



Kvalitetssäkring och självvärdering av FAIR-processen

Varför kvalitetssäkring och självvärdering av FAIR-processen?

För att kontinuerligt utveckla och förbättra arbetet med FAIR-processen behövs stöd genom kvalitetssäkring och självvärdering. Detta för att säkra att rekryteringsarbetet i praktiken baseras på FAIRs rekryteringsprocess och de principer som är bärande för processen. Samt att vi kan lära från en rekrytering till en annan i hur man bäst tillämpar de olika stegen och kraven i FAIRs rekryteringsprocess.

Därför har vi tagit fram ett enkelt verktyg för självvärdering och kvalitetssäkring av rekryteringsprocessen. Verktøjets syfte är att:

- säkra att rekryteringsarbetet baseras på FAIRs principer om en kompetensbaserad rekrytering
- stödja lärande och utveckling av arbetet med FAIRs rekryteringsprocess

Verktøjets skall bidra till att utveckla och etablera den standard/FAIR-märkning av rekryteringsprocessen som är målet. I grunden handlar kvalitetssäkringen om att få stöd för att på ett mer systematiskt sätt följa och dokumentera genomförandet av FAIR-processen.

Verktøjets skall också vara ett stöd för att hantera de lagstadgade krav som gäller vid rekrytering, samt att säkra att mångfalds- och antidiskrimineringspolicies i praktiken får genomslag i rekryteringsarbetet.

Hur kvalitetssäkra och självvärdera FAIR-processen?

Verktøjets består av ett frågeformulär med frågor som rör själva genomförandet av de olika stegen i FAIRs rekryteringsprocess. Formuläret presenteras nedan. Frågeformuläret kan användas på följande sätt:

- För egenvärdering av den eller de personer som varit ansvariga för en rekrytering.
- För intervjuer eller gruppintervju/fokusgrupp med personer i den egna organisationen som varit involverade i rekryteringsprocessen.
- Som underlag för enkät eller intervjuer med arbetssökande kring hur de har upplevt rekryteringsprocessen.

Formuläret har utformats för att man på ett enkelt sätt och med egna resurser skall kunna kvalitetssäkra och följa upp arbetet med en FAIR rekryteringsprocess. Detta är av betydelse för att en mer systematisk kvalitetssäkring av FAIR-processen skall ske. Kräver kvalitetssäkringen och utvärderingen alltför stora insatser och att aktörer utanför rekryteringsprocessen involveras i arbetet är risken stor att någon kvalitetssäkring och utvärdering av arbetet inte kommer att ske. Därför har verktøjets utformats för att användas av dem som är direkt involverade i processen och för att den skall kunna användas som del i genomförandet av rekryteringsprocessens olika arbetssteg.

FAIRs rekryteringsprocess består av tio processteg. I frågeformuläret har processtegen grupperats så att uppföljning och kvalitetssäkring genomförs vid några få tillfällen i rekryteringsprocessen. Uppföljning och kvalitetssäkring är alltså inte tänkt att ske för varje



processteg för sig, något som underlättar och förenklar arbetet. Uppföljning och kvalitetssäkring sker samlat för:

- Steg 1-3: Det interna förberedelsearbetet till rekryteringen har en likartad logik och kvalitetssäkras och följs därför upp samlat vid ett tillfälle
- Steg 4-5: Rör de steg i processen som är offentliga och vänder sig direkt till de sökande. Dessa två steg kan kvalitetssäkras och följas upp mer samlat vid ett tillfälle.
- Steg 6-10: Rör urval och val av sökande och kan kvalitetssäkras och följas upp samlat vid ett tillfälle i anslutning till beslut om vilken sökande som skall rekryteras.

Till grund för frågeformuläret ligger en analys av de olika stegen i FAIR-processen och de olika verktyg som har utvecklats inom ramen för FAIR-projektet. Detta för att uppföljning och kvalitetssäkring skall spegla centrala utgångspunkter för en FAIR rekryteringsprocess.



Kvalitetssäkring och uppföljning	
Varför kvalitetssäkra	<ul style="list-style-type: none"> • Följa upp och säkra att processtegen genomförs i enlighet med FAIRs krav • Lära av genomförandet för att kunna utveckla arbetet med FAIRs rekryteringsprocess
Vad kvalitetssäkra	<ol style="list-style-type: none"> 1. Att processtegen har genomförts 2. Hur processtegen har genomförts
När kvalitetssäkra	Samlat för steg 1-3, 4-5 respektive 6-10. Dessa processteg hör nära samman och självvärdering och kvalitetssäkring kan genomföras på ett enkelt och kostnadseffektivt sätt
Hur kvalitetssäkra	Frågeformulär kring genomförandet att använda för <ul style="list-style-type: none"> - egenuppföljning - intervjuer med personer involverade i rekryteringsprocessen - fokusgrupp med personer involverade i rekryteringsprocessen - enkät till arbetssökande



