefer.”

”Kompetensutvecklingsutbudet är geografiskt begränsat (för utbildningar som inte kan ske på distans).”

Vänligen motivera ditt svar:

" Pga flera vakanser i organisationen saknas det tillräcklig tid hos medarbetarna för att jobba med utveckling av arbetssätt och kompetens"

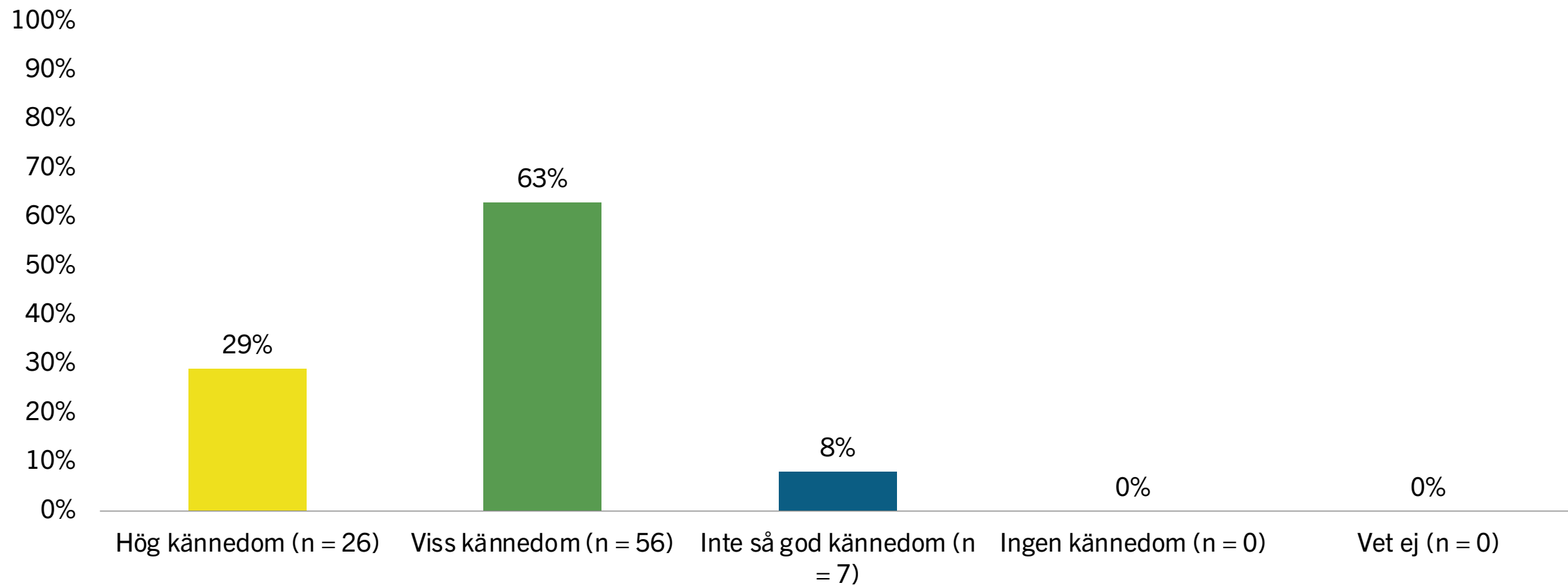
"Samt otydligt inom vilka områden"

"Ofta är utbildningar långt bort vilket medför stora kostnader för tex resor och boende. Dessutom gör de långa avstånden att de anställda inte vill åka iväg."

