

Även när det gäller referenstagning är det viktigt att komma ihåg att alla bär på värderingar och att ingen kan säga sig vara helt objektiv eller fördomsfri. Det gäller naturligtvis även den som lämnar referenser om en person. Den som ska ta referenser vet ju inte vad referenspersonen lägger i begrepp som "social kompetens", "samarbetsförmåga", "språkkunskaper" etc. Den i rekryteringsgruppen som tar referenser vet ju inte heller vilka värderingar som finns i den organisationskultur som referenspersonen befinner/befunnit sig i.

För att referenstagningen ska bli så fri från subjektiva värderingar som möjligt måste referenstagningen ske på ett strukturerat sätt. Det innebär dels att den som ska ta referenser ger referenspersonen en noggrann information om kraven i det arbete som ansökan gäller. Dels innebär det att den som tar referenser enbart ställer frågor som är relevanta för det arbete som ska

utföras. För att personen som ska ge referenser ska få tid att fundera kan arbetsbeskrivningen sändas till referenspersonen i förväg. För att göra referenstagningen så objektiv som möjligt är det bra om rekryteringsgruppen tillsammans utarbetar de frågor som ska ställas till referenspersonen.

Vilka frågor kan då bli aktuella att ställa?

Diskrimineringsombudsmännen har angivit följande när det gäller referenstagning:

- Frågor ska enbart ställas om den sökandes förmåga att utföra de arbetsuppgifter som innefattas i tjänsten.
- Frågor om den arbetssökandes kompetens och prestationer som är relevanta för det arbete som ska utföras

Diskrimineringsombudsmännen har också angivit en linje när det gäller vilka frågor som inte bör ställas i en referenstagning. Den person som tar referenser får avstå från frågor

som rör den personliga eller privata sfären. Vad referenspersonen haft för privat relation till den sökande eller vad denne tyckt om den sökandes karaktär är irrelevant och kan vara missledande. Det kan finnas många orsaker som förklarar referenspersonens eventuella kritiska åsikter om den arbetssökande. Detsamma gäller för betyg eller andra skriftliga utlåtanden som innehåller personliga eller privata kommentarer om den sökande. DO rekommenderar att dessa också ska bedömas med stor försiktighet.

Checklista:

- Förse referenspersonen med arbetsbeskrivning/mål- och ansvarsbeskrivning samt kompetensprofil/kravspecifikation.
- Var medveten om risken för godtycke i referenstagningsprocessen.
- Genomför referenstagningen som en strukturerad intervju utgående från kompetensprofil/kravspecifikation.
- Kontakta enbart referenter som den sökande angivet.



Text: Lisa Braaf, Försäkringskassan