

Försäkringscheferna ser sysselsättningsökning närmaste året

Hur ser finansbranschen på det kommande årets sysselsättning? Vilka kort- och långsiktiga utmaningar står ledare i branschen inför, när det gäller att attrahera, utveckla och behålla kompetenta medarbetare?

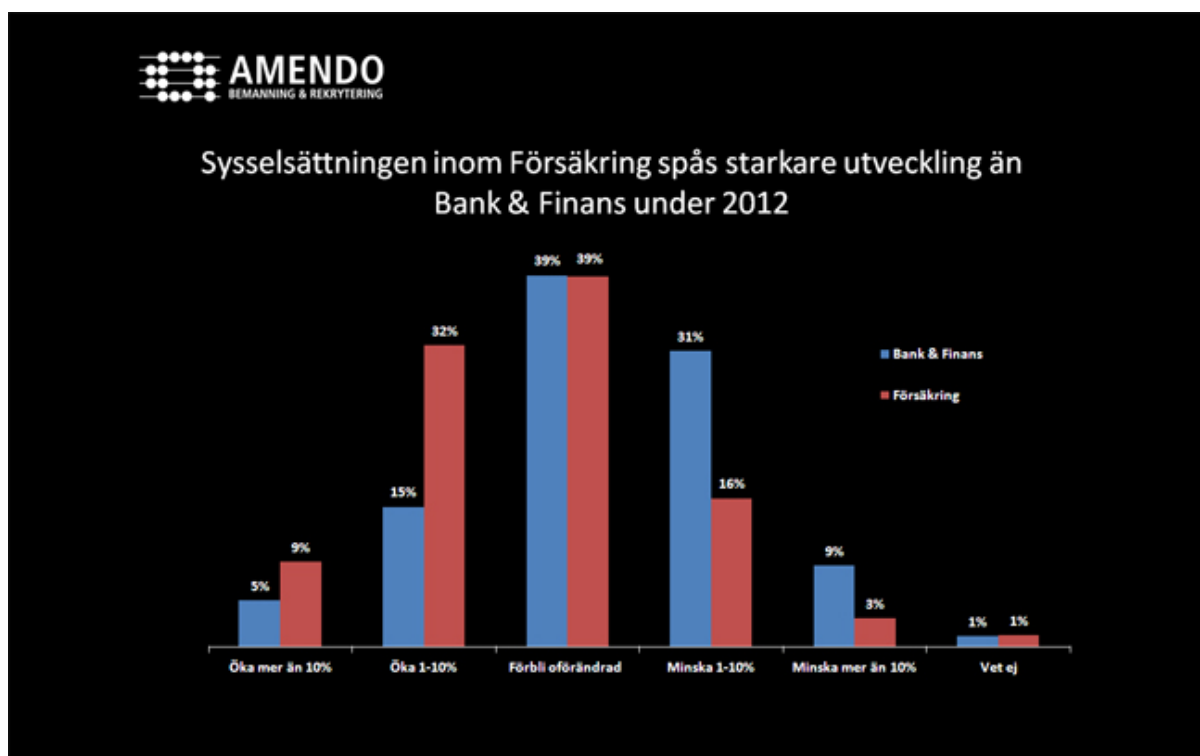
Det är frågor som Amendos sysselsättningsbarometer försöker ge svar på. Undersökningen genomfördes i början av 2012, för tredje året i rad. Eftersom Amendo är ett rekryterings- och bemanningsföretag, tar man hjälp av ett undersökningsföretag för att få in svaren. Men analysen står man själv för.

Man har fått in drygt 700 svar från chefer och HR-specialister inom finansbranschen och närmare 800 aktiva kandidater till jobb inom branschen, hämtade ur Amendos kandidatbas. Kandidaterna är tämligen jämnt fördelade mellan olika åldersgrupper.

För de bolag som har både bank- och försäkringsverksamhet, är det den enskilde chefen som avgör vilken av de båda sektorerna han eller hon arbetar inom.

Mer negativ syn på sysselsättningen inom finansbranschen

Generellt sett inom finansbranschen finns det en mer negativ syn på sysselsättningen nu, jämfört med åren 2010 och 2011. 2011 trodde över hälften av samtliga chefer på en ökad sysselsättning - en siffra som sjunkit till drygt 25 procent i år.



