

Don't hire yourself

Så lyckas du med
inkluderande rekrytering

blocket jobb



Till dig som jobbar med rekrytering, HR och ledarskap.

Vi är så stolta över att kunna dela den här guiden med er! Mångfald är mer än bara ett “buzzword” för oss. Det är nyckeln till innovation, kreativitet och framgång. Om företag vill växa och förbli relevanta måste företag och dess anställda spegla samhället. Men för att verkligen omfamna mångfald måste du också se till att sättet du rekryterar på är inkluderande, rättvist och välkomnande för alla. Det måste göras på rätt sätt och med rätt kunskap.

Inkluderande rekrytering innebär att ge alla lika möjligheter så att varje individ kan använda sin fulla potential. För det handlar inte bara om att fylla roller - det handlar om att forma en framtid. Varje möte med en kandidat är en möjlighet att visa vem och vad företaget är. Med vår guide blir du bättre rustad för att säkerställa att varje kandidat känner sig värderad, respekterad och sedd.

Vi ger dig viktiga insikter, beskrivningar av olika typer av mångfald, principer för en inkluderande rekryteringsprocess. Och användbara tips för hur du kan säkerställa bra kandidatresor.

Genom omfattande forskning och intervjuer med experter har vi fått ovärderlig insikt i vad som krävs för att anställa med mer mångfald. Vi har lyssnat och vi har lärt oss, och nu är det dags att omsätta vår nya kunskap i praktiken – genom våra kunder.

På Blocket Jobb tror vi att inkludering skapar ett bättre samhälle och bättre arbetsplatser. För att lösa de stora rekryteringsutmaningarna i det svenska samhället har alla ett ansvar. Vi hoppas att den här guiden kommer vara ett användbart verktyg för att säkerställa inkluderande rekrytering i din organisation eller för dina kunder.

Cecilia Edlund och
Sumeet Singh Patpatia
Chief Sales Officer och Head of
Diversity, Inclusion & Belonging
Blocket Jobb



Cecilia Edlund



Sumeet Singh Patpatia

Innehåll:

Hur navigerar du i handboken?

Använd piltangenterna för att gå fram och tillbaka mellan sidorna.

Klicka på innehållsknappen för att komma tillbaka till den här sidan.

Se hur långt du har kommit med hjälp av sidofältet på höger sida.