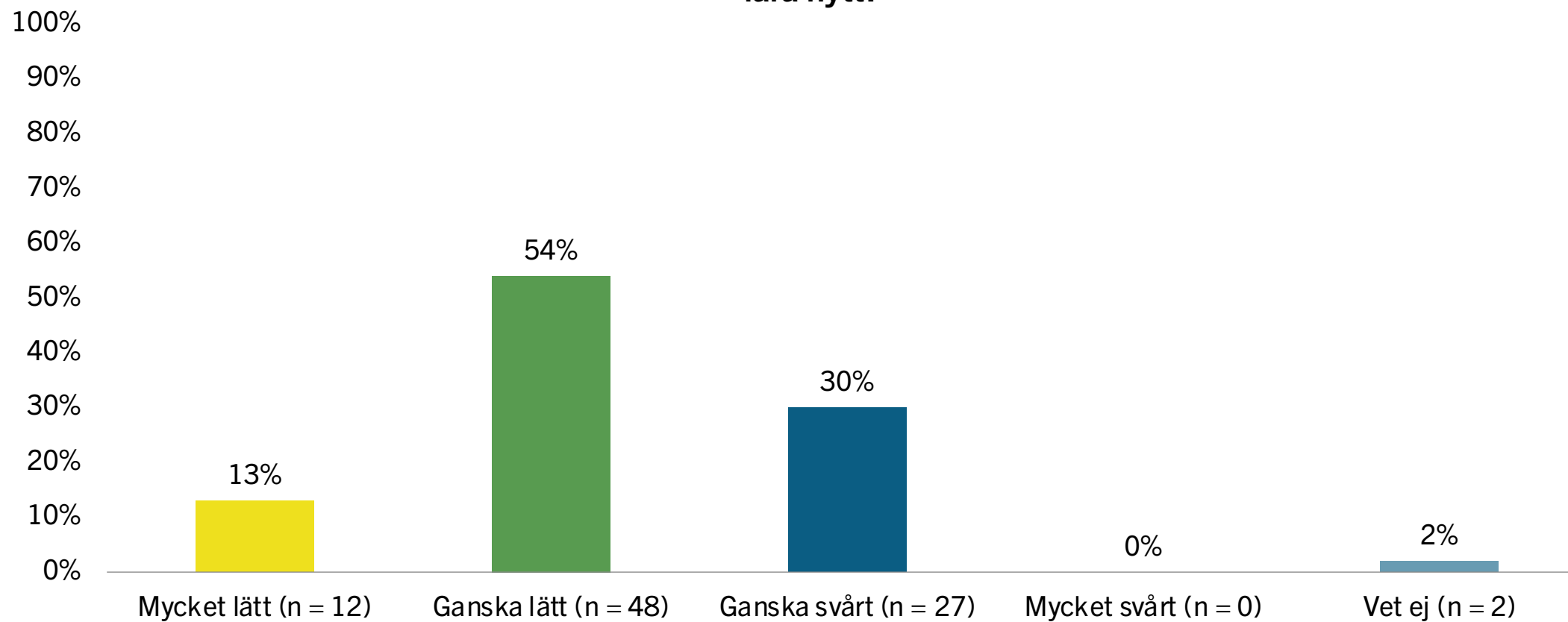
"Är HR-Konsult åt bolaget i en centraliserad funktion, så saknar egna mandat och resurser. Är en del av ledningsgruppen så kan i min roll på det viset påverka VD och chefer."

"Eftersom få utbildningar arrangeras på lokalt på orten behöver antingen medarbetarna resa vilket tar både tid och pengar i anspråk. Att själv ordna om företagsinterna kurser är tidskrävande.."

Hur stor kännedom har du om utbudet av externa kurser och utbildningar som kan vara relevanta för dina medarbetare i deras kompetensutveckling?

