

Värnamo Näringsliv

Frukostmöte 2018.02.02

”Guldklockans tid är förbi”



Vad löser vi åt kunderna?

- Kompetensförsörjning
ARUBA: Attrahera – Rekrytera – Utveckla – Behålla – Avveckla
- Organisationsutveckling
 - Kultur
 - HR-struktur
- Ledarutveckling
- Teamutveckling

Vår nisch: Tekniker/ingenjörer & ledare



Konstruktörer

Logistiker

Teknisk säljare

Inköpare

Produktionschefer

Produktionsplanerare

Maskiningenjör

Kvalitetschef

Lean-koordinator

Produktionstekniker

Elingenjör

Automationsingenjörer

Projektledare

Guldklockans tid är förbi

”Kompetensförsörjning är regionens största utmaningar. Duktiga människor kan välja arbetsgivare.

En ny generation är med stormsteg på väg in på arbetsmarknaden med helt andra förväntningar än er nuvarande personal. Är ni beredda?

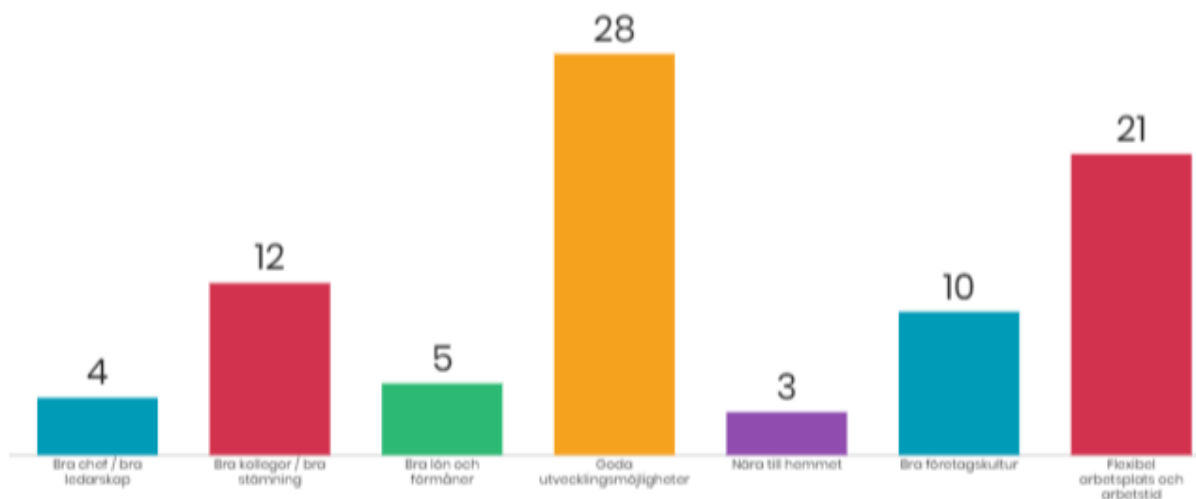
Är ert varumärke som arbetsgivare tillräckligt starkt för att attrahera framtida och nuvarande medarbetare?”

En liten lokal undersökning

Gå till **www.menti.com** och använd koden **31 26 8**

Varför jobbar du där du gör?

