



Kandidatprogrammet PAO

2017-10-11

Höstterminen 2017

Kurs: Personalarbete

Delkursen Rekrytering, 5 hp

Delkursansvarig: Lotta Stern (Sociologiska institutionen)

Kursens innehåll

OBS! För lokalinformation och detaljer, se schemalänk på hemsidan.

1 november kl. 13-15 Kursintroduktion. Lotta Stern introducerar kursen, dess upplägg och innehåll. Vid 14:15 kommer **Jenna Svanberg** som är karriärvägledare på Korta Vägen och arbetar på SU:s sektion för externa relationer. Hon introducerar **Korta Vägen** (mer på nästa sida) som är PAO:s samverkanspart i delkursen.

2 november kl. 13-15 föreläser Lotta Stern om rekrytering som praktik och som forskningsområde. Dessutom introduceras seminarieuppgifterna som ingår i kursens examination i egenskap av kurskrav.

6 november Obligatoriskt seminarium. Tema: Personalidé, kravprofil och annonsering.

8 november kl. 10-12 i F12 föreläser Patrick Smith. Han är fil. dr. i socialpsykologi och disputerade på en avhandling om Assessment Centers (AC). Han har en lång erfarenhet som praktiker och arbetar i dag som konsult på KornFerry. På kursen kommer han att prata om AC och hur organisationer arbetar med AC i samband med rekrytering.

9 november kl. 13-16 i F11 föreläser Nils Hallén (Nils Hallén Konsult AB). Han är jurist och konsult, bland annat med uppdrag att bistå organisationer i arbetet med kompetensbaserad rekrytering. Han pratar om hur forskning kan användas praktiskt i rekryteringsprocessen, genom att använda sig av kompetensbaserad rekrytering.

13 november kl. 13-15 föreläser Johnny Hellgren (Psykologiska institutionen). Han kommer att prata om psykometrisk testning (begåvningsstest, personlighetstest) och hur forskning kring tester kan bistå oss i en professionell rekrytering.



15 november kl. 14-16 föreläser Camilla Thunborg (Institutionen för didaktik och pedagogik). Hon kommer att prata om anställningsbarhet och hur forskning om anställningsbarhet kan hjälpa oss att tänka och förstå kontexten kring rekryteringsarbetet.

17 november. Obligatoriskt seminarium. Intervjuseminarium tillsammans med studenter på Korta vägen, där PAO-studenter intervjuar Korta vägen-studenter. *Boka gärna en grupplokaler i biblioteket eller i studenthuset till er grupp om ni har möjlighet.*

20 november kl. 15-17 Avslutar och summerar Lotta Stern kursen. Kursutvärdering!

Delkursbeskrivning

Delkursen Rekrytering kombinerar forskning om rekrytering med exempel på metoder och arbetssätt inom området. Under kursen kommer en hel del arbete som kommer att krävas utöver den schemalagda tiden. Vi arbetar parallellt med föreläsningar och inläsning av litteratur med en rekryteringsprocess i form av ett fiktivt rekryteringsuppdrag i samverkan med Korta vägen.

Kurslitteratur

Andersson, Gunilla, Nils Hallén och Patrick J. Smith (2016) *Rekrytering och urval. Teori och praktik*. Lund: Studentlitteratur.

Artiklar (minst tre ska citeras och refereras i examinationsuppgiften)

Backman, C., Hedenus, A., Ulfsdotter Eriksson (2014) Stereotyper och brytbilder i yrkesbeskrivande text och film. *Arbetsmarknad och Arbetsliv*. 20(3): 54-69.

Colarelli och Thompson (2008) Stubborn Reliance on Human Nature in Employee Selection: Statistical Decision Aids are Evolutionary Novel. *Industrial and Organizational Psychology*, 1: 347-351.

Eriksson, S. och Lagerström, J. (2009) Diskriminering i anställningsprocessen: Resultat från en internetbaserad sökanal. *Ekonomisk Debatt* 37(1): 54-64.

Eriksson, S., Johansson, P., Langensköld, S. (2013) Vad är värst – Dålig hälsa, utländsk bakgrund eller 55+? *Ekonomisk Debatt* 41(5): 14-26.