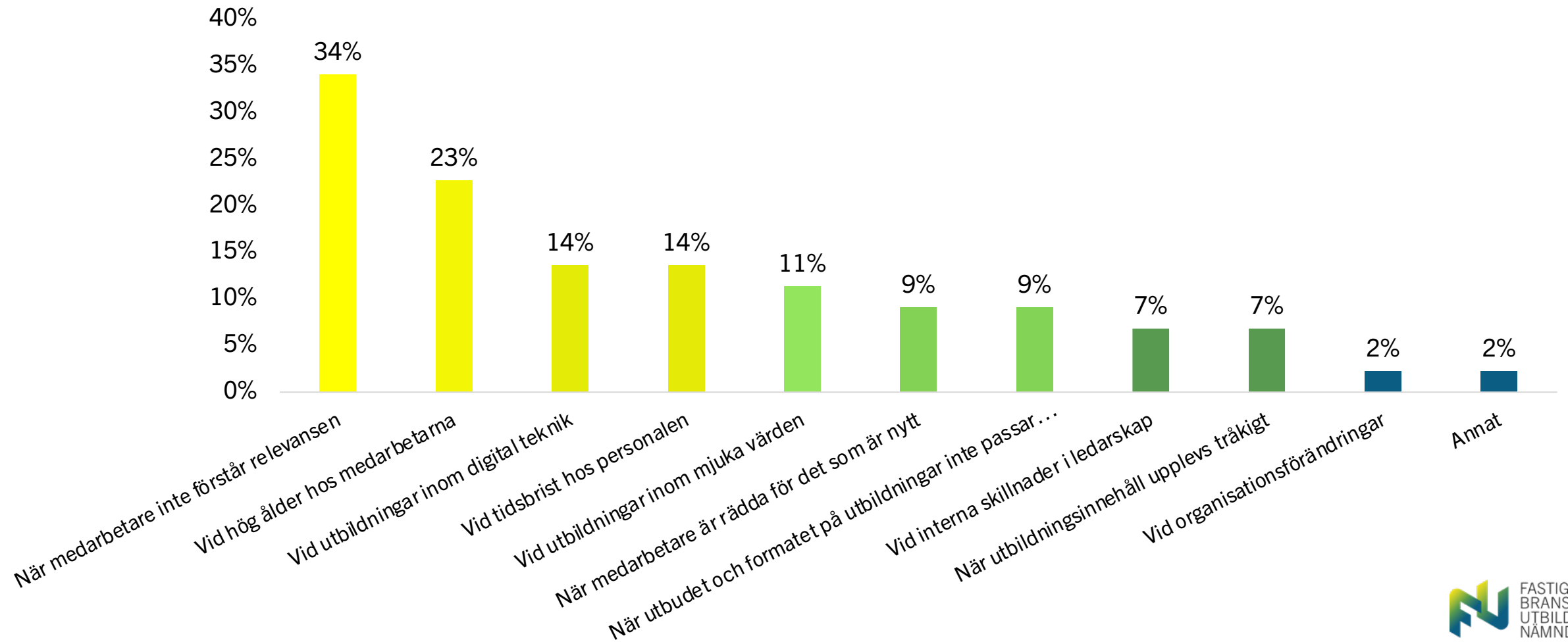


Generellt, hur lätt/svårt upplever du att det är att motivera dina medarbetare att vilja lära nytt?



Klusteranalys av fritextsvar

Finns det situationer där det varit svårt att motivera medarbetare? (Klusteranalys av textsvar)



**Finns det situationer där det varit svårt att motivera medarbetare?
(Klusteranalys av textsvar)**

- 1. Relevans:** Medarbetare är svåra att motivera om de inte ser utbildningens relevans för deras arbete. Medarbetarna tror sig redan behärska ämnet. Finns skillnader mellan arbetsgivarens och medarbetarens uppfattning om kompetensbehov.
- 2. Hög ålder hos medarbetare:** Svårt att motivera äldre medarbetare och de som närmar sig pension och/eller personer som jobbat länge i verksamheten. De förlitar sig på egna erfarenheter.
- 3. Digital teknik:** Utmaning för vissa att ta till sig digital teknik.
- 4. Tidsbrist:** Utbildning konkurrerar med arbetsuppgifter; implementering och uppföljning lider.
- 5. Mjuka värden:** Svårt att motivera till utbildningar som handlar om kultur, värderingar och arbetsmiljö, eller t ex ergonomiutbildning

