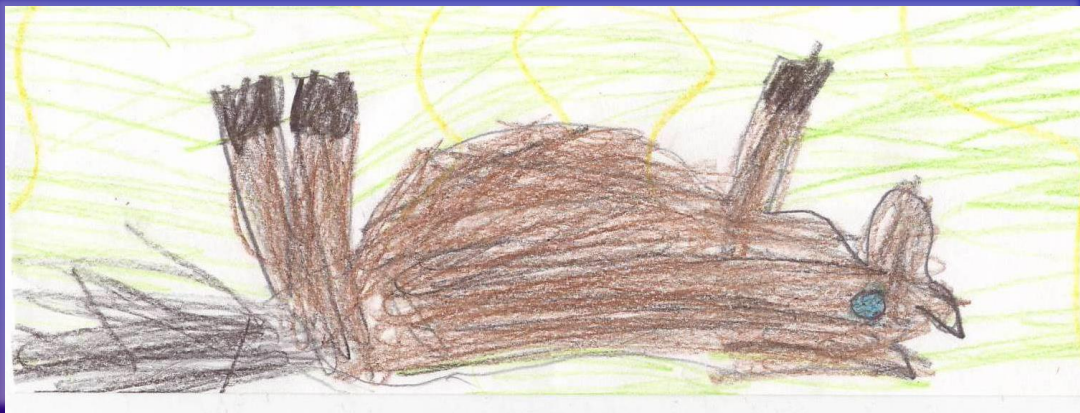


# Rekrytering

Bästa boten mot besvärliga medarbetare:

Anställ dem inte!



Bästa boten mot besvärliga medarbetare:

**Anställ dem inte!**

**Rekrytera rätt är enklare än att  
hyfsa till det efteråt.**

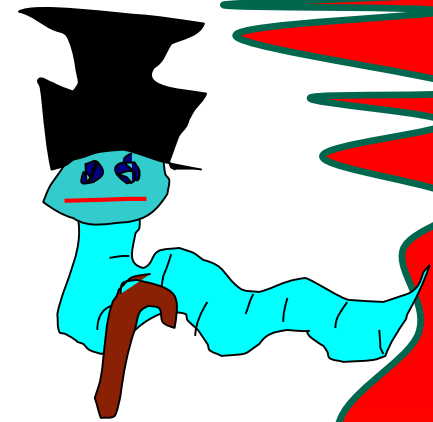


## Vill du ha bra medarbetare - anställ sådana

Om man har slarvat vid rekryteringen och inte sökt människor med förmåga att samverka med andra människor, då sitter man där. Jag har arbetat mycket med personalutbildningar och min uppfattning är att det är svårt att genom utbildningsinsatser korrigera en felaktig rekrytering.

*Gillis Herlitz, etnolog,*

Har du gått på en stöt?

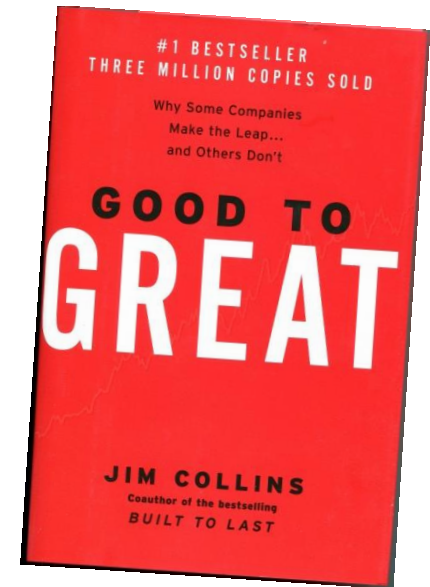


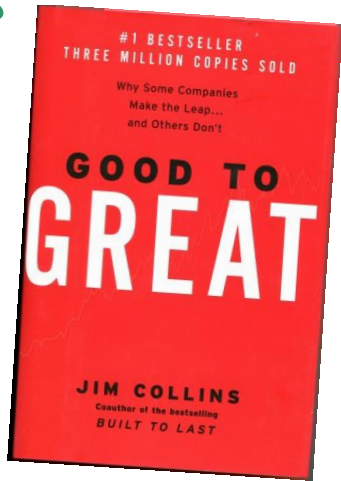
Tänk för allt i världen inte  
"positivt" när du ska anställa  
någon!



"Alla är trevliga i en timme -  
sedan är de sig själva."

"The old adage 'People are your most important asset is wrong.'  
People are not your most important asset. The **RIGHT** people are."





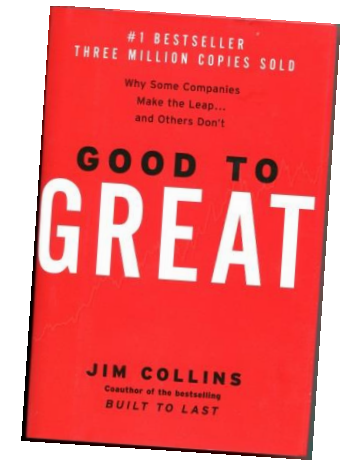
Håller ni med?

"The purpose of bureaucracy is to compensate for incompetence and lack of discipline - a problem that largely goes away if you have the right people in the first place."



En följdfråga blir: hur **litet** byråkrati, policies, handlingsplaner osv skulle man klara sig med i en organisation med få men omdömesgilla, motiverade och engagerade medarbetare som förstår vad uppdraget går ut på och ser en djup mening med att åstadkomma detta?

## Great companies and a great life



"For no matter what we achieve, if we don't spend the vast majority of our time with people we love and respect, we cannot possibly have a great life."

# Vem söker vi, vad vill vi ha hos oss?

Diskutera!

