

# Noggrannhet nyckel till LYCKAD REKRYTERING

Låt det ta tid. Det är rekryteringskonsult Ann Börjessons bästa tips för en lyckad rekrytering.  
– Jag räknar med 6–8 veckor från uppstart till signat kontrakt. Ska du genomföra rekryteringen själv får du räkna med att det tar längre tid, säger hon.



Rekryteringskonsult Ann Börjesson.

” Räkna med 1,7 gånger månadslönen för att få fram den faktiska lönekostnaden ditt företag kommer att ha för medarbetaren. ”

Företaget går bra. Bättre än bra faktiskt. Det är till och med så att du inte längre hinner med allt som måste göras – det är dags för den första anställningen. Men hur gör du för att den ska bli lyckad?

Ann Börjesson vet. Hon är bemannings- och rekryteringskonsult på bemanningsbolaget Söder & Co, och har många års erfarenhet av rekryteringar och organisationsutveckling. Här är hennes tips.

#### ■ Avsätt tid.

– Först och främst: sätt upp en tidsplan, och avsätt tid, för det tar tid att rekrytera. Det är dyrt att felrekrytera, så du har igen den tiden.

#### ■ Förberedelser.

– Kartlägg var företaget står i dag, men också hur ser det ut om ett par år. Det är viktigt att ha det klart för sig, för ni vill ha in en person som kan tänka sig att jobba mot era mål och visioner. Beskriv tjänstens arbetsuppgifter, ansvarsområden och befogenheter, och

skriv en kravspecifikation som talar om vad den nya medarbetaren ska ha för utbildning, erfarenheter och personliga egenskaper. Är ni flera som ska bestämma är det viktigt att ni pratar igenom det här.

#### ■ Annonser.

– Sprid sökvägarna och fundera på var ni kan hitta personen ni söker. Är det lokaltidningen, LinkedIn och/eller facktidsningar? Och utnyttja ert nätverk, många tillsätter via nätverk och kontakter.

#### ■ Intervju och avslut.

– Ge alla du bokat in för intervju samma förutsättningar. Var ärlig och öppen med vad du förväntar dig av den anställde, var inte rädd att tala om vilka utmaningar som väntar framåt. När en kandidat är signad är det viktigt att de som inte fått tjänsten får en bra återkoppling. Ring till de som tagit sig tid att komma på intervju, mejla nej tack till övriga.

#### ■ Kostar

Sedan kostar det ju pengar att anställa också. Enligt Ann Börjesson kan du räkna på 1,7 gånger månadslönen för att få fram den faktiska lönekostnaden ditt företag kommer att ha för medarbetaren.

Då ingår arbetsgivaravgift, semesterersättning, pensionsparande och sjuklön i beräkningen.

Det kan också vara bra att räkna på kostnader för övriga förmåner, som eventuell tjänstebil. Och det kan givetvis kännas som ett stort och riskfyllt steg att anställa, framför allt om det är första gången delar av firmans verksamhet hamnar i andra händer.

#### Hur ska man våga?

– Ju mer realistisk, noggrann och ärlig du är i förarbete, process och referenstagning, desto bättre möjligheter har du. Men känner du att du är osäker så ta hjälp.

◆◆◆◆ Peter Löwendahl

## Smultronstället ska ta nästa steg



Foto: Christer Hansson

Cecilia Svensson har drivit Smultronstället i två år, och nu är det dags: Anställa och låta andra ta hand om butiken.

– Jag känner ju att företaget står still om man inte tar det där nästa steget, säger hon.

Det är inte Cecilia Svenssons första anställda, hon har haft deltidsanställda tidigare. Men när hon efter årsskiftet går på föräldraledighet kommer två personer göra både hennes och den deltidsanställdes jobb.

Att det är nervöst erkänner hon utan omsvep.

– Att ta steget att ha någon som är anställd på heltid är det svåra. Kommer det att fungera både personalmässigt och ekonomiskt? säger hon.

#### Släppa kontroll

Hon har två personer som hon har jobbat med ett tag som är de som är aktuella för att driva butiken det närmaste året. Men hon är också i ett läge där hon måste släppa en del av kontrollen, och inte bara för att hon ska vara ledig. Samtidigt påpekar Cecilia att hon självklart kommer vara i butiken, uppdatera sig och fortfarande vara den som har det sista ordet.

Även när hon kommer tillbaka räknar hon med att hon behöver mer personal än hon har i dagsläget.

– Då kommer jag vilja ha in minst en till, helst på heltid. Företaget växer och utvecklas. Som det är nu ökar omsättningen, men jag tror att ska det kunna fortsätta att växa och ha ett bra rykte, så måste man vara en till.

– Men sedan är frågan, när ska man våga att satsa? Anställer man personal så minskar vinsten, anställer man inte så utvecklas inte företaget, vilket är målet, säger Cecilia Svensson.

◆◆◆◆ Peter Löwendahl