

Invånarmedverkan i rekrytering

David Bergström, kommunikatör Utvecklingsenheten

Susanna Avedal, HR/personalavdelningen



HELSINGBORG

Varför är vi här?

Ta tillvara på era förmågor och ert engagemang som invånare och med erfarenhet av socialtjänsten/socialförvaltningen.

Förberedelse inför eventuell medverkan i rekrytering av nya medarbetare.



HELSINGBORG

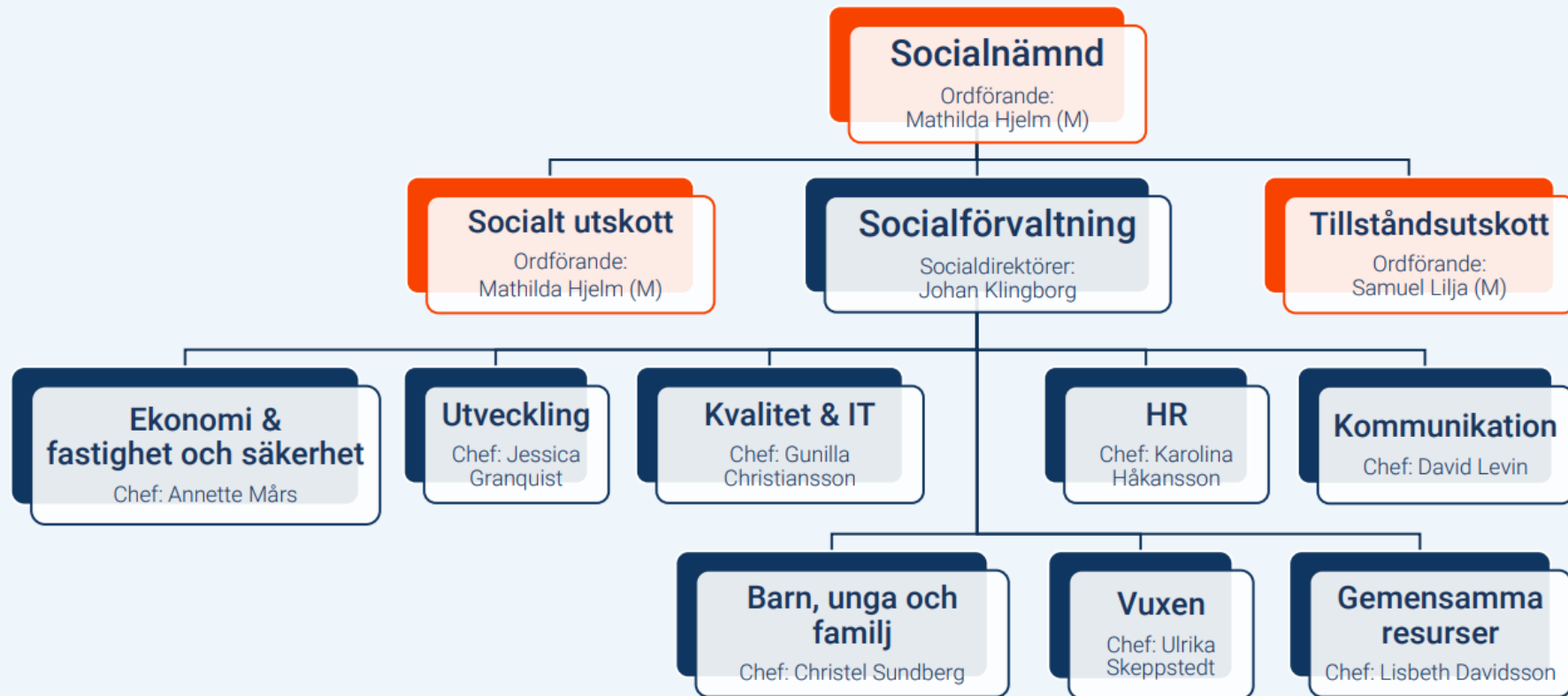
Hur kan ni hjälpa socialförvaltningen?

