

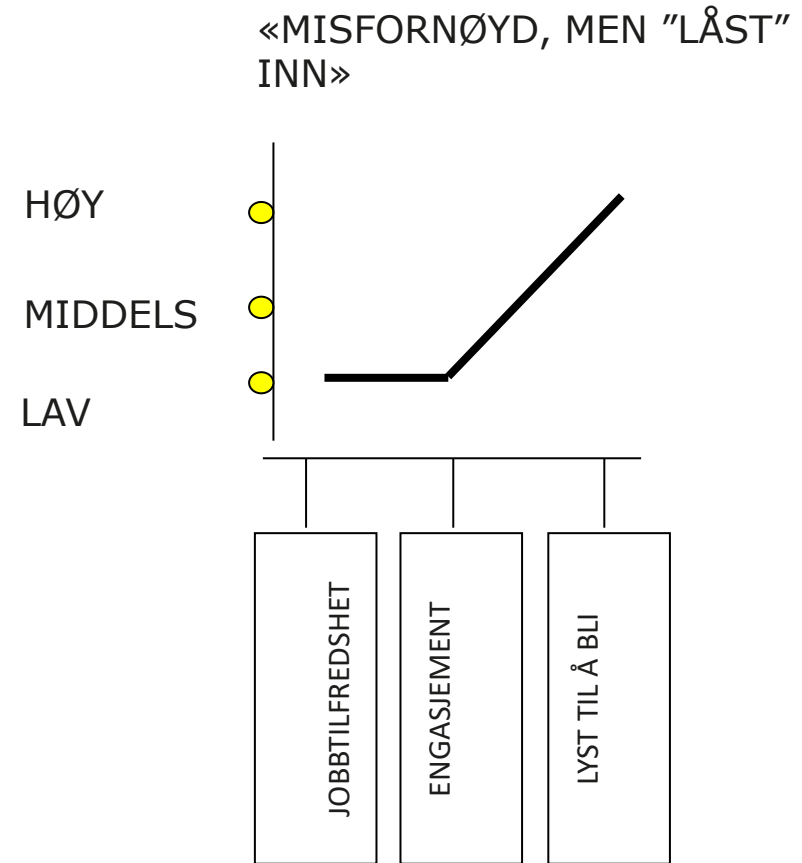
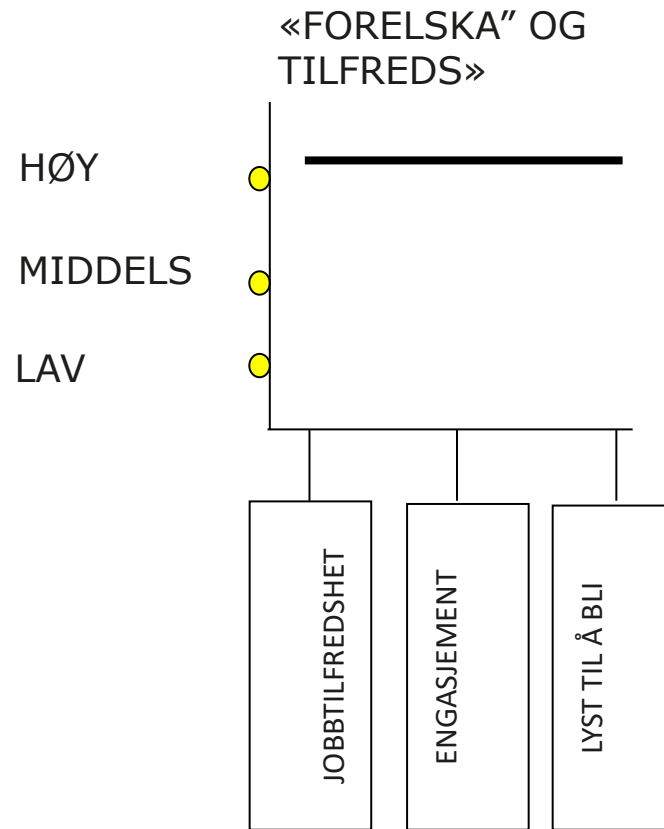


Leksjon 1.

