



Medfinansieras av
Europeiska unionen



VÄSTRA
GÖTALANDSREGIONEN



Region Halland

Attrahera

WEBBINARSERIE ARIUBA | STÄRKT KOMPETENS

A R I U B A

Göteborgs
Tekniska College



TEK kompetens

Världen står inte still, utvecklas med den!

- Industrin står inför en stenhård konkurrens om rätt kompetens
- Förändringstakten ökar – det kräver flexibilitet och lyhördhet
- Kompetensbrist riskerar att bromsa tillväxt och affärer

... men med rätt verktyg kan vi utveckla, attrahera och behålla kompetens

Vilka är vi?

IUC Sverige är ett nationellt nätverk av industriella utvecklingscentra som arbetar för att stärka konkurrenskraften i svensk tillverkningsindustri. Genom samverkan skapas kunskap, verktyg och nätverk som hjälper industriföretag att växa och utvecklas.

I Västsverige är vi fem aktörer som arbetar nära både varandra och industrin. Tillsammans har vi ett starkt kontaktnät över hela regionen och lång erfarenhet av att stötta industribolag och industrinära aktörer i deras utveckling.





Medfinansieras av
Europeiska unionen



VÄSTRA
GÖTALANDSREGIONEN



Region Halland

Projektet bakom: Stärkt kompetens



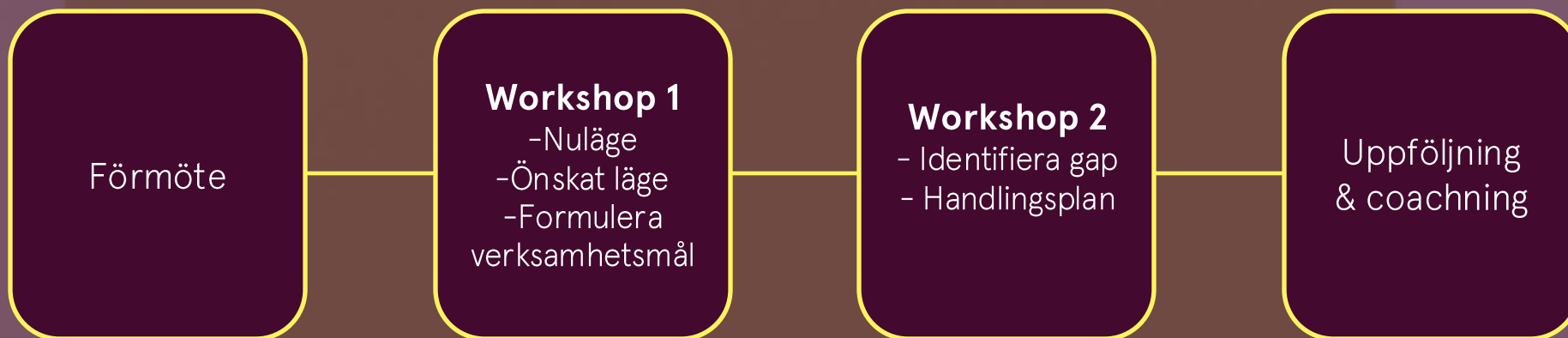
Projektet ska **höja förmågan till strategiskt kompetensarbete** i en tid där konkurrensen kring kompetens är hård. Samt **tydliggöra kompetensbehovet** hos små och **medelstora industriföretag** i Västra Götaland och Halland i syfte att göra företagen mer hållbara, innovativa och konkurrenskraftiga i **Västsverige**.

Göteborgs
Tekniska College



TEK kompetens

Vad får du som deltagande företagare i Stärkt kompetens?



Vad säger andra om projektet?

"Det började som en fråga om utbildning, men landade i vår affärsmodell."

"Vi har pratat mer strategi idag än på våra ledningsmöten."

"Det här är första gången vi pratar om kompetens kopplat till affären."