Sammanfattning av verktygets syfte och användning

Frågeformulär för kvalitetssäkring av FAIR rekryteringsprocess

1. Processteg 1-3 – Förberedelse för rekrytering

Syfte med processtegen 1-3	
Arbetsplatsanalys	Analys av till vilken miljö rekryteringen sker och hur kompetens tas emot och tas tillvara. Fokus på frågor kring normer och värderingar kring likhet och mångfald
Arbetsuppgifter	Analys av arbetsuppgifter och roller idag och imorgon samt hur man vill/behöver förändra och utveckla sin kompetens.
Kompetensprofil	Analys av vilken kompetens som behövs för olika befattningar, tjänster och roller i linje med framtagna arbetsbeskrivning

Kvalitetssäkring av processteg 1-3	
Varför kvalitetssäkra	Följa upp och säkra att processtegen 1-3 genomförs i enlighet med FAIRs process och se till att de leder till resultat som gör det möjligt att genomföra efterföljande processteg på avsett sätt
Vad kvalitetssäkra	1. Att processteget har genomförts 2. Hur processteget har genomförts
När kvalitetssäkra	Samlat för fas 1-3 för det interna förberedelsearbetet för rekryteringen som helhet
Hur kvalitetssäkra	Frågeformulär kring genomförandet att använda för: <ul style="list-style-type: none"> - egenuppföljning - intervjuer med personer involverade i rekryteringsprocessen - fokusgrupp med personer involverade i rekryteringsprocessen

Frågor för kvalitetssäkring och uppföljning

Gemensamma frågor kring genomförandet av processteg 1-3

1. Har samtliga processteg 1-3 genomförts?
2. Vilken metod har använts för arbetet (FAIR-metod, metod baserad på FAIRs synsätt eller annan metod)?
3. Hade ansvariga för processtegen FAIR-kompetens?
4. Har processtegen genomförts med deltagande av personal med olika perspektiv på arbetsplatsen, arbetsuppgifterna och kompetensbehoven?

Arbetsplatsanalys

5. Hur har man säkrat att arbetsplatsanalysen belyser aspekter som rör likhet och olikhet samt mångfald i organisationen?

Arbetsbeskrivning

6. Finns tydlig mål- och ansvarsbeskrivning med fokus på dagens och morgondagens arbetsuppgifter för rekryteringen? Hur är de formulerade?

Kompetensprofil

7. Framgår det tydligt av kompetensprofilen vad som är absolut krav och vad som är önskemål när det gäller kompetens? Hur är dessa formulerade? Finns det något i denna beskrivning som kan vara exkluderande på ett diskriminerande sätt?



2. Processteg 4-5 – Annonsering av rekryteringen

Syfte med processtegen 4-5	
Ansökningsformulär	Utformning av ansökningsformulär som gör att man får "rätt" sökande – givet de kriterier som formulerats för rekryteringen
Rekryteringskanal	Val av rekryteringskanaler som svarar mot de kriterier som gäller för FAIR-processen och de kriterier som framkommit i kompetensprofilen

Kvalitetssäkring av processteg 4-5	
Varför kvalitetssäkra	Följa upp och kvalitetssäkra att arbetet med processtegen 4-5 genomförs på ett sådant sätt man får "rätt" sökande (givet de kompetenskrav och kriterier som formulerats) och som gör det möjligt att genomföra efterföljande processteg på avsett sätt
Vad kvalitetssäkra	1. Att processteget har genomförts 2. Hur processteget har genomförts
När kvalitetssäkra	Samlat för fas 4-5 som rör "öppna" delarna av rekryteringsprocessen
Hur kvalitetssäkra	Frågeformulär kring genomförandet att använda för: <ul style="list-style-type: none"> - egenuppföljning - intervjuer med personer involverade i rekryteringsprocessen - fokusgrupp med personer involverade i rekryteringsprocessen - Enkel enkät till personer som har sökt den aktuella tjänsten Stickprovsanalys för att se att man får ansökningar som svarar mot de formulerade kriterierna

Frågor för kvalitetssäkring och uppföljning

Gemensamma frågor kring genomförandet av processteg 4-5

1. Hur har arbetet med utformningen av ansökningsformulär och val av rekryteringskanaler skett och vilka principer har varit styrande?
2. Vilka deltog i arbetet – hade dessa FAIR-kompetens?

Ansökningsformulär/Platsannonser

3. Hur tog man i utformningen av ansökningsformuläret tillvara slutsatser av tidigare steg i processen och hur slog detta igenom i arbetet?
4. Hur framgår det i platsannonserna tydligt att man vill ha medarbetare med olika erfarenhet och bakgrund för att skapa en attraktiv/kreativ arbetsplats baserat på mångfald?
5. Hur har man säkrat ett tydligt och enkelt språk i platsannonserna?