Del 1

Inledning →

Varför mångfald är viktigt och hur du hanterar det. →

Del 2

Att behandla människor rättvist, är att behandla dem olika. →

Kandidatresan och vad du ska vara uppmärksam på. →

Sex olika typer av mångfald och hur du bättre kan förstå dem. →

1. Mångkulturell →

2. Generationer →

3. Könsmångfald →

4. Neuromångfald →

5. HBTQI+ →

6. Funktionsmångfald →

Del 3

Blocket Jobbs principer. →

1. Håll koll på dina egna fördomar →

2. Fokusera främst på kompetens →

3. Öka urvalet av kandidater →

4. Var flera →

5. Klargör förväntningar på jobbet →

6. Arbeta systematiskt →

7. Skapa en trygg miljö →

Tack till →

Del 1

Inledning



Del 1

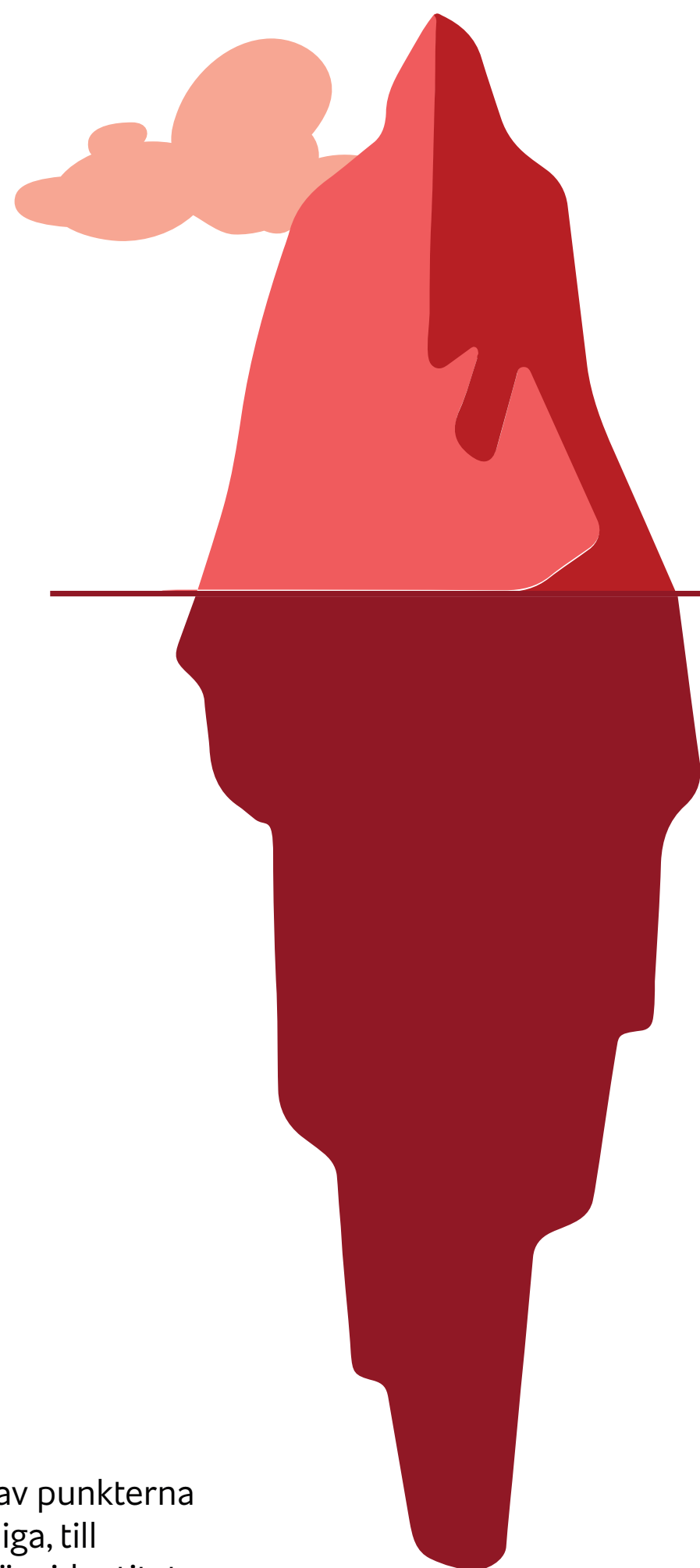
Vad mångfald egentligen innebär.

- Varför det är viktigt och hur den här handboken kan hjälpa dig framåt.

Låt oss börja med grunderna. Vad menar vi egentligen när vi pratar om mångfald? Och varför är det viktigt att ha mångfald på arbetsplatsen?

Enkelt uttryckt betyder mångfald "en variation av människor". Du kan se mångfald som alla de olikheter (och likheter) som gör oss till unika individer. Vissa skillnader kan vara synliga, som ålder, kön eller könsidentitet, etnicitet eller funktionsvariationer. Andra skillnader är det inte, som sexuell läggning, religion, utbildning, arbetslivserfarenhet, socioekonomisk bakgrund, neurodiversitet med mera.

Synlig och osynlig mångfald



- Kön / könsidentitet
- Kultur
- Ålder
- Funktionsnedsättning
- Kroppsform

- Sexuell läggning
- Religion / tro
- Arbetslivserfarenhet / utbildning
- Socioekonomisk bakgrund
- Neurodiversitet

Notera att flera av punkterna inte alltid är synliga, till exempel kön / könsidentitet.

Medarbetare som speglar samhället

Anställ personer som representerar dina användare och kunder. Inkluderande team med mångfald ger ökad produktivitet och innovation samt ökad medarbetarnöjdhet och förmåga att fatta bättre beslut. Det är värt att satsa på!

