

# PERSONAL

& L E D A R S K A P

FACKTIDNINGEN FÖR  
PERSONALANSVARIGA  
#2 2014

## Värdeladdad?

Sidan 10

## Räkna med mindfulness

Sidan 22

## Så lägger du lönepusslet

Sidan 40

## Få chefer är förebilder

Sidan 14

## LEXBASE VIKTIG LÄXA

Sidan 50

# Kickstart

Tema rekrytering/ Traineejobbet i Timrå kommun ger **Liselott Degelius** en rejäl skjuts in i HR-yrket.  
Sidan 24

# Kickstart i karriären

Jakten på framtidens bästa medarbetare är i full gång – inte minst när det gäller att hitta nästa generations ledare. Vi har tittat närmare på hur några arbetsgivare gör: ett antal kommuner i södra Norrland satsar på ett gemensamt traineeprogram, Eniro använder medarbetarnas sociala nätverk och Statoil har skräddarsytt ett program för att utveckla unga säljare till fullfjädrade stationschefer.

TEXT OCH FOTO ULRICA AMBJÖRN

# Vara trainee gav ny bild

Att delta i Trainee Södra Norrland har radikalt förändrat Liselott Degselius och Ida Anderssons syn på kommunen som arbetsgivare.

TEXT OCH FOTO ULRICA AMBJÖRN

Tillsammans med ytterligare elva unga nyutbildade akademiker har de genomgått ett 16 månader långt traineeprogram där praktiskt arbete ute i en kommun varvats med utbildning och månatliga tredagars-träffar i gruppen. Bakom satsningen står ett antal kommuner och ett kommunalförbund: Bollnäs, Gävle, Hudiksvall, Härnösand, Nordanstig, Ovanåker, Sundsvall, Söderhamn, Timrå och Ånge, som gått ihop för att lyfta fram den kommunala sektorn som en attraktiv arbetsgivare i jakten på de bästa medarbetarna.

– Den bild jag hade tidigare av kommuner, och som många yngre nog har, som lite grå och trista arbetsgivare, har jag tappat helt. Kommunerna är verkligen fantastiska arbetsplatser där det finns fantastiska uppdrag, säger Ida Andersson, och Liselott Degelius instämmer:

– Kommunerna är för anonyma. Få känner till hur många hundra olika yrken som finns i den kommunala sektorn, säger hon.

**NÄSTAN 400 SÖKTE** till programmets 13 platser men Liselott Degelius och Ida Andersson lyckades få varsin plats som HR-trainee. Liselott Degelius i Ånge och Ida Andersson i Timrå. 70 procent av tiden har de jobbat med alla de HR-

frågor som i stort och smått förekommer i en kommun, flera av arbetsuppgifterna betydligt mer kvalificerade än de man vanligtvis får ta sig an som ny i professionen.

– Programmet har verkligen varit en genväg. Oftast krävs mycket mer innan man får pröva de arbetsuppgifter vi fått. Men vi har också haft en handledare på arbetsplatsen och de gemensamma utbildningarna har vi lärt oss väldigt mycket av, säger Liselott Degelius.

**IDA ANDERSSON BETONAR** fördelarna med att snabbt få stöd att komma in i jobbet och förstå hur en politiskt styrd organisation fungerar.

– Många av oss har ingått i ledningsgruppen på den enhet vi arbetat. Det har gett en jätteskjuts in i första jobbet, säger hon.

Det som överraskat båda mest är ändå det stora utbyte de haft av varandra i gruppen. Under ledning av Christin Strömberg, psykolog och samordnare för programmet, har deltagarna med sina skiftande bakgrunder fått mycket utrymme att diskutera och reflektera.

*»Jag trodde att utbildningsdelarna skulle ge mest, men den allra största behållningen är hur gruppen hjälpt mig att utvecklas – både professionellt och som person.«*

väldigt roligt att vara tillsammans med de andra. Det har gett samtal med så många olika infallsvinklar och perspektiv, säger Ida Andersson.

– Jag trodde att utbildningsdelarna skulle ge mest, men den allra största behållningen är hur gruppen hjälpt mig att utvecklas – både professionellt och som person, säger Liselott Degelius.

– Det var en väldigt blandad grupp med bland andra en sjuksköterska, en kvalitetsutvecklare och en jurist, och det har varit mycket givande och

– Vi har ju inte så mycket erfarenhet så det har varit oerhört värdefullt och jag har fått mycket att ta tillbaka till ”min” kommun, säger Liselott Degelius, som arbetar kvar i Ånge efter att programmets första omgång avslutats.

En andra omgång av Trainee Södra Norrland startades i september så att grupperna har haft möjlighet att överlappa varandra.

Ida Andersson är den enda av deltagarna som valt att gå vidare till en privat arbetsgivare. Dagarna efter P&L:s intervju tillträdde hon en delad tjänst som konsultchef och rekryteringskonsult på Academic Work i Sundsvall.

– Det är en tjänst som känns helt rätt för mig och dessutom är det en tillsvidareanställning. Men jag kan absolut tänka mig en kommunal arbetsgivare i framtiden, och jag har ju byggt upp ett bra kontaktnät tack vare traineeprogrammet. Inte minst Liselott

Alla varumärken, även en kommuns, måste byggas inifrån och vara äkta. Mn kan stå på mässor och prata sig blå. Det spelar ingen roll om inte det som förmedlas stämmer med verkligheten. Det säger **Liselott Degelius och Ida Andersson**, som varit HR-trainees i samma program.

och jag som jobbar inom samma område har mycket utbyte av varandra och kommer säkert ha det även framöver, säger hon.

**TRINEEPROGRAMMETS DELTAGARE** har också genomfört ett gemensamt projekt, Rekrytera framtiden – Unga arbetstgares väg till kommunen, som kommuncheferna beställt och vars resultat levererades i samband med avslutningen i december i fjol. I en 40-sidig rapport analyseras bakgrund, utmaningar och möjligheter för kommuner som vill öka sin attraktionskraft och utveckla regionala arbetsgivarvarumärken. Här finns konkreta exempel och en verktygslåda med handfasta råd. Beträffande en av

de frågor som kommuncheferna ville ha besvarade har gruppen dock lagt in en brasklapp. Frågan var: Vad är unikt med att vara anställd i en kommun?

– Vi fann att det inte finns något generellt svar på vad som är unikt för kommunala arbetsgivare, det är helt enkelt en fråga om vad som är unikt för just den specifika kommunen. Och det måste varje kommun ta reda på och formulera, säger Ida Andersson och Liselott Degelius.

För kommunernas del ger traineesatsningen ny värdefull kunskap och framförallt ett energitillskott.

– Traineeernas förhållningssätt och ambitioner har bidragit mer än vi anade innan, säger Christin Strömberg, projektledare. ●

