

Guide for rekrutteringsstrategi

Nettverksrekruttering forekommer i stor grad innad i bransjen, og mange stillinger utlyses aldri. Dette hindrer rekruttering av nyutdannede, og er et stort hinder for å øke mangfoldet i bransjen.

Mangfold bidrar til vekst

En mangfoldig bransje speiler samfunnet og fører til verdiøkning og vekst i alle ledd. Dagens mål og rutiner for rekruttering oppfattes som rettferdige og nøytrale fordi de er utformet av de som allerede er en del av rekrutteringsprosessen. En større bevissthet rundt valg av rekrutteringsstrategi vil være vesentlig for å øke mangfoldet i vår bransje.

Mindre bedrifter har ikke ressurser til å ha en egen HR-avdeling eller dedikerte HR-ansvarlige. Vi har derfor utviklet noen retningslinjer for å bidra til at rekrutteringsprosessen blir enklere og ikke minst resulterer at vi får et større mangfold.

Fremgangsmåte

Før rekrutteringen

- Gjør en vurdering av hvilken kompetanse og ressurser dere har behov for å knytte til dere, sammensetningen av personalgruppen og arbeidsmiljø. Gå gjennom om personalreglementet, mål for mangfold og tidligere stillingsannonser er hensiktsmessige for å rekruttere mangfoldig

Jobbanalysen

- Lag en beskrivelse av stillingen som skal fylles og hvilke kvalifikasjoner som er nødvendig.
- Utfordre dere selv på om noen av kravene til kvalifikasjoner utgjør en terskel for hvem som oppfatter det som relevant å søke. Luk bort kvalifikasjonskrav som handler mer om hvem dere identifiserer dere med enn nødvendige kvalifikasjoner.
- Gjør dere opp en mening om hvilke krav til kvalifikasjoner som er avgjørende og hvordan andre kvalifikasjoner og erfaringer kan oppfylle kravene.
- Språk kan læres! Vurdér hvorvidt godt norsk egentlig er vesentlig for å gjennomføre arbeidet.

Stillingsutlysning

- Lys ut alle stillinger for å unngå å rekruttere kun i eget nettverk
- Utfordre rekrutteringsbyråene til å finne kandidater med forskjellig etnisk bakgrunn.
- Jobb med teksten i stillingsutlysningen for å vise at dere er en arbeidsplass som søker mangfold. Vis for eksempel til at dere har et personalpolitisk mål om å være en inkluderende og mangfoldig arbeidsplass, og at dere blant annet har som mål å rekruttere personer med minoritetsbakgrunn.

- Bruker dere bilder, så sørg for at disse viser at dere er eller ønsker å være en mangfoldig arbeidsplass. Minoriteter har, som alle andre, større oppmerksomhet mot annonser man kjenner seg igjen i, enten det dreier seg om bilder, språklige eller kulturelle referanser. Sørg også for at hjemmesiden deres speiler dette.
- I tillegg til å lyse ut stillingene i relevante faglige fora, del stillingsutlysningen med miljøer der målgruppen finnes.

2. Selve rekrutteringen

Planlegg hvordan dere gjennomfører intervjuer og vurdering av kandidatene. Sikre dere at det er kandidatenes relevante kvalifikasjoner som blir vurdert, og at dere unngår at mulige forutinntatte holdninger eller fordommer påvirker utfallet.

Intervjusituasjonen

- Ha som mål å kalle inn minst én kvalifisert søker med minoritetsbakgrunn til jobbintervju. Sørg for at flere kandidater med minoritetsbakgrunn blir med i bunken av søknader som vurderes for intervju
- Bruk et ansettelsesutvalg som har mangfoldskompetanse og som er mangfoldig sammensatt.
- Søkere risikerer å bli satt i bås i intervjusituasjoner av ulike årsaker. Et tiltak mot dette å vurdere om noen av spørsmålene deres til intervjuet kan favoriserer en bestemt kulturell bakgrunn eller verdisyn.
- Legg opp til en mest mulig standardisert intervju- og utvelgelsesprosess.

3. Etter rekrutteringen

For å ta vare på og utvikle mangfoldet i bedriften, må medarbeidere tas godt imot, få relevant opplæring, inkluderes på arbeidsplassens sosiale arenaer og få lik mulighet for utvikling. Dette kan høres ut som selvfølgeligheter, men er viktig å ha et bevisst forhold til. Det finnes mange fordommer og forutinntatte holdninger, som må belyses og avkreftes for å skape et godt og inkluderende miljø.