Rekryteringskanal

6. Visar informationskanalerna (annons, hemsida, foldrar) personer av olika kön, ålder och bakgrund?
7. Hur väljer man rekryteringskanaler för att nå grupper på arbetsmarknaden som man traditionellt haft svårt att nå t.ex. ungdomar, invandrare, män/kvinnor, personer med funktionshinder?



3. Processteg 6-10 – Urval och beslut om rekrytering

Syfte med processtegen 6-10	
Urval till intervju	Urval till intervjuer som bäst svarar mot de ställda kompetenskraven – och inga andra krav
Kompetensbaserad intervju	Genomförande av intervjuer på ett sådant sätt att alla får likvärdiga frågor och förhållningssätt för att identifiera de sökanden som uppfyller de ställda kompetenskraven
Test	Genomförande av tester på ett neutralt sätt som ger alla likvärdiga villkor i identifieringen av de sökanden som uppfyller de ställda kompetenskraven
Referenser	Genomförande av referenstagning på ett neutralt sätt som ger alla likvärdiga villkor för att identifiera de sökanden som uppfyller de ställda kompetenskraven
Beslut	Att fatta beslut om val av sökande till tjänsten baserat på hur de sökande klarar de kriterier som formulerats

Kvalitetssäkring av processteg 6-10	
Varför kvalitetssäkra	Följa upp och kvalitetssäkra urvalet och kvalificeringen av de sökanden i de olika processtegen 6-10 baseras på de kompetenskrav som identifierats
Vad kvalitetssäkra	1. Att processtegen har genomförts 2. Hur processtegen har genomförts
När kvalitetssäkra	Samlat för steg 6-10 som rör själva urvals-, kvalificerings- och beslutsfasen i rekryteringsprocessen
Hur kvalitetssäkra	Frågeformulär kring genomförandet att använda för: <ul style="list-style-type: none"> - egenuppföljning - intervjuer med personer involverade i rekryteringsprocessen - fokusgrupp med personer involverade i rekryteringsprocessen - Enkel enkät till personer som har sökt den aktuella tjänsten Stickprovsanalys för att se att man får ansökningar som svarar mot de formulerade kriterierna

Frågor för kvalitetssäkring och uppföljning

Gemensamma frågor kring genomförandet av processteg 6-10

1. Hur har arbetet med urvalsprocessen genomförts och vilka principer har varit styrande? Hur har man säkrat att urvalsprocessen inte har styrts av några exkluderande krav?
2. Vilken metod har använts (FAIR-metod, metod baserad på FAIRs synsätt eller annan metod)?
8. Vilka deltog/ledde i arbetet – hade dessa FAIR-kompetens och speglade de olika perspektiv på den aktuella tjänsten?

Urval till intervju

9. Hur säkrades att man i urvalet endast tog hänsyn till meriter som efterfrågats i kompetensprofil/kravspecifikation.
10. Hur speglar ansökningarna och urvalet kriterierna som formulerats för rekryteringen?



Kompetensbaserad intervju

11. Hur har de som deltar i intervjun förberett och strukturerat intervjuerna utifrån kompetensprofil så att endast relevanta frågor och förutsättningar behandlas i intervjun?

Test

12. Hur har man säkrat att de tester (kunskapstester, färdighetstester, personlighetstester m.m.) som används är neutrala när det gäller kön, ålder, etnisk bakgrund, sexuell läggning och funktionshinder?

Referenstagning

13. Hur har man säkrat att referenstagningen ger en allsidig bild av den sökande baserat på de förutsättningar och kriterier som gäller för rekryteringen?

Beslut

14. Hur har FAIRs principer och kriterierna för rekryteringen kommit till uttryck i den formella beslutsprocessen och i beslutet?



4. Processteg 11 – Arbetsplatsintroduktion

Steg 11	Arbetsplatsintroduktion
Syfte med processteget	Att den nyanställde tas emot på ett bra sätt och snabbt etableras på arbetsplatsen
Varför kvalitetssäkra	Följa upp och säkra att introduktionen av den nyanställde är effektiv
Vad kvalitetssäkra	Former och arbetssätt för introduktion på arbetsplatsen
När kvalitetssäkra	När den nyanställde varit på arbetsplatsen en eller ett par veckor
Hur kvalitetssäkra	Frågeformulär att använda för: <ul style="list-style-type: none"> - Egenuppföljning - Enkät/intervju med nyanställd personal två veckor efter introduktion - Enkät/intervjuer med kollegor till den nyanstälde

Frågor för uppföljning och kvalitetssäkring

1. Finns ett tydligt och genomtänkt introduktionsprogram för nyanställda och hur svarar detta mot den analys som gjorts i steg 1-3?
2. Hur tar man tillvara den nyanställdes intryck av arbetsplatsen och arbetsuppgifterna för att få fler perspektiv på vad vi gör och hur vi gör?