



Tag FAIR-temperaturen på din arbetsplats när det gäller rekrytering!

Hur kompetensbaserad, framtidsanpassad, inkluderande och ickediskriminerande är er rekryteringsprocess?

Besvara nedanstående påståenden genom att markera något av de fyra alternativen 0, 1, 2, 3 där:

0 = Instämmer inte alls

1 = Instämmer i liten utsträckning

2 = Instämmer delvis

3 = Instämmer helt

Frågeställningarna kan besvaras enskilt eller grupp av medarbetare på samma arbetsplats. Resultatet från varje avsnitt summeras och förs sedan in i det utdelade diagrammet. Syftet med temperaturmätningen är att analysera rekryteringsprocessen ur ett FAIR-perspektiv, att väcka frågor kring hur man kan säkerställa en rättvis och kompetensbaserad process samt är en möjlighet att jämföra sig med andra. Resultatet visar vilka delar av rekryteringsprocessen som är den rekryterande organisationens styrkor och svagheter. Där diagrammet avviker som mest från den optimala inritade kurvan finns de största utmaningarna för att på sikt bli en FAIR arbetsgivare.

Med ”vi” i påståendena nedan menas chefer och medarbetare.

A: Arbetsklimat på arbetsplatsen inför rekrytering	0	1	2	3
På vår arbetsplats har vi en mångfald av medarbetare när det gäller kön, ålder, etnisk bakgrund, sexuell läggning och funktionshinder.				
På vår arbetsplats har vi ett öppet klimat vilket medför att nya medarbetare inte behöver anpassa sig till en osynlig norm.				
På vår arbetsplats har vi stor förståelse för att medarbetare har olika behov av stöd för att kunna göra ett bra jobb.				
På vår arbetsplats kan föräldrar kombinera arbete och familjeansvar på ett tillfredsställande sätt.				
På vår arbetsplats förhåller vi oss till varandra främst som professionella kollegor.				
Summa A:				

B. Mål- och ansvarsbeskrivning/Arbetsbeskrivning/Uppdrag	0	1	2	3
Inför varje rekrytering tar vi fram en tydlig mål- och ansvarsbeskrivning med fokus på dagens och morgondagens arbetsuppgifter.				
Mål- och ansvarsbeskrivningar diskuteras fram i en grupp av personer med olika perspektiv på de aktuella arbetsuppgifterna t.ex. chef, medarbetare, HR, fackliga representanter, interna samarbetspartners, kunder.				
När vi diskuterar mål- och ansvarsbeskrivningar tar vi hänsyn till att vi verkar i ett mångkulturellt samhälle.				
När vi utformar mål- och ansvarsbeskrivningar tar vi hänsyn till våra policier och riktlinjer om hur vi förväntas agera och verka på vår arbetsplats. (T.ex. jämställdhetsplan, mångfaldsplan, verksamhetsplan.)				
Arbetsbeskrivningar finns lätt tillgängliga för intresserade arbetssökande.				
Summa B:				



C: Framtagande av kompetensprofil¹/kravspecifikation	0	1	2	3
Våra kravspecifikationer är framtagna i en grupp av personer med olika perspektiv på de aktuella arbetsuppgifterna t.ex. chef, medarbetare, HR, fackliga representanter, interna samarbetspartners, kunder.				
I våra kravspecifikationer framgår tydligt vad som är absolut krav och vad som är önskemål när det gäller kompetens.				
I våra kravspecifikationer ställer vi endast krav och önskemål som är relevanta för arbetsuppgifterna och som vi kan utvärdera eller styrka med betyg/intyg, test, intervju, referenser.				
Vi försäkrar oss om att krav och önskemål i kravspecifikationer är relevanta för arbetsuppgifterna och inte missgynnar vissa grupper utifrån ett mångfaldsperspektiv.				
I våra kravspecifikationer ingår önskemål om mångkulturella kompetenser när det är relevant för arbetsuppgifterna. Mångkulturella kompetenser kan vara: erfarenhet av att bo och leva i mångkulturella miljöer, specifika språkkunskaper, specifika kulturkunskaper, nätverk i samhället som inte redan finns i organisationen m.m.				
Summa C:				

