



GUIDE

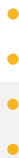
Så gör du en ännu bättre behovsanalys

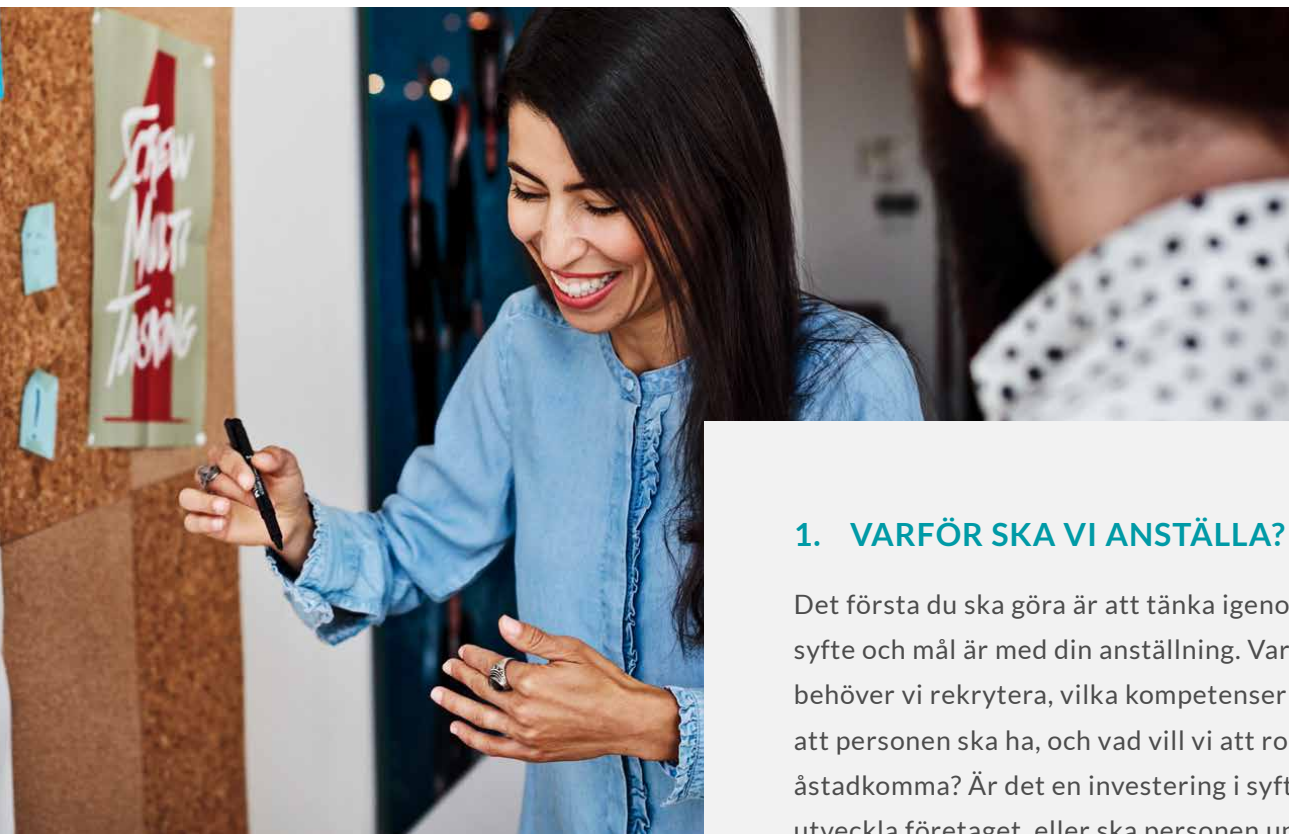


INTRO

Att rekrytera är ett ypperligt tillfälle att se över behoven i din verksamhet och faktiskt få in någon som kan göra ditt företag ännu bättre. Rätt person på rätt plats är en ovärderlig tillgång för ditt företag. Men det är ingen hemlighet att en rekrytering inte bara kostar mycket av din tid utan även av dina pengar. Och desto mer kostsamt blir det om du rekryterar fel person. Det är just därför det viktigt att göra en ordentlig behovsanalys och en utarbetad plan så att det blir rätt från början. All din kraft och tid kommer att löna sig många gånger om i slutändan.

Gräv lite djupare och hitta en person som inte bara är klippt och skuren för din arbetsbeskrivning – utan som har potential att utveckla, utvecklas och passa in i ert team.





Så här gör du en ännu bättre behovsanalys

1. VARFÖR SKA VI ANSTÄLLA?

Det första du ska göra är att tänka igenom vad syfte och mål är med din anställning. Varför behöver vi rekrytera, vilka kompetenser vill vi att personen ska ha, och vad vill vi att rollen ska åstadkomma? Är det en investering i syfte att utveckla företaget, eller ska personen underlätta arbetsbördan för andra medarbetare? Så fort du har svarat på dessa frågor kan du gå vidare i analysen.

