

# → Talentech

**[Checklista]** för att behålla  
långtidsanställda övertid



# Introduktion

När en anställd lämnar ett företag tar de också med sig optimerade arbetsrutiner, värdefullt kunnande och kanske även kunder. Till detta kommer de höga rekryteringskostnaderna som blir följden av att behöva hitta, anställa och introducera en ny medarbetare.

Av både ekonomi-, stabilitets- och sammanhållningsskäl finns det därför all anledning att fokusera på att behålla anställda på sikt. Du kan lyckas med detta om du följer denna checklista.



## FÖRSTA STEGET: INVESTERA I DINA ANSTÄLLDA

**För att stanna i ett företag måste du kunna se en framtid för dig själv i samma företag. Annars börjar man någon gång leta efter nya möjligheter. Därför är det nödvändigt för dig som chef att investera i dina medarbetare om du vill att de ska stanna på lång sikt.**

- Erbjuda professionell utveckling och fortbildning**  
Ett självklart sätt att investera i dina medarbetare är genom att erbjuda relevanta kurser och fortbildning som stärker deras kvalifikationer och kompetenser.
- Ge dina anställda en roll där de kan växa**  
Det är naturligt att med ålder och tjänstgöring kommer mer ansvar. Ge dina långsiktiga medarbetare nya roller över tid med mer inflytande över sina egna arbetsuppgifter.
- Stärka dina ansträngningar inom onboarding och crossboarding**  
Oavsett om en anställd har sin första arbetsdag i en ny roll eller återvänder efter en tids frånvaro är det viktigt att han har varit ordentligt förberedd inför den nya vardag som är på väg att träda i kraft.
- Erbjud personalförmåner**  
Det är inte bara förmånerna som gör att anställda stannar på längre sikt, men det är ett användbart tillskott, oavsett om det är en arbetstelefon, tjänstebil eller sjukförsäkring.

# ANDRA STEGET: VAR LYHÖRD



**Som ledare är det viktigt att kunna lyssna. Dina medarbetare har värdefull kunskap och erfarenhet som du inte nödvändigtvis får lära känna om du inte aktivt söker efter den.**

- Samla in feedback kontinuerligt**  
Löpande insamling av feedback är viktigt för att optimera arbetsflöden, processer och för att få ett bättre intryck av den dagliga verksamheten. Dina anställda befinner sig djupt inne i företagets maskinrum och de är verkligen fulla av bra idéer.
- Var öppen för förändring**  
Människor har olika behov. Där vissa behöver struktur, behöver andra friare tyglar. Var öppen om någon till exempel vill ha mer flexibilitet och jobba hemifrån.
- Uppmärksamma dina anställda**  
Alla väcker inte uppmärksamhet, så kom ihåg att erkänna insatserna från både de högpresterande och de stabila och pålitliga medarbetarna.

# TREDJE STEGET: FOKUSERA PÅ VÄLMÅENDE

Det ska vara säkert att komma till jobbet. Om arbetsplatsen är förknippad med otrygghet eller stress är det ett dåligt tecken som kan leda till personalflykt. Trivsel är därför också ett viktigt fokusområde om du vill behålla dina medarbetare över tid.

- Hålla sociala tillställningar utanför arbetstid**  
Oavsett om det är en firmafest, en utflykt, en fredagsbar eller en gemensam måltid – sociala aktiviteter stärker band och ökar arbetsglädjen.
- Gör teambuildingövningar**  
Teambuildingövningar skakar om människor och gör dem medvetna om varandras styrkor och svagheter. Det ökar professionaliteten, hjälper till samarbete och bidrar till att skapa en inkluderande kultur.
- Hålla trivselintervjuer**  
Vid trivselsamtal ges medarbetarna möjlighet att säga sitt. Var dock medveten om att det krävs planering, säkerhet och skicklig mötesledning för att lyckas.



## FJÄRDE STEGET: SÄTT UPP TYDLIGA RAMAR



**I en värld där de flesta av oss är online dygnet runt har gränsen mellan arbete och fritid blivit mer och mer suddig. Men framför allt efter att coronapandemin tvingat stora delar av arbetsstyrkan att jobba hemifrån har det kommit ett förnyat fokus på att ta ledigt när man har ledigt. Genom att respektera detta behåller du även dina medarbetare under en längre tid.**

- Håll dig till fasta arbetstider, om inte annat avtalats**  
Genom att gå med på fasta arbetstider och inte svara på mail eller förfrågningar utanför dessa arbetstider signalerar du vikten av att ta ledigt. Det varierar förstås beroende på bransch och företag.
- Känna igen tecken på otrivsel**  
Om dina anställda verkar slarviga och stressade kan det bero på att de är det. Erkänn det som ett tecken på dålig hälsa, och vidta åtgärder genom att till exempel minska sin arbetsbelastning, söka professionell hjälp eller något annat.
- Följ samma regler som dina anställda**  
Det kan vara svårt, men chefer behöver också pauser. Om du själv följer samma regler som du sätter upp för dina anställda så sprider det sig till resten av företaget.

Är du redo att förbättra möjligheterna till att få dina anställda att stanna kvar?

**Så kan Talentech hjälpa dig!**

[BOKA DEMO](#)

 Talentech