Hensvik, L., O. Nordström Skans, Åslund O. (2010) Sådan chef, sådan anställd? Rekryteringsmönster hos invandrade och infödda chefer. *Ekonomisk Debatt* 38(3): 39-52.



Highhouse (2008) Stubborn Reliance on Intuition and Subjectivity in Employee Selection. *Industrial and Organizational Psychology*. 1: 333-342

Holgersson, C. (2013) Recruiting managing directors – doing homosociality. *Gender, Work & Organization*. 20, 4, 454-466.

Kuncel, N. R. & S. A. Hezlett (2010) Fact and Fiction in Cognitive Ability Testing for Admissions and Hiring Decisions. *Current Directions in Psychological Science*. 19 (6): 339-345.

McPherson, Smith-Lovin och Cook (2001) Birds of a Feather: Homophily in Social Networks. *Annual Review of Sociology*, 27: 415-444 2 (2)

Nordström Skans, O., Sibbmark, K., Åslund O. (2008) Anonyma jobbansökningar i praktiken – en första utvärdering av en omdebatterad åtgärd. *Ekonomisk Debatt* 36 (3): 36-45.

Schmidt, F.L. & Hunter, J. E. (1998) The Utility and Validity of Selection Methods in Personnel Psychology: Practical and Theoretical Implications of 85 Years of Research Findings. *Psychological Bulletin*. 124(2): 262-274.

Rapporter om rekrytering på svensk arbetsmarknad

Fergin, E., Stern, C., Wennberg, K. Holgersson, C (2014) Rekrytering i svenska företag -Rätt kompetens, verktyg, tid, stöd och strategier för att finna kompetensen? Nedladdningsbar: <http://ratio.se/app/uploads/2014/11/rapport-nr-5-kompetensforsorjningen-i-svenskaforetag.pdf>

Svenskt näringsliv (2014) Rekryteringsenkäten 2014. Bättre matchning med fler inträdesjobb. Notera att det finns fler årgångar att ladda ner på hemsidan (jag rapporterar 2014 års siffror) <http://www.svensktnaringsliv.se/fragor/rekryteringsenkaten/>

SCB (2010) Rekryteringsstatistik från AKU. http://www.scb.se/statistik/_publikationer/AM0401_2010K03_BR_AM76BR1002.pdf

Svensk forskning av intresse för personalvetare

Ekonomisk Debatt (Nationalekonomiska föreningens tidskrift) <http://nationalekonomi.se/ED>

Arbetsmarknad och arbetsliv <https://www.kau.se/arbetsmarknad-arbetsliv>

IFAU (institutet för arbetsmarknads och utbildningspolitisk utvärdering) www.ifau.se

Organisation och samhälle (Företagesekonomiska föreningens tidskrift) <http://org-sam.se/>

