

Frukostmøte 15. juni 2012

Betre kvalitet i rekrutteringsprosessen – utan å forlengje og komplisere prosessen?

Utvikling av gode rekrutteringsprosessar er ei tverrsektoriell utfordring. Ei rekkje statlege verksemder jobbar med å betre kvaliteten, utan at rekrutteringsarbeidet skal bli meir byråkratisk eller tidkrevjande. Kva er utfordringane? Kva er løysingane? Velkommen til frukostseminar og erfaringsutveksling!

Tid: 15. juni 2012 kl. 8.00–10.00

Stad: Handelshøyskolen BI, rom B2-060

Program

07.45 Registrering og frukostservering

08.10 Velkommen ved Partnerforums sekretariat

08.15 *En helhetlig tilnærming til rekruttering, utvelgelse og utvikling: En livsløpsmodell*

Cato Bjørkli, førsteamanuensis ved Universitetet i Oslo

08.45 *Erfaringer fra Statsbygg – standardisering og tilrettelegging av tjenester fra HR*

Marianne Kratz, Statsbygg

09.05 Kommentar

Merethe Foss Liverud, Statens personaldirektør, Fornyings-, administrasjons-, og kyrkjedepartementet

09.15 Diskusjon

10.00 Slutt

Påmelding og meir informasjon: [Partnerforums nettside](#)

Om seminaret

Dagens arbeidsmarknad er prega av sterk konkurranse blant arbeidsgivarar som ønskjer seg topp kompetanse. Konkurransen gir seg utslag i tidspress og ein krevjande balansegang når det skal takast avgjerder knytte til rekruttering, utveljing og utvikling av arbeidstakarar.

Korleis kan ein betre kvaliteten i rekrutteringa? Kan personlegdomstestar vere eit godt ekstraverktøy ved intervju? Direktoratet for forvaltning og IKT (Difi) har på oppdrag frå Kunnskapsdepartementet sett på ulike erfaringar med bruk av personlegdomstest med interne testansvarlege i rekrutteringsprosessen. Evalueringa kjem fram til at leiarane har bruk for støtteverktøy som hjelper dei til å få eit godt avgjerdsgrunnlag i rekrutteringa. Finst det andre samtaleverktøy eller verkemiddel ein kan ta i bruk? Fleire verktøy kan også krevje meir tid – fleire leiarar i undersøkinga kommenterte at testing gjorde rekrutteringsarbeidet meir tidkrevjande. Kan ønsket om høgare kvalitet gå ut over effektiv saksgang?

Bjørkli sitt innlegg vil leggje fram ein livsløpsmodell som kastar lys over i kva for samanheng ein kan forstå rekruttering, utveljing og utvikling, og presenterer resultat frå ei fersk undersøking relatert til modellen. Det vil ikkje bli fokusert på spesifikke instrument, men heller på dei strategiske vala ein organisasjon må ta for å handtere dette temaet i eit moderne arbeidsliv.



Om bidragsytarane



Cato Bjørkli er førsteamanuensis i Arbeids- og organisasjonspsykologi ved Psykologisk institutt, Universitetet i Oslo. Han er klinisk psykolog, og har ein doktorgrad i arbeidspsykologi. Han har tidlegare arbeidd ved Sintef Teknologi og Samfunn i Trondheim og som konsulent for ulike organisasjonar med organisasjonspsykologi som tema. Bjørkli jobbar med fleire HR-relaterte forskingsprosjekt som til dømes leining i offentleg sektor, innovasjonsprosessar, organisasjonsutvikling og teamarbeid.



Marianne Kratz er seniorrådgjevar i Statsbygg. Ho er utdanna jurist frå Universitetet i Oslo. Marianne Kratz er DNV sertifisert som bruker av arbeidspsykologiske tester, og har jobba med HR og rekruttering, fyrst ved Høgskolen i Oslo og dei siste 10 åra i Statsbygg.



Merethe Foss Liverud er personaldirektør i staten og ekspedisjonssjef i Fornyings-, administrasjons- og kyrkjedepartementet. Liverud kjem frå ei stilling som senior bedriftsrådgivar ved Mercuri Urval. Ho har lang og variert bakgrunn frå ulike stillingar som rådgivar og leiar både i privat og offentleg sektor. Ho er utdanna cand.mag. med vidareutdanning frå Forsvarets høgskole. Ho har 12 års leiarerfaring frå offentleg sektor, mellom anna som personalsjef i Forsvarsdepartementet og i Lånkassen, og avdelingsdirektør i Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet, der ho ein periode fungerte som direktør.

Partnerforum er eit samarbeid mellom Universitetet i Oslo, Handelshøgskolen BI og statlege verksemder. Vi er 21 partnarar som samarbeider om å lage faglege møteplassar om velferdsstatens utfordringar. Partnerforum skipar årleg til ca 14 fellesarrangement og eitt seminar hjå kvar partnar. I fjor bidrog 96 innleiarar for over 1400 deltakarar.