- Utifrån och in-perspektiv
- Utmana cheferna: vad har invånarna för behov, krav, önskemål och förväntningar?
- Chefer behöver ha flera perspektiv för att kunna rekrytera rätt kompetens för verksamhetens behov.
- Perspektiv om bemötande, relationsskapande och tillit
- Chefen avgör om det är relevant med invånarmedverkan i en rekryteringsprocess eller inte



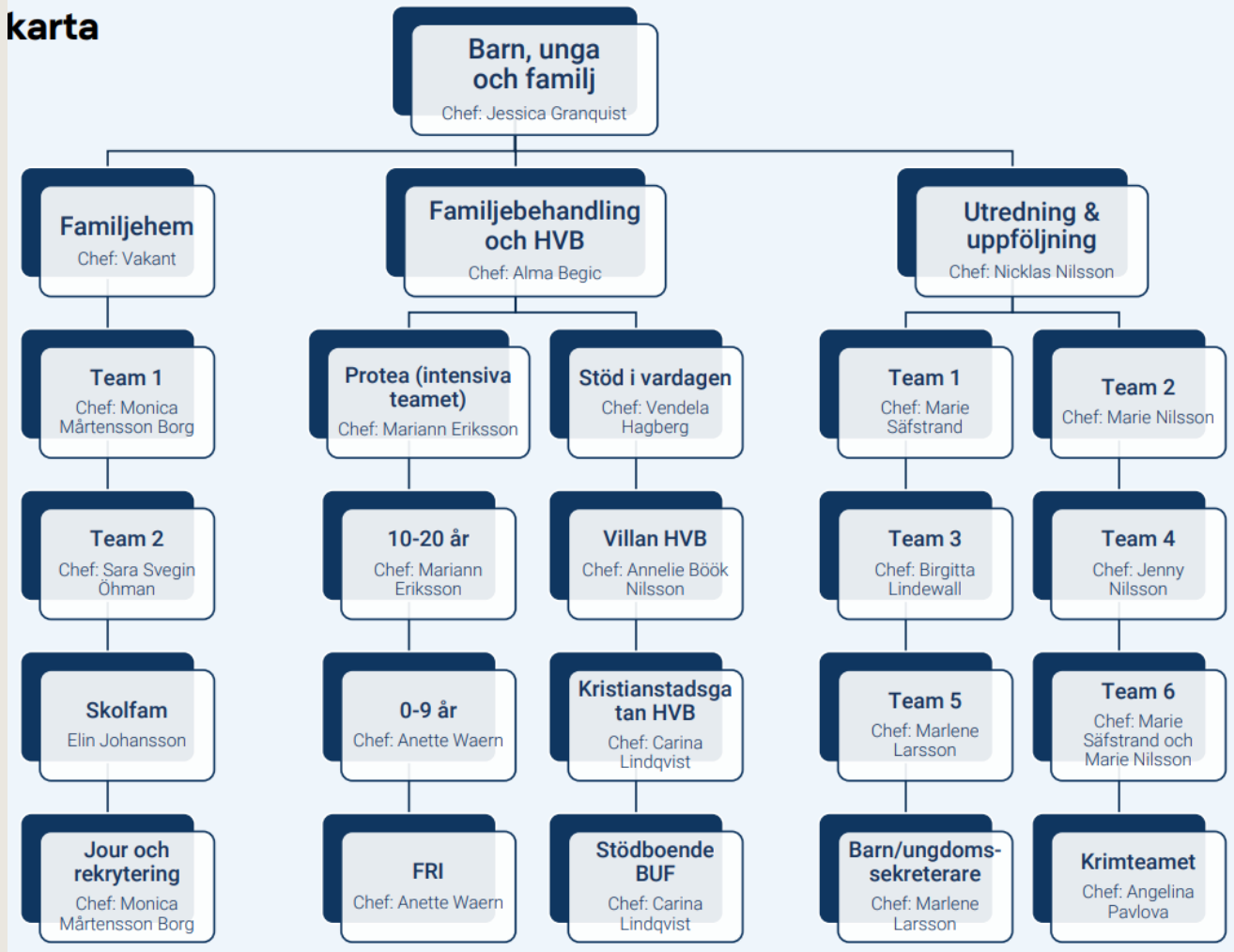
HELSINGBORG

Organisationen

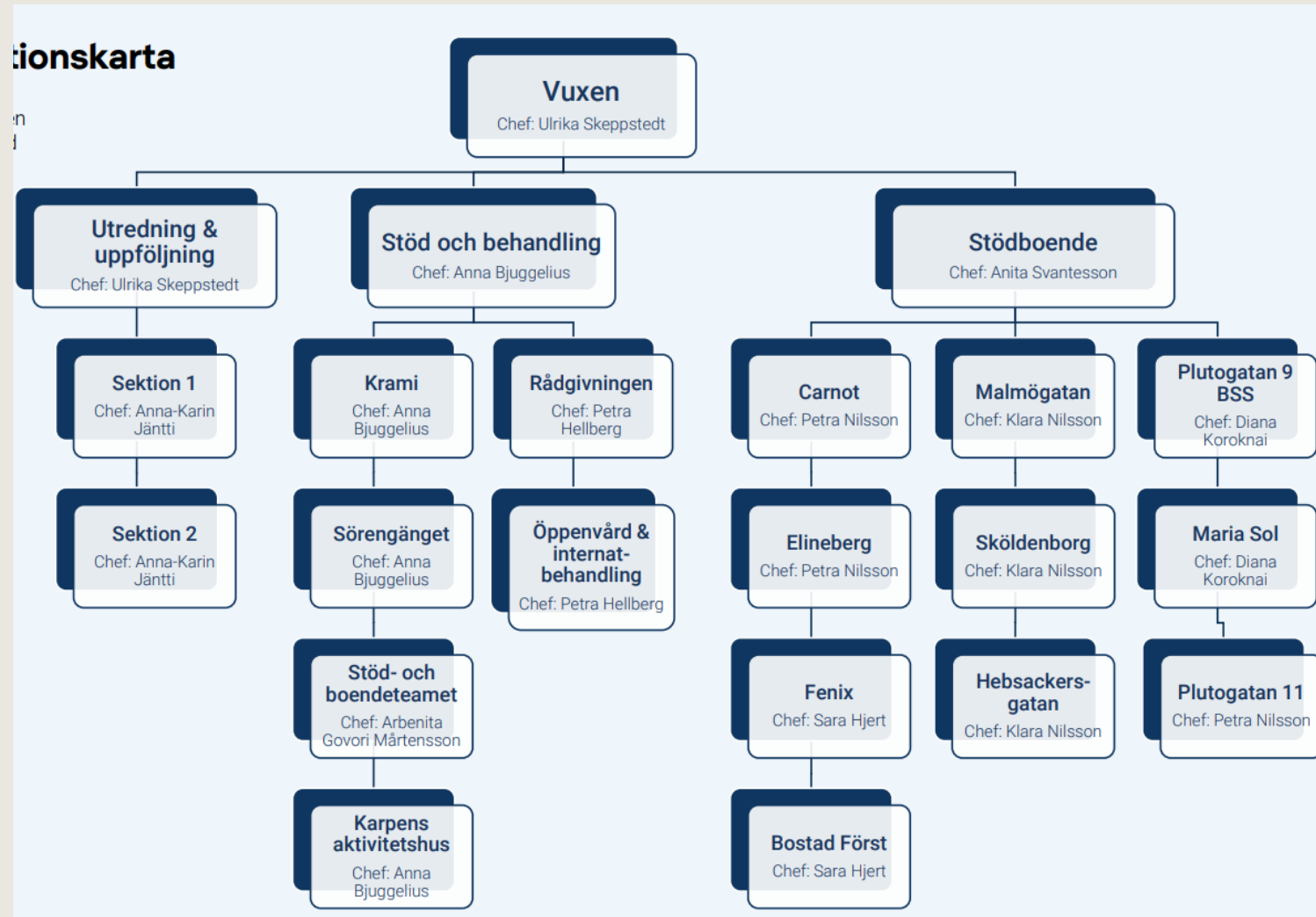


Barn, unga och familj

karta



Vuxen

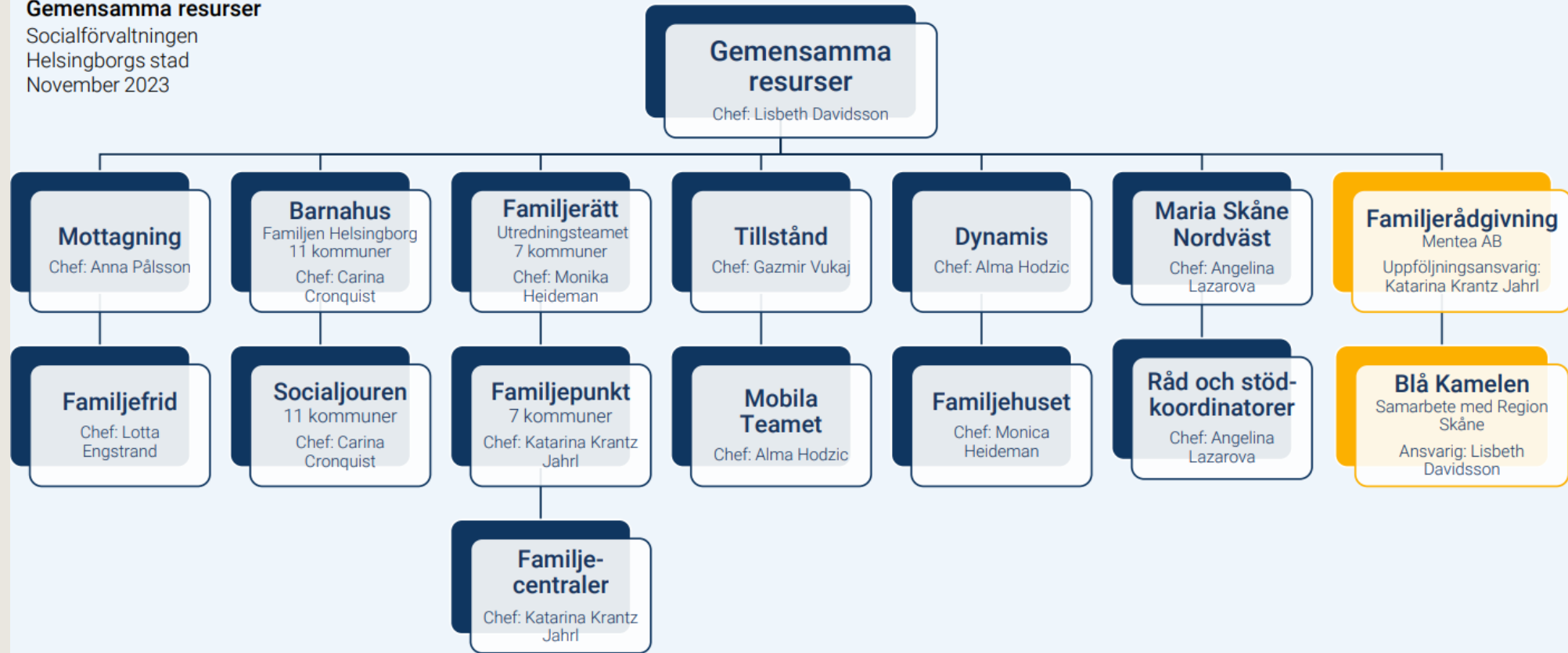


Gemensamma resurser

Organisationskarta

Gemensamma resurser

Socialförvaltningen
Helsingborgs stad
November 2023



HELINGBORG

Vad kan du förvänta dig av att medverka?

- Kontakt från rekryterande chef
- Tydlighet och förutsättningar från rekryterande chef
- Tid att hinna förbereda dig
- Eventuella dokument/texter
- Arvode om man får ett specifikt uppdrag
- Känslan av en möjlighet att påverka!



HELSINGBORG

Grunderna i rekryteringen

1. Behov av ny medarbetare finns