Rekryteringsuppdraget

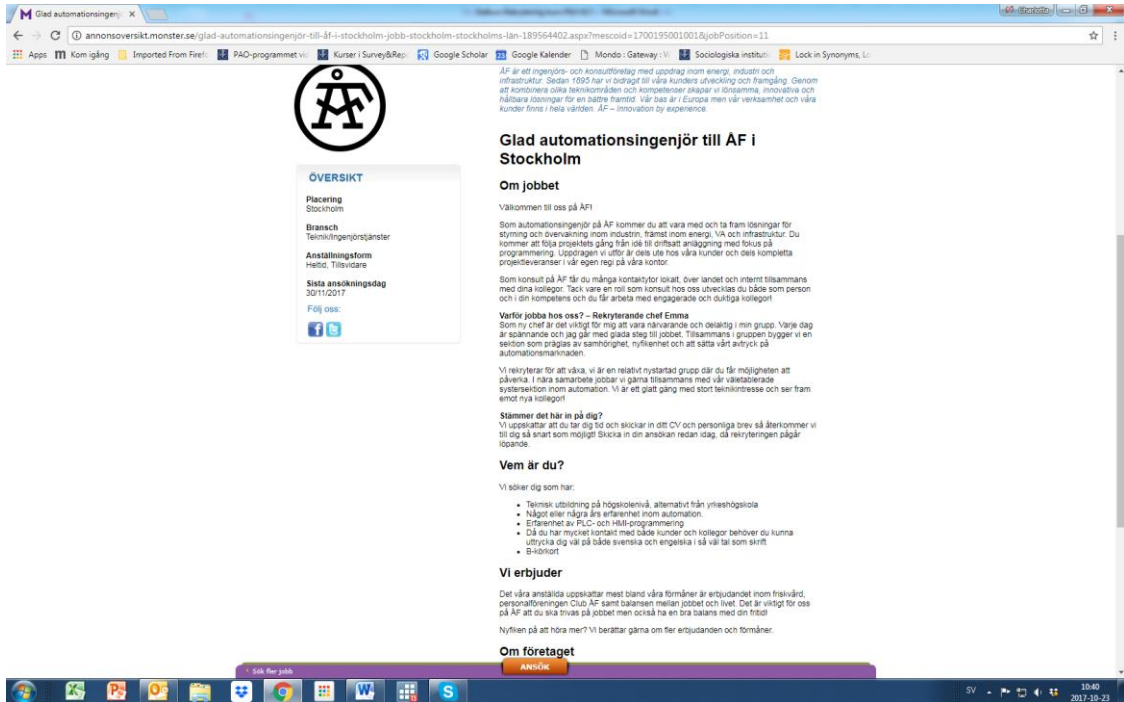
Samtidigt som du sätter dig in forskning och teoretiska frågor kring rekrytering ska du och din smågrupp arbeta med ett rekryteringsärende. Rekryteringsärendet utgår från kompetensprofiler bland studenterna på Korta vägen (KV). En del av KV-studenterna är ekonomer, andra ingenjörer, men det finns en stor mångfald med akademisk kompetens i gruppen.

Vecka 1: Inför rekrytering

Organisationer som arbetar professionellt med personalarbete har ofta en uttänkt personalidé. Personalidén (eller kompetensidén som Hansson 2015 kallar det) ligger sedan till grund för rekrytering. En rekrytering föregås dessutom lämpligen av en genomtänkt analys av behov i termer av arbetsuppgifter. Behoven kan formuleras på kort och lång sikt, med fokus på den kompetens en individ behöver för att framgångsrikt utföra de arbetsuppgifter organisationen har idag och fram ledes. Sammanställandet av kompetenskrav utmynnar i en kravprofil. Kravprofilen används som en guide under hela rekryteringsprocessen.

Ett syfte med kursens första del är din smågrupp ska utforska matchning mellan organisation och arbetsuppgifter utifrån en befintlig annons din grupp väljer utifrån KV-studenters kompetensprofil. Mer om detta när kursen startar. Annonsen ska ni sedan använda i utformandet av intervjuguiden och för att testa lämplighet gentemot kravprofilen.

Din smågrupp kommer att få ansvaret att identifiera ett jobb som ungefär 3-5 studenter på KV är kvalificerade att söka. Säg att just din grupp ska rekrytera en ingenjör. Då letar ni fram en lämplig annons, exempelvis:



Glad automationsingenjör till AF i Stockholm

Om jobbet

Välkommen till oss på AF!

Som automationsingenjör på AF kommer du att vara med och ta fram lösningar för styrning och övervakning inom industrin, främst inom energi, VA och infrastruktur. Du kommer att följa projektets gång från idé till driftsatt anläggning med fokus på programmering. Uppdraget vi utför är dels uti hos våra kunder och dels kompletta projektleveranser i vår egen regi på våra kontor.

Som konsult på AF får du många kontaktpunkter lokalt, över landet och internt tillsammans med dina kollegor. Tack vare en roll som konsult hos oss utvecklas du både som person och i din kompetens och du får arbeta med engagerade och duktiga kollegor!

Varför jobba hos oss? – Rekryterande chef Emma

Som ny chef är det viktigt för mig att vara närvarande och delaktig i min grupp. Varje dag är spännande och jag går med glada steg till jobbet. Tillsammans i gruppen bygger vi en sektion som präglas av samhörighet, nyfikenhet och att sätta vårt avtryck på automationsmarknaden.