Inkluderande kultur

Att anställa olika människor tar oss bara halvvägs. För att lyckas måste du ha ledare som skapar en inkluderande organisationskultur, där det finns utrymme för olika åsikter och perspektiv. Om du vill att människor ska utmana status quo, komma med bra idéer och åstadkomma något stort, måste du ge dina medarbetare möjlighet att göra det.

Hur den här handboken kan hjälpa dig att komma igång

Mångfald är både vad du ser och vad du inte ser. Genom att öka din kompetens inom mångfald kan du öka ditt urval av kandidater, frigöra ny potential, skapa en tryggare miljö för jobbsökande och i slutändan bygga team som präglas av mer mångfald.

Men att hantera mångfald på rätt sätt kan också vara känsligt och utmanande. Vad är okej att fråga och vad är inte okej? I del två av handboken kommer vi först att titta på tre områden som är viktiga under **kandidatresan** och sedan presentera **sex typer av mångfald**, tillsammans med insikter och vägledning för varje typ av mångfald.

Den tredje och sista delen av handboken innehåller våra **sju principer för en mer inkluderande rekrytering**. Detta är vägledande principer, inga regler, som är till för att hjälpa och inspirera dig som rekryterar.



Notera:

Som en del av arbetet med den här handboken har vi konsulterat experter, intresseorganisationer, statistik och intervjuat rekryterare, HR-avdelningar och personer med olika bakgrunder. Det är dock viktigt att notera att allmänna riktlinjer och vägledningar alltid kommer att generalisera i viss utsträckning. Det finns inga definitiva sanningar när det handlar om människor. Det viktigaste i allt detta är att vara nyfiken och medveten om sin roll, sina fördomar, sina privilegier och sin position samt att visa tillit, respekt och öppenhet. Då kan du utöka din krets och undvika att "anställa dig själv".

Del 2

Equity

Ge varje kandidat lika möjlighet att visa varför de är lämpliga, baserat på sina meriter och kvalifikationer.



Del 2

Att behandla människor rättvist, är att behandla dem olika

En vanlig missuppfattning om mångfald är att alla är lika, eller att alla ska behandlas lika; medan vi i verkligheten är helt olika. Vi har olika bakgrunder, kompetenser, kunskaper, motiv och behov. Genom att förstå **varför** kandidater agerar och beter sig olika i olika delar av rekryteringsprocessen kan du bättre tillgodose och underlätta kandidaternas behov på deras villkor. Målet är att erbjuda **lika möjligheter** för alla.



Sex typer av mångfald

- Mångkulturell
- Generationer
- Könsmångfald
- Neuromångfald
- HBTQI+
- Funktionsmångfald



Tre saker att vara uppmärksam på under kandidatresan.

Innan vi fördjupar oss i de sex olika typerna av mångfald vill vi lyfta fram tre aspekter under kandidatresan som du bör vara extra uppmärksam på. Fokus ligger på de första intervjuerna, och på kommande sidor får du några användbara tips kring följande ämnen:

1. **Personlig framställning**
2. **Sensitivitet under intervjun**
3. **Ge bevis på mångfald**





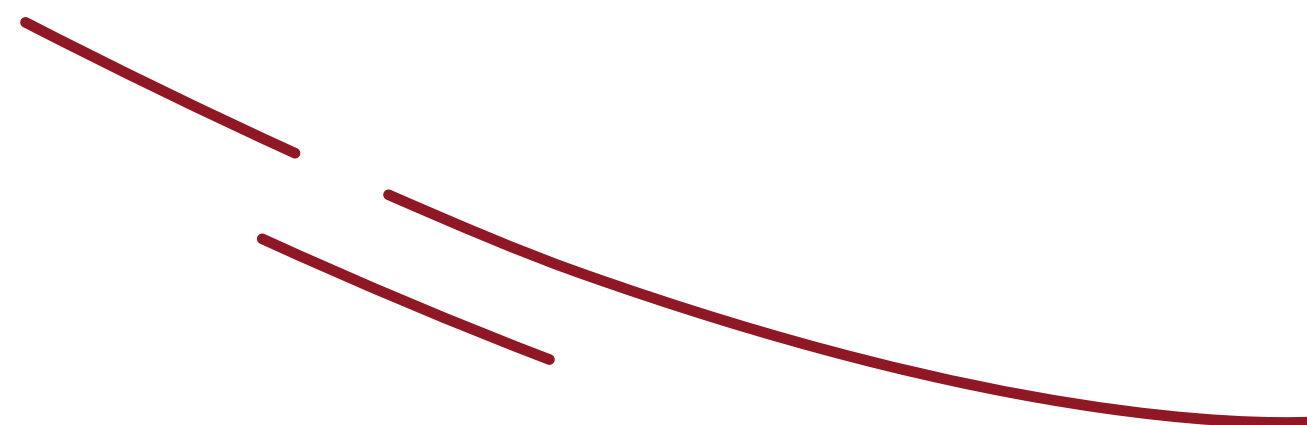
1. Personlig framställning.