2. HAR VI RÅD MED EN REKRYTERING?

Se över vad det faktiskt skulle kosta med en rekrytering och undersök om ni har råd. Det är inte bara rekryteringsprocessen som kostar utan se även över om ni har råd med anställningen, det vill säga vad den nyanställde kostar i lön, skatter och sociala avgifter.

En viktig del i detta är att blicka framåt och se hur prognosen ser ut för de kommande åren. Hur ser marknaden ut nu och om fem år?



3. HUR SER DET UT INTERNT?

Vad många gör som är i behov av att rekrytera är att direkt fokusera på att hitta en ny extern person, när det många gånger kan finnas stjärnor internt. Se över hela verksamheten! Det kanske är någon som just nu arbetar deltid och som har de kompetenser som ni behöver. Alternativt finns det någon som vill utvecklas i sin eller annan roll. I slutändan kommer ni kanske fram till att ni inte behöver anställa en ny person utan göra en omorganisation eller hyra in personal. Återigen, gör en ordentlig analys och se över vilka möjligheter ni har internt innan ni letar externt. Det kan minska era kostnader avsevärt.

4. BLICKA BAKÅT I HISTORIEN OCH VAR SJÄLVKRITISKA

Förutom att blicka framåt är det bra att även ta sig en titt i backspegeln. Hur var det för ett, två, eller tre år sedan? Vad har blivit bättre och vad kan fortfarande förbättras? Det är vanligt att man tänker kortsiktigt och löser situationen här och nu. Man dammar av den gamla behovsanalysen och anställer någon som har exakt samma profil som den som slutade eller gick i pension. En till "Anna". Tänk långsiktigt och fundera på hur rollen kan utvecklas – detta är en chans att få "gratis" utveckling.

5. HUR VILL VI ATT DET SKA VARA HÄR – EGENTLIGEN?

Nu har ni chansen att prata igenom hur ni vill att er arbetsplats ska vara. Vilken företagskultur ni vill ha och hur ni ska agera mot varandra. Involvera dina medarbetare och se vad de tycker och tänker.

6. PERSONLIGHET FRAMFÖR KOMPETENS

Något som många gör fel är att stirra sig blinda på vad som ska stå under krav i arbetsbeskrivningen. Självklart finns det roller som kräver en viss kompetens men i många fall måste vi våga rikta in oss mer på personlighet. För i grund och botten är det en person som ska passa in i er grupp – oavsett om den är duktig på Excel.

7. GRUPPDYNAMIK

Eftersom de flesta medarbetare i dag arbetar i grupp blir det allt viktigare att personen du ska anställa passar in i ditt team. Analysera din avdelning! Vilka roller finns, hur fungerar teamet tillsammans och vilka typer av människor är de? Involvera gruppen i behovsanalysen och fråga dem vilken typ av person de vill få in, vem de tror skulle passa in i gruppen och vem de skulle behöva få in för att få en bra gruppdynamik.





8. GÖR TVÅ OLIKA BEHOVSANALYSER

Jag hinner inte ens med att göra en tänker du nu, men det här är inget du kan hasta dig igenom oavsett. Tid är en förutsättning! Så, när det är dags för en ny rekrytering är det ett perfekt tillfälle att utforska om ni behöver förändra rollen. Genom två behovsanalyser kan ni se om det finns andra behov ni behöver fylla. Kanske kommer ni fram till att det är en ekonom som har arbetat med kvalitet som ni behöver. Tänk utanför boxen!

9. INTE TID? TA HJÄLP AV EXPERTERNA!

Och nu tror ni att vi skriver det här för att göra reklam för oss själva. Nej så är det inte. Jag skriver detta för er som inte har tiden (för jag vet att det är många). Att rekrytera är ett stort projekt som tar tid och som måste göras bra om resultatet ska bli lyckat. En felrekrytering är både kostsamt och tidskrävande, så om ni inte har tiden – ta hjälp!

Hoppas att ni nu får med er några verktyg för att göra era behovsanalyser ännu bättre. Som sagt, tid är en förutsättning och har ni det finns alla möjligheter att lyckas med era rekryteringar.



SAMMANFATTNING

Den här guiden kan hjälpa dig att göra en ännu bättre behovsanalys för en ännu bättre rekrytering. Lär dig av historien och blicka framåt, gärna internt först för att sedan gå externt. Involvera dina medarbetare och undersök vem som skulle passa in i gänget. Gå efter personlighet istället för kompetens och har du inte tid? Ta hjälp av experterna!

POOLIA

BESÖK POOLIA.SE

