

Strategisk kompetensförsörjning och employerbranding

Viveka Holm, 3 september 2026





Viveka Holm



VD/rekryteringskonsult/författare/
föreläsare

Holm Rekrytering AB

Författare till boken "Värderingsstyrd
Rekrytering som affärsstrategi" utgiven
av Liber.

Ägare och grundare av Holm Rekrytering
AB

Lärare och beteendevetare

Brinner för samverkan med människor
och att få dela med mig av mina
erfarenheter!

Syfte och agenda:

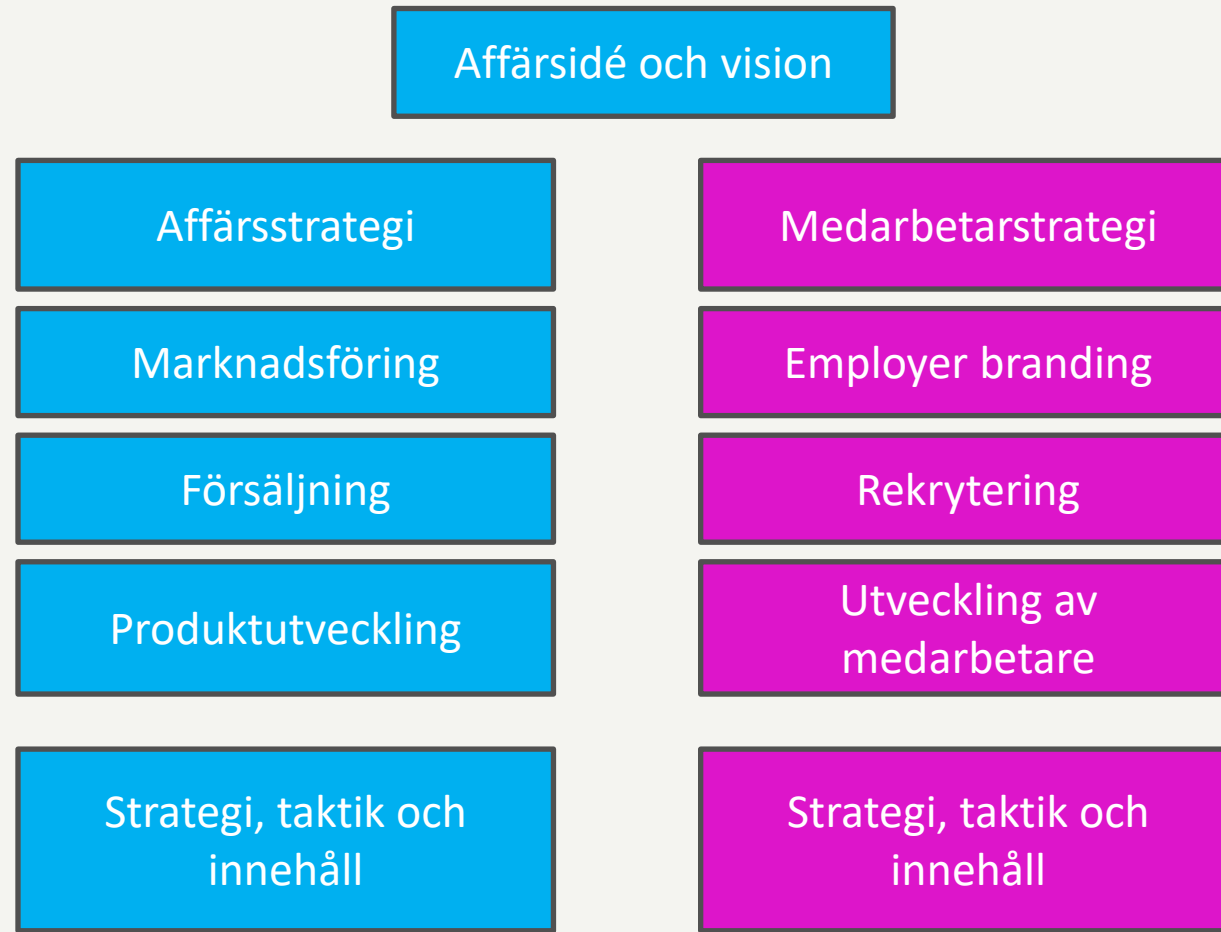
- Att väcka ditt intresse för kursen *Strategisk kompetensförsörjning och employerbranding*
- Ökad förståelse för varför dessa frågor är viktiga
- Att du ska få en överblick om innehållet i kursen strategisk kompetensförsörjning och employerbranding