2. Kravprofil – vilka kompetenser är viktigast för tjänsten?
3. Skapa en platsannons – t ex bidra med att beskriva verksamheten
4. Urval av sökande – vilka vill vi ska gå vidare till intervju?
5. Intervju med fördjupande frågor
6. Ev. arbetsprov



HELSINGBORG

Hur kan du hjälpa chefen?

Ta fram kravprofil – det viktigaste i en rekrytering

Vilka egenskaper tycker du är viktiga?

Hur kan du utmana chefen? Vilka frågor kan du ställa för att kravprofilen ska bli så bra som möjligt?

Till chefen: "har du tänkt på den här egenskapen/kompetensen"?

Arbetsprov – mäter bäst vem som passar för ett jobb

Ev. hjälpa chefen att ta fram arbetsprov



HELSINGBORG

Case och dialog

Dialog i grupp! Sätt er två och två.

Vad är viktiga kompetenser hos en ny medarbetare på förvaltningen? Spontana tankar?

- Socialsekreterare till myndighetsutövningen på Barn & Unga
- Behandlingsassistent till stödboende inom Vuxen

Vad skulle ni vilja ställa för typ av frågor i en intervju för ovan tjänster?



HELSINGBORG

Tips! Intervjuteknik

Exempel

Trygg/stabil är en viktig egenskap. Vad ställer du för frågor för att ta reda på om personen är trygg? Och hur märker jag det på svaren?

- Undvik ja- och nej-frågor. Ställ istället öppna frågor!

T ex: På vilket sätt skulle du säga att du är trygg i dig själv? Istället för Är du en person som är trygg i dig själv?

- Ställ följdfrågor. T ex: *Har du något exempel som visar på att du är en trygg person?*

(Chefen och du kan hjälpas åt under intervjun)



HELSINGBORG

Målet är att ta reda på om personen har den rätta förmågan att utföra jobbet!



HELSINGBORG

Vad förväntar vi oss av dig?

Gärna tankar om informella kompetenser, t ex. "relationsskapande", "trygg"

Engagemang

Vara förberedd inför eventuell intervju

Var aktiv och ställ frågor under en eventuell intervju



HELSINGBORG

Vad är bra att känna till?

Bland annat la berättar

Hantering av personuppgifter (form av insats)



HELSINGBORG

Tack för din medverkan!

Kontaktuppgifter

david.bergstrom@helsingborg.se
0732311323

susanna.avedal@helsingborg.se
0723799423