Hur kandidater framställer sig själva kan variera mycket och är ofta påverkat av deras unika bakgrund. Tänk på att kroppsspråk, sociala koder, normer och referenser kan vara självklara för vissa, men inte för andra. Samma sak gäller för "isbrytare". Undvik att ställa frågor som "Vad gjorde du i helgen?". Försök istället att fokusera på något från deras CV eller ansökan.

Tänk också på att vissa kandidater är mer självsäkra när det kommer till att "sälja in sig själva", medan andra kan vara alltför självkritiska.

2. Sensitivitet under intervjun.

En jobbintervju är inte en naturlig situation! Ditt jobb är att få kandidater att känna sig trygga så att de kan presentera sina kompetenser och erfarenheter på bästa möjliga sätt. Här är några saker du bör vara uppmärksam på:



Verbal kommunikation

Språk: Använd ett tydligt och enkelt språk i både muntlig och skriftlig kommunikation. Undvik alltför komplicerat språk eller jargong som kan upplevas som onödigt krånglig.

Namn: När du träffar någon som har ett namn du inte har hört förut kan du fråga: "Kan du säga ditt namn? Jag vill inte uttala det fel".

Kön: Var försiktig med att använda könsspecifika jobbtitlar eller beskrivningar som bygger på stereotyper (till exempel tjänsteman). Var uppmärksam på vilka ord du använder.

Könsneutralitet: Använd ett könsneutralt språk i kommunikationen. Använd till exempel termer som "partner" i stället för en könsspecifik term som "man" eller "fru".

Tolk: Vänd dig direkt till kandidaten, även om hen har en tolk eller följeslagare med sig. Om kandidaten använder ett kommunikationshjälpmedel, ha tålmod och ge kandidaten tillräckligt med tid för att svara.

ADHD: Kandidater med ADHD kan komma att prestera bättre i strukturerade intervjuer där förväntningar och format är tydliga. Det gör det lättare att fokusera på frågorna och ge sammanhängande svar.

Bra för alla, och speciellt för kandidater med ADHD.

Icke-verbal

Första intervjun: Vissa kandidater kan känna sig tryggare med ett digitalt format snarare än att träffas fysiskt på kontoret för en första intervju. För att alla kandidater ska känna sig bekväma bör du ge dem möjligheten att välja.

Omgivning: En lugn och distraktionsfri omgivning kan vara till stor hjälp. Personer med autism eller ADHD är ofta sensoriskt känsliga (för ljus, ljud med mera), och en behaglig omgivning kan därför hjälpa dem att koncentrera sig och prestera bättre.

Tillgänglighet: Se till att platsen för intervjun är tillgänglighetsanpassad. Detta inkluderar rullstolsanpassning, tillgänglig parkering och toaletter. Om intervjun är digital bör du se till att tekniken som används är tillgänglig.

3. Ge bevis på mångfald.

Mångfald har länge varit ett "buzzword". En av de viktigaste insikterna är att kandidater med mångfaldsbakgrund vill se bevis på att organisationen faktiskt tar det på allvar. Ett av de bästa sätten att bevisa detta skulle vara om de personer som intervjuar representerar mångfald i sig själva. Annars kan du prata om relevanta mångfaldsåtgärder som finns på plats i din organisation.