"Det blev tydligt var vi måste satsa för att våra mål ska bli verklighet."

"Det blev tydligt med vad vi ska jobba med tillsammans"

A R I U B A

Dags för:

Attrahera medarbetare med rätt kompetens



Föreläsare: Mira Vartiainen

ATTRAHERA

Medarbetare med rätt kompetens

www.mpowering.nu



KULTURARBETE

En stark kultur – stolta medarbetare

Tyngden av word – of mouth

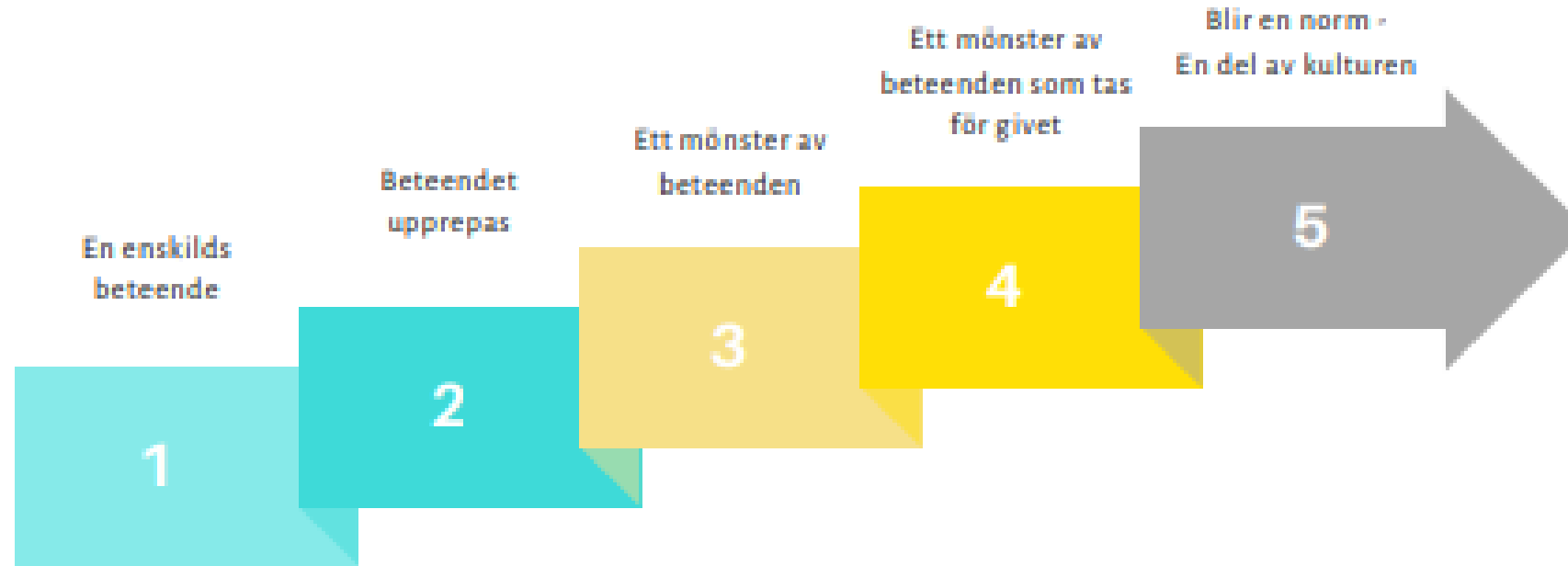
Ett trovärdigt och effektivt sätt att attrahera

Har bolaget en tydlig kultur är det lättare att förmedla den utåt
och därmed attraherar ni medarbetare som är rätt för er



