

**D**en rekryteringsprocess som utvecklats inom FAIR har huvudsakligen använts vid tillsvidareanställningar inom de olika partnerorganisationerna. Skälen till detta är flera, men främst handlar det om att processen tar tid att lära sig och kräver träning innan den "sitter". Tillfälliga anställningar går under tiden till som tidigare och inte sällan under stor tidspress. Flera av organisationerna med verksamhet dygnet runt har dessutom en stor numerär av personer som mer eller mindre regelbundet kommer in vid sjukdom, föräldraledighet, arbetstoppar, i tidsbegränsade projekt etc. De är redan kända i organisationen och blir alltså inte intervjuade på nytt.

Ändå är det viktigt att lägga ned omsorg även vid tillfälliga anställningar. Dels för att dessa inte sällan leder till tillsvidareanställningar och dels för att ett gott bemötande även vid en tillfällig anställning bidrar till att ge arbetsgivaren gott rykte.

## **FAIR light?**

Hur gör man då för att se till att även visstidsanställda rekryteras enligt FAIR-modellen? Måste man skapa ett slags "FAIR light" för dessa rekryteringar?

- Jag tror att man ska vara försiktig med att tumma på kvaliteten i den rekryteringsmodell vi nu har etablerat, säger Helène Axelsson-Sahlin, HR-direktör vid Sveriges Television. Låt oss i stället undersöka vilka problem som finns i samband med visstidsrekryteringar. Vilken är den kritiska punkten – är det tidsbrist, okunskap, planering eller vad är det? Kan vi inom HR underlätta för chefer som sällan rekryterar och andra personer med uppgift att ofta och snabbt bemanna ett antal viktiga funktioner?



-Vid SVT hoppas vi mycket på våra rekryterare, som fått en gedigen utbildning i kompetensbaserad rekrytering och som är ett viktigt stöd

för många chefer. De får bistå vid många kompetensbaserade intervjuer och får på så sätt regelbunden träning i modellen. Ofta är det rekryteraren som får be intervjupersonen om exempel från arbetslivet, för att belysa efterfrågade egenskaper, medan chefen koncentrerar sig på rena sakfrågor om utbildning, kunskaper, erfarenheter etc.

## Rekryteringsnätverk

- Vi har samlat våra rekryterare i ett nätverk som träffas regelbundet och vi hoppas kunna ge dem ett större ansvar för att lotsa in nya chefer och rekryterare i modellen i fortsättningen.

På så sätt avdramatiseras bilden av den "krångliga" modellen till att bli en rutin att använda vid alla rekryteringar.

- En viktig förutsättning är att man gjort ett bra förarbete. På SVT har vi tagit fram generella ansvarsprofiler för de största SVT-yrkena. De är ett mycket viktigt instrument när man ska göra kravprofiler i samband med rekrytering.



Kompetens-  
baserad rekrytering?  
Vi satte upp en  
lapp på JCA.