Här är några initiativ som vi på Blocket Jobb gör för ökat fokus på mångfald:

Mångfaldsfokus på Blocket Jobb:

Avdelning och mål för mångfald

Dedikerad avdelning för ämnet samt konkreta målsättningar som är förankrade i högsta ledningsgruppen.

Grupper för mångfald

Flera grupper som aktivt jobbar med mångfald, såsom en HBTQI+ grupp samt en Tillgänglighetsgrupp till exempel. Samtliga grupper har interna kommunikationskanaler.

Artiklar och inlägg

HBTQI+ grupp med egen community på intranätet där medlemmarna publicerar artiklar och inlägg relaterade specifikt till HBTQI+.

Diversity Index

Partnerskap med Diversity Index. Ett verktyg som hjälper oss att vara datadrivna och förstå hur vi ligger till inom mångfaldsområdet samt hur vi kan förbättra mångfalden inom vår organisation.

Medarbetarundersökning

En undersökning där vi mäter mångfald genom att ställa frågor om inkludering.

Utbildningar

Utbildningar inom området för alla anställda samt HBTQI+ relaterade workshops.

Inkluderande rekrytering

Inkluderat denna bok, workshops, e-Learnings och videomaterial.

Deltar i Pride

Medarbetare uppmuntras att delta i firandet varje år.


"Women in tech"

Medlem i initiativet för mer kvinnor inom techsektorn.

Jobbsprånget

Ett fyra månader långt praktik-program för nyanlända migranter i Sverige med en akademisk bakgrund. Flera praktikanter har sedan blivit anställda.

Sex olika typer av mångfald



Kom ihåg, att behandla människor rättvist, är att behandla dem olika. I den här delen av handboken kommer vi att titta närmare på sex typer av mångfald, dela lite insikter om vanliga former av diskriminering och lära oss hur vi kan hantera dem.

Det är viktigt att sätta sig in i och förstå olika typer av mångfald, så att du och ditt företag är bättre rustade att leta efter kompetens som skapar värde.

Tänk på att detta är vägledande råd som kanske inte gäller i alla situationer.



Mångkulturell

1

Definition

En mångkulturell person har en eller flera kulturella bakgrunder som ofta skiljer sig från den kultur som resten av befolkningen identifierar sig med. Detta inkluderar ursprungsbefolkningar, personer med invandrarbakgrund, barn till invandrare, nationella minoriteter eller barn till föräldrar med olika etnisk bakgrund.

Statistik:

I Skandinavien har var femte person en mångkulturell bakgrund.

(Sverige 26 %, Norge 20 %, Danmark 15 %, Finland 10 %).

Diskriminering:

Enligt en undersökning som genomfördes av Svenska Institutet har kandidater med namn som inte låter svenska 15 % lägre chans att bli kallade på intervju än de som har svenska namn (Swedish Institute for Social Research, Stockholm University, 2022).

40 % av invandrare med högre utbildning arbetar med sådant som inte kräver det (Nordiska Rådet).

Situationer där kandidaten ofta känner sig osäker:

Personer med mångkulturell bakgrund kan ofta känna sig osäkra när de pratar om sig själva utanför yrkesmässiga sammanhang och när de möter språk/ord som kanske inte är naturligt vardagliga för dem.

Tips till dig som rekryterar:

Låt kandidaterna berätta om sina karriärer och vad de har åstadkommit professionellt. När de känner sig bekväma, gå vidare till frågor som är relevanta kring personlighet och preferenser. Förklara alltid varför det är viktigt att ställa sådana frågor när du gör det.



Generationer

2

Definition

Om du vill att dina medarbetare ska spegla samhället innebär det att du också måste ha balans i åldersfördelningen.