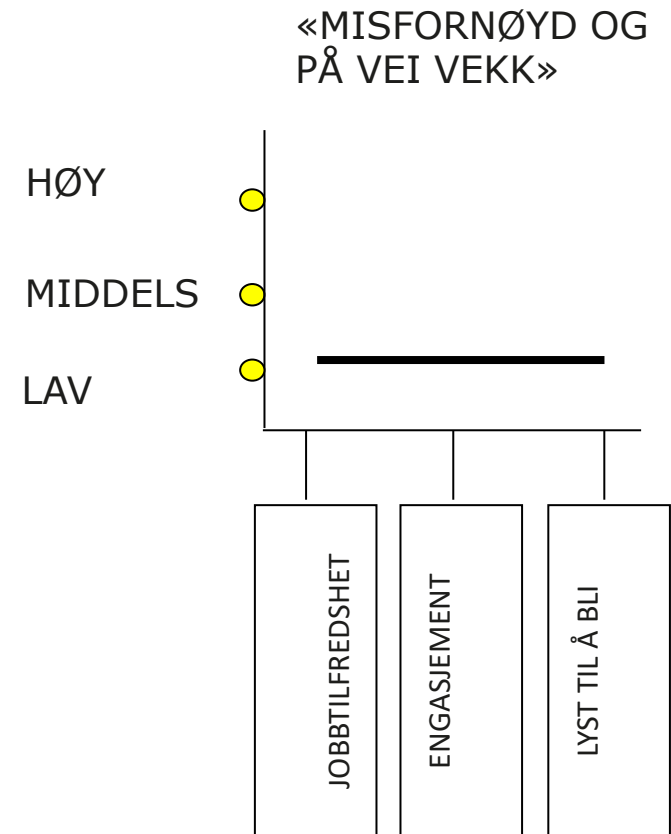
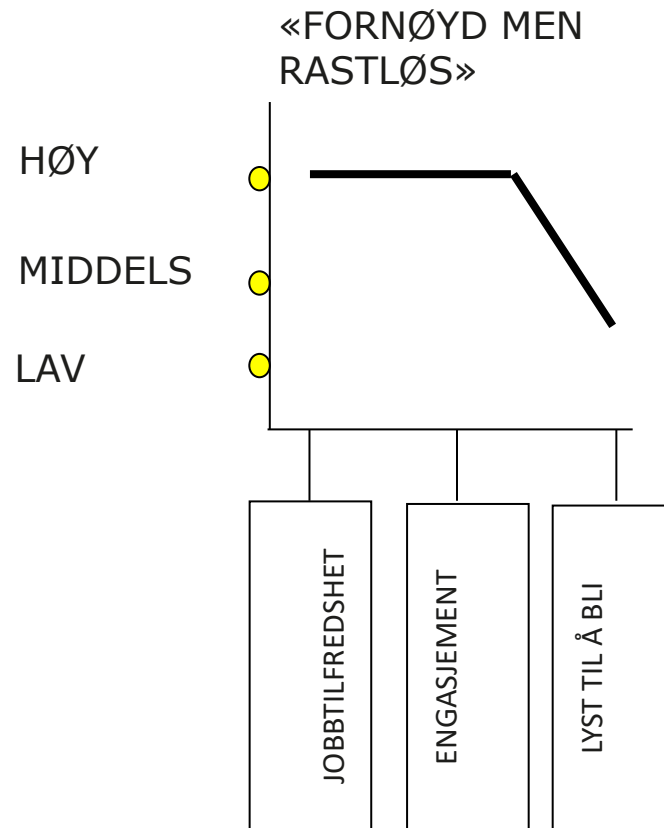
Attraktiv arbeidsgiver

Hvordan tiltrekke, rekruttere, utvikle
og beholde riktig arbeidskraft?

Hvem blir (stayers)?



Hvem slutter (leavers)?





Attraktiv arbeidsgivere som evner å tiltrekke, rekruttere, utvikle og beholde riktig arbeidskraft

