



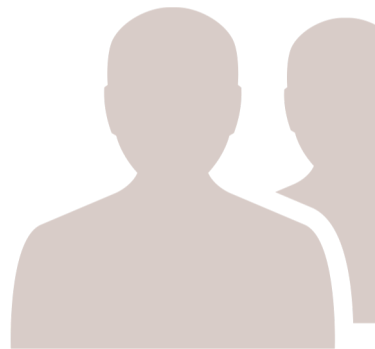
Medfinansieras av
Europeiska unionen

Snabbguide: Rekrytera på potential i stället för magkänsla

När det är dags att rekrytera med fokus på potential och mångfald är det viktigt att du som arbetsgivare har rätt förutsättningar för att skapa en bra rekryteringsprocess, samt att ge bästa möjliga onboarding för den nya medarbetaren.

Att rekrytera baserat på potential innebär att man bedömer kandidaten utifrån den kompetens och de erfarenheter och egenskaper som krävs för att lyckas i rollen, utan att ta hänsyn till ålder, etnicitet, kön, sexuell läggning eller eventuella funktionshinder.

Den här guiden visar de olika stegen i rekryteringsprocessen och vad som är bra att tänka på.



Kravprofil

Kravprofilen har samma syfte som en brief i ett marknadsföringsuppdrag. Den är ett dokument som du kan återkomma till under processen för att säkerställa att kandidaterna matchar den kompetens och de egenskaper och erfarenheter som ni söker.

Kompetens/Erfarenhet: Gå igenom vilken erfarenhet som krävs för tjänsten. Kan en nytexaminerad person vara lämplig, eller krävs det flera års arbete och erfarenhet av området? Är det viktigt att kandidaten har goda kunskaper i svenska eller kunskaper inom andra specifika områden?

Egenskaper: Vilka personliga egenskaper krävs för att lyckas i rollen och komma till sin rätt på företaget? Exempel på egenskaper kan vara lösningsorienterad, flexibel, detaljfokuserad och relationsbyggare.

Lön: Vilket lönespann är satt för tjänsten?

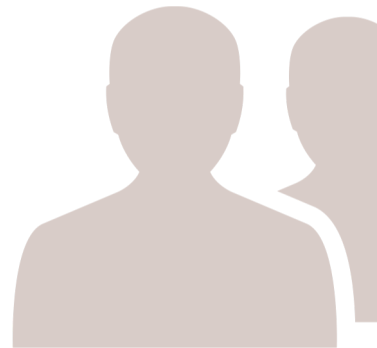
Avdelningen: Hur ser avdelningen ut idag vad gäller fördelning mellan könen, ålder, bakgrund etc.?

Företagskultur: Vilken kultur har avdelningen och hur är det med psykologisk trygghet och hälsa?

Det är också möjligt att bifoga en kravprofil för att underlätta när man rekryterar med hjälp av externa parter.

Annonsen / Sökunderlaget

När ni har en gemensamt godkänd kravprofil är det dags att utforma en annons som lockar kandidater som matchar profilen.



Urval

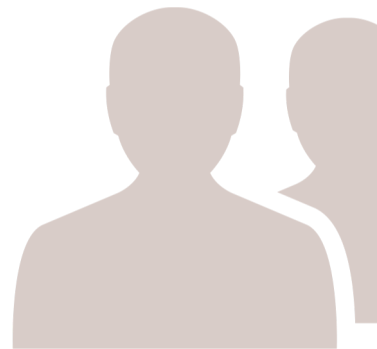
När ansökningarna börjar strömma in är det viktigt att ha ett öppet sinne och gå igenom samtliga ansökningar. Vilka av dem matchar kravprofilen bäst? En bra strategi är att tåtvända till kravprofilen och identifiera de viktigaste delarna för att sedan leta efter dem i ansökningarna. Skicka gärna urvalsfrågor till de mest intressanta kandidaterna för att få ytterligare information. För att säkerställa kandidaternas egenskaper kan arbetspsykologiska tester användas. Om företaget inte har en HR-avdelning kan certifierade konsulter från rekryteringsföretag bistå med testning.

Intervju

För att bedöma kandidaterna på likvärdiga grunder bör du utforma intervjufrågor som tar upp deras erfarenhet och egenskaper. Det är viktigt att ställa öppna frågor där kandidaten får beskriva sina tidigare erfarenheter och agerande i olika situationer. Eftersom alla kandidater får samma frågor blir det lättare att jämföra dem. Slutligen är det en helhetsbedömning av erfarenhet, kompetens, potential och egenskaper, tillsammans med löneanspråk, som avgör vilken kandidat som är mest lämpad för rollen.

Case

Ett fiktivt case ger slutkandidaterna möjlighet att visa sina kunskaper och förmågor i praktiken. Detta underlättar för dig som rekryterande chef att göra en helhetsbedömning. Under case-presentationsfasen kan medarbetare som förstår vad ni söker vara närvarande för att bedöma kandidaterna.



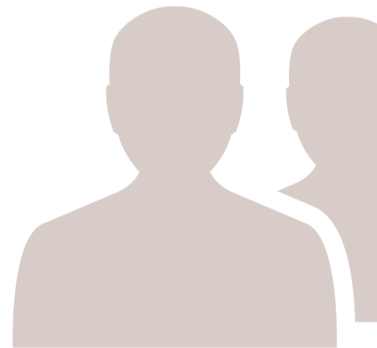
Referenstaging

Referenstaging kan ge viktig information om kandidaternas tidigare prestationer och egenskaper, även om det bör noteras att kandidaterna vanligtvis väljer referenter som kommer att ge positiva omdömen. Be gärna referenten beskriva specifika situationer där kandidaten har visat de egenskaper som ni söker.

Med dessa steg kan du som rekryterande chef välja den kandidat som bäst matchar rollen och er företagskultur. Här är några tips från en erfaren rekryterare:

- ❖ Kom ihåg att kravprofilen är lika viktig som en brief och återbesök den under processen.
- ❖ Använd telefonintervjuer eller urvalsfrågor via e-post för att säkerställa löneanspråk och andra viktiga kriterier för tjänsten.
- ❖ Ställ öppna frågor i intervjuerna för att få en djupare förståelse för kandidaternas erfarenheter och egenskaper.
- ❖ Arbetspsykologiska tester kan vara till hjälp för att förstå kandidaternas styrkor och svagheter.
- ❖ Caset bör vara enkelt och inte kräva mer än två kvällars arbete att sammanställa.
- ❖ Första intervjun kan ske digitalt för att underlätta och spara tid.
- ❖ En andra intervju och/eller case bör alltid genomföras personligen för att få en mer djupgående bedömning.

Boktips! *Mångfald i praktiken – handbok för inkluderande arbetsplatser* skriven av Gabriella Fågerlind och ges ut av ID Förlag. Har utmärkta råd kring just rekrytering med mångfaldsperspektiv.





Medfinansieras av
Europeiska unionen

Comm*To*Act People

iab.^{sweden}

Komm!

Sveriges
Annonssörer

 Sveriges
Kommunikatörer

 Sveriges
Mediebyråer

SWEDMA

commtoact.se