

# employer branding

föreställningen är  
verkligheten

Sverige

Randstad Award resultat 2016

# innehållsförteckning

Randstad Award resultat 2016: Sverige







inledning

vad är Randstad  
Award?

# vad är Randstad Award?

världens största  
employer  
branding-  
undersökning

en oberoende  
undersökning  
med över  
200 000  
respondenter  
världen över

en återspeglning av  
hur attraktiva de  
150 största  
arbetsgivarna är i  
varje land

en rapport med  
värdefulla  
insikter för hur  
företag kan  
forma sina  
employer brands



# 25 länder

som täcker 75 % av den globala ekonomin



Australien Argentina Belgien  
Kanada Kina Frankrike Tyskland  
Hongkong Ungern Indien Italien  
Japan Luxemburg Malaysia  
Nederländerna Nya Zeeland  
Polen Portugal Ryssland  
Singapore Spanien Schweiz  
Sverige UK USA

representativt  
urval i åldern 18  
till 65 baserat på  
region, ålder och  
kön

urvalet består av  
studenter, anställda  
och arbetssökande

internetbaserade  
intervjuer utfördes  
mellan den 23  
september och  
den 8 december  
2015



# employer branding



# varför är employer branding viktigt?

10 %

lägre lönekostnader  
för företag som har  
ett starkt employer  
brand

Källa: LinkedIn

28 %

lägre personal-  
omsättning för företag  
med ett starkt  
employer brand

Källa: LinkedIn

indexerad kostnad per  
anställning är

46 %

lägre för företag med ett  
starkt employer brand

Källa: LinkedIn

84 %

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

Källa: Glassdoor

“Länder, företag och anställda har alla olika behov. Därför bör företag sträva efter att formulera och förmedla de viktiga och specifikt positiva egenskaper som gör organisationen unik, och forma sitt employer brand utifrån det.”

Jacques van den Broek,  
VD Randstad



# 4 steg för att få ut det mesta av ditt employer brand



steg #1

**jämför** ditt erbjudande med vad det är dina anställda verkligen vill ha



steg #2

**specificera** ditt EVP – ta hänsyn till målgruppen



steg #3

**kommunicera** dina erbjudanden till dina (potentiella) anställda – spegla verkligheten



steg #4

**blicka framåt** & förutse dina anställdas framtida behov med en 3-årsplan

få ett starkt employer brand genom att skapa ett trovärdigt EVP (Employer Value Proposition) och maximera effekterna för att attrahera, behålla och engagera kompetens i 4 steg



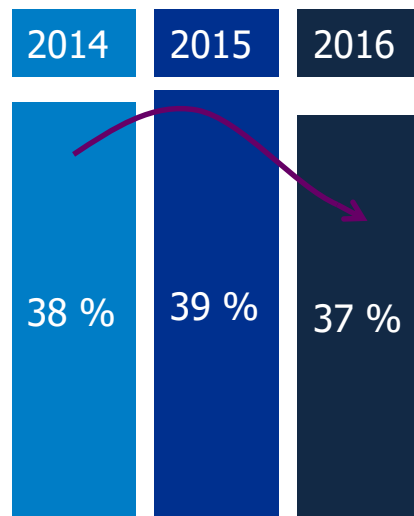


# globala insikter

# trots en mild ekonomisk återhämtning under 2015 har attraktiviteten bland employer brands minskat under 2016, sett till 25 länder världen över

attraktivitet bland employer brands: baserat på procentandelen potentiella medarbetare som skulle vilja arbeta för arbetsgivaren

## global negativ trend för attraktiviteten bland employer brands



37 % skulle vilja arbeta för ett eller flera av de största arbetsgivarna i deras land

minskning i 17 länder. I USA, Frankrike och Ryssland har attraktiviteten minskat med 5 %.

nykomlingarna Portugal och Malaysia har en poäng på 37 respektive 45 %.

Nya Zeeland, Japan, Kanada och Kina förblir stabila. Liten ökning i Tyskland: 32 % under 2015 till 33 % under 2016.

# lön är fortfarande viktigast för potentiella medarbetare, följt av anställningstrygghet. Arbetsgivare uppfattas prestera sämre inom dessa och andra kärnvärden, som arbetsmiljö och balans mellan arbetsliv/fritid

kärnvärden som potentiella medarbetare i 25 länder söker

potentiella medarbetare söker...

## **1. konkurrenskraftiga löne- och anställningsförmåner**

## **2. långsiktig anställningstrygghet**

## **3. trivsamt arbetsmiljö**

4. god balans mellan arbete och privatliv

5. sund ekonomi

6. fortgående karriärmöjligheter

7. intressant arbetsinnehåll

8. goda fortbildningsmöjligheter

9. stark ledning

10. miljömässigt och socialt medvetet

kärnvärden som tillskrivs de största arbetsgivarna i 25 länder

arbetsgivare har högst poäng på...

1. sund ekonomi

2. stark ledning

3. goda fortbildningsmöjligheter

## **4. konkurrenskraftiga löne- och anställningsförmåner**

5. fortgående karriärmöjligheter

## **6. långsiktig anställningstrygghet**

7. intressant arbetsinnehåll

## **8. trivsamt arbetsmiljö**

9. miljömässigt och socialt medvetet

10. god balans mellan arbete och privatliv

det råder obalans mellan vad potentiella medarbetare anser är viktigt hos en arbetsgivare och vilka kärnvärden arbetsgivare rankas högt i.

de 3 viktigaste värdena är lön, anställningstrygghet & arbetsmiljö, som endast hamnar på plats 4, 6 och 8 bland arbetsgivare

arbetsgivare rankas högst i kärnvärden som sund ekonomi, stark ledning och bra utbildning, som bara hamnar på plats 5, 9 och 8 hos potentiella medarbetare

arbetsgivare rankas lågt i kategorierna arbetsmiljö och balans arbetsliv/fritid, som är viktiga faktorer hos potentiella medarbetare.

# de 3 mest attraktiva sektorerna indelade i zoner

	1:a plats	2:a plats	3:e plats
Amerika	IT	life sciences	konsultverksamhet
APAC	konsultverksamhet	IT	life sciences
Europa	IT	fordonsindustri	life sciences
Ryssland	industri	teknik	fordonsindustri

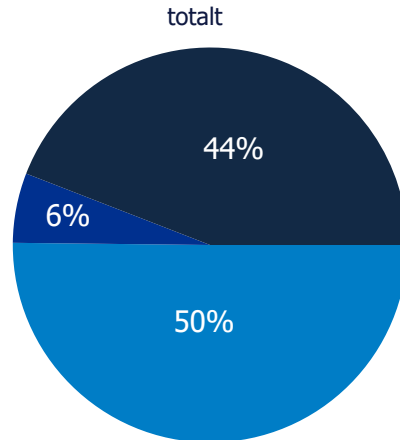


# 55 % av den globala arbetsstyrkan skulle föredra flexibla arbetsscheman och 64 % skulle vilja arbeta på distans i någon form

## Åsikter om det aktuella arbetsschemat

% av den globala arbetsstyrkan är...

- nöjd med aktuellt schema
- villig att arbeta mindre
- villig att arbeta mer



## topp 3 motivationsfaktorer för att arbeta mer

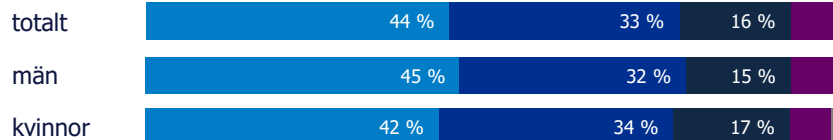
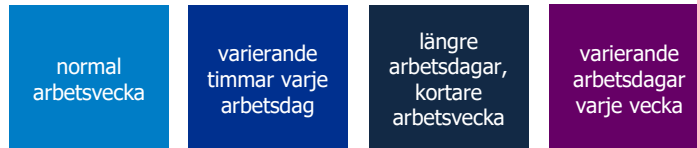
	män	kvinnor
ökad inkomst	86 %	88 %
ett steg i karriären (befordran)	38 %	33 %
uppfylla möjligheter/personlig utveckling	30 %	27 %

## topp 3 motivationsfaktorer för att arbeta mindre

	män	kvinnor
mer tid för mig själv	74 %	65 %
bättre balans arbetsliv/fritid, mindre stress	63 %	68 %
sport, fritidsaktiviteter, hobbies	44 %	36 %

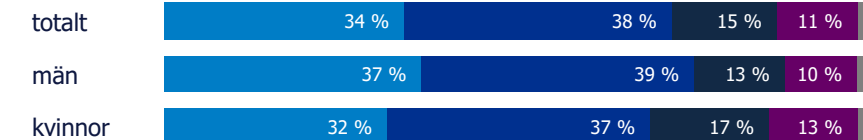
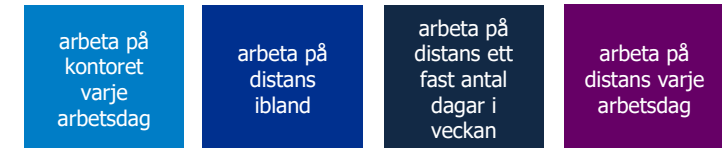
## föredrar mer flexibel arbetstid

% av den globala arbetsstyrkan föredrar...



## föredrar distansarbete

% av den globala arbetsstyrkan föredrar...





# resultat för Sverige

vad vill svenska  
arbetstagare ha?

