



smart. valid. **preferred.**

God rekruttering: Betydningen av en god start

Espen Skorstad





Hvem er jeg?

- Spesialist i arbeids- og organisasjons-psykologi
- Leder cut-e





Agenda

- Hvorfor er mangfold viktig?
- Hva er en jobbanalyse?
- Eksempel fra Politihøgskolen



Hvorfor er mangfold viktig?

- Godt bilde utad
- Flest mulig søkere
- Effektivitet
- Mål i seg selv
- Lover og regler





Når i rekrutteringen diskrimineres det?

- Screening og søknadsbehandling
- Intervjuet
- Tester, øvelser





Rekruttering = diskriminering



God rekruttering =
diskriminering ut fra kompetanse



å komme godt i gang krever
en god start



Ville du kjøpt en slik en uten å spesifisere hva du trenger?





Men er du like godt forberedt når du skal rekruttere?



✂ Hva er **målet**
med stillingen?

✂ Hvilke
oppgaver og
utfordringer vil
den ansatte
møte?

✂ Vil man få
endringer i
stillingen på sikt?





Hensikten med jobbanalysen

1. Definere hvilke krav som må settes til den person som skal inn i stillingen
2. Grunnlag for valg av vurderingsmetoder
3. Skape grunnlag for annonsetekst



1. Definere krav til stillingen

- Omhandler formelle krav (tittel, utdanning, erfaring, etc.), arbeidssted, etc.
- Ofte upresise formuleringer, av typen "Vi vektlegger *personlige egenskaper*"
- Upresise jobbanalyser kan føre til uenighet – hvem er egentlig den best kvalifiserte?



2. Valg av vurderingsmetoder

- Vi bør velge måleredskap som best kartlegger disse kompetansene
- Danne et utgangspunkt for hva det spørres etter i intervjuet



3. Grunnlag for annonsetekst

- Innholdet i jobbanalysen kan overføres til annonsen
- Delte meninger om hvor mye av denne informasjonen som bør komme til syne for søkerne



Lux Norge er en del av Lux International AG, et verdensomspennende konsern med hovedsete i Sveits. Vi har vært på det norske markedet siden 1921. Lux driver i hovedsak med høykvalitetsprodukter for et rent innemiljø.

VI SØKER ETTER SELGERE TIL BEDRIFTS-/PRIVATMARKEDET I OSLO

Om du er en rutinert selger eller om du har et brønnende ønske om å lære deg salg, kan du passe godt inn hos oss. Vi leter ikke nødvendigvis etter personer med relevant utdannelse, men har du den riktige innstillingen og de riktige personlige egenskapene er det nettopp deg vi vil ha med på vårt salgsteam i Oslo. Tidligere erfaring innenfor salg er en fordel men ingen krav da vi har intern utdannelse.

Kort om

Firma

Sted

Nettside

Nettverk

Tittel

Tiltredels

Lønn

Sektor

Varighet

Stillinger

Følg fl

Flere still

Søk på

Frist



Politiet i Norge



Politihøgskolen - særorganet som skal bemanne fremtidens politi

Hvorfor mangfold?



- Politiet utenfra – det synlige - alle skal kunne kjenne seg igjen i politiet
 - Speile befolkningen gir legitimitet - dette skaper tillit - avgjørende for trygghet.
- Politiet innefra - kompetanse
 - Mer kompetanse på særskilte kriminalitetsområder
 - Homofobisk og xenofobisk motivert hat-kriminalitet
 - Bedre utnyttelse av eksisterende kompetanse



1980-2011: personlig egnet?

Egenerklæring

- Bakgrunn
- Karakteristikk
- Årsak søknad
- Politiets arbeidsoppgaver
- Hvilket syn mener du folk har på politiet?

Vurdering

- Ortografi
- Grammatikk
- innhold (fyldig, reflektert, lesbar, ryddig skrift)

To markon manson - its TAKEN ME A LONG TIME TO GET
there from where I ~~could~~ Could touch M, manson
now I gat a Card to play - You may Look in to my
none pruffit A.T.W.A + Give manson what you
think hes gat Coming for Air, TREES, WATER,
+ you. or I will pay manson what you
think manson gat Coming - the music has
make manson in to a ~~drax~~ Diver + I am SURE
you would want some of what I gat from
what I gat. ITS a FAH OUT BALANCE - Behond
good + bad right wrong - what you Dont Do is
what I will do - what you did a song along
+ let it roll + said how you saved me a lot
of steeps - I dont need it but I need as want
~~Coupe~~ COUP Ghost dancers SLAY together + your
just in my Grand SUNSTROKER CORONA-CORONAS-CORONAS-VOU
seen me from under with it all standing on my ~~feet~~ ~~feet~~ ~~feet~~
O DUMP TRUCKS - doing the same as C.M.F 000007



1980-2011: personlig egnet?

Ustrukturert intervju

- Muntlig fremstillingsevne
- Takler intervjusituasjonen
- Yrkesmotivert
- Reflektert i forhold til politirollen
- Selvinnsikt
- Naturlig autoritet
- Empati
- Samfunnsengasjement

Vurdering

20 minutter samtale med nemnda





Proseszen





Hvorfor ikke fortsette som før?

- Prosess ikke egnet til å velge ut fremtidens politi med utgangspunkt i rammene som er satt i våre styringsdokumenter
- Risiko for diskriminering og subjektive vurderinger av grupper vi er spesielt interesserte i (Politiet mot 2020)
- Liten støtte i forskning
- Lav utnyttelse av ressursene i opptaksnemndene
- "Personlig egnethet" uklart



Hva ønsket PHS å oppnå?

