

# Swedish Scaleups

METOD

# E-learning

**SWEDISH  
SCALEUPS**



EUROPEISKA  
UNIONEN  
Europeiska  
regionala  
utvecklingsfonden



# Metod – E-learning

Kompetensbaserad rekrytering – en metod från kompetensförsörjningsgruppen inom Swedish Scaleups.

## Bakgrund

I samband med Swedish Scaleups-projektet så genomfördes en screening av deltagande bolag för att få reda på deras behov inom kompetensförsörjning. En enkät skickades till 100 bolag, 37 bolag svarade. Genom resultatet från screeningen av företagens behov inom området kompetensförsörjning så har följande område utkristalliserat sig:

## Attrahera Rekrytera Inkludera Team

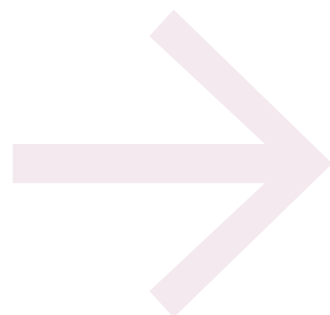
För att möta behoven har Swedish Scaleups skapat ett helt digitalt koncept i form av en e-learning med inriktning på kompetensbaserad rekrytering. En av de viktigaste målsättningarna, förutom att inspirera och sprida kunskap, är att tillhandahålla konkreta och praktiska verktyg som bolagen kan börja använda och applicera direkt.

## Upplägg och Mål

Swedish Scaleups e-learning kompetens-

baserad rekrytering fokuserar på en mix av ett antal webinarer kombinerat med individuellt arbete i ett skräddarsytt verktyg (digital plattform). Kompetensbaserad rekrytering säkerställer att företagen rekryterar på rätt sätt och till rätt kravprofil. Målet är kort att säkerhetsställa en tillräckligt hög kunskapsnivå hos företag i tillväxt där man oftast inte hunnit med eller klarat av att skapa rutiner och strukturer för ändamålet på ett bra och proffsigt sätt. Metoden bidrar också till insikten att man i ett flertal lägen behöver ta extern hjälp. E-learningen behandlar nedanstående områden:

- **Rekryteringsfällor** – varför behöver företag arbeta strukturerat med mallar och underlag i alla steg?
- **Kandidatupplevelse** – hur kan företag skapa ambassadörer bland deras sökande, även de som inte kommer till intervju.
- **Kravprofilsarbetet** – vad innebär det egentligen att vara kompetent och vikten av ett genomtänkt grundarbete.
- **Annonsering** – hur skriver ett företag en attraktiv annons som attraherar rätt sökande?



- **Testverktyg vid rekrytering** – hur fungerar det, vilka testverktyg är bra verktyg och när bör de användas?
- **Intervjusituationen** – upplägg och intervjuteknik, förslag på frågor samt filmer för att visa på skillnaden mellan ”traditionell” intervju och en ”kompetensbaserad” intervju.
- **Referenser och Avslut** – hur tar företag referenser på rätt sätt och vikten av att tacka nej.

E-learningen består av 14 instruerande filmer och 9 pedagogiska artiklar. Utöver dessa ingår quiz, poddar, reflektionsövningar mm. Dessutom ingår även kompetensramverk samt förslag på 60 intervjufrågor. Det finns även färdiga mallar för nedanstående områden:

## Kravprofil Annons Telefonavstämning Intervju Referenstagning

Verktyget (den digitala plattformen) fungerar som ”stand alone”, men lämpar sig också mycket väl för så kallad ”blended learning” – deltagarna hade möjlighet att när dom vill under nyttjandetiden gå in och träna, öva och ta del av materialet. Förutom verktyget kombinerade vi upplägget med ett antal passande webinarer (enligt nedan). Webinarerna är 45-60 minuter långa och består av en inspirationsföreläsning på aktuellt tema. Användarträffarna är mer interaktiv med möjlighet till frågor och diskussion. En möjlighet för att utveckla konceptet kan vara att addera enklare grupparbeten genom breakout rooms i zoom eller liknande. Samarbetspartner och tillika leverantör i olika delar har varit Home Of Recruitment som tillsammans med Swedish Scaleups tagit fram hela konceptet.

**Webinar 1 – Kick Off** Förankring av koncept och upplägg. Genomgång av nytta, innehåll och hur det praktiskt fungerar.

**Webinar 2 – Kandidatupplevelse** Vilka moment behöver du tänka igenom som arbetsgivare för att skapa en positiv och

bra kandidatupplevelse? Hur skapar du transparens, rättvisa och värde?

**Webinar 3 – Kravprofilsarbetet** Vi tydliggör vad, eller snarare vem vi letar efter. En felrekrytering kan ofta härledas ur en slarvig gjord eller icke existerande kravprofil. Vi går igenom dom viktigaste sakerna och ger dig verktygen du behöver.

**Webinar 4 – Användarträff/Erfa** Vi utbyter erfarenheter, diskuterar och gör praktiska övningar, följer upp individuellt arbete i verktyget och tittar på något case.

**Webinar 5 – Intervjuteknik** Hur du ställer dina intervjufrågor är av största vikt. Vi tipsar och går igenom en teknik där vi tittar på situation, beteende och resultat.

## Praktiskt

### Deltagarresan

**Inför:** Inbjudan, påminnelser och start med en kick-off.

**Under:** Eget arbete i digitalt verktyg kombinerat med deltagande på webinarer.

**Efter:** Utvärdering direkt efter samt uppföljning av vad man konkret tagit vidare i den egna verksamheten.

### Antal deltagare:

En rekommendation är att sträva efter 2 deltagare per bolag då det ökar chanserna till att man tillsammans pushar varandra. Upplägget i sin nuvarande form tillåter obegränsat antal personer. Adderar man interaktivitet i någon form får man av naturliga skäl lägga ett maxantal.

**Utvärdering:** Swedish Scaleups screening kring temat rekrytering och konceptet mötte behoven och efterfrågan på ett bra sätt. Upplägget är helt och hållet digitalt vilket under pandemin fungerade väldigt bra. En fysisk användarträff kan man dock fundera över då det skulle medföra större möjligheter för erfarenhetsutbyte, gruppövningar eller liknande.

**Marknadsföring till deltagare:** Personlig kontakt med bolag, mejlutskick till olika listor.