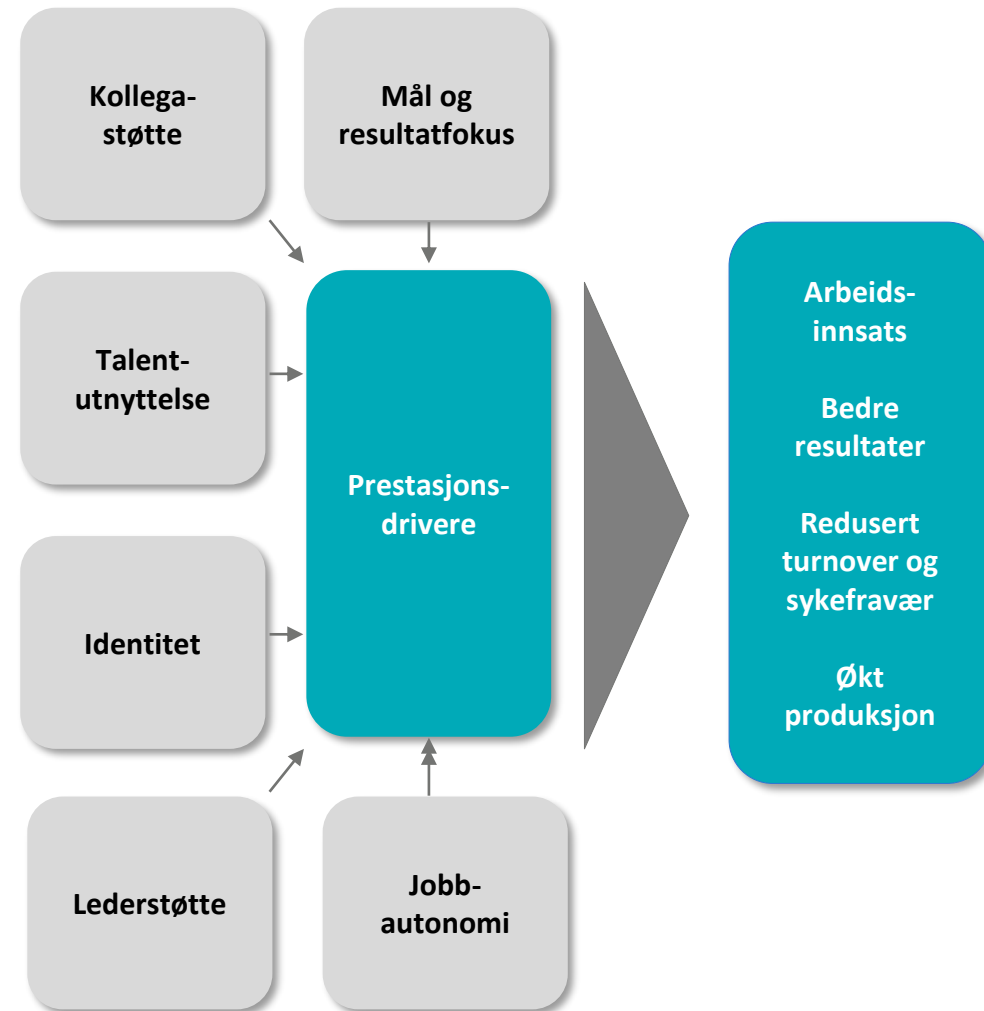


Ikke «hard» eller «myk» HR og ledelse, bedre...



Indre motivasjon virker

- Medarbeidere jobber hardere på grunn av høyere involvering, forpliktelse og engasjement som skyldes høy grad av medbestemmelse og egenkontroll
- Medarbeidere jobber smartere fordi de blir oppfordret til å utvikle sine ferdigheter og sin kompetanse
- Medarbeidere jobber mer ansvarlig fordi ansvaret er plassert i deres hender.





«Den psykologiske kontrakten inneholder den gjensidige forståelsen av de krav, forventninger og løfter som eksisterer mellom arbeidsgivere og arbeidstakere. Kontrakten kan være uttalt eller uuttalt, bevisst eller ubevisst».

Kilde: Henrik H. Sørensen, **Handelshøyskolen** i København



Metode/verktøy

Kartlegging og analyse av virksomhetens attraktivitet som arbeidsgiver

Kartlegging av egen attraktivitet som arbeidsgiver



EGENVURDERING	1	2	3	4	5
Vår HR politikk, strategi og prosesser:					
Er tydelig individ og ressursorientert					
Sørger for at vi har gode prosesser å sette mål og følge opp ansatte på en ansvarliggjørende og motiverende måte					
Tydeliggjør krav og forventninger til ledere, arbeidsgiver og de ansatte					
Våre ledere:					
Er tydelig på mål, retning og strategiske ambisjoner					
Kjenner sine medarbeideres kompetanse, styrker og motivasjon					
Tydelige handlingsrom, gir oppgaveansvar og delegerer myndighet					
Oppmuntrer medarbeidere til å ta initiativ					
Fokusere på motiverende mål og oppgaver for medarbeidere					
Er opptatt av sine medarbeideres mestringsopplevelser					
Er opptatt av medarbeiders faglig og personlige utvikling					
Gir tilbakemeldinger med tanke på læring og utvikling					
Vårt arbeids- og læringsmiljø preges av					
Et tydelig fokus på læring og samarbeid					
Medarbeidere og ledere som deler av sin erfaring og kompetanse					
At vi anerkjenner og ønsker mangfold blant våre ansatte					

Anbefalt prosess

Vi anbefaler en prosess som involverer ledere, HR, tillitsvalgte og vernetjenesten. Ta utgangspunkt i spørsmålene og gjør en vurdering av virksomhetens attraktivitet som arbeidsgiver. Bli i fellesskap enige om to utviklingsområder og to styrker dere har som arbeidsgiver.

Utviklingsområder

Hva er virksomhetens to viktigste utviklingsområder.

Utviklingsområde 1.

.....

Utviklingsområde 2.

.....

Styrker

Hva er virksomhetens to viktigste sterke sider?

Styrke 1.

.....

Styrke 2.

.....



Utvikling av tiltak for å øke attraktivitet som arbeidsgiver

Anbefalt prosess

Med utgangspunkt i diskusjonen om utviklingsområder og sterke sider som attraktiv arbeidsgiver skal dere nå diskutere og prioritere tiltak. Igjen så anbefales en prosess som involverer ledere, HR, tillitsvalgte og vernetjenesten.

Ta først utgangspunkt i de styrkene dere har identifisert. Ha en idedugnad på hvilke tiltak dere kan iverksette som kan forsterke det som allerede fungerer godt hos dere. Velg ut og prioriter tiltak i forhold til modellen. Deretter gjør dere det samme men med utgangspunkt i de utviklingsområdene dere har identifisert.

1. Idedugnad på bordet om mulige tiltak.
2. Gruppen velger ut 2 – 3 ideer på tiltak gjør en vurdering av disse.
3. Vurdering gjøres ut fra følgende modell.
 - Hvor høy effekt det vil ha for måloppnåelse?
 - Hvor enkelt eller komplisert det er å gjennomføre?

•Tiltak 1:

•Tiltak 2:

•Tiltak 3:

•Tiltak 4:

