



DILEMMAN OCH DISKUSSIONSUNDERLAG

Experten som tar över

Sibylla känner sig så nöjd. Äntligen har de hittat en person för en handläggartjänst som de haft ute flera gånger. Hon har stora förhoppningar på att Karl kommer kunna bidra med sin långa och gedigna erfarenhet. Dessutom roligt att äntligen få rekrytera en man som är lite äldre, de flesta är ju kvinnor i 30–40-årsåldern på enheten. Hon upplever att arbetsmiljön blir bättre och stämningen roligare när det är lite mer blandat både vad gäller ålder och kön. Men självklart har ju inte det spelat in i rekrytering, tänker Sibylla. Det är viktigt att rekrytera utifrån förtjänst och skicklighet. Samtidigt slår hon bort tanken att det var två andra kandidater som passade något bättre utifrån vad de egentligen hade tänkt sig men som hade kortare erfarenhet generellt.

Efter ett par veckor har Karl och Sibylla en avstämning och Karl beskriver hur lätt han kommit in i det nya arbetet. Han har redan tagit fram underlag för två olika ärenden som han föredragit för myndighetens ledning. Det gick bra. Sibylla upplevde att underlagen var proffsiga och balanserade, om än lite väl detaljrika, långa och utsvävande i vissa delar. Sibylla får känsla av att Karl har svårt att hålla sig till ämnet ibland. Men det är sådant man kan utveckla. I takt med att Karl kommer in mer i arbetet kommer han förstå vad som bör prioriteras och vad som är viktigt att lyfta fram när ett ärende ska föredras, tänker Sibylla och funderar inte mer på det.

Nu har hon tänkt ut lite fler uppgifter och ärenden för Karl. Hon har också tänkt ge Karl ett eget ansvarsområde som handlar om att utveckla myndighetens processer för att bedöma samhällsplaneringsärenden. Det är ett utvecklingsområde som myndigheten länge tänkt ta tag i men som, på grund av andra uppdrag från regeringen, fått stå på vänt.

Några veckor senare har de en ny avstämning och Karl presenterar lite kort hur han tänkt kring det nya ansvarsområdet. Sibylla tycker det låter intressant och rycks med i Karls engagemang för frågan. Hon håller med om den problembild han beskriver kring hur det fungerar idag men märker att han svävat ut lite och att idén vuxit utifrån hur de ursprungligen tänkt. Hon försöker ställa lite följdfrågor kring det men köper Karls argument och går på hans linje. Hon känner ändå att hon kan lita på Karls omdöme. Hon har heller inte riktigt tid att sätta sig in i frågan för att kunna ifrågasätta mer. - Ja, men kör på, säger Sibylla.

En månad senare presenterar Karl sin mer utvecklade idé om hur processerna kan utvecklas. Paketet innehåller en ny IT-lösning, förslag på hur arbetet bör bemannas det närmaste halvåret med både kommunikatörer, IT-folk och handläggare. Och själva idén låter superlovande. Men är inte tidplanen lite väl optimistiskt. Hon tror inte heller att de medarbetare som han planerat in riktigt har möjlighet att avsätta den tid som krävs. Jo då säger Karl. Jag har stämt av med alla, de tyckte idén var bra och de ska försöka klämma in det i schemat. Sibylla funderar en lång stund men tänker sedan - fasiken vi kör! Vi behöver en nytändning på enheten. Det här blir kul. Ett halvår senare....



DILEMMAN OCH DISKUSSIONSUNDERLAG

- Vad tror du har hänt efter ett halvår?
- Vad tycker du känns problematiskt i den här situationen?
- Hur hade du agerat om du var Sibylla?
- Vad bör väga tyngst i en rekrytering? Erfarenhet eller hur väl den sökande passar in för det personen ska jobba med (om alla kandidater det står mellan uppfyller ska-kraven i rekryteringsannonsen)?
- Har du varit med om något liknande?