

Strategiskt stöd

ARUBA-modellen

ARUBA-modellen i korthet

ARUBA-modellen syftar till att skapa en holistisk strategi för att hantera personalen över hela deras anställningslivscykel, från att attrahera dem till att avsluta deras anställning om det är nödvändigt. Genom att fokusera på varje steg kan organisationer skapa en effektiv och hållbar personalstrategi.

Fem steg:

Attrahera: Detta steg innebär att locka potentiella kandidater till organisationen. Det handlar om att skapa en positiv arbetsgivarbild och marknadsföra lediga tjänster på ett attraktivt sätt.

Rekrytera: När kandidater har blivit attraherade är nästa steg att rekrytera dem. Detta inkluderar att välja de bästa kandidaterna för att passa organisationens behov och kultur.

Utveckla: Efter att personalen har blivit anställda är det viktigt att investera i deras utveckling. Detta kan inkludera träning, utbildning och möjligheter till karriärutveckling.

Behålla: För att behålla medarbetare är det viktigt att skapa en miljö där de trivs och känner sig engagerade. Detta kan inkludera förmåner, arbetsmiljö och en positiv arbetskultur.

Avsluta: Ibland kan det vara nödvändigt att avsluta anställningen med en medarbetare, antingen på grund av deras val eller organisationens behov.

ARUBA-frågor för kompetensförsörjningsplanen

Nedan följer frågor att ställa sig inför val av metod/metoder för att verkställa den kompetensförsörjningsplan som fastlagts.

Attrahera

- Hur får vi kompetent personal att vilja arbeta hos oss?
- Vilka är ortens förtjänster?
- Vilka är arbetsgivarens förtjänster?
- Vilka grupper av människor uppskattar dessa? Var hittar vi de grupperna? (Gen Z/gen x annat?)

Rekrytera

- Vilka kompetensluckor i organisationen kan vi inte fylla genom utveckling av befintlig personal?
- Till vilka typer av tjänster behöver vi rekrytera externt? Varför?
- Vilka kanaler har vi prövat? Vilka har varit mest framgångsrika?

Utveckla

- Vilka kompetensluckor i organisationen kan vi fylla genom utveckling av befintlig personal?
- Vem/vilka?

- Vad finns det för information/önskemål/visade intressen ifrån utvecklingsamtal? (Vill vi tillmötesgå något/några av dem?)
- Kan eventuella utbildningsinsatser finansieras av KOM- KR/Förebyggande Insatser?

Behålla

Genom att erbjuda karriärmöjligheter och intern rörlighet, bra arbetsmiljö, jämställdhet och lika villkor, utvecklande ledarskap/medarbetarskap samt attraktiva förmåner, skapas bra förutsättningar att behålla personal.

- Vad kan vi göra för att inte riskera att tappa personal generellt, och/eller kritisk kompetens?
- Har vi individer som vi riskerar att tappa pga att vi inte ger karriärmöjligheter internt?
- Har vi individer/grupper vars kompetens halkar efter och utgör/kan komma att utgöra ett problem för anställningsbarheten längre fram? Vilka är dessa? Mot vilken ny kompetens kan vi utveckla dessa?
- Behöver alla i en grupp kunna allt eller kan olika kompetenser komplettera varandra? Hur?
- Kan vi behålla personal genom att kompetensutveckla dem till en ny roll?
- Kan KOM-KR vara ett sätt att finansiera utbildningsinsatser?

Avsluta

- Har vi individer/grupper som av någon anledning behöver lämna organisationen?
 - På grund av saklig grund, arbetsbrist?
 - Som följd av nedsatt arbetsförmåga (avslutad rehabprocess och omplaceringsutredning)?
- Har vi förestående organisationsförändringar som kommer att kunna leda till övertalighet?