# vad vill svenska arbetstagare ha?

de viktigaste faktorerna en arbetsgivare bör ha

61 %

tycker att arbetsmiljön är en av de 5 viktigaste faktorerna

60 %

tycker att intressant arbetsinnehåll är viktigt

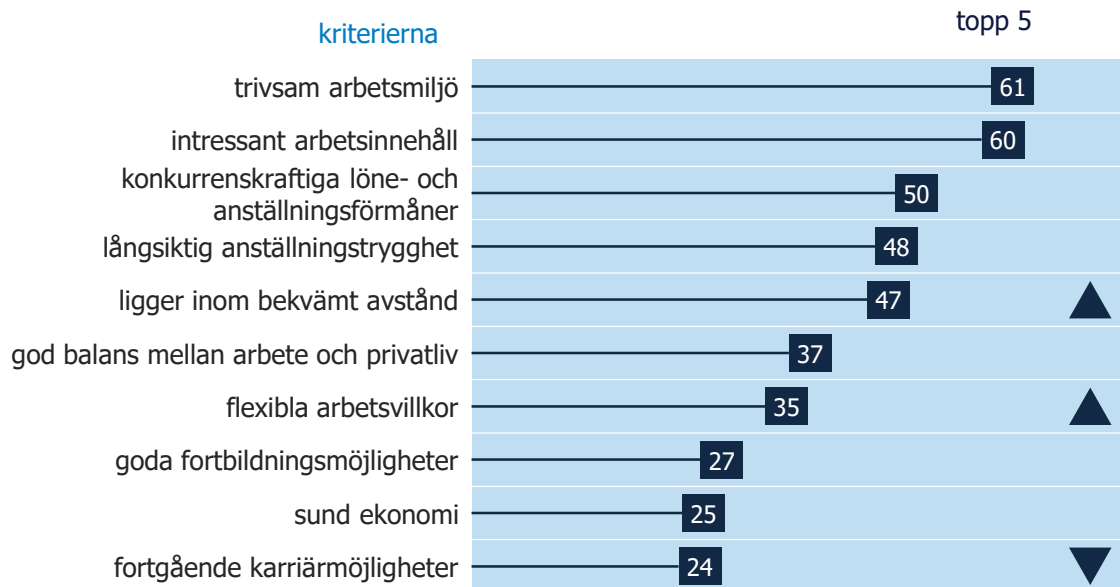
50 %

vill ha bra lön och anställningsförmåner

arbetsmiljö är den viktigaste faktorn när svenska arbetstagare ska välja arbetsgivare

arbetsinnehåll ligger kvar på plats två och lön behåller en tredjeplats

flexibla arbetsvillkor har blivit viktigare det senaste året



# olika profiler, olika behov

demografiska skillnader

## kvinnor

söker framförallt en trivsamt arbetsmiljö, intressant arbetsinnehåll och anställningstrygghet

VS

## unga

prioriterar en trivsamt arbetsmiljö, utbildningsmöjligheter och balans mellan arbete och fritid

VS

## högre utbildade

drivs mer av intressant arbetsinnehåll, lön och balans mellan arbete och fritid

VS

## män

vill ha bra lön, utbildningsmöjligheter och ekonomisk trygghet



## äldre

är mer intresserade av intressant arbetsinnehåll, bra lön och anställningstrygghet



## lägre utbildade

söker en trivsamt arbetsmiljö, anställningstrygghet och flexibla arbetsvillkor



roller

trivsamt arbetsmiljö är mest uppskattat bland hälso- och socialarbetare samt receptionister

intressant arbetsinnehåll är viktigast bland personer som arbetar med juridik, HR och rekrytering

lönen är särskilt viktig för statligt anställda



# hur presterar arbetsgivare gällande viktiga attribut?

vad potentiella medarbetare söker jämfört med vad arbetsgivare rankas högst i

potentiella medarbetare i Sverige söker...

- 1. trivsam arbetsmiljö**
- 2. intressant arbetsinnehåll**
- 3. konkurrenskraftiga löne- och anställningsförmåner**
4. långsiktig anställningstrygghet
5. god balans mellan arbete och privatliv
6. goda utbildningsmöjligheter
7. sund ekonomi
8. fortgående karriärmöjligheter
9. stark ledning
10. miljömässigt och socialt medvetet

arbetsgivare i Sverige rankas högst i attributen...

1. stark ledning
2. sund ekonomi
- 3. intressant arbetsinnehåll**
4. fortgående karriärmöjligheter
5. långsiktig anställningstrygghet
6. goda utbildningsmöjligheter
7. miljömässigt och socialt medvetet
- 8. trivsam arbetsmiljö**
- 9. konkurrenskraftiga löne- och anställningsförmåner**
10. god balans mellan arbete och privatliv

förstå vad kandidater/anställda vill ha

jobba med att förstärka de attribut som är viktiga för de kandidater du söker

formulera din organisations viktigaste attribut

# Randstad Award

de mest attraktiva  
företagen



# de 20 mest attraktiva företagen

attraktivitet: procent som skulle vilja arbeta för företaget, bland de respondenter som känner till det (minst 10 % medvetenhet)

1.	Ikea	47.65%
2.	Sveriges Television	45.83%
3.	Sveriges Radio	40.17%
4.	Volvo Car Group	37.89%
5.	Volvo Group	37.23%
6.	Systembolaget	35.55%
7.	Bonnier	35.30%
8.	SAS	34.53%
9.	ICA	34.31%
10.	IBM	33.59%
11.	Orkla foods	33.46%
12.	Apoteket	33.36%
13.	AstraZeneca	33.05%
14.	Swedavia	31.95%
15.	Stadium	31.83%
16.	ÅF	31.75%
17.	Sony Mobile	31.74%
18.	Ericsson	30.88%
19.	H & M	30.40%
20.	Svenska Spel	30.28%

# de 20 mest välkända företagen

namnmedvetenhet: att känna till ett företag tillräckligt för att ha en åsikt/uppfattning om det

1.	ICA	89.89%	2.	Ikea	88.56%	3.	H & M	87.40%
4.	Swedbank	87.03%	10.	Apoteket	85.26%	16.	Sveriges Television	83.28%
5.	Willy:s	86.78%	11.	SJ	85.00%	17.	Arla	83.07%
6.	Clas Ohlson	86.49%	12.	SAS	84.52%	18.	Hemköp	83.00%
7.	Coop	86.18%	13.	Stadium	84.50%	19.	Tele2	82.84%
8.	Posten	85.85%	14.	Statoil	84.40%	20.	Lidl	82.64%
9.	Systembolaget	85.54%	15.	Saab	83.31%			



# de 3 mest attraktiva företagen efter egenskaper

	1a plats	2a plats	3e plats
sund ekonomi	Ikea	Systembolaget	Handelsbanken
goda utbildningsmöjligheter	AstraZeneca	IBM	PwC
långsiktig anställningstrygghet	Ikea	Systembolaget	Apoteket
fortgående karriärmöjligheter	Ikea	PwC	IBM
stark ledning	Ikea	H & M	Volvo Group
intressant arbetsinnehåll	Sveriges Television	Sveriges Radio	Ikea
trivsam arbetsmiljö	Ikea	Sveriges Radio	Sveriges Television
konkurrenskraftiga löne- och anställningsförmåner	PwC	AstraZeneca	Ernst & Young
god balans mellan arbete och privatliv	Ikea	Systembolaget	Volvo Group
miljömässigt och socialt medvetet	Ikea	Lantmännen	Apoteket

# de 3 mest attraktiva företagen efter kön, ålder och utbildning

	1a plats	2a plats	3e plats
män	Sveriges Television	Volvo Car Group	Volvo Group
kvinnor	Ikea	Sveriges Television	Bonnier
18 - 24 år	Ikea	Swedavia	H & M
25 - 44 år	Ikea	Sveriges Television	Volvo Car Group
45 - 65 år	Sveriges Television	Ikea	Sveriges Radio
gymnasieskola eller lägre	Ikea	Sveriges Television	Swedavia
kandidatexamen	Sveriges Television	Sveriges Radio	Ikea
magisterexamen eller högre	Ikea	Sveriges Television	Bonnier

# de 3 mest attraktiva företagen efter region

	1a plats	2a plats	3e plats
Bergslagen	Ikea	Volvo Car Group	ICA
Mälardalen	Sveriges Television	Ikea	Sveriges Radio
Norra Sverige	Ikea	Bonnier	Swedavia
Östra Götaland	Ikea	Sveriges Television	ÅF
Södra Götaland	Ikea	Sveriges Television	Orkla foods
Västra Götaland	Sveriges Television	Ikea	Volvo Car Group