Varför är strategisk kompetensförsörjning viktigt:

- En rekrytering kostar ca 700 000 kr-1 milj kr
- Humankapitalet är den största investeringen ett företag har och om vi ska få avkastning på vår personal måste vi säkerställa att de trivs och är engagerade på arbetet.
- Personalstrategierna är lika viktiga som affärsstrategierna. Om vi ej har rätt personal som är kompetenta kan vi inte leverera vår affär.
- Rätt kompetens, på rätt plats, vid rätt tidpunkt.
- Kunna möta framtidens behov av kompetens
- Upskill och Reskill

Varför är employerbranding viktigt:

- Viktigt att vara en attraktiv arbetsgivare för att locka till sig arbetskraft
- Företagskulturen som grund till att bygga arbetsgivarlöfte
- För att kunna differentiera oss som arbetsgivare- Varför ska man arbeta hos oss?
- Beskriver EVP-arbetsgivarlöftet-vad erbjuder vi som arbetsgivare
- Målinriktad marknadsföring till den kompetens och målgrupp som söks



Coreworkers modell för samverkan mellan affärsstrategi och medarbetarstrategi

Omvärldsanalys

- Maktförskjutning på arbetsmarknaden. Arbetstagarens marknad.
- Brist på kompetens
- Stor konkurrens om kompetensen
- Olika generationers syn på arbetsgivare och vad som är viktigt för dem

Arbetsgivarens utmaningar

- Att attrahera och behålla medarbetare
- Skillnaden mellan mer eller mindre framgångsrika företag kan förklaras med vilken personal de har. Vilka de har lyckats attrahera eller inte.

Varför Employer branding?

10% lägre
lönekostnader

84% skulle lämna sitt
nuvarande jobb för att
arbeta på ett företag med
ett starkare employer
brand

87% vill arbeta
i företag med
tydliga
värderingar

28% lägre
personalomsättning

Företag med positiva
arbetsgivarvarumärken får dubbelt
så många ansökningar som företag
med negativa varumärken. De
spenderar dessutom mindre
pengar på sina anställda

Forskning

- Harvard Business Review, 2015- Företag med starkt arbetsgivarmärke hade 50% lägre kostnader per anställd vid rekrytering
- Corporate Leadership Council- Företags personalomsättning minskade med 28%
- Deloitte- högt utvecklade arbetsgivarvarumärken har 3,5 gånger högre genomsnittlig vinst per anställd

Employer branding är lönsamt

- Attraktiv arbetsgivare har lättare att rekrytera
- Behöver betala lägre lön
- Tydliga förväntningar-det här erbjuder vi och detta förväntar vi oss
- Behåller medarbetarna längre-mer lojala medarbetare/stolthet över företaget
- Trivseln ökar
- Sjukfrånvaro minskar
- Produktiviteten ökar-lönsamma beteenden

Heldagskurs 9 november - kursupplägg och innehåll

Pass I

Introduktion

Affärsstrategi och personalstrategi

Kompetensinventering

Framtida affär och kompetensbehov

Pass II

Omvärldsfaktorer och olika generationers förväntningar på arbetsgivare

Företagskulturens betydelse för att attrahera och behålla medarbetare

Employee experience en nyckelfaktor

Heldagskurs 9 november - kursupplägg och innehåll forts.

Pass III

Metod för framtagande av värdegrund och företagskultur

Personalekonomi

Personalidé- transparant arbetsgivare.

Pass IV

Employer branding/arbetsgivarvarumärke

Vad tyckte du om dagens webinarium?

**Ta gärna 30 sekunder och svara på utvärderingen!
Efter det besvaras frågor i mån av tid**



Frågor?



Tack!

För frågor om BG Institute och våra kurser,
mejla oss på kursinformation@bginstitute.se

