Framgångsrik rekrytering är hållbar

Hållbar rekrytering handlar om ”hållbara beteenden”, och att båda parter är ärliga mot varandra vad gäller avgörande drivkrafter, menar Michael Wiander, CEO på Accelerating, som utbildar i hållbara rekryteringsmetoder.

TEXT LOTTA SVEDBERG

Trenden i rekryteringsbranschen går mot automatiserad kandidathantering, och man pratar om att det inom en snar framtid kommer att vara robotar som sköter rekryteringen kopplat till IQ. Det är en metod som Michael Wiander inte alls tror på.

– Det handlar om att hitta en hållbar kompetens, någon som känner arbetsglädje och motivation, och inte byter personlighet under stress. För att lyckas med det behöver du framför allt titta på de sökandes tidigare erfarenheter.

Han rekommenderar företag att lägga mycket tid på kravprofilen och bara ha med det allra viktigaste. I stället för åtta kompetenskrav kanske det räcker med 2-3 stycken. Då skapar man en bredd hos de sökande.

– Under en intervjusituation visar alla upp sin bästa sida. Men ett beteende som någon har uppvisat förut kommer sannolikt att upprepas. Därför bör du som intervjuare gå ner på djupet och utgöra ett filter.

Det handlar inte om att döma ut någon, utan om att få rätt man på rätt plats. En person som är tävlingsinriktad och rastlös kanske inte fungerar i ett serviceyrke, hur bra man än lyckats i IQ-tester, men blommar i stället ut i en säljarroll.

FOTO ROB/ADOBE STOCK

FOTO AJR_IMAGES/ADOBE STOCK

Gymnasielärare och sjuksköterska är exempel på yrken där rekryteringsbehovet är stort.

Bodil Umegård.

Jobb som gör skillnad

De närmaste åtta åren räknar man med att ungefär en tredjedel av alla anställda i stat, kommun och landsting ska gå i pension. Behovet av kvalificerad arbetskraft i offentlig sektor är därmed stort.

TEXT ANNIKA WIHLBORG

Stat, landsting och kommuner är en av Sveriges största arbetsgivare. Enbart inom välfärden, alltså skola, vård, omsorg och andra kommunala verksamheter, arbetar mer än en miljon människor.

Enligt en rapport från Sveriges Kommuner & Landsting, SKL, kan välfärdssektorn behöva rekrytera över en halv miljon nya medarbetare fram till år 2023.

De har även tittat på vilka yrken som efterfrågas mest och kommit fram till att behovet är som allra störst av undersköterskor, läkare, sjuksköterskor, förskollärare samt högstadie- och gymnasielärare. Varje år räknar SKL med att skolor och förskolor runtom i Sverige behöver rekrytera drygt 15 000 nya medarbetare. Samtidigt väntas antalet äldre öka med 35 procent mellan 2010 och 2030, från drygt 1 750 000 till nästan 2 350 000 personer.

Det innebär förstås att efterfrågan på äldreomsorg kommer att öka markant framöver, vilket i förlängningen innebär att vård- och omsorgsboende, hemtjänst och andra kommunala äldreomsorgsverksamheter står inför ett stort rekryteringsbehov de kommande åren, inte minst av undersköterskor och vårdbiträden.

Under de kommande tio åren bedöms behovet vara cirka 10 300 årligen. Sjuksköterskor är en annan efterfrågad yrkesgrupp. Fram till år 2022 kommer kommunerna att behöva rekrytera 11 000 sjuksköterskor, medan landstingen kommer att behöva rekrytera 27 000 sjuksköterskor fram till år 2025.

Stark digitaliseringsutveckling

Enligt Bodil Umegård, utredare med fokus på kompetensförsörjning och rekryteringsprocesser på SKL, kan en breddad rekryteringsbas bidra till att trygga välfärdssektorns framtida kompetensförsörjning. Det handlar exempelvis om att i ökad utsträckning tillvarata nyanländas kompetens.

Ytterligare en utmaning för kommunerna är att förändra bilden av vissa yrken för att få till en jämnare könsfördelning i yrken som i dagsläget domineras av antingen kvinnor eller män.

> *”Det är idag svårt att rekrytera utbildad personal till flera välfärdsyrken.*
>
> **Bodil Umegård**

Digitaliseringsutvecklingen som just nu pågår i hela samhället präglar förstås även offentlig sektor. En ökad digitalisering av välfärdstjänster öppnar upp möjligheter för en effektivare verksamhet med högre kvalitet. Robotar och andra smarta tekniska innovationer i hemtjänsten kan exempelvis bidra till att fler äldre kan bo hemma längre, känna sig trygga och samtidigt minska behovet av hemtjänst.

Stora pensionsavgångar väntas

Även sjukvården kan effektiviseras med hjälp av e-tjänster, exempelvis virtuella läkarbesök via videolänk för äldre som bor på äldreboenden eller människor som bor långt ifrån en vårdcentral. Digitaliseringsutvecklingen öppnar upp nya möjligheter även i skolans värld, men för att verkligen kunna tillvarata digitaliseringens alla möjligheter krävs kompetensutveckling av medarbetarna.

–Vi ser att det finns stora rekryteringsbehov framöver inom vård, skola och omsorg till följd av att antalet barn, nyanlända och äldre ökar. Särskilt kommer antalet personer över åttio år att öka kraftigt efter år 2020, vilket leder till att behoven av äldreomsorg och sjukvård tilltar. Därtill kommer rekryteringar till följd av pensionsavgångar, säger Bodil Umegård.

–Det är idag svårt att rekrytera utbildad personal till flera välfärdsyrken. Kommuner och landsting arbetar på flera sätt för att klara rekryteringsutmaningen idag och framöver. Ett sätt är rekryteringsstrategin ”Använd kompetensen rätt”: I kommuner och landsting finns välutbildade medarbetare beredda att axla kvalificerade arbetsuppgifter. Då är det ju också viktigt att de får använda sin kompetens till rätt saker, till sådana uppgifter som de utbildat sig för och som inte andra kan göra. Istället kan man se vilka uppgifter som skulle kunna utföras av andra medarbetare, med helt andra kompetenser. I bästa fall kan det bli verkliga win-win situationer, säger Bodil Umegård.

ÄR DITT BETEENDE EN FRAMGÅNGSFAKTOR ELLER EN FÄLLA FÖR DIG OCH DITT TEAM?

IDI – Interpersonal Dynamics inventory – är ett beteendeinstrument som hämtar information från personer som möter dig i olika sociala sammanhang.

Den IDI-profil som vi tar fram – tillsammans med våra handledares pedagogiska kompetens – ger dig en lärupplevelse som du kommer att ha nytta av om du vill förstå hur andra ser dig, förstå andras beteende och vill utveckla din förmåga till samarbete och samspel med andra.

Nu är vi fler än 320 licensierade handledare i Sverige.

BESÖK WWW.IDI.SE OCH LÄS OM HUR IDI GÖR NYTTA FÖR INDIVIDER OCH ORGANISATIONER

IDI

IDI Profiling AB

Alströmergatan 45, 112 47 Stockholm
+46-8-7567035