# Randstad Award

de mest attraktiva  
sektorerna



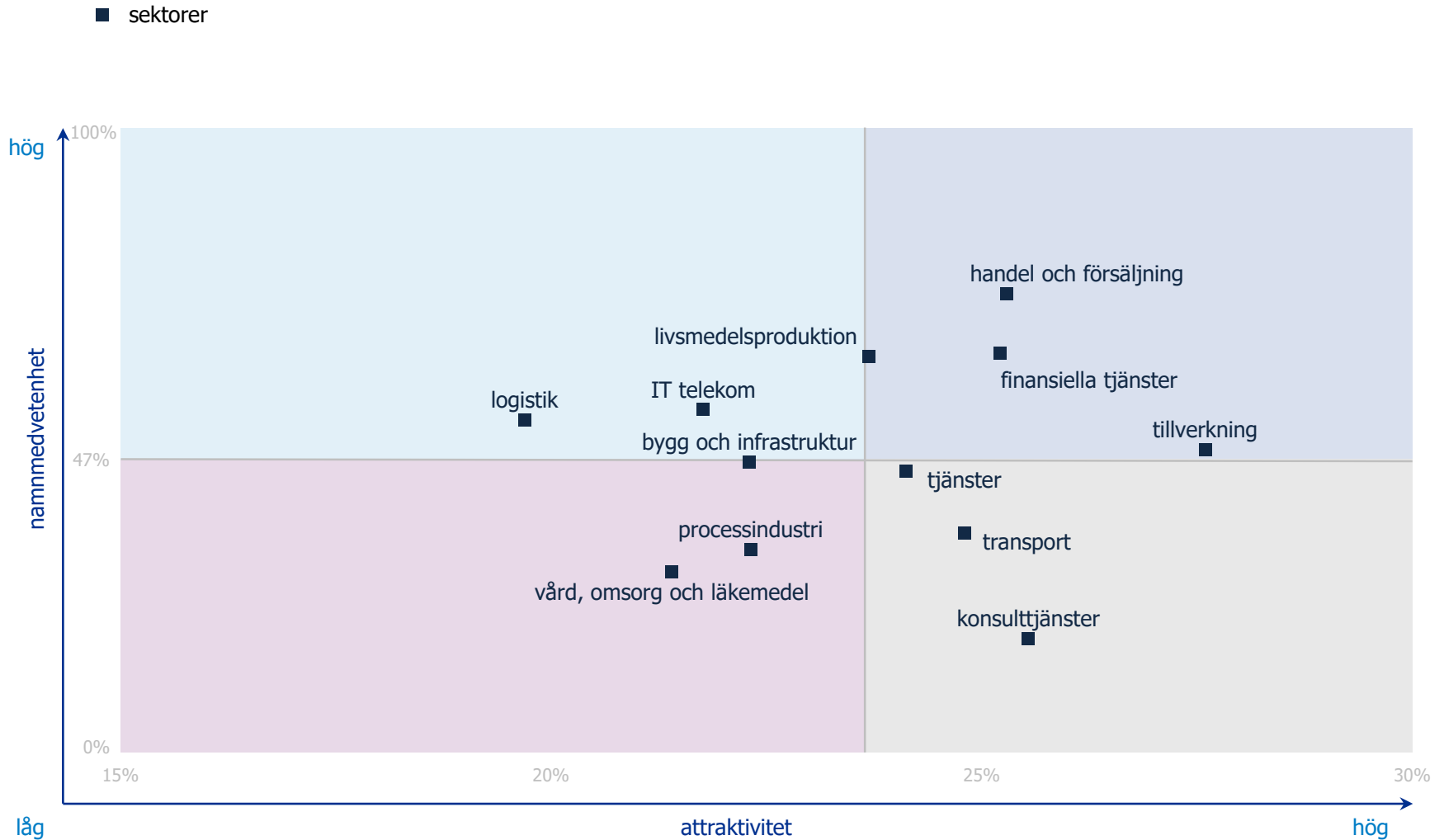
# Randstad Awards rutnät för attraktivitet

attraktivitet i förhållande till namnmedvetenhet



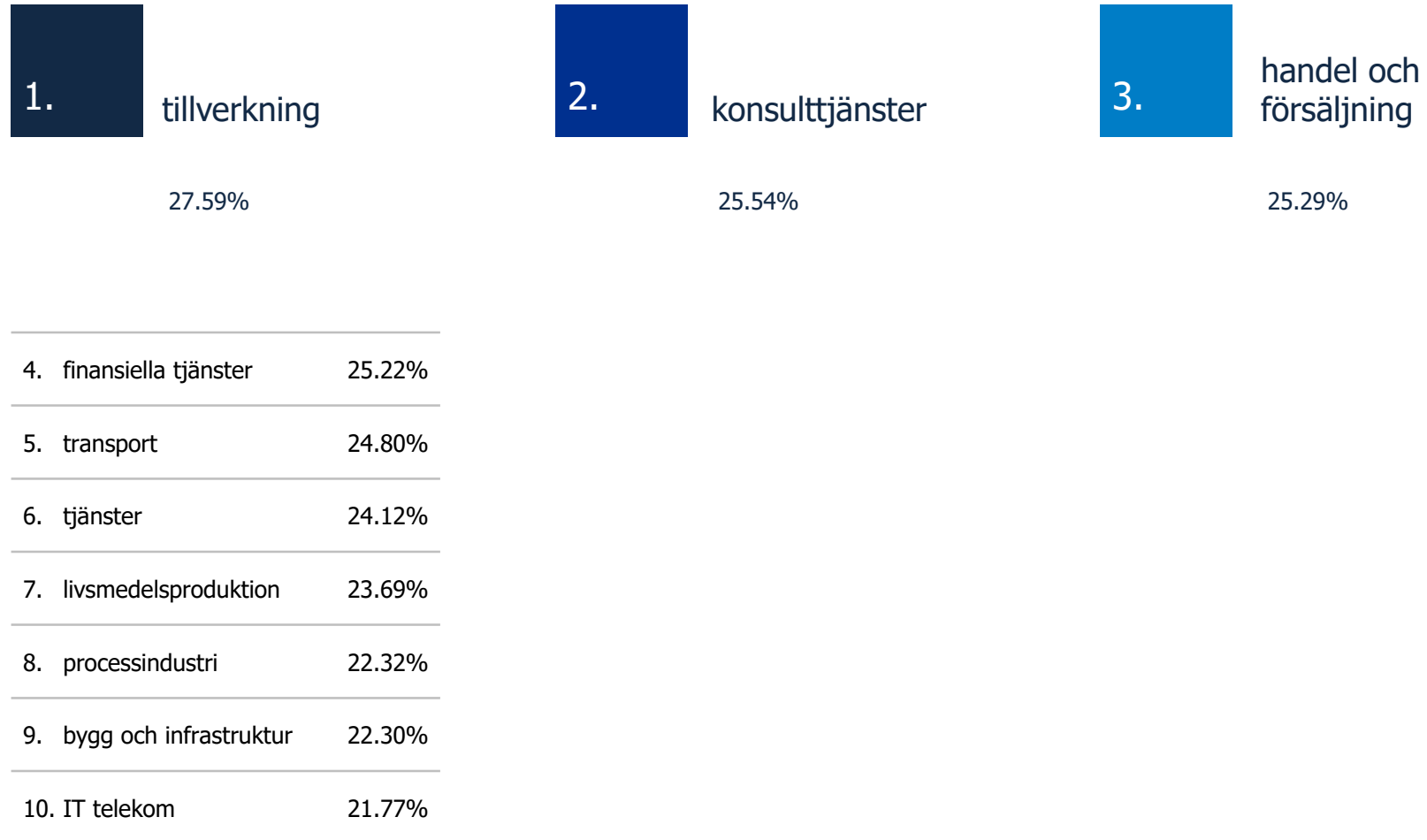


# sektorer attraktivitet



# de 10 mest attraktiva sektorerna

**attraktivitet:** procent som skulle vilja arbeta för företagen inom sektorn, bland respondenter som känner till ett eller flera företag inom en viss sektor



# de 3 mest attraktiva sektorerna efter egenskaper

	1a plats	2a plats	3e plats
sund ekonomi	finansiella tjänster	handel och försäljning	tillverkning
goda utbildningsmöjligheter	finansiella tjänster	tillverkning	konsulttjänster
långsiktig anställningstrygghet	finansiella tjänster	tillverkning	livsmedelsproduktion
fortgående karriärmöjligheter	finansiella tjänster	tillverkning	konsulttjänster
stark ledning	finansiella tjänster	tillverkning	handel och försäljning
intressant arbetsinnehåll	vård, omsorg och läkemedel	tjänster	konsulttjänster
trivsamt arbetsmiljö	finansiella tjänster	handel och försäljning	tjänster
konkurrenskraftiga löne- och anställningsförmåner	finansiella tjänster	tillverkning	konsulttjänster
god balans mellan arbete och privatliv	finansiella tjänster	handel och försäljning	tillverkning
miljömässigt och socialt medvetet	livsmedelsproduktion	handel och försäljning	tjänster

# de 3 mest attraktiva sektorerna efter kön, ålder och utbildning

	1a plats	2a plats	3e plats
män	tillverkning	konsulttjänster	transport
kvinnor	handel och försäljning	finansiella tjänster	livsmedelsproduktion
18 - 24 år	handel och försäljning	transport	finansiella tjänster
25 - 44 år	tillverkning	konsulttjänster	handel och försäljning
45 - 65 år	tillverkning	konsulttjänster	transport
gymnasieskola eller lägre	handel och försäljning	transport	tillverkning
kandidatexamen	tillverkning	tjänster	handel och försäljning
magisterexamen eller högre	tillverkning	konsulttjänster	finansiella tjänster

# de 3 mest attraktiva sektorerna efter region

	1a plats	2a plats	3e plats
Bergslagen	tillverkning	transport	handel och försäljning
Mälardalen	tillverkning	finansiella tjänster	tjänster
Norra Sverige	transport	processindustri	handel och försäljning
Östra Götaland	konsulttjänster	tillverkning	handel och försäljning
Södra Götaland	tillverkning	konsulttjänster	handel och försäljning
Västra Götaland	konsulttjänster	tillverkning	transport



