



ARUBA-fördjupning i KBR, personalomsättning och inlåsning

Jonas Ahlström och Elin Billås



Politisk viljeinriktning

KF mål medarbetare

KF mål

1. Ökat medarbetarengagemang
2. Ledare/chefer känner att de har rätt förutsättningar att göra ett bra jobb och utvecklas i sin roll
3. Sjukfrånvaron i Enköping ska minska
4. Kommunens externa personalomsättning (de som avslutar anställningen i kommunen) är lägre än 10%

Fokusområden inom kompetensförsörjning

1. Kommunicera kommunens arbetsgivarerbjudande i relevanta kanaler och aktiviteter
2. Chefs och ledarutveckling med bakgrund av vår ledningsfilosofi
3. Behålla och utveckla medarbetare med stöd av strategier och aktiviteter för karriärutveckling.

Attraktiv arbetsgivare=ARUBA

Attrahera

Rekrytera

Utveckla

Behålla

Avveckla

KF-mål 2023 Medarbetare

Kommunfullmäktiges 4 mål för
medarbetare

HR-avdelningens ansvar:
Styrdokument, strategier och aktiviteter för
ARUBA

ARUBA
Attahera Rekrytera Utveckla Behålla
Avveckla

Attahera Rekrytera

- Arbetsgivarvarumärke riktat mot primära målgrupper
- Ledningsfilosofi
- Medarbetarfilosofi
- Ledarskap prioriterat
- Kompetensbaserad rekrytering
- Vård och teknikcollege
- Mässor och marknadsdagar
- Kontakt lärosäten

Utveckla

- Aspirantprogram
- Mentorprogram
- Introduktion av nyanställda
- Kompetensfond
- Inväxling av semesterlön
- Nätverksmetod

Behålla

- Ledarutveckling UL UGL
- Indirekt ledarskap IL strategiskt ledarskap
- Chefsutbildningar
- Kompetensinventering
- Livs och-karriärplanering
- Introduktion av chefer

Avsluta

- Värdiga avslut
- Avslutssamtal
- Överföring av kompetens
- Alumni



Kompetensbaserad rekrytering

Fördjupning

Vad menas med kompetens?

Beteende som leder till önskade jobbresultat.

Tidigare beteende kan säga något om **framtida** beteende.

Människor har en tendens att **göra saker på samma sätt** som de gjort tidigare i liknande situationer

Varför KBR?

Kvalitetssäkring

- ledsagning genom arbetsrätten
- gemensam metod och process
- gemensam definition av kompetens
- rekryteringen utgår från krav och kompetens genom hela processen.

Varför KBR?

- Underlätta rekryteringsarbetet genom att tillhandahålla struktur, stöd och verktyg.
- Underlätta att rekryteringar genomförs på ett professionellt sätt där rekryteraren har samma arbetsmetod för samtliga kandidater

Finns många fallgropar...

KBR kan hjälpa oss att undvika fallgropar som t ex:

- **Halo**
vår bild av en person färgas av en enstaka positiv egenskap
- **The Devil Effect:**
mindre positiv egenskap färgar vår bild
- **Likhetsprincipen** (Ingroup Bias)
Favorisera det kända/den grupp jag tillhör

Validiteten hos olika bedömningsmetoder

- 1,0 *Perfekt förutsäggande av personens prestation*
- 0,56 Kompetensbaserade intervjuer (SHL:s studie)
- 0,54 Arbetsprover
- 0,51 Färdighetstest
- 0,51 Strukturerade intervjuer
- 0,14 - 0,38 Ostrukturerade intervjuer
- 0,26 Referenser
- 0,18 Yrkserfarenhet i år
- 0,10 Antal utbildningsår
- 0,0 *Slumpmässigt samband med prestation*

Källa: Schmidt, F.L. & Hunter, J.E. The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological Bulletin*, 124, 262–274.

☆ Formella kompetenser

Utbildning **Avgörande**

har högskoleexamen med pedagogisk inriktning

Erfarenhet av chef/ledarskap **Avgörande**

Erfarenhet av chefs- eller ledarroll inom:

Personal

Arbetsmiljö

Verksamhet

Ekonomi

Statliga rektorsutbildningen **Mindre viktig**

Önskvärd

👤 Personliga kompetenser

2.1 Ledarskap **Avgörande**

Leder, motiverar och förser andra med befogenheter som krävs för att effektivt nå gemensamma mål. Samordnar grupper och blir en referenspunkt för andra. Skapar engagemang och delaktighet.

2.1 Samarbetsförmåga **Avgörande**

Arbetar bra med andra människor. Relaterar sig till dem på ett lyhört och smidigt sätt. Lyssnar, kommunicerar och löser konflikter på ett konstruktivt sätt.