HUR JAG JOBBADE MED KULTUREN PÅ BORÅSTAPETER

DEFINIERA KULTUR





KULTURUTVECKLINGSPROCESSEN

1. Skapa samsyn
2. Inventera arbetssätt
3. Analysera arbetssätt
4. Identifiera utveckling
5. Implementera

SKAPA SAMSYN

- 1.** WORKSHOP 1 (Ledningsgruppen)
Att skapa samsyn kring nuläge få en gemensam bild av bolagets styrkor och utmaningar och vad ledningsgruppen tycker att bolaget bör prioritera för att komma vidare.
- 2.** WORKSHOP 2 (Ledningsgruppen)
Att ta fram gemensam kulturvision (storytelling) som förklarar vilken typ av företag/arbetsplats ni är eller vill vara. Denna hjälper bolaget att attrahera och behålla medarbetare då den fungerar som en kompass för arbetsplatsen som de arbetar på.

INVENTERA & ANALYSERA ARBETSSÄTT

- 1.** WORKSHOP 3 (Ledningsgruppen)
Kulturinventering, att få grepp om hur pass många rutiner, processer och initiativ ni har som är väldokumenterade och efterlevs eller om ni är en organisation som är personberoende
- 2.** WORKSHOP 4 (Medarbetare eller chefer)
Medarbetarupplevelsen, att få förståelse för vad medarbetarna i bolaget upplever fungerar bra, vad bolaget bör sluta med och vad medarbetarna ser att bolaget ska börja med

ANALYSERA ARBETSSÄTT



INVENTERA & ANALYSERA ARBETSSÄTT

2. WORKSHOP 4 (Medarbetare eller chefer)
Medarbetaruppleven, att få förståelse för vad medarbetarna i bolaget upplever fungerar bra, vad bolaget bör sluta med och vad medarbetarna ser att bolaget ska börja med

IDENTIFIERA UTVECKLING & IMPLEMENTERA

1. WORKSHOP 5 (Ledningsgrupp, chefer och /eller medarbetare)
Företaget 2.0 Att identifiera vad ni som företag saknar för arbetssätt/ initiativ för att främja de önskade beteendena hos medarbetare som tar er närmare er kulturvision/ värderingar
2. WORKSHOP 6 (Ledningsgrupp, chefer och/eller medarbetare)
Att enas kring gemensamma nyckelaktiviteter som företaget vill arbeta vidare med samt att fördela ansvaret till olika projektgrupper och tidsbestämma vad som skall ske och när



ETT HETT TIPS!

Skapa en kulturutvecklingsgrupp som arbetar med kulturfrågor på årsbasis. Och som presenterar dessa till resten av bolaget.

Kulturarbete är ett kontinuerligt arbete som aldrig tar slut



Varför ni INTE har råd att strunta i kulturarbetet

8 av 10 kandidater är redo att tacka nej till jobb på grund av
kultur

Inte lön.



EMPLOYER BRANDING STRATEGI

Och vilka frågor alla bolag ska kunna svaret på



KOMPETENSBEHOV

1. Vad har vi för kompetensbehov nu och framåt?

På Boråstapeter

En kompetensutvecklingsplan som uppdaterades varje år av ledarna.

MÅLGRUPP

2. Vilka är våra potentiella medarbetare, som vi vill attrahera ?
Hur ska vi attrahera de ?

Gör intervjuer med nuvarande medarbetare som är er målgrupp, varför stannar de hos er ? Vad är viktigt för de ? Se till att det kommuniceras utåt.



ERBJUDANDET

3. Varför ska någon vilja jobba hos oss ?
Vad är det vi kan erbjuda som skiljer sig från andra arbetsgivare?

SKILLNAD PÅ BOLAG?



Bubbleroom



Gina Tricot



Nelly

SKILLNAD PÅ BOLAG

3. Instagram - inte stor skillnad

Men Bubbleroom har medvetet valt att arbeta med kultur och värderingar som genomsyrar bolaget som i sin tur gör det enkelt att attrahera rätt medarbetare.

VART NÅR NI ERA KOMMANDE MEDARBETARE?