# appendix - innehållsförteckning

Randstad Award resultat 2016: Sverige



01

undersökningens  
utformning >



02

beskrivning av  
respondenter >



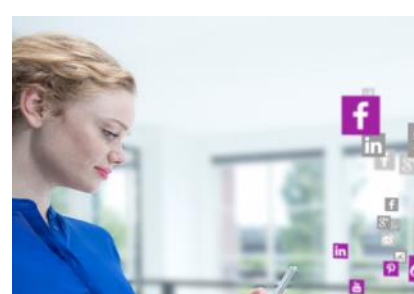
03

insikter för Sverige >



04

nya insikter >



05

employer branding >

# undersökningens utformning

huvudsaklig undersökning

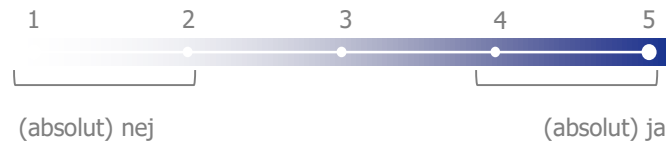
## 01 vilka egenskaper är viktiga när du ska välja arbetsgivare?

respondenterna betygsätter de 5 viktigaste egenskaperna från den viktigaste till den minst viktiga egenskapen, från en lista med 17 val

## 02 vilka av följande företag känner du till?

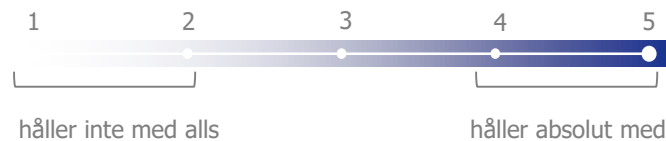
respondenterna väljer de företag de känner till från en slumpmässig lista med 30 företag per respondent

## 03 baserat på din uppfattning om det här företaget, skulle du vilja arbeta för det?



## 04 hur betygsätter du det här företaget enligt 10 specifika egenskaper?

lön och anställningsförmåner  
karriärutveckling  
arbetsklimat  
långsiktig anställningstrygghet  
balans mellan arbetsliv och privatliv  
sund ekonomi  
arbetets innehåll  
fortbildningsmöjligheter  
ledning  
företagets samhällsansvar (CSR)



en slumpmässig lista över företag visas för alla respondenter tillsammans med frågan: "känner du till det här företaget?"

därefter får endast de som känner till företaget frågan: "skulle du vilja arbeta för det här företaget?" = frågan som fastställer vilken arbetsgivare som är mest attraktiv

därefter får respondenterna betygsätta varje företag utefter 10 specifika egenskaper

en årlig utmärkelse ges till den mest attraktiva arbetsgivaren

# undersökningens utformning

ytterligare insikter

---

01 hur många timmar per vecka måste du arbeta enligt ditt nuvarande anställningsavtal?

02 hur många timmar per vecka jobbar du faktiskt, inklusive övertid?

03 vad tycker du om ditt nuvarande arbetsschema?

- Jag är nöjd med det arbetsschema jag har
- Jag är villig att arbeta fler timmar om jag får högre lön
- Jag är villig att arbeta fler timmar även om jag inte får högre lön
- Jag är villig att arbeta färre timmar och då även tjäna mindre

04 av vilka skäl skulle du vilja arbeta färre timmar per vecka?

respondenterna kan välja flera alternativ från en lista

05 av vilka skäl skulle du vilja arbeta fler timmar per vecka?

respondenterna kan välja flera alternativ från en lista

06 vad tycker du om flexibel arbetstid och möjligheten att välja arbetstider själv?

- normal arbetsvecka med samma arbetstid varje dag
- arbeta olika tider varje arbetsdag när jag vill
- arbeta färre dagar i veckan och fler timmar på en dag
- arbeta fler dagar en vecka och ha mer ledigt en annan

07 vad tycker du om att arbeta på distans?

- arbeta på kontoret
- arbeta på distans ibland när det är bekvämare
- arbeta på distans ett bestämt antal dagar i veckan
- arbeta på distans hela tiden

# beskrivning av respondenter online

3:e utgåvan av Randstad Award Sverige

## kön

män	3 347
kvinnor	3 754



## ålder

18 – 24 år	1 019
25 – 44 år	3 727
45 – 65 år	2 355



7 101 potentiella anställda i åldrarna 18 till 65 år

baserat på respondenternas uppfattning av de 150 största arbetsgivarna

intervjuer utförda online mellan september och december 2015

## utbildning

gymnasieskola eller lägre	3 237
kandidatexamen	993
magisterexamen eller högre	2 829



## nivå

industriarbetare	689
tjänstemän	2 069
chef	668



# beskrivning av respondenter online

## detaljer

### sektor

jordbruk, skogsbruk, fiske	64
fordonsindustri	151
konstruktion	134
ekonomi (bank & försäkring)	182
dagligvaruhandel	152
human resources	51
industri, tillverkning	445
informatik	109
rådgivning	76
gruvdrift och resurser	10
ideell verksamhet	235
offentlig förvaltning	571
utbildning	407
läkemedelsindustri	80
kemisk industri	35
energi, teletjänster, telekom	122
fastigheter eller uthyrning och leasing	74
detaljhandel	209
partihandel	61
tjänster	235
media	82
transport, logistik, lagerhållning	235
resor, fritid, semesterbostäder	54
annat	753

total 4,527



### funktion

handel, försäljning, marknadsföring	564
ekonom, konsult	244
utbildningsväsendet	334
ingenjör, arkitekt	184
ekonomi, finans, försäkring, redovisning	150
regeringsanställd, militär, polis	66
human resources, rekryterare	35
IT-specialist	201
juridik	40
specialist inom biovetenskap	64
logistik, planering, bud	157
vårdyrken	530
Produktion, tillverkning, drift	513
inköp	55
administration	369
tjänster	262
anställd inom social- och samhällstjänst	251
annat	508

total 4,527



### region

Bergslagen	853
Mälardalen	2,174
Norra Sverige	605
Östra Götaland	870
Södra Götaland	1,134
Västra Götaland	1,465

total 7,101





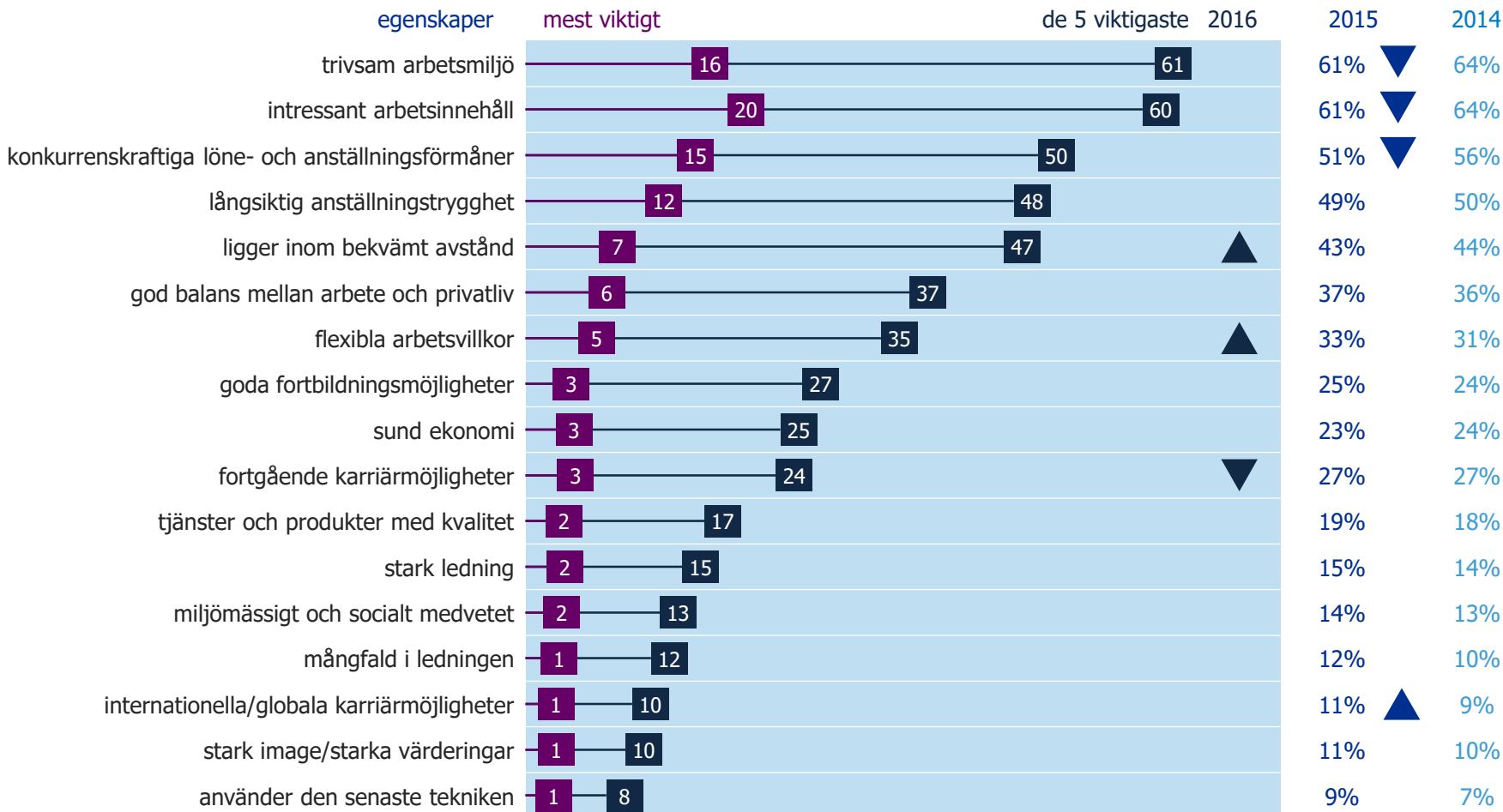


# insikter för Sverige

vad vill svenska  
arbetstagare ha?