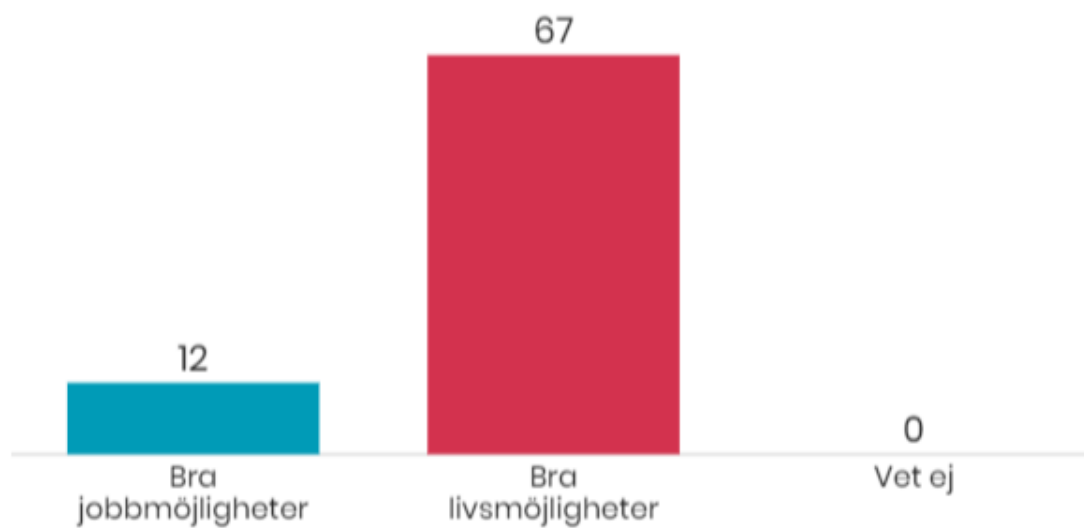
Mentimeter



83

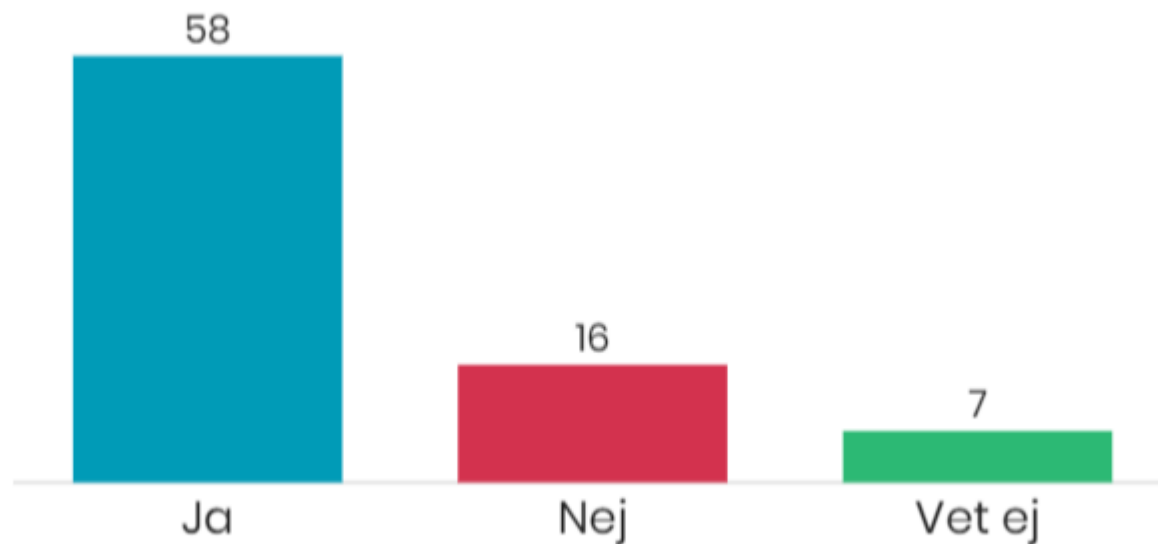
När ungdomar väljer bostadsort, vad tror du värderas högst?

Mentimeter



79

Har du eller någon av dina närmsta kollegor fått en jobbförfrågan de senaste tre månaderna?



