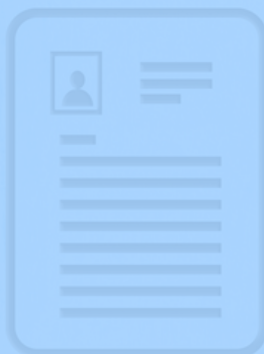


## Checklista

# HR utan HR,

så undviker du de vanligaste fallgroparna som chef

---



tacting.

# INLEDNING

---

HR-frågor är ofta något som mindre och medelstora företag försöker lösa "allteftersom".

Rekrytering, arbetsrätt, arbetsmiljö och medarbetarutveckling hamnar ofta på chefens bord, ovanpå det operativa ansvaret. Utan en bra struktur och kunskap kan det bli både tidskrävande och riskfyllt. Förlorad tid, onödiga misstag och medarbetare som inte når sin fulla potential.

Vi ser gång på gång att företag fastnar i samma typ av utmaningar, när HR-funktion saknas.

Därför har vi sammanställt en guide som ger dig en snabb överblick över de vanligaste fallgroparna med konkreta tips på hur du kan undvika dem.

Dessutom visar vi hur vi kan stötta dig på vägen, så att du kan fokusera på ledarskap och resultat.

Välkommen att kontakta oss!  
Team Tacting

 [info@tacting.com](mailto:info@tacting.com)

 +46 10 330 99 95

 [www.tacting.com](http://www.tacting.com)

 Gustaf Anders gata 7b  
653 40 Karlstad

Kungsholmsgatan 18  
112 27 Stockholm

**tacting.**

## OKLARA RUTINER FÖR SJUKFRÅNVARO OCH LEDIGHET



**-Vet medarbetarna vilka rutiner som gäller för sjukfrånvaron och semester?**

**-Har ni tydliga och tillgängliga policys?**

**Fallgrop:** Utan rutiner blir det osäkerhet kring rättigheter och skyldigheter, vilket kan skapa missnöje bland medarbetare men även leda till kostsamma konsekvenser om det blir fel.

**Tips:** Upprätta smarta policys för frånvaro och ledighet som alla medarbetare får ta del av och förstår.

**Så kan vi hjälpa:** Vi erbjuder hjälp med att upprätta policys efter just er verksamhet.

## OTYDLIGA ANSVARsområDEN OCH MANDAT



**-Har alla en befattningsbeskrivning?  
-Är mandat och beslutsnivåer tydliga?**

**Fallgrop:** När ansvarsområden och mandat inte är definierade uppstår lätt missförstånd, ineffektivitet och frustration.

**Tips:** Ta fram befattningsbeskrivningar och gå igenom ansvar och mandat redan vid introduktionen - och följ upp.

**Så kan vi hjälpa:** Vi hjälper till att skapa tydliga processer och dokumentation som ger arbetsro.

## BRIST PÅ UTVECKLINGS- OCH FEEDBACKKULTUR



**-Genomför ni utvecklingssamtal minst en gång per år?**

**-Ger ni kontinuerlig feedback?**

**Fallgrop:** Medarbetare som inte får utvecklas tappar motivation och söker sig vidare.

**Tips:** Inför regelbundna utvecklingssamtal och ge feedback kontinuerligt, inte bara en gång om året.

**Så kan vi hjälpa:** Vi coachar chefer och hjälper företag att bygga en kultur där feedback är naturlig och utvecklande.

tacting.

## BRIST PÅ STRUKTUR VID REKRYTERING



**-Använder ni en rekryteringsprocess med tydliga steg?**

**-Säkerställer er process en rättvis och diskrimineringsfri urvalsprocess?**

**Fallgrop:** Felrekryteringar blir dyra både i tid och pengar.

**Tips:** Arbeta utifrån en rekryteringsprocess med tydliga steg, strukturerade intervjuer, säkerställ objektivitet och diskrimineringsfri rekrytering.

**Så kan vi hjälpa:** Vi kan ta hand om hela eller delar av rekryteringsprocessen och säkerställa rätt matchning.

## LÖNE- OCH ARBETSRÄTTSLIGA MISSTAG



**-Följer ni lagar och kollektivavtal?**

**-Har ni koll på anställningsavtal och lönehantering?**

**Fallgrop:** Fel i lön, avtal eller hantering av anställningar kan leda till tvister, skadat rykte och juridiska problem.

**Tips:** Säkerställ att ni följer gällande lagar och kollektivavtal och ta hjälp när ni är osäkra.

**Så kan vi hjälpa:** Våra konsulter kan bli ert stöd i arbetsrättsfrågor och säkerställa att ni gör rätt från början. Vi erbjuder även HR screening för att ni ska få en konkret överblick över er HR-funktion.

## AVSLUTNINGVIS

En stark HR-funktion är en förutsättning för att bygga hållbara och framgångsrika företag. När HR-frågorna sköts proaktivt sparar du tid, minskar risker och får medarbetare som trivs och utvecklas.

**Vill du ta tempen på ditt HR-arbete?** Scanna QR-koden och gör HR-tempen som enbart tar 5 minuter!