# de viktigaste egenskaperna enligt svenska arbetstagare

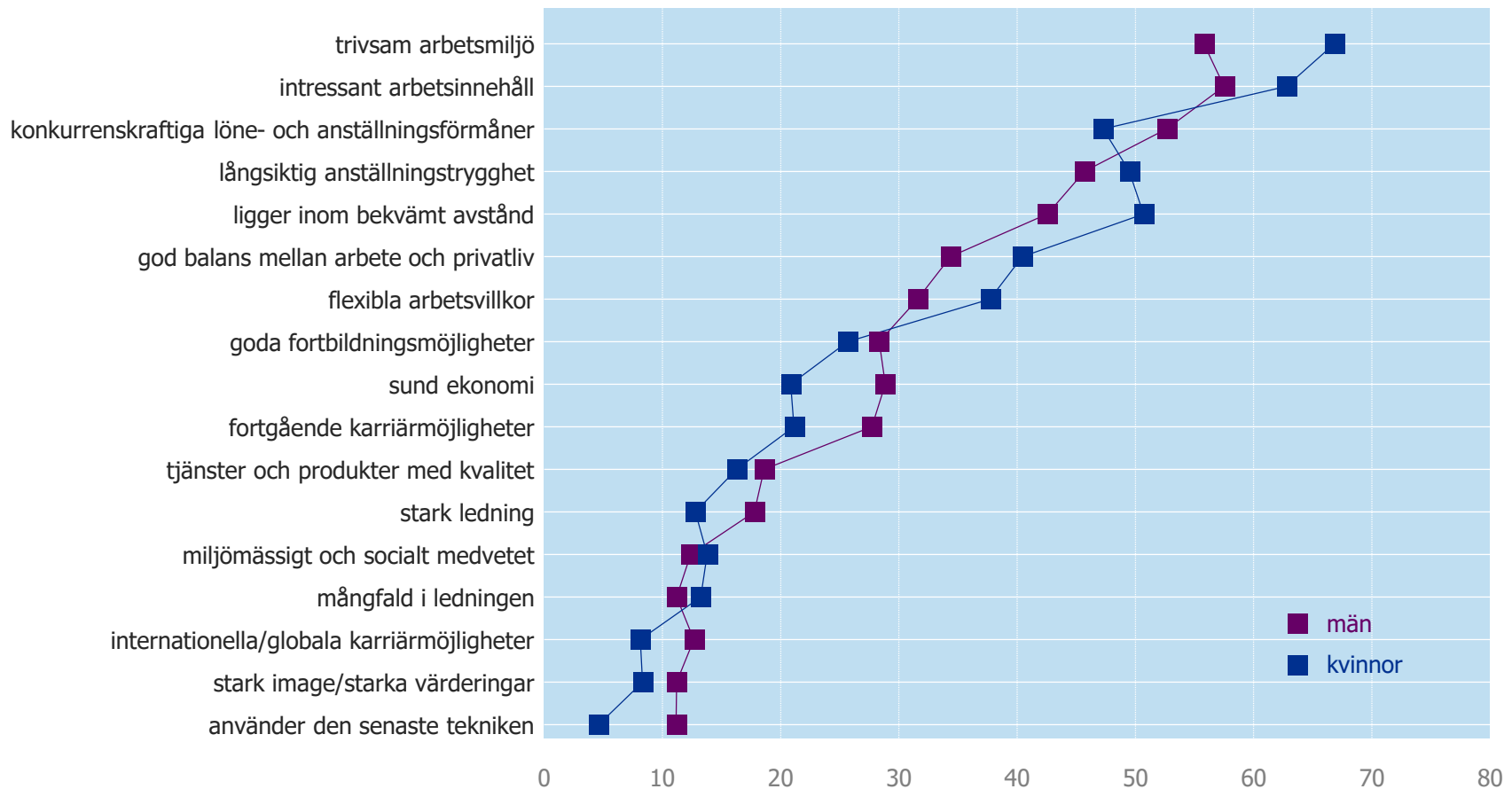
vilka är de viktigaste egenskaperna hos en arbetsgivare enligt svenska arbetstagare?



# egenskaper - kön

vilka är de viktigaste egenskaperna hos en arbetsgivare enligt svenska arbetstagare?

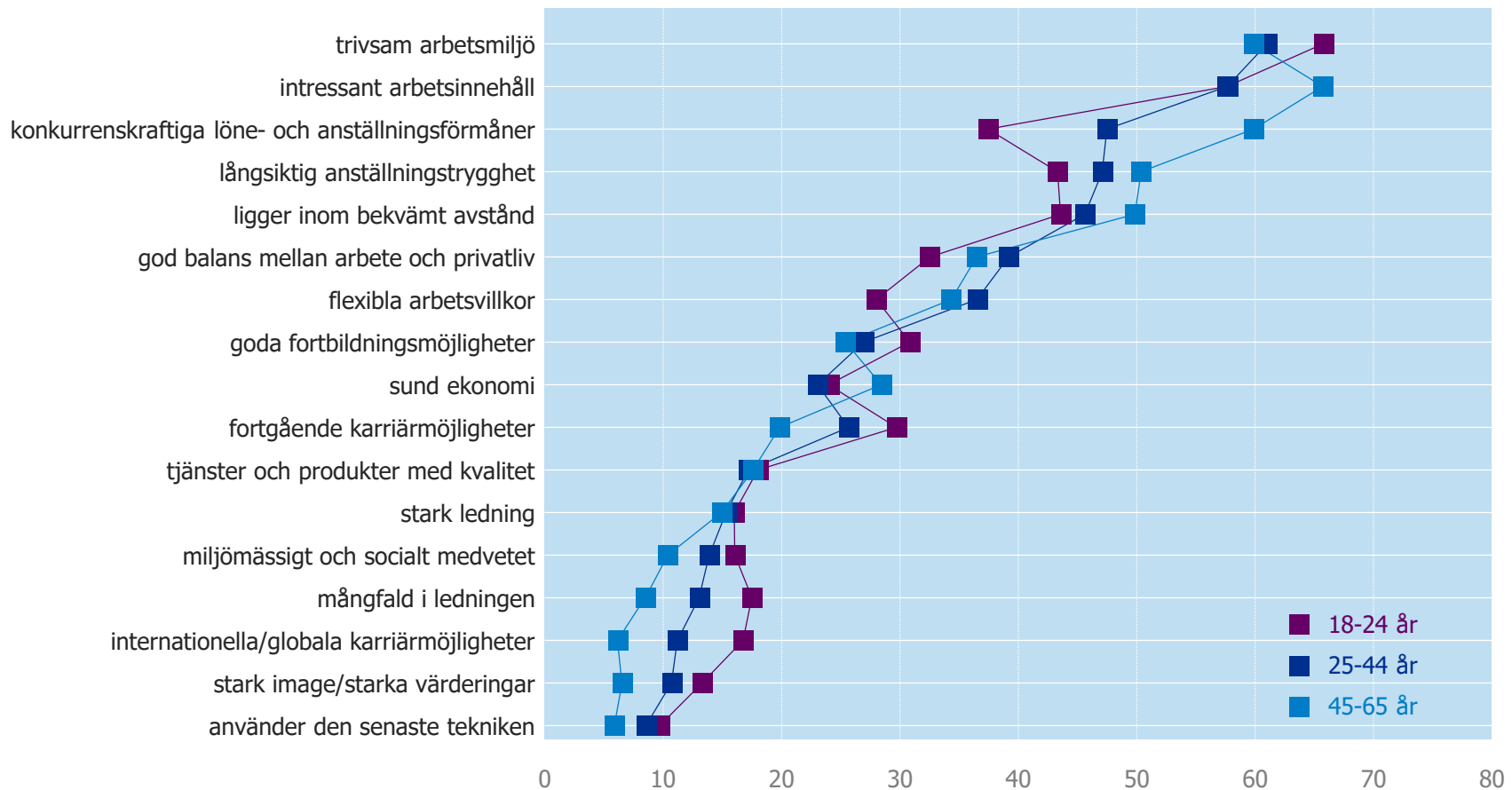
## egenskaper visade efter kön – rangordnade efter förekomst i topp 5



# egenskaper - ålder

vilka är de viktigaste egenskaperna hos en arbetsgivare enligt svenska arbetstagare?