Mentimeter

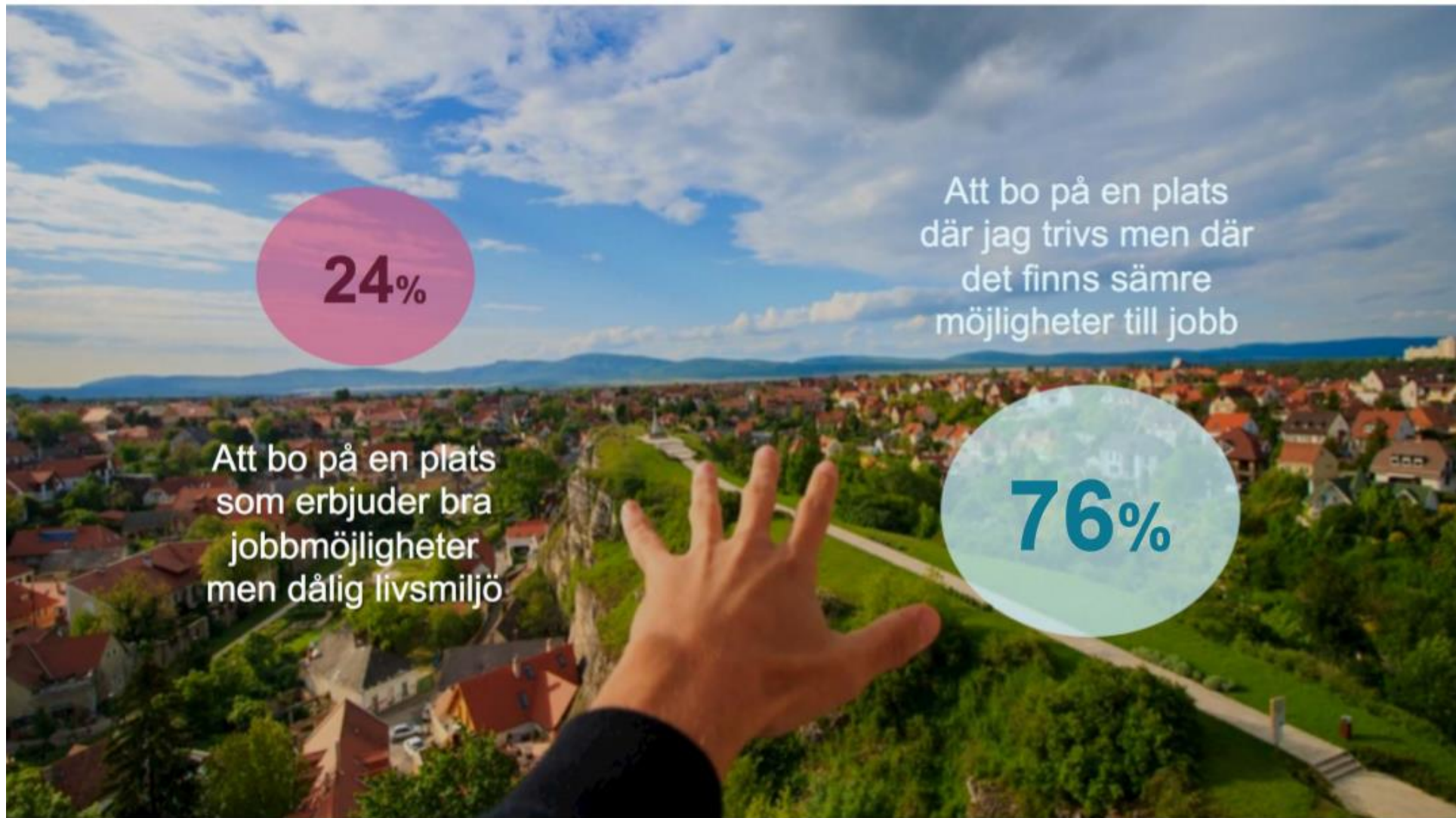
81

Från arbetsmarknad till kompetensmarknad

”Från plikt till frivillighet”

Förr: Kamp mellan arbetssökanden om jobben.

Nu: Kamp mellan företagen om kompetensen.





Framtiden och ledarskap

2025 är 75 % av arbetskraften den "nya generationen"!!!!!!

Är vårt erbjudande tillräckligt för att attrahera "rätt" målgrupp?

Är det vi gör tillräckligt för att bygga vårt varumärke?

.....

HUR FÖRÄNDRAS FÖRVÄNTNINGEN PÅ ER SOM FÖRETAG?