Vi rekryter för att växa. Vi är en relativt nystartad grupp där du får möjligheten att påverka. I nära samarbete jobbar vi gärna tillsammans med vår utvecklade systemsektion inom automation. Vi är ett gatt gäng med stort tekniskt intresse och ser fram emot nya kollegor!

Stämmer det här in på dig?

Vi uppskattar att du tar dig tid och skickar in ditt CV och personliga brev så återkommer vi till dig så snart som möjligt! Skicka in din ansökan redan idag, då rekryteringen pågår löpande.

Vem är du?

Vi söker dig som har:

- Teknisk utbildning på högskolenivå, alternativt från yrkeshögskola
- Något eller några års erfarenhet inom automation.
- Erfarenhet av PLC- och HMI-programmering.
- Då du har mycket kontakt med både kunder och kollegor behöver du kunna uttrycka dig väl på både svenska och engelska i så väl tal som skrift.
- B-körkort

Vi erbjuder

Det våra anställda uppskattar mest bland våra förmåner är erbjudandet inom friskvård, personalföreningen Cluo AF samt balansen mellan jobbet och livet. Det är viktigt för oss på AF att du ska trivas på jobbet men också ha en bra balans med din fritid!

Nyfiken på att höra mer? Vi berättar gärna om fler erbjudanden och förmåner.

Om företaget

ANSÖK

I den här annonsen finns ett antal formella krav men också andra kompetenser som mer är lämpade för att utreda på annat sätt. I varje annons finns en kontaktansvarig rekryterare. Ring den personen och presentera er som studenter på PAO. Ställ frågor om personalidén och kravprofil. Hur såg förarbetet ut? Kan de beskriva processen? Utred hur organisationen arbetar med rekryteringsärenden och jämför med kursboken. **Förbered en kort presentation av ert resultat inför seminariet den 6 november.**

Vecka 2: Självtständigt arbete kring gallring

Under kursens andra vecka ägnas en del tid åt kunskapspåfyllnad i form av gästföreläsningar. Föreläsningarna har olika teman som samtliga har beröring med det övergripande temat rekrytering (se presentationen av lärare ovan). Samtidigt med gästföreläsningarna går rekryteringsprocessen vidare. KV-studenterna ska nu ”söka” jobben som ni annonserar. Det får motsvara nästa steg i en rekryteringsprocess, nämligen att välja ut de kandidater som ska gå vidare i rekryteringsprocessen. Så kallad gallring. I ett verkligt fall har vi ju förhoppningsvis flera kandidater som är intresserade av den lediga tjänsten. Ur organisationens synvinkel vill vi såklart ha flera kandidater att välja emellan, men kanske inte så många att gallringen tar onödigt mycket resurser i anspråk. Nästa steg i vår fiktiva rekrytering blir alltså att genomföra en genomtänkt gallring. I ert fall blir detta steg att läsa de sökandes ansökningar och förbereda feedback till KV-studenten inför intervju.

Vecka 3: Metoder för att välja den bäst matchade kandidaten

För det mesta har organisationen endast en vakant position som ska fyllas. Avslutningsvis i rekryteringsprocessen handlar det sålunda ofta om vem av toppkandidaterna som ska erbjudas anställning. Den sista delen av delkursen handlar om hur vi kan mäta och jämföra kandidater för att hitta den som bäst matchar organisationens arbetsuppgifter. Här kommer kursboken och gästföreläsningarna att vara till stor nytta. Den tredje veckan kommer ni att arbeta med att en intervjuguide som ska användas som grund för intervjuer med studenter på Korta vägen. På seminarietillfället den 17 november kommer ni att genomföra intervjuer med de KV-studenter som sökt ”ert” jobb. Intervjuguide, feedback på CV och ev. personligt brev samt en bedömningsmall för att återkoppla ska tas med till seminariet. Detaljer kring intervjuerna fastställs under kursen. Men för att skapa en intim och trevlig intervjusituation kan det vara intressant för din grupp att boka ett grupprum att hålla intervjuerna i. Se till att boka ungefär samma tider som intervjuseminariet ska äga rum.