- Skape enighet om et begrepsapparat rundt rekrutteringen til PHS, deriblant spesifisere innholdet i begrepet "personlig egnethet"
- Avdekke om søker har potensial til å gjennomføre utdanningen og om er egnet til å bli en god politikvinne/-mann etter 3 års utdanning
- «Utvikle et nytt seleksjonssystem, som bygger på en Assessment Center innen rammene av eksisterende opptaksreglement.... Systemet skal utøve en åpen, bred og lik seleksjon på tvers av opptaksnemndene og i tråd med faglige og etiske retningslinjer.»



Jobbanalyse: Den gode studenten

- **100 deltakere** – ledere, lærere, studentrepresentanter, polititjenestemenn med minoritetsbakgrunn, rekrutteringsansvarlige, opptaksnemndene, POD, praksisansvarlige, fagforeninger.
- ***Reportory grid*** – eksplorativ intervjumetode
- ***Shapes kompetansemodell*** - kvantitativ kompetanseprioritering
- ***Sentrale dokumenter*** - 3000 sider i politietatens system - samling av relevante begreper
- ***Observasjon*** av opptaksnemndenes arbeid



«Personlig egnethet» = potensiale til 6 kompetanser

- Åpenhet og inkludering - Viser respekt og nysgjerrighet overfor annerledeshet, og er aktivt inkluderende
- Samhandling - Samarbeider godt med andre. Viser empati og gode kommunikasjonsferdigheter.
- Modenhet - Fremstår som trygg, engasjert, tillitskapende og viser selvkontroll i krevende situasjoner.
- Handlekraft - En strukturert og besluttsom person som tar ansvar, gjør selvstendige vurderinger og viser mot.
- Integritet - Evner å handle på en saklig måte i tråd med etiske retningslinjer, og har plettfriandel
- Analytisk evne - Viser evne til læring og ser essensen i en kompleks fremstilling. Er reflektert og gjør rasjonelle vurderinger.



Fra 2013: Assessment-senter

Dag 1 (1 time)

Standardiserte
tester:

- Personlighetstest
- Språktest
- Norsktest
- Sårbarhetstest
(Integritet)
- Evne/ logisk tenkning

Dag 2 (2 timer)

Nemdsvurdering:

- Simuleringsøvelse med
standardiserte
observasjons-kriterier
- Kompetansebasert
intervju
- Tilbakemelding på
testresultater



Utvikling - vurdering av «personlig egnethet»

2012

2013

2014

	Gruppe- øvelse	Kom.bas. Intervju	Personlig- hetstest	Evne	Norsk	Sårbar- het
Samhandling						
Åpenhet og inkludering		+ SJQ				
Modenhet						
Integritet						
Analytisk evne						
Handlekraft						



Skreddersydd rapport

- Skreddersydd rapport
- Samlet dokument for hele assessmentsenter-vurderingen
- Direkte måling av Politihøgskolens 6 kompetanser
- Intervjuguide
- Testresultater legges inn automatisk, nemdene fyller inn sine egne vurderinger



Politihøgskolen - studentopptak 2014

Søker: Kari Nordmann

Spkernummer: 123456

Fødselsdato: 1953

Konsistens: 5

Online Assessment



powered by cut-e



Skreddersydd rapport

PolitiHøgskolen - studentopptak 2014: Kari Nordmann

Det neste vi skal snakke om er handlekraft.

(Hopp over beskrivelsen dersom kandidaten har konsistensskåre på 1 eller 2)

Beskrivelsen som er laget på bakgrunn av dine svar er:

Handlekraft	akseptabel
Beskrivelse	• Du liker å styre tiden din og oppgavene dine selv. Du holder vanligvis tidsfrister og følger regler, og vil som regel utføre oppgaver skikkelig og i tide. • Du handler alltid på eget initiativ, og er ikke redd for å fritt si meningen din i de aller fleste situasjoner. • Du har en grunnleggende positiv holdning til oppgavene dine. Du lar deg ikke lett distrahere og blir enkelte ganger svært følelsesmessig engasjert.

Synes du denne beskrivelsen stemmer med deg? (Notér på neste side)

Da vil jeg stille deg et spørsmål.

Spørsmål	Atferdsindikatorer
☐ Fortell meg om en gang du tok initiativ til noe som var vanskelig å gjennomføre? • Hva gjorde du? • Hvordan sørget du for at det ble gjennomført? • Hva ble resultatet?	Positivt ☐ Kommer på ideer selv ☐ Forteller om konkrete handlinger for å nå målet ☐ Legger planer og gjennomfører disse Negativt ☐ Tar initiativ basert på andres ideer/tanker ☐ Forteller ikke om konkrete handlinger ☐ Planlegger ikke i forveien, og gjennomfører ikke alltid i tide



Foreløpige resultater for Politihøgskolen

- To eksterne evalueringer:
 - Opptaket holder høyt internasjonalt faglig nivå, og det er en måte å rekruttere kandidater på, som PHS kan være bekjent av.
 - 77% av søkerne syntes AC ga dem god mulighet for å vise sine egenskaper
 - 82% mente at AC er en egnet måte å velge fremtidig politi
 - 87% syntes at de som gjennomførte intervjuet virket kompetente og profesjonelle
 - hele 89% syntes kandidater ble godt ivaretatt under prosessen
- Reel økning i antall studenter med etnisk minoritetsbakgrunn og kvinner



smart. valid. **preferred.**

Spørsmål eller kommentarer?