- 1)
- 2)
- 3)
- 4)
- 5)
- 6)
- 7)
- 8)
- 9)
- 10)

Vilka egenskaper och personlighetsdrag vill vi absolut **inte** ha på vår arbetsplats?

- 1)
- 2)
- 3)
- 4)
- 5)
- 6)
- 7)
- 8)
- 9)
- 10)

Diskutera!

# Topplistan, besvärliga drag?

- ❑ Samarbetssvårigheter
- ❑ Bristande ansvarstagande, opålitlighet
- ❑ Självupptagenhet
- ❑ Sympatibrist
- ❑ Empatibrist
- ❑ Rigiditet, bristande flexibilitet
- ❑ Överdriven stresskänslighet, labilitet
- ❑ Oförmåga att se syftet och helheten
- ❑ Negativism, svartsynt
- ❑ Osjälvständighet, fobisk,
- ❑ Tvångsmässig, perfektionism
- ❑ Passivt aggressiv

# Diskutera och poängsätt!

1=ointressant, 3=gärna, 5=oumbärligt

- Känner sig själv
- Förstår sig på andra
- Ser den stora bilden
- Tar ansvar för sig själv, för sina arbetsuppgifter och för sin inverkan på andra
- Bidrar med hela sig, både huvud och hjärta
- Har upptäckt glädjen i att sprida glädje till andra
- Har humor och förmåga att sätta saker i sitt rätta perspektiv
- Är nyfiken, öppen och positiv, men inte okritisk
- Är entusiasmerbar, låter sig motiveras
- Är värderingsstyrd, brinner för något

# Diskutera och poängsätt!

1=ointressant, 3=gärna, 5=oumbärligt

- Är *lagspelare* och trivs med det
- Stöttar sin chef*, förstår att de är med i samma lag
- Försöker se saker ur andras synvinkel*, även sin chefs - vad behöver de av mig?
- Får jobbet gjort, i tid, "lagom" bra, med ett leende*
- Är rimligt lojal och flexibel
- Gillar att kavla upp ärmarna när det behövs*, och levererar gärna litet mer än chefen ber om

# Diskutera och poängsätt!

1=ointressant, 3=gärna, 5=oumbärligt

- Kan hantera stress
- Har ett liv utanför arbetet
- Hittar en bra balans mellan egna och företagets behov
- Förmår hävda rimliga gränser och behov på ett adekvat sätt
- Inte är alltför känslig, utan kan hantera en och annan konflikt utan att "gå igång" eller bli olycklig
- Ger inte upp så fort det tar emot en smula
- Vill arbeta hos oss!



	Lindelow	Schmidt och Hunter	Hufcutt, Arthur m fl	Walker	Smith, Gregg, Andrews
<i>Perfekt förutsägande av personens prestation</i>	1,0				
<b>Kombination av strukturerad intervju och begåvningsmätning</b>		<b>0,63</b>			
<b>"Assessmentövningar" alt assessment center</b>		<b>0,37</b>	<b>0,65</b>		<b>0,65</b>
<b>Beteendeariktad intervju</b>				<b>0,62</b>	
Arbetsprov	0,54	0,54		0,54	
Arbetsstickprov				0,53	0,53
Begåvnings- och intelligenstest		0,51			0,54
Färdighetstest	0,51				
<b>Kompetensbaserad intervju</b>			<b>0,55</b>		
<b>Strukturerad intervju</b>	<b>0,51</b>	<b>0,51</b>	<b>0,35</b>		<b>0,32</b>
<b>"Färdighetstest och arbetsprover"</b>			0,45		
<b>"Gruppövningar och sammanställning av personlighet"</b>			0,40		
Personlighetstest (med fokus på integritet)		0,41			
<b>Ostrukturerade intervjuer</b>	0,38			0,34	
<b>"Typiska" alt. "vanliga" anställningsintervjuer</b>			0,15		0,17
<b>"Personlighetstest"</b>				0,36	
<b>"Kombination av personlighetstest"</b>					0,42
Självbiografiska data		0,35		0,44	0,40
Personlighetstest (samvetsgrannhet)		0,31			
Referenser	0,26	0,26		0,15	0,15
Yrkeserfarenhet i år	0,18				
Antal utbildningsår	0,10				
Grafologi och astrologi		0,02 (grafologi)	<0,10	0,00	0,01-0,02
<i>Slumpmässigt samband mellan urval och prestation</i>	0,0				

# Varför är det svårt att tillförlitligt utesluta att den man intervjuar har en psykisk sjukdom eller personlighetsavvikelse?

1. **Vill** inte berätta
  - Skäms
  - Inte i ens intresse, rädd inte få jobbet
2. **Kan** inte berätta
  - Ingen sjukdomsinsikt
  - Förstår inte sina personlighetssvårigheter, tror att det är fel på andra eller att han har haft otur
3. Många tillstånd har inga säkra symtom som alltid "syns" när man är sjuk
4. Sjuk i skov, frisk vid intervjun
5. Många tillstånd visar sig f f a vid stress och motgångar
6. Intervjuaren kan för lite om psykisk sjukdom
  - Vet inte vad han ska fråga om och titta efter
  - Förstår inte vad han ser

## Tråkigt men sant

- Många som lider av psykisk ohälsa kan lura även en erfaren psykiatriker om de vill det
  - i frisk fas finns inget att observera i beteendet
  - i sjuk fas går vissa symtom att dölja, andra inte
- Somliga som lider av psykisk ohälsa blir inte rätt förstådda och diagnosticerade av läkare **trots** att de försöker beskriva sina svårigheter efter bästa förmåga.
- Att ställa en korrekt diagnos kräver vanligen
  - god förmåga att skapa kontakt med patienten
  - goda kunskaper om psykiatri
  - mycket tid
  - åtskilliga möten
  - skattningsinstrument
  - intervjuer med anhöriga