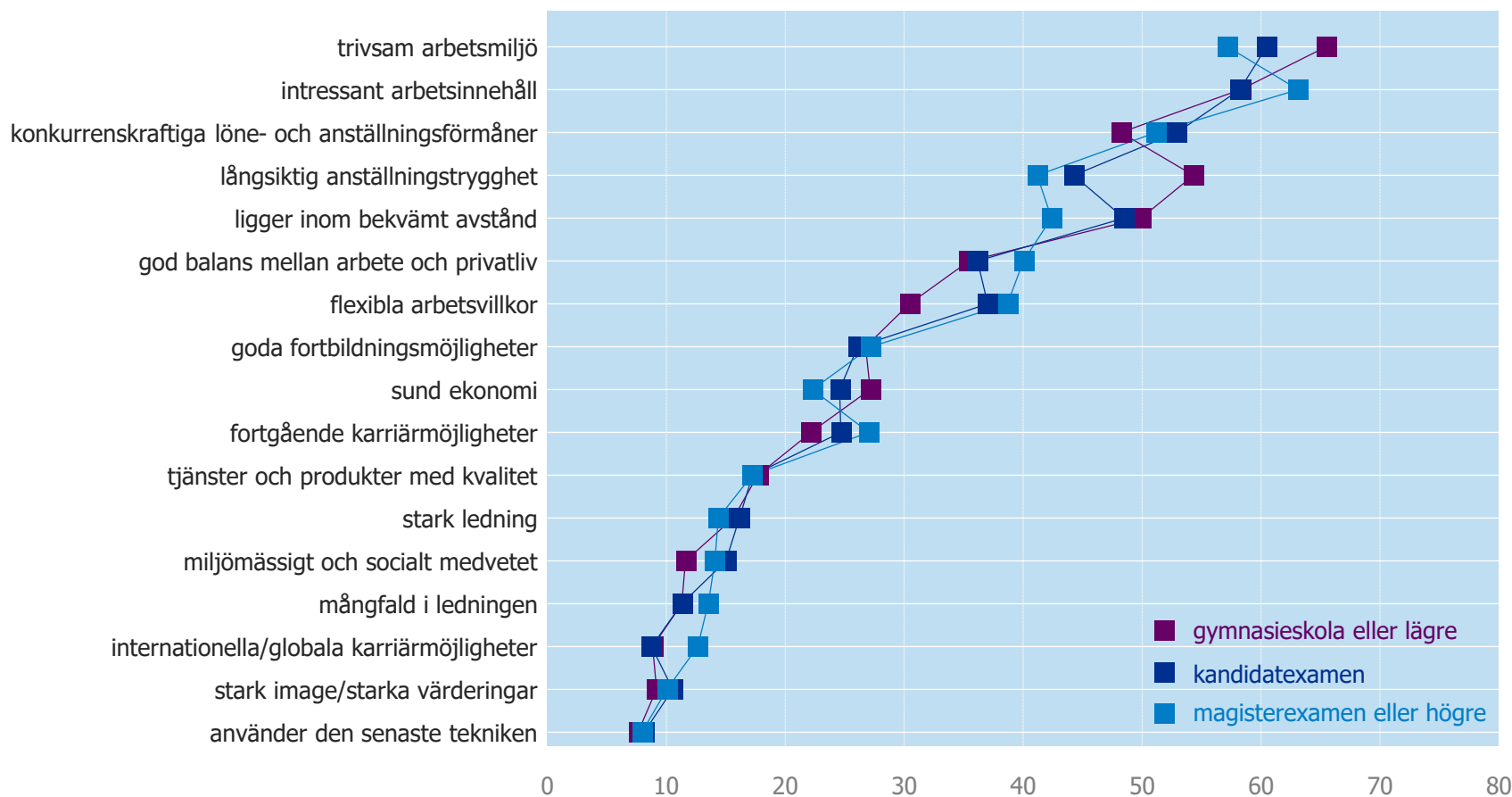
egenskaper visade efter åldersgrupp – rangordnade efter förekomst i topp 5



# egenskaper - utbildningsnivå

vilka är de viktigaste egenskaperna hos en arbetsgivare enligt svenska arbetstagare?

egenskaper visade efter utbildningsnivå – rangordnade efter förekomst i topp 5







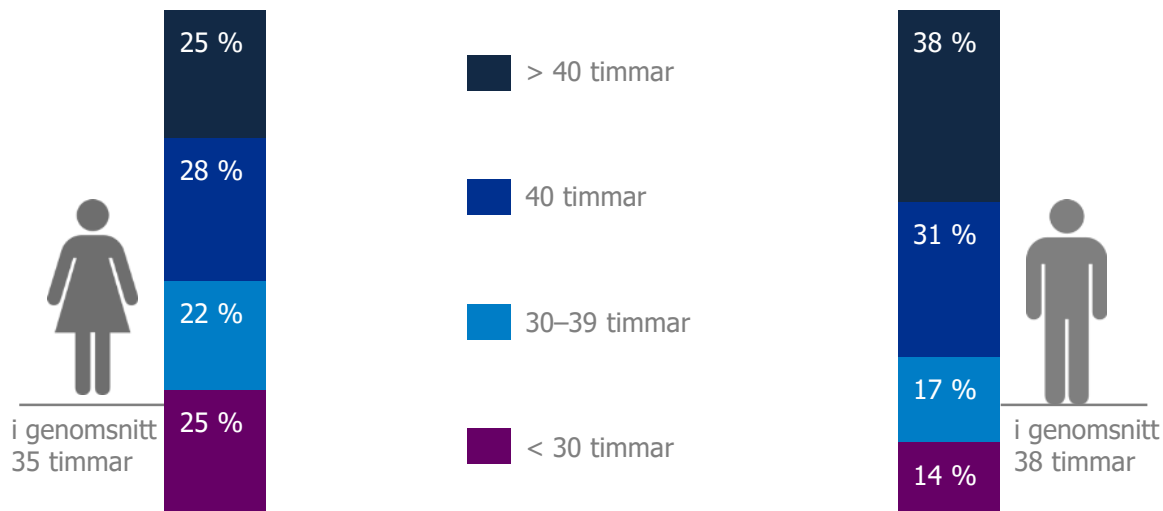
ytterligare  
insikter

flexibilitet på  
arbetsplatsen

# hur mycket arbetar anställda i Sverige?

hälften av de anställda i Sverige, där majoriteten är män, rapporterar att de arbetar mer än 40 timmar per vecka

## arbetade timmar per vecka i genomsnitt per kön



enligt avtal (heltid, deltid) ska svenska arbetstagare arbeta 41 respektive 29 timmar i veckan i genomsnitt

i praktiken arbetar svenska arbetstagare i genomsnitt 41 och 31 timmar per vecka (heltid, deltid)

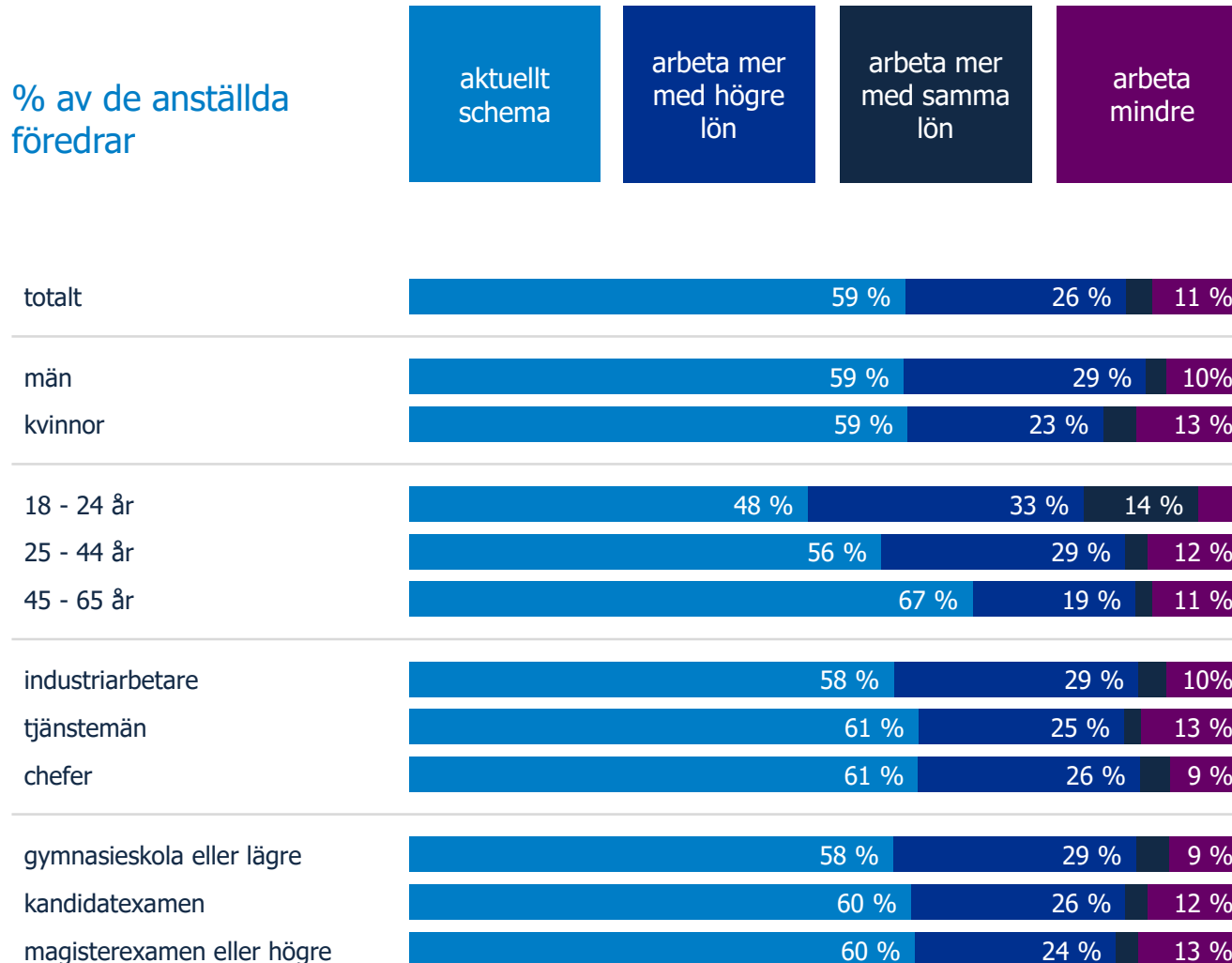
## arbetade timmar per vecka i genomsnitt av andra subgrupper

chefer	41 timmar	45 – 65 år	38 timmar	magisterexamen eller högre	38 timmar
tjänstemän	37 timmar	25 – 44 år	37 timmar	kandidatexamen	37 timmar
industriarbetare	36 timmar	18 – 24 år	33 timmar	gymnasieskola eller lägre	35 timmar

