



## STEGET *FÖRE* EMPLOYER BRANDING AVGÖR FÖRETAGENS KONKURRENSFÖRMÅGA!

Att lyckas attrahera och behålla rätt kompetens är avgörande för majoriteten av alla företag och organisationer, något som blir ännu viktigare de närmaste fem åren. Här ger ledarskapsexperten Peter Hagström dig en konkret lista på de sju viktigaste åtgärder som behöver finnas på plats för att du med trovärdighet ska kunna nå framgång inom Employer Branding, så att talanger väljer att söka sig till er och stanna kvar. Dessa åtgärder består bl a av ett värderingsstyrt ledarskap, rutiner, verktyg och processer som tillsammans formar en stark internkultur.



Peter Hagström har 28 års erfarenhet från operativa ledarroller på högsta ledningsnivå i koncerner som MTG, Eniro, Bonnier och han har varit VD i fyra bolag med upp till 230 chefer under sig. I den här artikeln förklarar Peter de sju vanligaste åtgärderna som krävs för att få talangerna att välja att söka sig till er och framför allt att stanna kvar. Det är det som är **”Steget före Employer Branding”**.

**A**ntalet sena 40-talister och tidiga 50-talister som de närmsta tre till fem åren drar sig tillbaka från i många fall viktiga nyckelpositioner är nästan en kvarts miljon. De skall ersättas av gruppen 80- och 90-talister som redan vid födseln var ca 200 000 färre, vilket gör att konkurrensen om talangerna är mycket hård. Många företag lägger ner mycket tid och pengar på den externa kommunikationen mot målgruppen.

Exempelvis genom att visa upp sig på universitetens och högskolornas arbetsmarknadsdagar och jobbmässor, man skapar internship-program, bygger rekryterings-siter och profilerar sig i tidskrifter där arbetsgivare rankas och presenteras, allt med budskapet: ”vi erbjuder en mycket utvecklande och inspirerande arbetsmiljö med karriärutvecklingsplaner, coachande ledarskap, tydlig värdegrund, och en stark team-känsla!”

Faktum kvarstår dock. Mycket få företag har tagit ett samlat uthålligt grepp om ledarskapet, internkulturen och utvecklingsprogram. Detta genomskådar de nyanställda talangerna efter fem-sex veckor, och väljer då att gå till annan arbetsgivare.

## Vad krävs för att nå framgång inom Employer Branding?

Din attraktionskraft som arbetsgivare och det erbjudande ditt varumärke förmedlar till talanger måste byggas utifrån ett homogent värderingsstyrt ledarskap. Detta kompletteras med rutiner, verktyg och processer som tillsammans formar en stark utvecklingsorienterad internkultur.

Först när denna är ”på plats”, kan man med trovärdighet börja jobba med Employer Branding och få önskat resultat. Frågan är; - Hur gör du då för att få allt det där att genomsyra verksamheten, så att talangerna väljer att söka sig till er, och framförallt allt att stanna kvar? Det är det som är ”Steget före Employer Branding”!

## Sunt förnuft satt i system

Till att börja med är det fascinerande att konstatera att det i dagens högteknologiska och innovationsorienterade näringsliv, fortfarande är samma brister som för 30 år sedan som orsakar en förändringstrött organisation med splittrad internkultur och vikande resultat.

Nyckeln till framgång i det här avseendet ligger i en mängd aktiviteter, verktyg, rutiner och processer, som alla faller in under den mest begåvade ledorsgruppering jag någonsin hört och därför använt i alla ledarskapssammanhang sen början av 90-talet, nämligen **H-T-M-P!**

## HJÄRTA - TYDLIGHET - MOD - PASSION

Tricket för ledare och ledningsgrupp är att uppbringa modet att på allvar etablera värderingar, ledarskapsrutiner, belöningsystem, utbildnings- och karriärutvecklingsprogram samt stöd- och styrsystem. Det är nödvändigt att skapa detta personoberoende strukturkapital med en

långsiktig hållbarhet. Först då kommer man på allvar att kunna behålla och konkurrera om de bästa talangerna.

När du sen lägger ”pusslet” med de olika delarna som måste utvecklas och konsekvent implementeras över hela organisationen, så inser du snabbt att det här inte handlar om ”Rocket Science”, utan bara om Sunt förnuft satt i system, ...och vet du vad?

Trots att detta handlar om väl kända och beprövade metoder, coaching-rutiner och lösningar, är det extremt få företag som försöker eller lyckas med detta fullt ut!

Vägen till detta tillstånd är givetvis ingen lätt resa, och förändringsprojekt med denna ambitionsnivå och omfång tenderar i nio fall av tio att misslyckas på grund av ett antal mycket vanligt förekommande och kostsamma misstag.

