

5 tips för att **ATTRAHERA TALANGER**

SUCCESS STORIES

Lyft fram medarbetare som gjort karriär hos er eller haft en imponerande utveckling. Det fungerar både i marknadsföring och sociala medier som i intervjusituationer och era interna forum.

UTSTAKAD PLAN

Det här är personer som vill ha nya utmaningar och erfarenheter, därför är det viktigt att det finns en utvecklingskurva. Ta gärna fram ett upplägg för den nya medarbetaren som visar på det, till exempel utbildningar, nya projekt, andra arbetsuppgifter, eller ökat ansvar som väntar längre fram.

TYDLIGA MÅL OCH FÖRVÄNTNINGAR

Precis som med utveckling är det viktigt att det finns en tydlighet kring vilka förväntningar som finns. Sätt upp konkreta och realistiska mål och visa på hur ni tillsammans kan arbeta för att uppfylla dessa.

INVESTERA I INTRODUKTIONEN

Om du ger den nyanställda bra förutsättningar redan från början, att lära känna bolaget och kulturen, får du mycket tillbaka i längden. Var tillgänglig och mottaglig. När du inte kan, se till att det finns andra som personen kan vända sig till.

UTVÄRDERA DIN LEDARSTIL

Försök att leda med frihet under ansvar och snåla inte med återkoppling och konstruktiv feedback. Genom att låta den nya medarbetaren vara med och utveckla processer och komma med förändringstänk behåller du entusiasmen och får personen att snabbt känna sig delaktig.