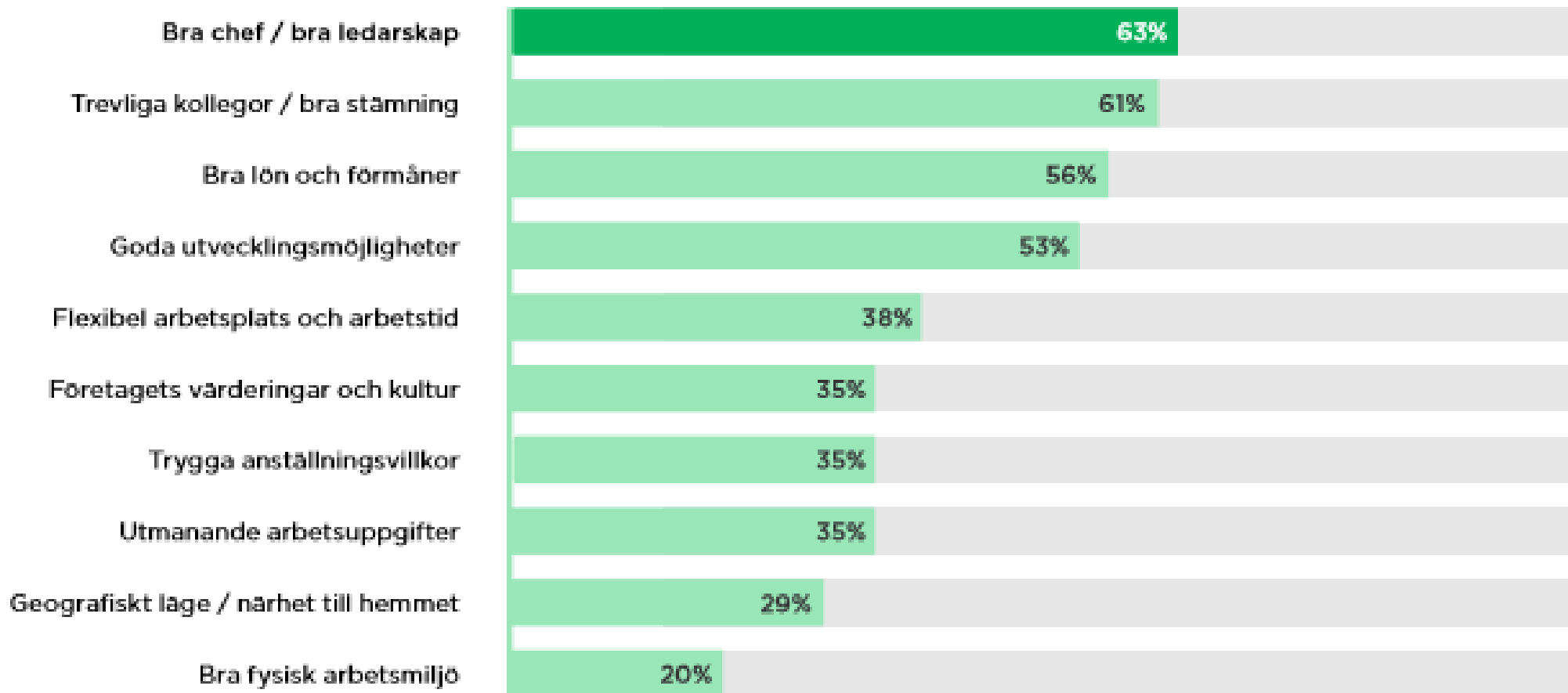
Perfekta jobbet enligt svenska unga...

Att ha ett jobb som jag
är *stolt* över och är
meningsfullt...
...och en *bra chef*
... och *trevliga kollegor*



Viktiga parametrar vid val av arbetsgivare

K
U
L
T
U
R



Nästa generations jobbintervjuer



<https://www.youtube.com/watch?v=Uo0KjdDJr1c>

Ökad rörlighet på arbetsmarknaden

- Anställningslängderna blir allt kortare
- "Gig-ekonomi" ökar
- Man är inte beredd på ett antal "hundår"
- Man byter inte alltid företag – man byter chef
- Utveckling viktigare än trygghet

Prognos för tillgång till Ingenjörer



Högskole- och gymnasieingenjörer. Källa:SCB

Kompetensförsörjning – Er största utmaning!

Employer Branding – Er bästa lösning!

Your brand is what
other
people say about you
when you leave the
room.

Jeff Bezos, Amazon

#digital

Employer Value Proposition (EVP)

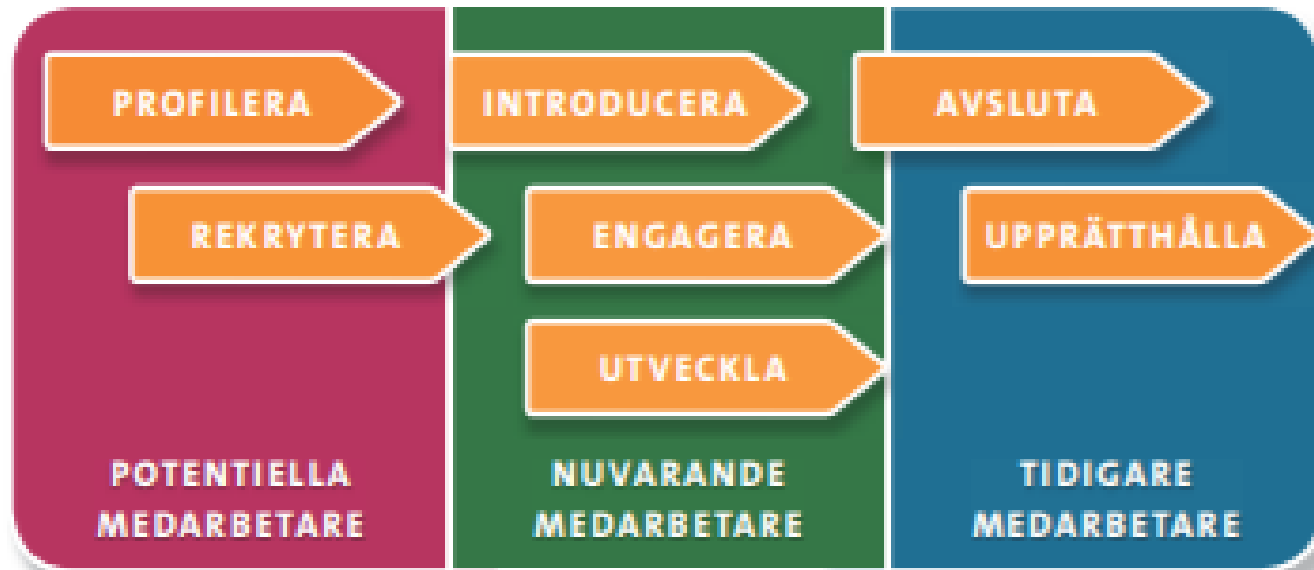
- Vad är det bästa med att jobba hos oss?
- Varför väljer våra medarbetare att stanna kvar här?
- Vad bidrar vårt företag med till samhället/ omvärlden?