D: Rekryteringskanaler	0	1	2	3
Våra platsannonser finns tillgängliga för alla arbets sökande. (T.ex. Arbetsförmedlingens databas, vår hemsida.)				
I våra platsannonser framgår tydligt att vi gärna vill ha medarbetare med olika erfarenhet och bakgrund för att skapa kreativa arbetsplatser.				
I våra informationskanaler såsom platsannonser, hemsida och foldrar är vi noga med att visa personer av olika kön, ålder och bakgrund.				
Vi använder speciella rekryteringskanaler för att nå grupper på arbetsmarknaden som vi traditionellt haft svårt att nå t.ex. ungdomar, invandrare, män/kvinnor, personer med funktionshinder.				
Vi har ett tydligt och enkelt språk i våra platsannonser.				
Summa D:				

E: Urval till intervju	0	1	2	3
Vid urval till intervju är vi minst två personer som oberoende av varandra gör urvalet.				
Vid urval till intervju tar vi endast hänsyn till meriter som efterfrågats i kompetensprofil/kravspecifikation.				
Vi tar endast hänsyn till relevant innehåll i det personliga brevet och inte dess utseende och utformning vid urval till intervju.				
Vi värderar utländsk utbildning och erfarenhet likvärdigt med motsvarande svensk utbildning och erfarenhet.				
När urvalet är klart jämför vi de som kallats till intervju med samtliga sökande avseende kön, ålder och etnisk bakgrund för att säkerställa att vi inte omedvetet sorterat bort vissa grupper.				
Summa E:				

¹ Med kompetens menas utbildning, erfarenhet, kunskaper, personliga egenskaper och färdigheter.



F: Anställningsintervju	0	1	2	3
Flera personer med olika perspektiv på den aktuella tjänsten deltar i anställningsintervjun eller gör en egen intervju.				
De som deltar i intervjun har i förväg bestämt frågeområden utifrån kompetensprofil/kravspecifikation.				
Alla arbetssökande får ett likvärdigt bemötande och samma huvudfrågor i våra anställningsintervjuer.				
Vi ställer endast frågor som är relevanta för det aktuella arbetet.				
De som intervjuar är medvetna om att intervjuarens egen bakgrund påverkar hans/hennes tolkning av olika beteenden. Det gäller t.ex. handslag, ögonkontakt, sätt att titulera samt klädsel.				
Summa F:				

G: Tester (använder ni inte tester fyller ni i tvåor i tabellen)	0	1	2	3
Vi har så långt möjligt säkerställt att de test (kunskapstester, färdighetstester, personlighetstester m.m.) vi använder är neutrala när det gäller kön, ålder, etnisk bakgrund, sexuell läggning och funktionshinder.				
Vi är medvetna om att personlighetstester/personlighetsformulär har låg validitet (förutsägbarhet).				
Referenstagning				
Vid referenstagning får referenspersonen tydlig information om kravspecifikation och det aktuella arbetet.				
Vi genomför referenstagning som en strukturerad intervju utgående från kravspecifikationen.				
Vi tar alltid minst två olika referenser.				
Summa G:				

H. Introduktion av nyanställda	0	1	2	3
Vi har ett tydligt och genomtänkt introduktionsprogram för nyanställda.				
Vi individanpassar introduktionen så att de som behöver mer tid och mer stöd får det.				
Alla i arbetslaget får tillfälle till informella introduktionssamtal med den nyanställda för ömsesidigt utbyte inför det nya arbetet.				
Vi är medvetna om att första dagarna på nya jobbet är mycket viktiga och ser till att nya medarbetare känner sig välkomna på alla sätt.				
Vi uppmuntrar nyanställda att ge sitt intryck av arbetsplatsen och arbetsuppgifterna för att få fler perspektiv på vad vi gör och hur vi gör.				
Summa H:				



Resultat av din temperaturmätning

Fyll i ditt resultat i nedanstående diagram. Markera din totala poäng inom varje område på respektive axel. Drag linjer mellan punkterna. Det optimala resultatet är inritat som den grövre linjen mellan punkterna A, B, C o.s.v. Se var gapet mellan ditt resultat och det optimala är som störst. Det är där ni har era största utmaningar. Jämför gärna ditt resultat med andras och diskutera. Syftet med temperaturmätningen är dels en analys av hur det faktiskt går till, dels ett verktyg för att kunna jämföra sig med andra och dels en möjlighet att få nya idéer hur rekryteringsprocessen kan utvecklas.

Resultat

