



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.

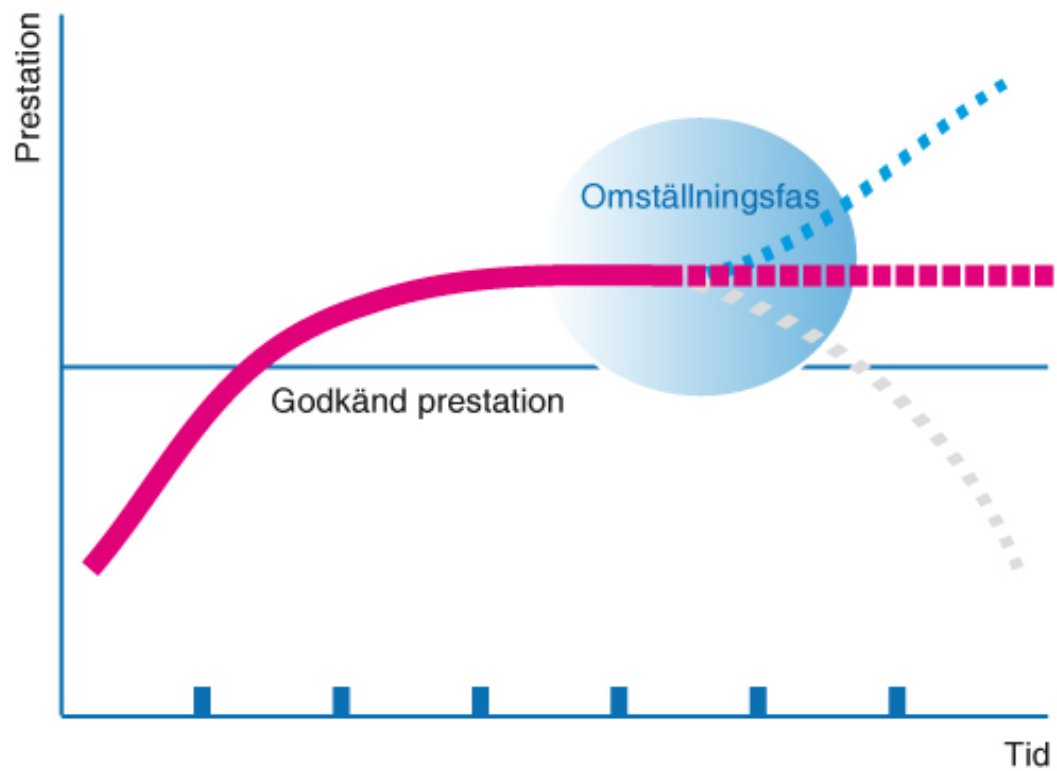
Det utvecklande ledarskapet avgörande

- 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