



## 5 tips för dig som vill bygga HR som stöd för ditt bolags fortsatta tillväxt



Professionella HR-konsulter med fokus på resultat



[www.intenco.se](http://www.intenco.se)

## 1. Ta reda på var det brinner mest

Du behöver börja med att göra en egen analys av hur behoven ser ut. Har ni svårt att attrahera rätt kompetens? Tappar ni folk? Är det oklart i vilken ände ni ska börja när det gäller medarbetarnas kompetensutveckling? Brottas ni med svåra personalfrågor och surdegar som det inte verkar finnas någon lösning på?

Är utmaningen att få arbetet i ledningsgruppen att fungera eller är det de administrativa rutinerna som inte riktigt fungerar? Handlar det om att frigöra tid från cheferna och i så fall inom vilka områden? Den här analysen är viktig att börja med så att du är säker på att du hamnar rätt.

## 2. Undersök vad dina chefer behöver

En viktig roll för HR är att ge cheferna stöd i deras utmaningar. Vad behöver de? Handlar det om coaching i svåra utmanande personalfrågor? Avlastning med rekrytering? Hjälp kring hur de ska jobba med utveckling av sina medarbetare? Någon som kan utmana dem i sin utveckling som ledare? Hjälp med administration?

Låt chefernas behov styra vilket HR-stöd du tar och vad den personen har med sig i form av kompetenser och erfarenheter.

## 3. Prata med nyckelpersoner

Det är inte bara cheferna som behöver komma till tals. Du har garanterat nyckelpersoner i din organisation vars åsikt du värderar, personer som är kulturbärare och ofta har kloka saker att säga kring vad som är viktigt för er när det gäller att skapa framgång.

Personer som andra lyssnar på. Lyssna på dem du också, inkludera dem i dina planer och fråga dem om vad de tycker är viktigt att fokusera på i uppbyggnaden av HR-arbetet. Vilka frågor behöver vara i fokus?



## 4. Avgränsa och hitta rätt nivå

Det är lätt att önskelistan blir lång. Du kommer fram till att du måste börja bygga på alla fronter samtidigt, att alla frågor är lika viktiga och kravprofilen som du sitter med består av högt och lågt, vitt och brett. Här behöver du prioritera; du kan inte börja med allt och människor med superkrafter existerar inte heller inom HR. Avgränsa och prioritera! Vad är viktigast? Vilka är verksamhetens största behov? Vad förväntar du dig att cheferna fortsätter att göra och var behövs HR som mest?

## 5. Bestäm vem som ska genomföra - hitta rätt typ av stöd

Har du kommit fram till att du behöver rekrytera en HR-chef? Eller vill du börja i lite mindre skala genom att ta in en HR-konsult på deltid, under en period? Att rekrytera inom HR kan vara svårt om du själv känner att du inte greppar området fullt ut.

Ta hjälp i bedömningen av vad du behöver och i att få den lösningen på plats. Många rekryteringsbolag har inte den här kompetensen och kan ha svårt att bedöma om rätt kompetens, höjd och erfarenhet finns.

HR-människor är slipade på intervjuteknik och du behöver veta vad du gör för att komma under skinnet på dem och få svar på de frågor du verkligen behöver få svar på.

  
intenco



[www.intenco.se](http://www.intenco.se)