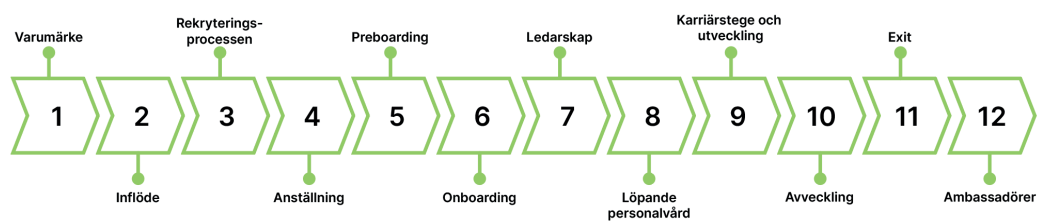


Rekryteringsprocess



1. Varumärke

Ert varumärke är ett resultat av det arbete ni gör för att uppfattas på ett visst sätt, den identitet ni själva anser att ni har och den image ni lyckats skapa utåt.

Genom att förstå hur dessa tre grundstenar samspelar med varandra skapar ni ett fundament att utgå ifrån när ni väljer att attrahera ny värdefull kompetens till er organisation.

2. Inflow

Inflödet av kandidater innebär ett selektivt arbete. Innan ni initierar en rekryteringsprocess bör ni kartlägga organisationens befintliga kompetens och ställa i relation till organisationens mål. Vilken kompetens finns idag och vilken antingen saknas eller kommer att saknas i framtiden?

3. Rekryteringsprocessen

En rekryteringsprocess innebär ett planerat och målinriktat arbete med fokus att finna kompetens som kan tillfredsställa er organisations behov och bidra till ett ökat värdeskapande.

4. Anställning

Ge den nyanställde rätt förutsättningar och sätt förväntningar. Gå tydligt igenom följande:

Lönekriterier

Vilka ekonomiska ersättningar finns och hur betalas dessa ut?

Personalförmåner

Vilka förmåner har man som anställd hos er?

Medarbetarresan

Hur ser en medarbetares potentiella utvecklingstrappa ut hos er?

5. Preboarding



Genom att tidigt involvera medarbetaren och förbereda den inför kommande anställning förkortar ni tiden för individen att gå från upplärningsstadiet till att börja skapa värde för organisationen. En ordentlig preboarding ökar även chanserna för att medarbetaren ska trivas på sikt och stanna kvar längre i verksamheten.

6. Onboarding



Som nyanställd vill man få en bra upplevelse av sin första tid på jobbet. Visa upp den interna kulturen och arbetsgivarvarumärket! Utse någon som kan vara ansvarig för den nyrekryterade, sätt ihop ett onboardingprogram och se till att alltid följa upp.

7. Ledarskap

Som ledare måste du vara nära och kontinuerligt ge feedback. Uppmuntra dina anställda att ta initiativ och sätt förväntningar. Schemalägg uppföljning av dina medarbetare.

Som ledare är det även ditt ansvar att informera om medarbetarens möjligheter till utveckling och involvera dem i verksamheten. Tilldela kunskap om ekonomiska nyckeltal och vilka insatser som påverkar dem.

8. Löpande personalvård

Bra personalvård är avgörande för att lyckas skapa motivation bland medarbetare och för att få dem att stanna kvar inom verksamheten. Värdefull kompetens måste bejakas. Som ledare måste du anpassa din ledarstil utefter organisationens och medarbetarnas behov.

9. Karriärstege och utveckling

Att kontinuerligt följa upp medarbetarens arbete är väsentligt för att medarbetaren och organisationen skall få ut så mycket som möjligt utav varandra. Diskutera medarbetarens befintliga position och vilken riktning den själv önskar gå i. Förklara även vilket utvecklingspotential du ser hos individen.

10. Avveckling

Om den nya medarbetaren inte skulle fungera ska en Offboarding genomföras. Som ledare måste du agera snabbt och vara tydlig med vad som inte fungerar. Involvera tidigt HR i processen och ge medarbetaren en rättvis bild av beslutet.

11. Exit

Ni kommer att mötas igen. Var noga med att göra en bra EXIT. Ta tillfället i akt att få feedback på hur personen upplevt anställningen, från början till slut. Tänk även på att avsluta medarbetarens tillgångar, behörigheter till system och annan företagskänslig information.

12. Ambassadörer

Alla medarbetare som vid någon tidpunkt lämnar er organisation kommer att återberätta sin upplevelse av sin tid hos er. Det är upp till er huruvida medarbetaren blir en ambassadör för organisationen eller inte.

Se till att medarbetaren har en fin resa hela vägen till slutet och att den lärt sig något värdefullt hos er.