När vi pratar om seniora kandidater syftar vi på personer över 50 år eller de som närmar sig traditionell pensionsålder. Den här gruppen har ofta lång arbetslivserfarenhet, värdefull kompetens och en stor kunskapsbank från en lång karriär. Seniora medarbetare kan bidra med stabilitet, en stark arbetsmoral och en djup förståelse för sin bransch eller yrke, men kan utsättas för åldersdiskriminering, så kallad "ålderism", under en rekryteringsprocessen.

Var uppmärksam på att yngre kandidater, vanligtvis runt 20 år, också kan uppleva åldersdiskriminering.

Statistik:

Var femte person som vi möter i samhället är pensionär, och det är en grupp som bara ökar.

(Sverige 22 %, Norge 19 %, Finland 24,5 %, Danmark 18 %).

1 av 5 i Norden är under 19 år.

I Norden är var femte person
under 19 år:

- 23 % i Sverige
- 23 % i Norge
- 20 % i Finland
- 23 % i Danmark

Data från 2023.

Diskriminering:

Sannolikheten att bli kontaktad av en arbetsgivare efter ansökan faller kraftigt redan från 40-årsåldern. Den faller dessutom snabbare med åldern om du är en kvinna.

Situationer där kandidaten ofta känner sig osäker:

Seniora kandidater är ofta inte lika bekväma med att "sälja in sig själva" och sin kompetens. Var uppmärksam på olika erfarenheter och kompetens gällande digitala verktyg. Men dra inga förhastade slutsatser om kandidaten visar intresse och vilja att lära sig.

Tips till dig som rekryterar:

Ställ frågor om vad de konkret har uppnått hittills i sin karriär och hur de har uppnått detta. På så sätt får de prata om sina prestationer på ett naturligt sätt, utan att själva behöva ta initiativet.



Könsmångfald

3

Definition

Könsmångfald handlar om att säkerställa en jämn könsfördelning hos de sökande och därmed även i organisationen. Det är vanligt att tro att det finns två kön (man och kvinna), men det finns många människor som inte känner sig hemma i någon av dessa kategorier. Vad som uppfattas som typiskt "manligt" eller "kvinnligt" varierar historiskt och mellan kulturer. Därför kan kön också förstås som tre olika aspekter: biologiskt kön (kroppen du föds i), psykologiskt kön (det kön du identifierar dig med) och socialt kön (det kön andra uppfattar dig som, och som du socialiserats in i).

Diskriminering:

Kvinnor upplever sexuella trakasserier oftare än män och känner oftare andra som har drabbats (CORE Corporate Study).

Det är viktigt att komma ihåg att det finns en löneskillnad mellan kvinnor och män i Skandinavien. Traditionellt har det hävdats att fler kvinnor än män väljer yrken med lägre lön, men enligt nyare studier gäller detta även för kvinnor som arbetar i samma position som män och utför samma arbetsuppgifter (Copenhagen Business School).

Arbetsgivare väljer oftare bort jobbansökningar från transpersoner. Cispersoner (som identifierar sig med könet de tilldelats vid födseln) får 18 procent mer sannolikt ett positivt svar från arbetsgivarna på sina jobbansökningar (Linköpings Universitet).

Situationer där kandidaten ofta känner sig osäker:

Kvinnor och män som är i åldern då det är vanligt att bilda familj kan vara känsliga för att prata om hemmet och privatlivet. Kvinnor kan också vara mer försiktiga när det kommer till förhandlingar om lön, kompensation, ambitioner och långsiktiga mål.

Tips till dig som rekryterar:

Grundregeln är alltid att försöka ställa så få frågor som möjligt som inte är relevanta för rollen.



Neuromångfald

4

Definition

Neurologiska skillnader mellan människor är naturliga och normala variationer i hjärnan. Det inkluderar bland annat autism, ADHD och dyslexi, som anses vara unika egenskaper som bidrar till mänsklig mångfald. Detta perspektiv främjar acceptans, inkludering och erkännande av människor som är neurodivergenta, och betonar att neurologiska skillnader bör respekteras och värderas lika med andra former av mångfald.

Statistik:

Var sjätte person i samhället är neurodivergent.

(Forbes)

Diskriminering:

Arbetslösheten bland autistiska personer är 70–80 % (Unicus). