

GUIDE

De fem vanligaste
felstegen som
företag i stark
tillväxt gör inom
People & Culture
och hur dessa kan
undvikas

Sweden HR group har förmånen att jobba med många företag i stark tillväxt med fokus på de operativa och strategiska HR-frågorna, som ofta går under benämningen People & Culture. Vi kommer ofta in när företaget hunnit bli cirka 30 eller fler anställda och tillväxten och rekryteringen går då ofta i en rasande fart.

Vi hjälper även bolag (ofta scale-up) att bli mer attraktiva gentemot investerare med fokus att säkerställa hållbarhet genom att hjälpa företag uppnå ESG-kriterier ("Environmental, Social, and Governance"-kriterier, översatt till miljö, sociala och bolagsstyrningskriterier). I korthet, handlar hållbara investeringar om att se till hur bolaget agerar med hänsyn till miljövänlighet, social hållbarhet och bolagsstyrning. Här krävs professionell HR för att minimera eventuella negativa effekter av den

egna verksamheten, samt förstärka de positiva. Under åren har vi sett ett mönster i ett antal olika felsteg som görs just i stark tillväxt som enkelt går att undvika.

Här nedan har vi listat några av dessa och beskrivit hur ni kan undvika dem för att bli ännu mer framgångsrika genom en högre medvetenhet och fokus på vikten av professionell HR-stöd.

1 Struktur dödar kreativitet

En ganska vanlig missuppfattning i tillväxtbolag är att "struktur dödar kreativitet" – vi menar att struktur är en förutsättning för kreativitet och lägger grunden till en hållbar och presterande kultur. I takt med att ni växer behöver ni hela tiden hålla koll på er verksamhetsmodell (operating model), ert företags roller och befattningar och ansvarsområden. En allt för platt organisation skapar i förlängningen otydlighet, och otydlighet leder inte sällan till ohälsa i teamet.

En förutsättning för maximal prestation är att era medarbetare vet vad som förväntas av dem och att de får feedback på sin insats och prestation. Då blir de trygga och kan vara kreativa. Ni behöver ha en ständig koll på vilken kompetens ni har idag, vad som saknas och vad som behövs imorgon. Den kompetens i företaget ni hade när ni startade är inte nödvändigtvis densamma som ni behöver för att kunna växla upp. Våga kill-your-darlings!

Rekryterar friends & family före kompetens 2

Att anställa familj och vänner är en vanlig rekryteringsstrategi i tillväxtbolag. Känns det igen? Klart det gör, det är ofta ett vinnande koncept precis i starten. Det är en strategi som upplevs trygg och säker då man väljer en person som man litar på och som till sin person matchar bolaget. För att skapa ännu bättre förutsättningar till en snabbare och mer effektiv scale-up – behövs en hållbar rekryteringsstrategi. Det räcker oftast med att ni kompletterar med någon form av kravprofil och rollbeskrivning samt tar reda på personens formella kompetens

och erfarenhet av det som är centralt för den fas bolaget befinner sig i och vill åstadkomma. Alltför ofta ser vi snabbväxande företag där man suboptimerar roller och ansvarsområden utifrån person snarare än kompetens och där de initiala medarbetarna inte alltid är de rätta spelarna för att växla upp och växa in i företagets nya behov av kompetens och erfarenhet. Detta riskerar att bli som ett "lapptäcke" av olika roller och ansvarsområden.

3

Vi hinner inte ha en introduktion för nyanställda

I ett högt tillväxttempo glömmer man inte sällan bort introduktionen av nyanställd(a), som är avgörande för att snabbt komma in och leverera. Som nyanställd har man extra stort behov av att förstå vilka förväntningarna är, vad det är man ska leverera och prestera och till vem man kan vända sig till om frågor och/eller problem uppstår.

Anställda som snabbt förstår sina roller,

ansvarsområden och mål, levererar och presterar snabbare och bättre. Lämna därför inget åt slumpen utan sätt samman en strukturerad introduktionsprocess, digital och/eller fysisk. Förbered arbetsutrustning, sätt upp personen i alla befintliga system, sänd hem företagsinformation innan hen börjar, definiera vilka/vem hen ska träffa och varför. Och följ upp löpande.

Employer Branding for the win - men vad händer sen? 4

Befinner ni er i stark tillväxt behöver ni ha ett stort fokus på talent acquisition (rekrytering) och employer branding (arbetsgivarvarumärke). Det är helt avgörande för att ni ska locka till er rätt personer och här ser vi en stor positiv utveckling under de senaste åren.

Många bolag har förstått den affärsmässiga vinningen av ett starkt employer brand utåt. Men alltför ofta glöms den operationella HR-basplattformen bort. Den är lika strategiskt viktig för en hållbar tillväxt. En HR-basplattform innehåller bland annat korrekta anställningsavtal,

rättvisa löner och andra anställningsvillkor samt efterlevnad av arbetsmiljö- och arbetsrättslagstiftning. Det kanske låter stelbent, men detta är själva grunden till ett starkt arbetsgivarvarumärke. Det ena utesluter inte det andra – utan fokus på både strategiskt och operationellt HR-arbete är det som skapar styrkan och den hållbara tillväxten. Det operationella HR-arbetet är det dagliga (avtal etc) och det strategiska är det utvecklande och framåtlutande arbetet (kulturfrågor, organisationsmodell etc).

5

Vi är en scale-up - det är vår kultur!

Ett vanligt felsteg är att tro att företagskulturen lever kvar från starten och att den kommer av sig själv. Vi backar banden först, vad är en kultur? Jo, kultur är bland annat det era medarbetare säger om er när ni inte lyssnar. En kultur beskriver hur medarbetare beter sig, vad de säger, vad de inte säger, hur de klär sig, hur de förhåller sig till varandra. I början av en tillväxtresa sköter sig kulturen ofta själv, men i takt med att ni blir fler och/eller att det uppstår förändringsbehov i företaget blir kulturen något man aktivt måste jobba med ur ett strategiskt perspektiv.

Det uppstår ofta flera olika kulturer i företaget som; "vi-som-har-varit-här-länge" eller "vi-som-jobbar-på-avdelning-X". Dessa olika eller ej definierade kulturer – kan skapa ineffektiva processer och höga kostnader i form av till exempel en hög personalomsättning eller interna slitningar. Vänta inte för länge med att bestämma er och definiera tydligt vilken kultur och beteende ni vill, och behöver ha för att uppnå era mål. Säkerställ att detta blir en levande del av er vardag – bland annat genom att sätta de viktigaste HR-processerna.

Sammanfattning

- ➔ **Struktur är en förutsättning för kreativitet** - I takt med att ni växer behöver ni hela tiden hålla koll på er verksamhetsmodell (operating model), ert företags roller och befattningar och ansvarsområden
- ➔ För att skapa ännu bättre förutsättningar till en snabbare och mer effektiv scale-up – **behövs en hållbar rekryteringsstrategi.**
- ➔ Anställda som snabbt förstår sina roller, ansvarsområden och mål, levererar och presterar snabbare och bättre. **Sätt samman en strukturerad introduktionsprocess.**
- ➔ **Grunden till ett starkt Employer Brand börjar inifrån.** Fortsätt fokusera på ett starkt employer brand utåt och jobba parallellt med den operationella HR-basplattformen. Den är lika strategisk viktig för en hållbar tillväxt.
- ➔ **Bestäm och definiera tydligt vilken kultur och beteende ni vill** och behöver ha för att uppnå era mål för att minimera risk för ineffektiva processer och höga kostnader i form av hög personalomsättning eller interna slitningar.

Sweden HR group är en konsultbyrå som erbjuder den mest flexibla och moderna lösningen på alla era organisations och HR-relaterade områden, från strategi till praktiskt genomförande.



info@swedenhrgroup.se



www.swedenhrgroup.se



08 - 400 261 88



[Sweden HR_group](https://www.linkedin.com/company/sweden-hr-group)