

EN GUIDE AV

INHOUSE

PEOPLE MANAGEMENT

A photograph of three people in an office setting. A woman with blonde hair, wearing a black and white striped shirt, is smiling broadly and looking down at a laptop. To her left, a man with dark hair is also smiling and looking towards the laptop. In the foreground, the profile of a woman with dark hair is visible, also smiling. The background shows office furniture and a bright, airy environment.

*Så utvecklar du din personal
(och får dem att stanna!)*

INHOUSE

PEOPLE MANAGEMENT



Inledning

Ett återkommande problem för arbetsgivare är att få personalen att stanna kvar på företaget under en längre tid. Dagens arbetsmarknad kräver nya incitament i form av utveckling, individanpassade förmåner och kontinuerlig feedback från arbetsgivaren. I den här guiden går vi igenom tre alternativ för dig som vill utveckla dina medarbetare!

Utveckla dina medarbetare i 3 steg



Som arbetsgivare på kandidatens marknad gäller det att vara flexibel. Du kan räkna med att dina medarbetare (nuvarande som framtida) har som målsättning att röra sig framåt i karriären. De har stenkoll på vad de vill ha ut av sin arbetsgivare - och har inga problem med att byta jobb för att få det. Kan du erbjuda personlig utveckling, möjlighet att skapa värde och en flexibel arbetsplats? Då är du på rätt väg!

01. KOMPETENSUTVECKLING SOM LÖNAR FÖRETAGET

Det gäller att hitta modeller som både driver personalen och ökar lönsamheten för dig som arbetsgivare. När dina medarbetare får utvecklas och lära sig mer inom respektive områden blir de också mer kostnadseffektiva. Det blir mer värt för dig att behålla och vidareutbilda en mindre grupp medarbetare än att konstant anställa nya.

När de anställda får växa och utvecklas har de inte heller samma behov av att byta jobb. Många söker sig till nya företag just för att de inte känner att de tar sig framåt hos sin nuvarande arbetsgivare.

Hur kompetensutvecklar man då sin personal?

På Inhouse har vi startat upp Inhouse Academy - en intern utbildningsplattform, med väldigt goda resultat. Vi tycker att en bra modell är att dela in anställningen i olika faser där medarbetaren får utveckla specialistkompetens allteftersom anställningen löper på. De första faserna handlar om att ta in kunskap och de sista om att sprida sin spetskompetens vidare till kollegorna. På så vis gynnas hela företaget, inte bara individen.

Dessutom lär medarbetarna sig något i alla delar av processen. Att föra vidare kunskap är också en form av utveckling. Det är dessutom en fördel att det inte bara är chefen som förmedlar nya kunskaper. Alla kan olika saker och kommer utveckla sig inom olika kategorier - så många gånger kan medarbetarna lära chefen minst lika mycket.



02. FÖRMÅNER I FORM AV FLEXIBILITET

Man kan också motivera sin personal till utveckling genom förmåner som till exempel extra semesterdagar, individuell lönesättning, friskvård och liknande. Här rör det sig mer om personlig utveckling, men det är också ett klart incitament för att få medarbetare att stanna. Idag är en flexibel arbetsvardag snarare en förutsättning än en förmån, men det kräver tillit till både personal och processer. Det är ett faktum att medarbetare upplever mindre stress när de till exempel har möjlighet att påverka sin egen arbetstid. Förmåner i form av flexibilitet kan många gånger också leda till bättre resultat och ökad lönsamhet.

Tänk dig själv att inte behöva bli stressad över att hinna hämta barn på förskolan, eller att få in ett extra

träningsspass på lunchen. Det skapar positiv energi och ett lugn för de anställda. De känner att de blir mer behandlade som individer och att deras behov blir tillgodosedda. Oavsett om man är en morgonmänniska, kvällsmänniska, har en krävande hobby, en stor familj eller något annat som tar mycket tid.

Det kan också vara en idé att byta ut den klassiska tidrapporteringen. Istället för att mäta i timmar kan du hitta nya sätt - det kanske går att mäta i resultat eller leverans? Många gånger är det bättre och leder till att du får mer koll på arbetet, samtidigt som medarbetarna känner sig friare. Det är inte bara utvecklande för personalen utan även för företaget. Det är viktigt att våga testa nya saker och utmana gränserna.

03. PERSONLIGT VARUMÄRKE

Uppmana dina medarbetare att utveckla sina personliga varumärken och öka synligheten såväl internt som externt, på till exempel LinkedIn eller i andra kanaler. En del företag undviker att råda personalen till detta, eftersom de är rädda att medarbetarna då ska snappas upp av rekryterare. Men detta är helt fel tankesätt. När medarbetarna utvecklar sina personliga varumärken stärker de nämligen också företagets varumärke. Det blir med andra ord fördelaktigt för båda parterna. Medarbetarna får utvecklas, både personligen och karriärmässigt, och du som arbetsgivare får ett starkare employer brand.

Om dina medarbetare är missnöjda med dig som arbetsgivare kommer de alltid att leta efter sätt att byta jobb - oavsett om de har stor synlighet utåt eller inte. Vill du inte hellre ha medarbetare som stannar hos företaget för att de trivs än för att de inte har något annat val? Ge dina medarbetare chansen att utveckla sina personliga varumärken och peppa dem att ta sig framåt i karriären inom företaget. Ta tillvara på deras kompetens och uppmuntra dem att hålla externa föredrag och utbildningar. Så länge de trivs och känner att de får utrymme att växa spelar det ingen roll hur många rekryterare som skriver till dem på LinkedIn!

En annan form av kompetensutveckling kan vara att du håller en workshop för dina anställda. [I den här artikeln](#) har vi skapat en checklista för hur du genomför en framgångsrik workshop!



INHOUSE

PEOPLE MANAGEMENT



WWW.INHOUSE.SE

INFO@INHOUSE.SE

STUREGATAN 10
114 36 STOCKHOLM

T. +46(0)8-52223310

KUNGSPORTSAVENYN 21
411 36 GÖTEBORG

T. +4672-3505035