

# Tolv tips för en schyst rekryteringsprocess.

Metoden går ut på att skapa strategier för att låta magkänslan få mindre utrymme och istället låta kompetens bli avgörande. Det skapar bättre förutsättningar för att rekrytera med mångfald.



## 1. Lägg krut på en tydlig kompetensprofil

Att veta vad du är ute efter är A och O för att rekrytera rätt person. Kompetensprofilen är ditt styrdokument som ska ringa in vad tjänsten. Tydliggör därför vilka kvalifikationer som verkligen krävs för att utföra tjänsten respektive vad som är meriterande.

## 2. Planera processens alla delar

För att öka chansen att kandidater som söker får en så lik behandling som möjligt genom hela processen är det viktigt att planera och förbereda hur rekryteringsprocessens olika delar ska gå till (tidsplan, kompetensprofil, vilka delar som ska bedömas av vem, vilka kriterier ni har etc.).

## 3. Tänk över formuleringarna i annonsen

Fundera på vad annonsen ska innehålla och gör ska-kraven så få som möjligt (basera dem på kravprofilen). Undvik värdeladdade ord som "expert" eller "våldigt goda kunskaper" – de är svåra att mäta och definiera och riskerar att skrämja bort kandidater.

## 4. Inga kompisrekryteringar

Sök kandidater brett utanför eget nätverk. Fundera på var ni annonserar tjänster och varför ni valt just dessa kanaler. Om huvudkanalen är er egen webbsida, komplettera med andra kanaler. På så sätt når ni ut bredare och kanske hittar andra än dem ni brukar.

## 5. Be om arbetsprov (redan i ansökan)

För att minska antalet irrelevanta ansökningar är det en idé att skapa ett arbetsprov för den aktuella tjänsten - som en obligatorisk del av ansökan. Att fokusera på den sökandes kompetens gör att magkänslan får mindre handlingsutrymme under processen – den brukar få oss att anställa personer som är lika oss själva.

## 6. Använd er av ansökningsformulär

Fråga den vanliga ansökningsformen – be inte om CV + personligt brev! Be istället kandidater fylla i ett ansökningsformulär där du ställer frågor utifrån kompetensprofilen. Det säkerställer lika behandling eftersom alla sökande får lämna samma typ av information. Genom att formalisera ansökningsprocessen blir kandidaterna enklare att jämföra med varandra.

## 7. Sätt ihop en rekryteringsgrupp med bredd

En rekryteringsgrupp med personer som har olika perspektiv och erfarenheter minskar risken för att ni bara anställer en typ av människor. Eftersom vi tenderar att mest gilla (och anställa) de som liknar oss själva är det bra att skapa mångfald redan här.

## 8. Testa tidigt

Många använder sig av olika slags tester för att bedöma kandidaters lämplighet. Väljer ni att använda arbetspsykologiska tester rekommenderar vi att ni lägger dem tidigt i processen. Det gör att kandidaternas potential hamnar i fokus och inte er magkänsla. Med tester får ni ett mer objektiva beslutsunderlag kring kandidatens personlighet och förmåga att ta till sig ny information och lösa nya problem.

## 9. Ställ samma relevanta frågor till samtliga

Under intervjutillfället kan magkänslan starkt styra våra beslut. Ställ därför bara frågor som har verklig relevans för tjänsten och ha en tydlig struktur för hur intervjun ska utföras. En kompetensbaserad och semistrukturerad intervju innebär att alla får samma frågor, och att de utgår från kravprofilen, men att du har möjlighet att ställa följdfrågor utifrån svaren du får. Skicka gärna ut de kompetensområden som ska gås igenom på intervjun tillsammans med de frågor ni tänkt ställa innan själva intervjun. Då ger ni alla mer lika förutsättningar och bedömer innehållet i deras svar snarare än deras förmåga att komma på exempel i stunden.

## 10. Lär känna dina intervjufallor

Jämför alltid kandidaterna med kravprofilen, inte mot varandra. Annars riskerar ni att i slutänden anställa en kandidat som var den bästa i urvalet men inte uppfyller de kompetenskrav som initialt satts upp. Var uppmärksam på att vi människor har en tendens att anta att en positiv egenskap måste åtföljas av andra, den så kallade haloeffekten. Till exempel att en person som uttrycker sig väl ofta tillskrivs hög intelligens. Gör därför alltid en grundlig bedömning av samtliga kompetenser som krävs.

## 11. Bygg ert arbetsgivarvarumärke

Ha som målsättning att alla kandidater – oavsett om de får jobbet eller inte – får ett bra bemötande och ska vilja arbeta hos er. Var så transparenta som möjligt om hur processen kommer att gå till och när kandidaterna kan få besked. Glöm inte att återkoppla till dem längs vägen. Var ödmjuk inför det faktum att kandidaten väljer sin arbetsgivare lika mycket som ni väljer er framtida medarbetare.

## 12. Lev som ni lär!

Om strävan mot jämställdhet och ökad mångfald är del av de värderingar ni som organisation tillskriver er är det viktigt att ni låter det genomsyra hela rekryteringsprocessen. Det är också viktigt att fundera över hur exempelvis jämställdhetsarbetet märks och manifesteras i organisationen som helhet.