## De vanligaste åtgärder som krävs är:

- 1.** Att enas om **Värderingar och Normer** - Dessa skall vara förtydligade med exempel i vardagligt beteende så att alla (speciellt mellancheferna) har något konkret att förhålla sig till.
- 2.** Definiera **Ledarnas Operativa Nyckelarbetsuppgifter** - Dessa beskriver VAD som skall prioriteras i chefernas ofta överbelastade ad-hoc- vardag, beträffande
  - a) coaching av teamet, d.v.s. mötesstruktur och möteskultur.
  - b) Individuell coaching, feed-back och målstyrning.
  - c) Träning och utveckling av medarbetarna via bl.a samlyssning och sambesök.
  - d) Koll på läget, via väl utvecklad KPI-rapportering som speglar både budgetuppfyllnad, effektivitet och kvalitet!
- 3.** Processa fram **Operativa Befattningsbeskrivningar** - Som tydligt beskriver *”bruttolistan med arbetsuppgifter”, i första stycket, sen viktat de 4-5 arbetsuppgifter som har överlägset störst*

*påverkan på det resultat som tjänsten skall leverera, rubricerat som N.A.U (nyckelarbetsuppgifter). Slutligen i botten på denna ensidiga A4-sida, skall det tydligt anges hur tjänsten kommer att mätas och följas upp, d.v.s. vilka nyckeltal som speglar resultat, kvalitet och kvantitet.”*

Detta dokument är alltså inte det traditionella HR-dokument som även beskriver lämplig kravprofil för tjänsten mm, utan ett verktyg som i dagens snabbföränderliga konkurrensutsatta vardag hjälper ledare och medarbetare att kanalisera sin energi och kompetens till de för verksamheten mest prioriterade insatserna.

#### **4. ”Koll på läget” med rätt Nyckeltal**

- Både resultat, kvalitet, effektivitet och kundnöjdhet är helt avgörande för ledarkårens förmåga att leverera ett proaktivt, målstyrande och utvecklande ledarskap. Det är också viktigt att skilja på sak- och personfrågor när ledare tillrättavisar de medarbetare som agerar mot den operativa strategin. Förvånansvärt många säljintensiva organisationer har för få operativa nyckeltal och rapporteringen är en salig blandning av Excel-ark, ekonomirapporter, information från produktions- eller lagersystem och kanske även en delvis komplett rapport från ett CRM-system som bara en tredjedel av organisationen använder enligt instruktionerna.

#### **5. Löpande Träning och Utbildning -**

Som en del av vardagen på kontoret, där chefer har fått ”Train the Trainer-utbildning” och skräddarsydda verktyg för att på ett okomplicerat och behovsrelaterat sätt levandegöra inställningen att vi inte bara kan, utan faktiskt måste jobba kontinuerligt med en strävan att ständigt utveckla både färdighet och kunskap. Detta är en mycket påtaglig faktor hos de högpresterande organisationer som rankas som mycket attraktiva arbetsgivare.

#### **6. Exponera, Kommuniera och**

**Belöna** - Föredömligt och inspirerande beteende. En form av ”Excellence Awards” där medarbetare som personifierar värderingarna med professionalism och passion, nominerade av kollegor på alla

nivåer får det erkännande dom så väl förtjänar, då dessa är otroligt viktiga ambassadörer.

**7. Karriärutvecklingsprogram** värda namnet. Väl genomarbetade och med dedikerad personal som har kompetens och insikt om den enorma betydelsen av Talent Management.

## Sammanfattningsvis;

En värderingsbaserad internkultur med ledare som uppvisar ett homogent, konsekvent och uthålligt förhållningssätt till personalen, där alla har tydliga roller, tränar mycket och samarbetar över alla avdelningsgränser blir alltid en attraktiv arbetsplats.

En självbärande framgång nås om ledarna får personalen att förstå det starka sambandet mellan lönsamma affärsrelationer, ett sunt internt samarbetsklimat, en attraktiv arbetsmiljö och framför allt betydelsen av **Hjärta-Tydlig-het-Mod och Passion** i allt vi gör!

**Peter Hagström**  
**Capricornia AB**

Coachar Ledare och Ledningsgrupper till bestående och mätbara förändringar.

---

### Om Addskills - Kraft och inspiration som syns

Addskills erbjuder kvalitetsledande kompetensutveckling inom IT, ledarskap och projektledning. Besök [www.addskills.se](http://www.addskills.se) om du vill veta mer om oss och hur vi hjälper våra kunder.