ETT VARUMÄRKE ÄR ETT LÖFTE



Tre målgrupper

Externkommunikation Internkommunikation



Källa: Linus Holmgren, Talent Talk (2017)

Målgruppsstyrning

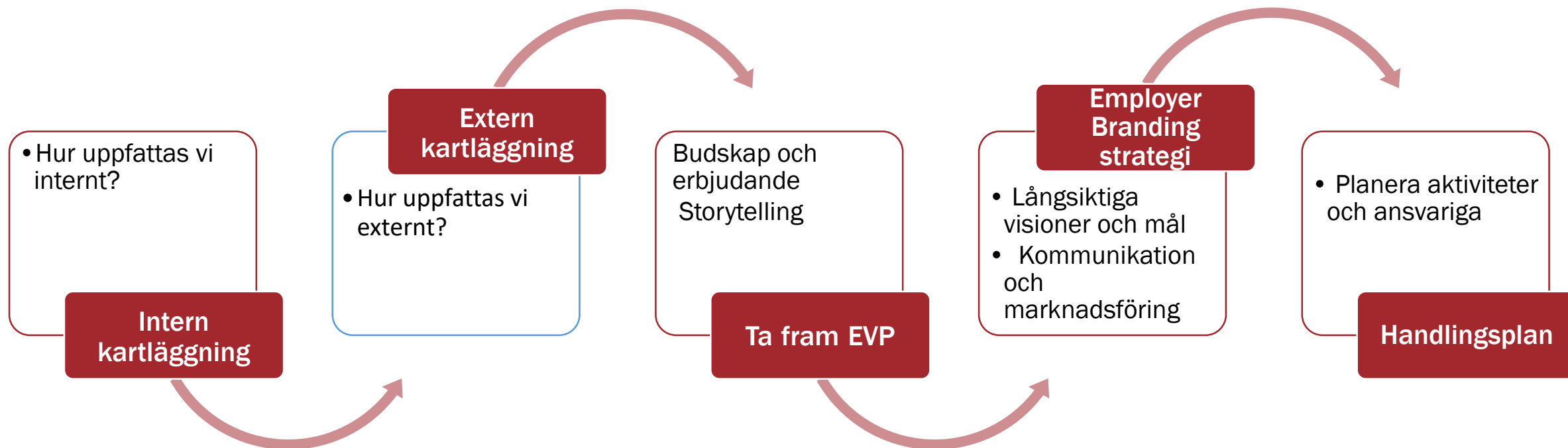
**Vad vet ni om era målgrupper?
(Drivkrafter, prioriteringar, vanor)**

- Utgå inte ifrån er själva!
- Frihet i arbetet?
- Karriärmöjligheter?
- Hög lön?
- Bekräftelse?
- Trevliga arbetskamrater?
- Balans mellan arbete o privatliv? Hälsa är en stark drivkraft.
- Närhet till jobbet?
- Personlig utveckling?



Ta kontroll över ert Employer Brand

- Utveckla Employer Value Proposition (EVP)



Konkreta tips

- Attrahera
 - Säkerställ ert varumärke som arbetsgivare?
 - Hemsida, sociala medier? Vad profilerar ni? Vilken känsla förmedlar ni?
- Rekrytera
 - Säkerställ kandidatupplevelsen.
 - Fokus på kandidaten.
- Utveckla/Behålla
 - Se dina medarbetare som frivilliga.
 - ”Staysamtal” istället för ”Exitsamtal”
 - Utveckla ledarskap
 - Satsa på din organisation och dina medarbetare genom en offensiv HR-strategi

Tack!

www.codeq.se