32 % rapporterar att de arbetar mer än 40 timmar per vecka

# hur upplever de anställda sina arbetsscheman?

67 % av de äldre anställda är nöjda med sina aktuella arbetsscheman



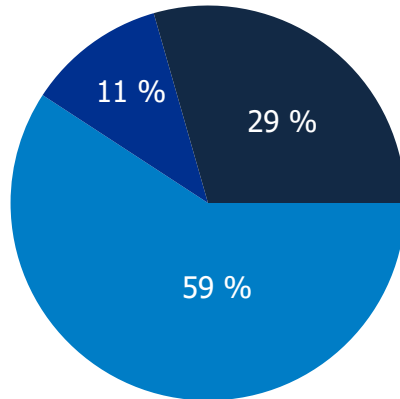
59 % av de anställda i Sverige är nöjda med sina aktuella arbetsscheman

26 % vill arbeta och tjäna mer medan 3 % skulle arbeta mer med samma lön

11 % skulle vilja arbeta mindre och då även acceptera lägre lön

# vad motiverar anställda att arbeta mer?

det som tydligt motiverar mest till att arbeta mer bland både män och kvinnor är högre inkomst



## Åsikter om det aktuella arbetsschemat

- nöjd med aktuellt schema
- villig att arbeta mindre
- villig att arbeta mer

## motiverar till att arbeta mer

	övergripande
ökad inkomst	85 %
ta nästa steg i karriären (befordran)	30 %
uppfylla möjligheter/personlig utveckling	29 %
har större inflytande på jobbet	20 %
utveckla bättre självkänsla	14 %
fly från dagliga aktiviteter i hemmet	7 %

## kön

män motiveras mer av befordran och personlig utveckling, medan högre lön motiverar kvinnor till att arbeta mer



## ålder

äldre motiveras mer av högre inkomst, medan personlig utveckling och bättre självkänsla motiverar unga att arbeta mer



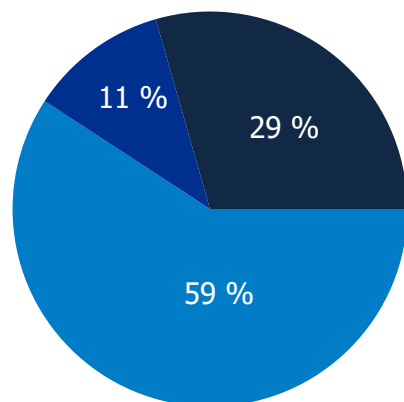
## utbildning

personer med högre utbildning motiveras av befordran och personlig utveckling, medan högre lön motiverar personer med lägre utbildning



# vad motiverar anställda att arbeta mindre?

balansen mellan arbetsliv och fritid är det som huvudsakligen motiverar till att arbeta mindre



## Åsikter om det aktuella arbetsschemat

- nöjd med aktuellt schema
- villig att arbeta mindre
- villig att arbeta mer

## motiverar till att arbeta mindre

Motivering	Procent
balans mellan arbetsliv och fritid	66 %
mer tid för mig själv	62 %
spendera mer tid med barnen	48 %
sport, fritidsaktiviteter, hobbies	38 %
vårda en familjemedlem/släkting	29 %
utbildning, studier	27 %
göra volontärarbete (socialt syfte)	9 %
starta eller driva egen firma	7 %

## övergripande

## kön

kvinnor vill arbeta mindre för att få mer balans mellan arbetsliv och fritid, medan män motiveras av att få mer tid för sig själva



## ålder

för att arbeta mindre motiveras äldre av balans mellan arbetsliv och fritid medan unga motiveras av att spendera mer tid med sina barn



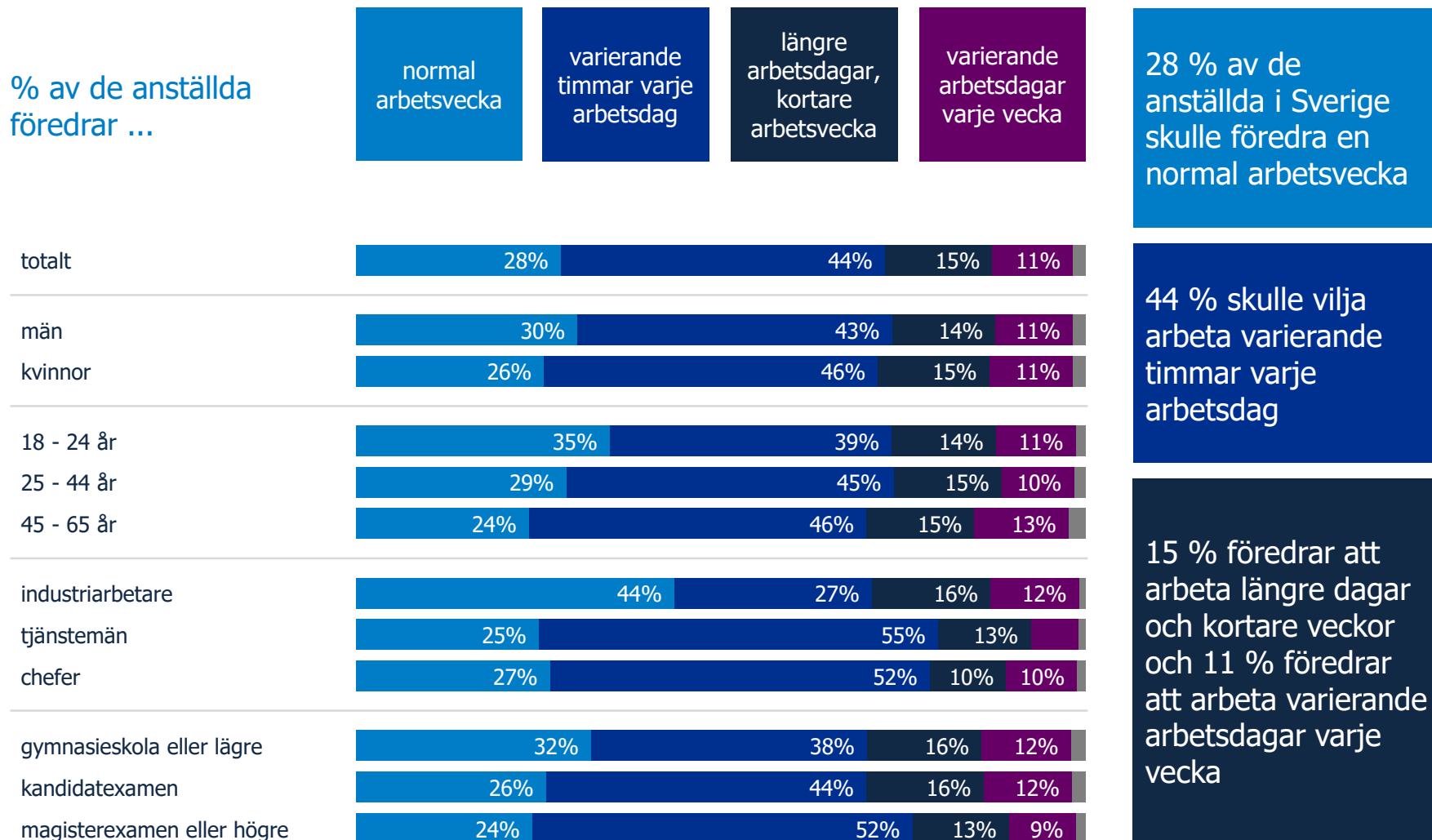
## utbildning

för att arbeta mindre motiveras högutbildade av balans mellan arbetsliv och fritid medan lågutbildade motiveras av att få mer tid för sig själva