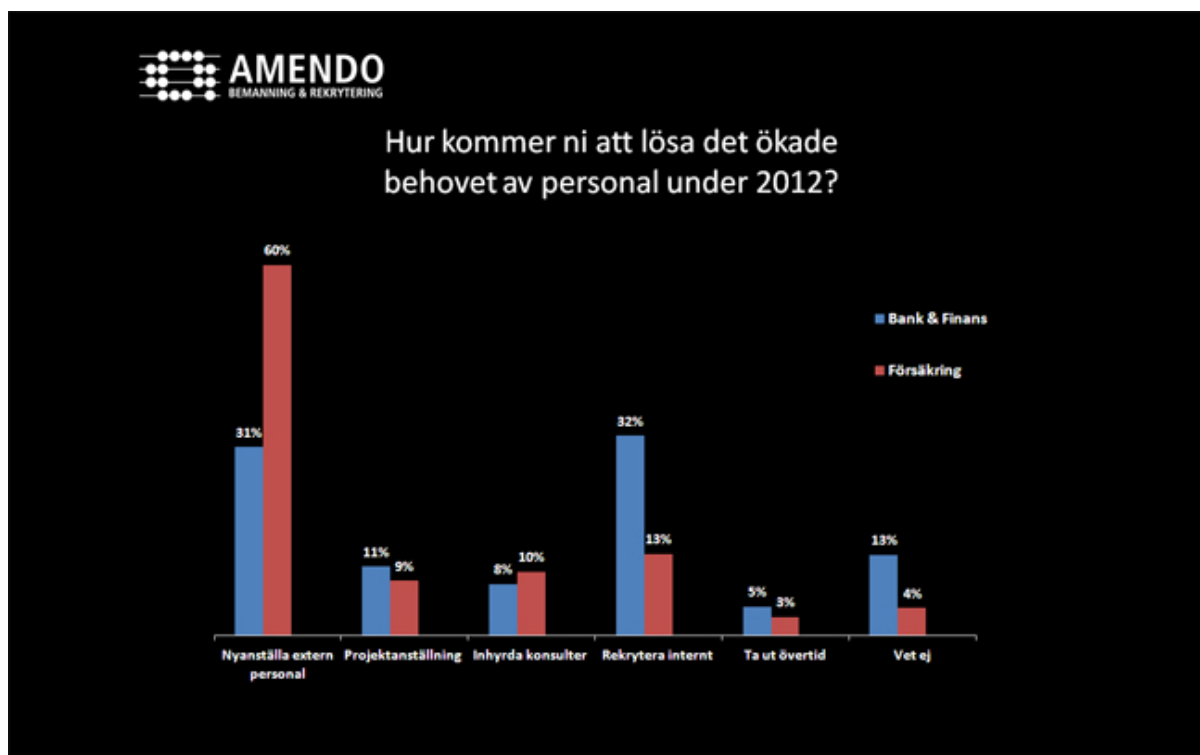
Men medan det bara är 20 procent av cheferna inom banksektorn som ser en sysselsättningsökning i år, är det drygt 40 procent av cheferna inom försäkringssektorn som gör det.

”Det finns säkert flera orsaker till detta. Försäkringsbranschen är mindre konjunkturkänslig, har fler specialister och påverkas mer av pensionsavgångar, än vad bankerna gör. Dessutom kan det vara möjligt att Bank & Finans-sektorn redan gått igenom den fas som Försäkring står inför nu”, säger Anna Benerdal-Persson på Amendo.

Nyanställningar viktigast

Hur tänker sig då branschen att lösa behovet av personal? Förändringen som skett från 2010/2011 till 2012, är att cheferna generellt ser mer av internrekryteringar och mindre av nyanställningar. Men det är stor skillnad på bank- och försäkringssektorn:

”Bland försäkringsbolagen är det fortfarande en klar majoritet av cheferna som ser nyanställning som det huvudsakliga medlet för att lösa behovet av personalrekrytering”, konstaterar Anna Benerdal-Persson.



Svårt att attrahera många kvalificerade sökanden

Den andra halvan av undersökningen tittar på vilka utmaningar branschen står inför, när det gäller att rekrytera den personal man behöver. Employer Branding handlar om ifall företagen har tillräckligt bra profil, för att kunna attrahera de bästa kandidaterna.

”Av cheferna är det sju av tio som uppfattar att deras företag har god kännedom om vad de som arbetsgivare behöver erbjuda för att attrahera rätt medarbetare. Hälften anser det svårt att få många kvalificerade sökande till lediga tjänster”, berättar Mattias Asp på Amendo.

Sju av tio chefer säger sig arbeta aktivt med kompetensinventering, medan sex av tio har en tydlig plan för vad de skall göra för att behålla sina medarbetare. Hälften upplever inte att man arbetar aktivt med successionsplanering.

”Självklart är det här siffror som borde vara högre, om man som arbetsgivare skall kunna ha en bra bild över behovet av kommande rekryteringar”, konstaterar Mattias Asp.

Engagemang och stresstålighet gemensamma faktorer

I undersökningen har man frågat cheferna vilka krav det ställs på en kandidat. Här har bilden förändrats under de senaste två åren. Idag ställs det högre krav på flexibilitet, engagemang, servicekänsla och stresstålighet.

Jämför man med vad kandidaterna tror att det ställs för krav, visar undersökningen på vissa skillnader. Engagemang och stresstålighet är gemensamt för de båda grupperna, medan kandidaterna tror att det ställs ökande krav på kostnadsmedvetenhet och samarbetsförmåga.

Osäkerhet om företagskultur och karriärvägar

När det gäller cheferna är det sex av tio som upplever att de har god kännedom om vilka arbetsgivare som finns, medan det bara är fyra av tio som har en klar uppfattning om respektive företags kultur, liksom vilka olika karriärvägar det är som erbjuds.

Sex av tio kandidater har inte klar uppfattning om vilka löner och förmånspaket arbetsgivarna erbjuder.

Amendo har också frågat kandidaterna vilka de viktigaste faktorerna är när man utvärderar en framtida arbetsgivare. De fem i topp är bra chefer/ledare, god etik och hög moral, kompetensutveckling, utmanande arbetsuppgifter samt arbete med intressanta produkter och tjänster.

”Noterbart är att inte lön och förmåner finns med i toppen på listan”, säger Mattias Asp.

Amendo har slutligen frågat kandidaterna om vilka varumärken som är de mest attraktiva. På försäkringssidan är det Länsförsäkringar, Skandia, If och Trygg Hansa

Nordisk försäkringstidskrift 1/2012

som ligger i topp. På banksidan toppas listan av SEB, Handelsbanken, Nordea och Swedbank.

Carl-Henrik Knutsson