1.1 Personlig mognad **Avgörande**

Är trygg, stabil och har självinsikt. Ser relationer i sitt rätta perspektiv, skiljer på det personliga och professionella. Förhåller sig på ett sätt som är anpassat till situationen.

2.1 Lojal **Viktig**

Uttrycker en positiv attityd till sitt arbete, verksamheten och/eller organisationen. Handlar i enlighet med fattade beslut, verksamhetsplanen, mål, policys och riktlinjer. Tar upp kritik endast i de korrekta sammanhangen eller direkt med berörda parter eller överordnad.

2.1 Helhetssyn **Viktig**

Ser helheter och tar hänsyn till det större perspektivet. Förstår sin roll, men ser till hela verksamhetens bästa i ogerande och beslut.

Hur behålla och utveckla/rätt rörlighet

- Balans mellan arbetsliv och privatliv
- Att kommunens medarbetare har upplevelsen av yrkesmässig utveckling "vilka goda idéer vill du vara med och utveckla?"
- Min arbetsgivare är lyhörd för mina drivkrafter till karriär och praktiserar ett utvecklande ledarskap om jag befinner mig i en omställningsfas eller upplever inlåsning i min yrkesmässiga utveckling.

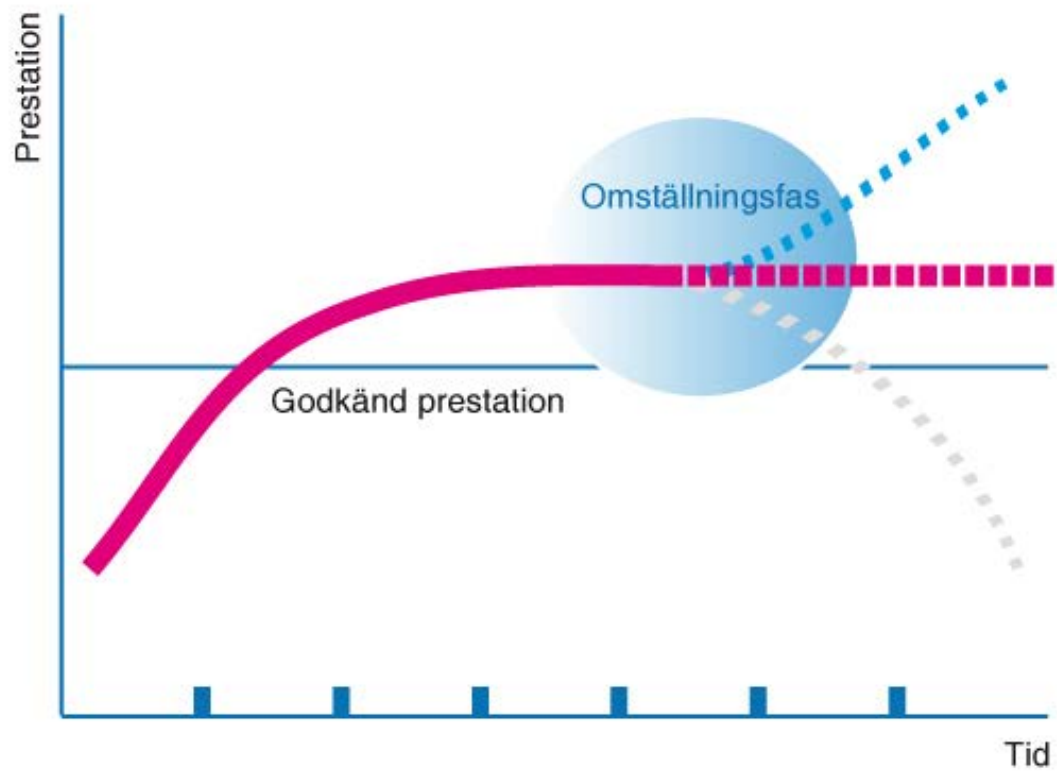
Det utvecklande ledarskapet avgörande

- SE
- Höra/lyssna
- Bekräfta
- Metoder för att hantera rörlighet, karriärdrivkrafter och upplevd inlåsning.

Balans i livet

- En arbetsgivare behöver förhålla sig till att medarbetaren behöver balans i hela livssituationen för en god prestation.
- En utvecklande ledare har personlig omtanke.
- Kan både ge stöd och konfrontera

Livs- och karriärkurva



Drivkrafter karriär

- Linjär-bli chef
- Episodiskt utvecklande
- Expert

Inlåsningseffekter-arbetsliv

- Rätt yrke och rätt arbetsplats 64%
- Yrkesinlåsning 9%
- Arbetsplatsinlåsning 9%
- Dubbelt inlåst 18%

Åtgärder och aktiviteter som påverkar

- Kunskap om inlåsning och vikten av rätt rörlighet
- Utvecklande ledare som håller utvecklande utvecklingsamtal
- Livs och karriärplanering
- Ett utvecklande medarbetarskap