

# Arbetskraft på rätt sätt

Det finns flera sätt att ta in ny arbetskraft i företaget. Men oavsett om du anställer eller hyr personal är det klokt att vara tidigt ute.

– Se till att upptäcka dina rekryteringsbehov innan de är akuta.

Det ökar chanserna att du hittar rätt person i rätt tid, menar Michael Karlsson, Effect Management Search. AV JACOB HÄRNQVIST

**ATT HA RÄTT KOMPETENS** i rätt omfattning är en knäckfråga för alla företag, stora som små. Arbetskraften är i många fall företagets viktigaste tillgång, men utgör också ofta den största kostnaden. Hur gör man då för att bäst försörja företaget med arbetskraft?

– Det är helt avgörande att vara proaktiv och strukturerad. Gör regelbundna organisationsöversikter och se efter var det kan komma att behövas förstärkning framöver, säger Michael Karlsson.

– Självklart kan rekryteringsbehovet komma som en överraskning, men ofta handlar det om ganska förutsägbara saker som tillväxt eller att någon går i pension. Så gör först en kartläggning av vilka behov ditt företag rimligen kan få i framtiden, och sedan en bedömning av hur du ska möta dem.

– Det kanske visar sig att du inte alls behöver rekrytera någon. Det kanske räcker med att ni jobbar annorlunda och omfördelar vissa uppgifter. Se på vilka arbetsmoment och kompetenser det gäller och undersök om det fungerar att en person utför dem i stället för två, säger Michael Karlsson.

tenser det gäller och undersök om det fungerar att en person utför dem i stället för två, säger Michael Karlsson.

**OM BÄSTA LÖSNINGEN** ändå är att ta in arbetskraft utifrån finns olika lösningar. Ett sätt är att nätverka och anlita frilansare. Fördelen är att du bara betalar för det jobb som utförs och ingenting annat, samt att det är flexibelt och fritt för båda parter. Andra strategier är förstas att hyra eller anställa.

– Att hyra in någon är ju ett friare arrangemang än en anställning. Det ligger ju lite i bemaningsföretagens affärsidé att du får pröva en individ medan du kapar toppar. Om tycke uppstår

**”Att hitta rätt lösning eller person behöver inte kosta mycket om du bara vet vad du vill”**

kan ju lösningen övergå i anställning. Samtidigt funkar det där åt båda hållen, vilket många verksamheter faktiskt glömmer. Om den du hyr inte trivs så kan han eller hon lämna ditt företag samma dag, och då är du tillbaka på ruta ett. Du måste med andra ord vara en attraktiv arbetsgivare för att få en långsiktigt hållbar personalstyrka, säger Michael, som också vill flagga för möjligheten att använda praktikanter.

– Det behöver inte handla om bara unga människor. Via Arbetsförmedlingen kan du få tag i mycket kompetenta personer i alla åldrar. Det är ofta ett bra sätt att få in värdefull arbetskraft i organisationen.

**ÄVEN OM MAN** som småföretagare själv känner sin verksamhet bäst, menar Michael att du gör klokt i att bolla dina rekryteringsbehov med någon utomstående.

– Jag brukar alltid tipsa småföretagare om att skaffa en second opinion. Ett plus ett brukar bli mer än två när man diskuterar sådana här frågor med någon annan. Det är ofta nyttigt



att få ett utifrånperspektiv.

Vem du pratar med spelar mindre roll så länge du har förtroende för vederbörande, menar Michael. Det kan vara någon i branschen, en vän eller en släkting.

– Tänk noga igenom hur ditt befintliga nätverk ser ut och vilka

## SÅ GJORDE VI ● Hur har du hittat rätt arbetskraft till företaget?



**Jens Klaive, Abob, Malmö:**

”Vi behövde förstärkning och fick bra hjälp via Arbetsförmedlingen. Det betyder att vi har en arbetspraktikant hos oss under ett halvår, vilket är en kanonbra lösning för nystartade företag. Särskilt eftersom vår praktikant har tio års erfarenhet som produktionsledare. Det är precis vad vi behöver.”

**Roger Nilsson, S. Nilssons livs, Veberöd:**

”Jag har en person på tillsvidareanställning, vilket fungerar bra. Vi inledde samarbetet genom att han praktiserade hos mig. Det var ett enkelt sätt att testa sig fram för båda parter. Ju mindre företaget är, desto viktigare är det rent ekonomiskt att man rekryterar rätt från början.”



## Så hittar du rätt kompetens

- Kartlägg kommande kompetensbehov i god tid
- Bolla din situation med någon utomstående
- Var en attraktiv arbetsgivare
- Var förberedd och påläst när du träffar dina kandidater
- Bygg goda relationer med den lokala Arbetsförmedlingen på din ort
- Om någon har slutat och ska ersättas: var öppen för att testa någon som har delvis annan erfarenhet och kompetens

## Fem vanliga alternativ

- Tillsvidareanställning
- Hyra arbetskraft via bemanningsföretag
- Praktik via Arbetsförmedlingen (praktikanten får ekonomisk ersättning från Arbetsförmedlingen)
- Nystartsjobb (du kompenseras med dubbla arbetsgivareavgiften om du anställer någon som varit utan arbete i minst 12 månader eller är nyanländ invandare)
- Instegsjobb (du kan få 75% av lönen i bidrag om du anställer en nyanländ invandrare)

Söker du någon som kan hålla många bollar i luften samtidigt – varför inte prova med en jonglör? Att hitta rätt arbetskraft till företaget är avgörande och det gäller att vara väl förberedd när man letar.

som ingår. Berätta för vänner, leverantörer och kunder vad du söker för kompetens. Att hitta rätt lösning eller person behöver inte kosta mycket i reda pengar om du bara vet vad du vill. Och har planerat i god tid. Kom ihåg att bemanning är ett strategiskt beslut. ■



### Eric Asmussen,

*Xtravel, Stockholm:*

”Vi använder både praktikanter och anställda. Administrativ personal och säljare söker vi främst

genom vårt eget kontaktnät, men vi har också använt Arbetsförmedlingen med framgång. Ska man växa som serviceföretag är rekryteringen extremt viktig, eftersom personalen är företagets största tillgång.”