4. LinkedIn, branschforum, events, universitet, sociala medier ?

Bubbleroom har nu utökat till TikTok inte bara för att nå ut till sina kunder utan även potentiella medarbetare – då de finns där

SYNLIGHET & STORYTELLING

5. Använder vi våra medarbetare som ambassadörer?

Lyfter vi fram utveckling, kultur, värderingar och framgångar?

Gör research! Vilken kund är det ni ser upp till idag som lyckas bra med det?

SE TILL ATT MÄTA RESULTAT

6. Hur vet ni att ni attraherar rätt målgrupp?
Vilka nyckeltal ska ni följa?

Bubbleroom

Antal ansökningar / relevanta ansökningar

Följare på sociala medier (ökar/minskar)

Mäta kännedom i målgruppen

VARFÖR JOBBA MED EMPLOYER BRANDING

Företag med stark employer branding upplever ca **28%** färre som slutar än företag med svagt varumärke

Starka arbetsgivarvarumärken klarar ofta **halvera kostnaden** för att rekrytera

Ett starkt varumärke genererar ca. **50%** mer kvalificerade ansökningar*

SAMMANFATTNING

1. Kultur & värderingar är grunden – en stark kultur gör det lätt att attrahera rätt personer
2. Arbeta långsiktigt med kultur – det är en kontinuerligt pågående process
3. Employer branding utifrån ATTRAHERA kräver svar på dessa frågor:
 - Vilka kompetensbehov har ni nu och framåt?
 - Vilka är era målgrupper och vad värdesätter de ?
 - Varför ska de välja er – vad är ert erbjudande?
 - Vart når ni era kommande medarbetare?
 - Hur använder ni storytelling ?
 - Hur mäter ni resultat och ser till ni att ni lyckas?



TACK FÖR ER TID!



Nästa tillfälle:

**Rekrytera medarbetare som
matchar nuvarande och framtida
kompetenskrav**

FREDAG 7 NOVEMBER 8:30–9:15
(via Teams)



Föreläsare:
Gabriella Albertsson & Pauline Vehniäinen

Vill du boka möte eller veta mer?

Kontakta regionansvarig:

Göteborgs Tekniska College
Sofia Ganslandt
sofia.ganslandt@gtc.com
070-8581923

IUC Väst
Kristina Nyström
kristina.nystrom@iucvast.se
070-3288593

IDC West Sweden AB
Susanne Yngve
susanne.yngve@idcab.se
070-8564272

TEK Halland
Birgitta Lennermo
birgitta@tek.se
070-6990415

IUC Sjuhärad
Erik Alavik
erik.alavik@iuc-sjuharad.se
079-143 88 82

Göteborgs Tekniska College
Noomi Bergström, PL
noomi.bergstrom@gtc.com
0708-581955



Medfinansieras av
Europeiska unionen

Hela programmet:

Attrahera medarbetare med rätt kompetens.

10 oktober 8:30–9:15 (via Teams) , Föreläsare: Mira Vartiainen

Rekrytera medarbetare som matchar nuvarande och framtida kompetenskrav

7 november 8:30–9:15 (via Teams), Föreläsare: Gabriella Albertsson & Pauline Vehniäinen

Introducera och välkomna nya medarbetare – en bra start

25 november 09:00–9:45 (via Teams) , Föreläsare: Patrik Laanemets & Charlotta Engelbrektsson

Utveckla medarbetare och ledare för dagens arbetsuppgifter och morgondagens utmaningar

30 januari 8:30–9:15 (via Teams), Föreläsare: Merlina Pojolak Käll

Behålla verksamhetskritiska talanger och nyckelpersoner

27 februari 8:30–9:15 (via Teams), Föreläsare: Mira Vartiainen

Avveckla på ett hållbart och professionellt sätt

20 mars 8:30–9:15 (via Teams), Föreläsare: Andre Högevoll



Göteborgs
Tekniska College



TEK kompetens