

Har du svårt att hitta rätt personal

Grundförutsättningar som skälig lön, säker arbetsmiljö och anställningstrygghet räcker inte alltid för att man ska trivas på jobbet eller för att attrahera personer att överväga ditt företag som sin nästa arbetsplats. Forskningsresultat visar att utvecklingsmöjligheter, att få använda sin kreativitet och förutsättningar för att uppnå balans i livet är några av de viktigaste faktorer som får människor att trivas på sina arbetsplatser.

Ett sätt för dig som arbetsgivare att bli attraktivare på marknaden är att tänka på Employer Branding. Alltså hur du påverkar bilden och uppfattningen som andra har av ditt företag. Genom denna metod signalerar du vad man kan förvänta sig av att arbeta hos dig, vad man kan uppnå och lära sig. Betraktar det som ett erbjudande som beskriver varför någon vill välja dig som arbetsgivare i stället för någon annan, ert unika mervärde till befintliga och kommande medarbetare.

Medarbetarna är kulturbärarna

Starta med företagskulturen. En bra företagskultur ska kännas så fort man kliver in genom dörrarna och i mötet med era medarbetare. En stark företagskultur ökar trivsel, produktivitet och lönsamhet samt skapar ambassadörer som sprider ert "arbetsgivarvarumärke". Värderingar, attityder och beteenden ska vara gemensamma genom hela organisationen, hur ni uppträder mot varandra, era kunder och andra ni möter. Det är medarbetarna som är kulturbärare och som i högsta grad ska vara delaktiga i arbetet att definiera vilka värdegrunder företaget representerar. Det finns många sätt att mäta pulsen och få kunskap om vad dina medarbetare känner, vill och önskar, några exempel ser du nedan;

- Medarbetarundersökningar ger dig en bra bild av vad medarbetarna tycker om ditt ledarskap, kulturen, arbetsmiljö, eventuella konflikter, utvecklings-möjligheter, förmåner och mycket annat. Mäts återkommande för att ge en bild av hur saker förändras.
- Gör avstämningar med nyanställda, hur fungerar infasningen, lever företaget upp till den nyanställdes förväntningar,
- När någon lämnat företaget har du en bra möjlighet att få en ärlig feedback (s.k. exitintervju) som du kan lära dig mycket av.
- Sociala medier kan snabbt hissa eller dissä din status som arbetsgivare. Använd dessa för att förstärka ditt varumärke som arbetsgivare, var lyhörd för vad andra skriver om företaget.

Strategi

Rekryteringskanaler och processer som du framgångsrikt använt tidigare kanske inte längre är lika framgångsrika och konkurrensen om "rätt" kompetens är stenhård. Det är dags att jobba fram en Employer Branding strategi som är sann, trovärdig och relevant. Den är inget som står på egna ben utan måste var en del av och integreras med företagets övergripande mål. Att ta extern hjälp är ett klokt drag, att få någon att titta på företaget och organisationen med en utomstående ögon gör processen snabbare, enklare och neutral. Vi på VD-stödet kan hjälpa dig.

[Jan Marcusson-Ståhl](#)