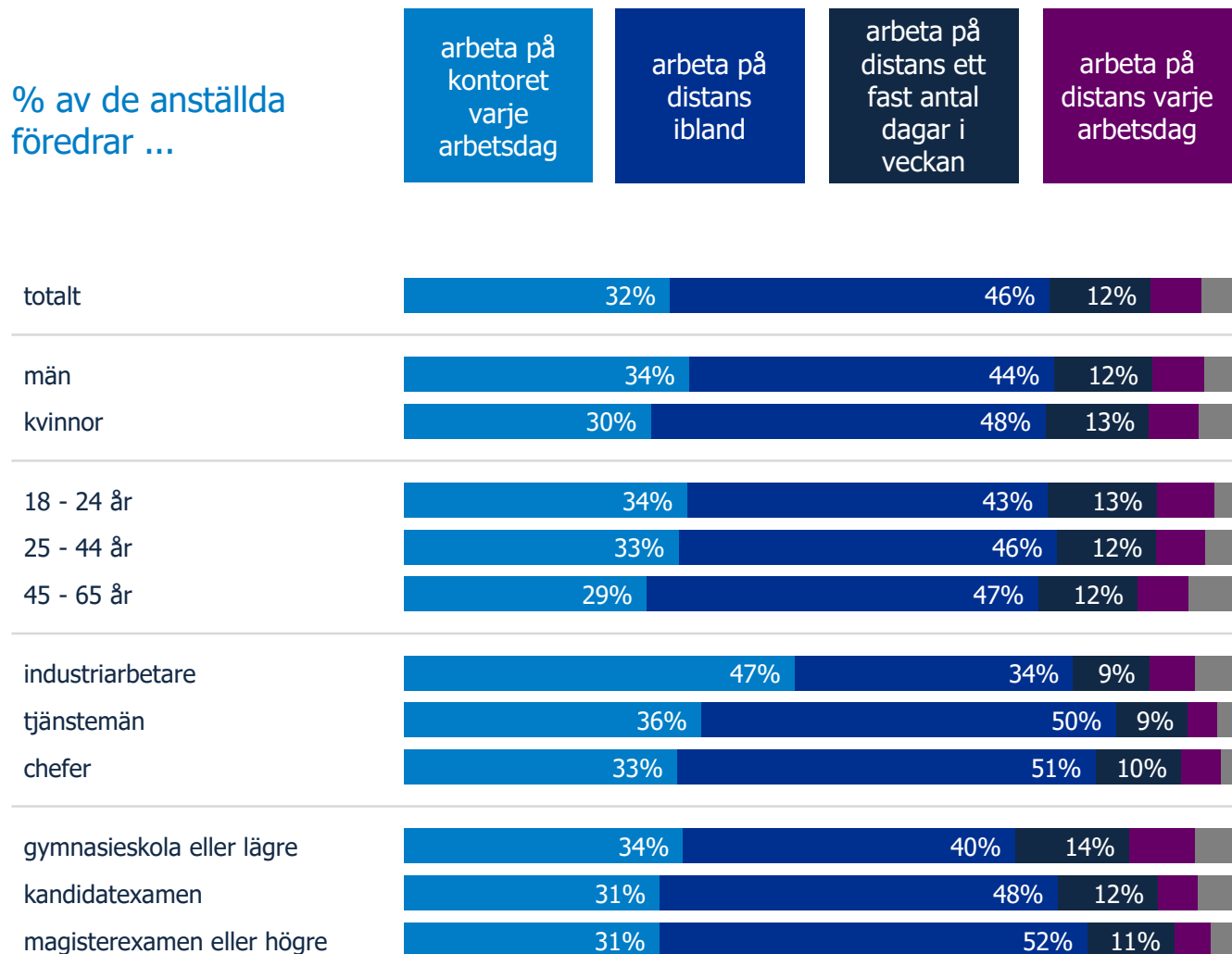
# håller flexibla arbetsscheman på att bli regel?

55 % av kontorsarbetarna i Sverige skulle föredra varierande arbetstider varje dag



# distansarbete – nytta eller börda?

51 % av de svenska cheferna vill arbeta på distans åtminstone deltid



32 % av de anställda i Sverige föredrar att arbeta från kontoret varje dag medan 64 % föredrar att arbeta på distans

46 % föredrar att arbeta på distans ibland och 12 % föredrar ett fast antal dagar

6 % föredrar att arbeta på distans varje arbetsdag



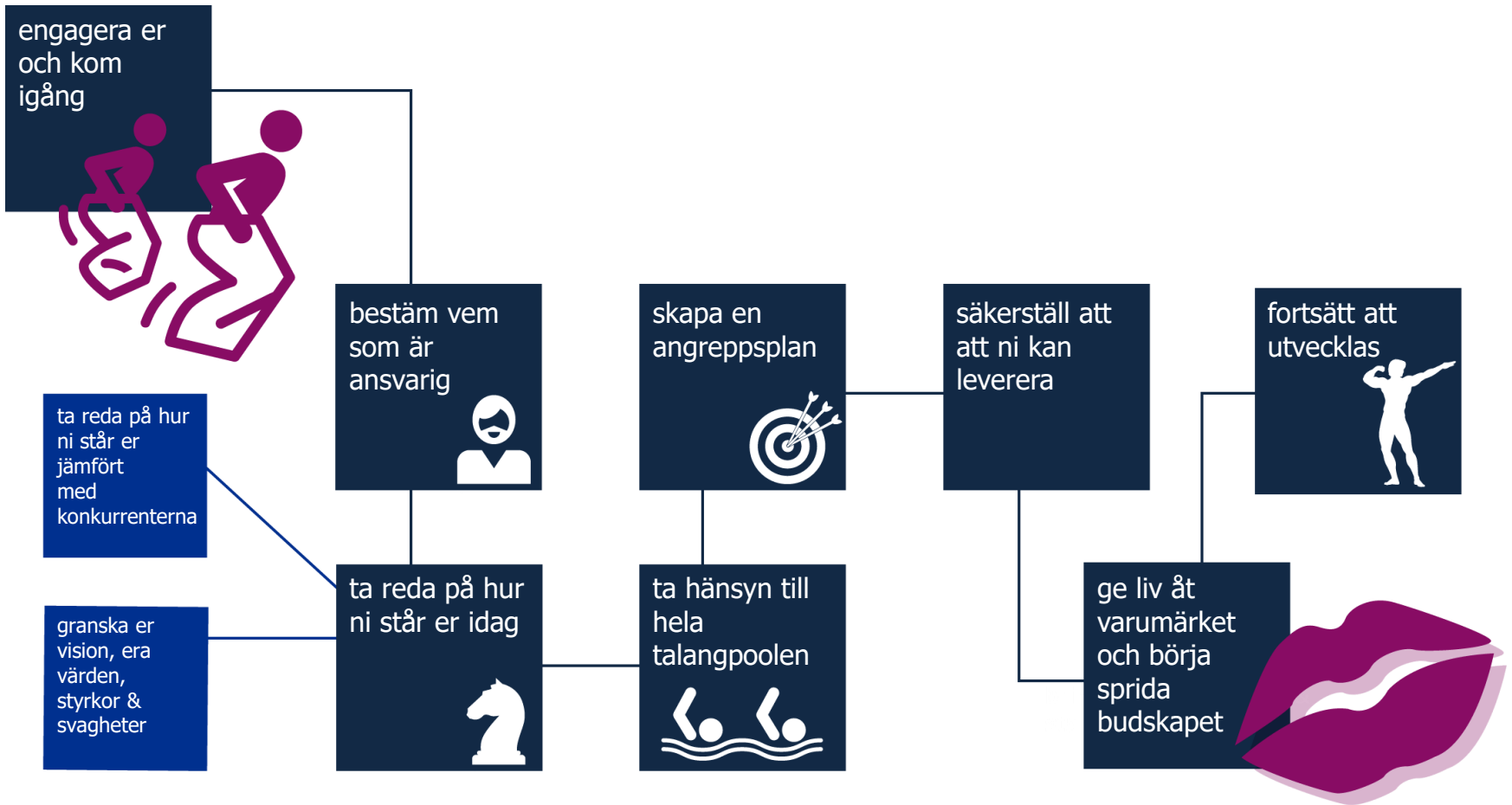


# employer branding



# förbättra din attraktionskraft

en guide steg för steg för att bygga ett starkt employer brand



# 5 tips för att bygga ett framstående employer brand

## 1. det är en strategi, inte en uppgift:

organisationer gör ofta misstaget att fokusera på en specifik uppgift som t.ex. att planera en kampanj på sociala nätverk, men employer branding-arbetet bör ses som en långsiktig strategi, och innefatta en tydlig vision.

**2. definiera ditt EVP:** att definiera ett EVP kräver en tydlig förståelse för företagets värden och kultur och vad som driver och motiverar de anställda. Se till att du tar dig tid att investera i återkoppling från interna och externa intressenter.

**3. tilldela ägande:** vem är ansvarig för employer branding? Säkerställ att din organisation är tydlig med vem som är den bästa ägaren. Personen behöver oftast vägledas av VD:n genom alla nivåer i företaget.

**4. tillämpa och jämför:** när du utvecklat en strategi är det viktigt att du mäter arbetet och bedömer resultaten för att säkerställa att du är på rätt spår.

**5. fråga experterna:** om du inte får de resultat du önskar eller om du inte är säker på hur och var du ska börja så bör du fundera på att ta in extern expertis inom employer branding.

# säkra budgeten

Hur kan du säkra budgeten för att starta ett EVP-projekt? Företagsledare förväntar sig mätbara resultat– ju tydligare de är definierade, desto större är chansen att ledningen kommer att skriva under.

## exempel på mätbara mål

- Öka trafiken på karriärwebbsidan
- Ökd kandidatdatabasen
- Antal följare/likes på sociala medier
- Ansökningar via karriärwebbplatser/% konvertering
- Ökning av rekommendationer
- Förhållandet erbjudanden /accepterade
- Antal anställningar via direkt sourcing
- Minska tiden för anställningsprocessen
- Minska kostnader för att anställa/rekrytera
- Tillfredsställelse hos nyanställda
- Antal anställningar som överskrider provanställningstiden
- Behålla anställda längre
- Uppfyllande av mångfald

# intressant fakta om employer branding

Källa: 2016 Randstad Sourceright Talent Trends Survey

**67 %**

av personalcheferna ser sina organisationers förmåga att attrahera rätt kandidater som god eller utmärkt

**53 %**

tror att detta beror på deras goda rykte/starka employer brand

**74 %**

av arbetsgivarna planerar att förbättra kandidatens upplevelse av företaget

de 3 bästa investeringsområdena gällande kandidatens upplevelse:

1. utbilda rekryterare

2. förbättra kommunikationen internt och externt och se över återkopplingsprocessen.

3. Se över ansökningsprocessen och upplevelsen på företagets karriärsida.

82 % fokuserar mer på att stärka sitt employer brand nu än de gjorde för två år sedan

vad fokuserar företag på?