**Finns det situationer där det varit svårt att motivera medarbetare?
(Utvalda textsvar)**

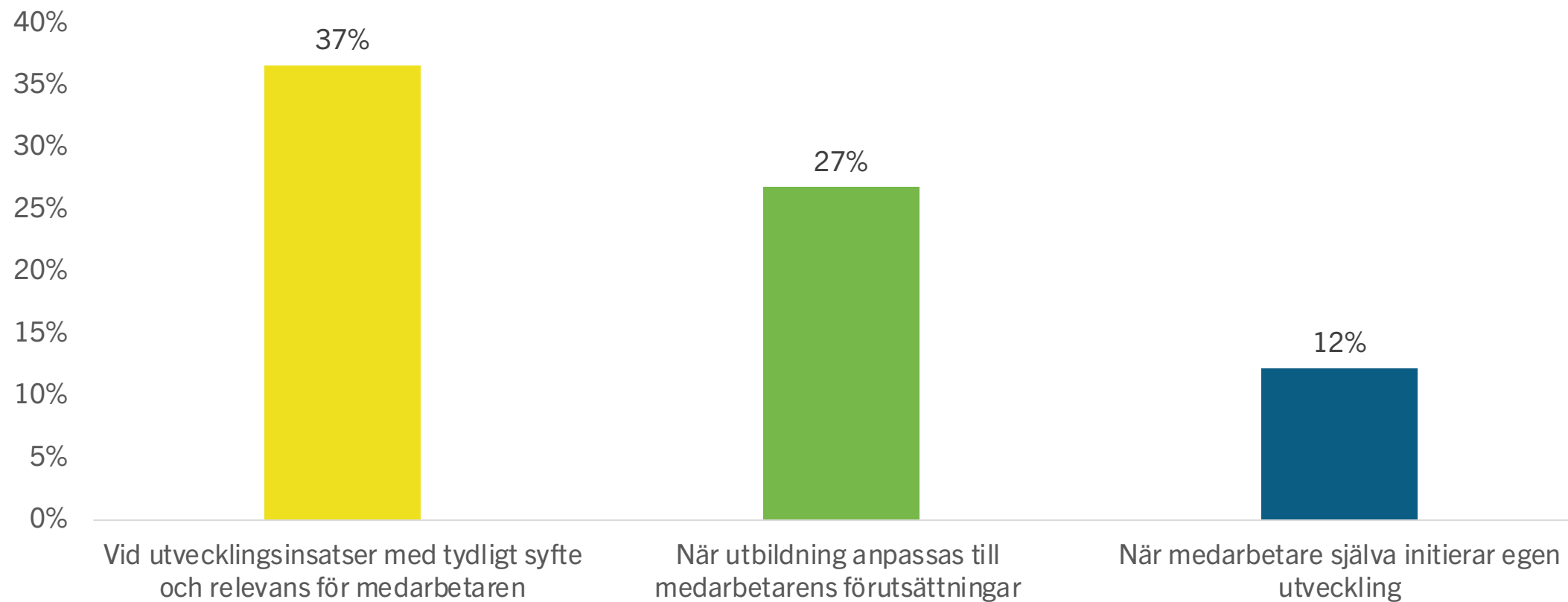
” Många av våra medarbetare är intresserade av att lära nytt och utvecklas men många är också väldigt nöjda där de är, de vill inte ha ut mer av sin anställning och då är det svårt att motivera dem.”

” Många känner sig nöjda med den kunskap de tycker att de har.”

” Ja, om medarbetaren har svårt att se relevansen i utbildningen, tex som inte upplevs jobbspecifikt utan handlar om kultur, värderingar etc.”

” Äldre medarbetare kan vara svåra att motivera att ta del av ny kunskap och få dem att förändra arbetssätt.”

**Finns det situationer där du har upplevt att du lyckats motivera dina medarbetare att vilja ta del av nya kunskaper?
(Klusteranalys av textsvar)**



Finns det situationer där du har upplevt att du lyckats motivera dina medarbetare att vilja ta del av nya kunskaper?

1. **Insatser med tydligt syfte och relevans för medarbetaren:** Motivationen ökar när medarbetare ser nytta av utbildningen och hur den hjälper dem växa i sina roller.
2. **När utbildning anpassas till medarbetares förutsättningar:** T ex kortare, jobbspecifika utbildningar som tar hänsyn till medarbetarens schema, arbetsbelastning och geografiska arbetsplats.
3. **Medarbetare som själva initierar utveckling:** Medarbetare kommer själva med önskemål om utbildningar som de vill gå. Kan t ex vara yngre personal som vill utveckla sig.

**Finns det situationer där du har upplevt att du lyckats motivera dina medarbetare att vilja ta del av nya kunskaper?
(Utvalda textsvar)**

” Absolut, när det finns en tydlig koppling mellan bolagets mål och den kompetens som ska utvecklas, är det lätt för medarbetaren att hitta sin motivation..”

” När lärande kan ske på arbetstid.”

” Viktigt med ett tydligt varför. Varför det är bra för företaget men även för individen.”

Kontakt

Carina Lundström – Expert kompetensförsörjning

E-post

carina.lundstrom@fastun.se

Mobil

072-733 23 03



Therese Malmgren – Utvecklingsledare

E-post

therese.malmgren@fastun.se

Mobil

076 529 24 98

