



Inför rekrytering:

Bedömning av organisationens och medarbetarens behov av språkliga och kommunikativa färdigheter

1. Vilken tjänst gäller rekryteringen?
2. Vilka är de viktigaste arbetsuppgifterna i denna tjänst?
3. Vilka språk behöver medarbetaren använda för att utföra arbetsuppgifterna? Svenska? Engelska? Något annat språk? Vilka språk är ett krav vilka är meriterande?
4. Ska medarbetaren i första hand kommunicera muntligt eller skriftligt i jobbet eller både och?
5. Vad förväntas medarbetaren utföra muntligt i första hand? Delta i möten? Hålla i möten? Presentera? Ge råd? Svara på förfrågningar? Förhandla? Argumentera för idéer?
6. Vad förväntas medarbetaren utföra skriftligt? E-postmeddelanden? Rapporter? Minnesanteckningar/protokoll från möten?
7. Vilka grupper eller personer ska medarbetaren ha kontakt med internt och externt? Enbart den egna arbetsgruppen eller yrkesgruppen? Leverantörer? Kunder? Media? Allmänheten? Myndigheter? Ska medarbetaren kommunicera med nya personer som han/hon inte har haft kontakt med tidigare? Ständigt, då och då, nästan aldrig?
8. Kommer medarbetaren att behöva variera sitt sätt att kommunicera till olika grupper? Vilka grupper går att tydligt urskilja? Åldrar? Olika yrkesgrupper? Olika kulturell bakgrund? Olika språknivåer? Olika utbildningsbakgrund?
9. Vilken kompetens behövs i organisationen när det gäller interkulturell kommunikation dvs kommunikation över språk- och kulturgränser, internt och externt? Nu och i framtiden? Vilka språk- och kulturgränser sker kommunikationen primärt över i den aktuella tjänsten?
10. Hur kan organisationen bedöma hur effektivt medarbetaren kommunicerar över språk- och kulturgränser dvs sätt att bedöma medarbetarens interkulturella kommunikativa kompetens?



11. Ska medarbetaren kommunicera kring förutsägbara ämnen? Är det vanligt att medarbetaren ställs inför att kommunicera kring oväntade ämnen?
12. Är förmågan att kunna använda både formell och informell stil viktigt för att utföra arbetsuppgifterna på ett effektivt sätt?
13. Är medarbetarens förmåga att delta i samtal av social karaktär mycket viktig? Varför? För vem?
14. Är medarbetarens språkliga korrekthet viktig? Varför/Varför inte?
15. Hur mycket brytning är tillåtet för yrket eller tjänsten? Är det viktigt att se till att allmänheten inte börjar uttrycka missnöje kring medarbetarens uttal?
16. Kan en ny medarbetare med potential för att lära sig språk få tid på sig att utveckla språket på arbetsplatsen eller måste språket fungera friktionsfritt från första dagen?
17. Är det möjligt att anställa en person på denna tjänst om han/hon inte kan kommunicera på svenska, men som kan kommunicera på ett annat språk t.ex. engelska? Krävs det i så fall att medarbetaren är intresserad av att satsa på att lära sig svenska parallellt med att jobba?
18. På vilket sätt kan arbetsgivaren stödja språk- och kommunikationsutvecklingen, i fall då den arbetssökandes nivå inte riktigt matchar organisationens krav? På arbetstid eller på fritiden? Intern arbetsplatsanpassad språkutbildning? Individuellt eller i grupp? Externa kurser på arbetstid eller utanför arbetstid?
19. Har du som rekryterande chef behov av att diskutera dessa frågor med andra eller är du säker på dina svar?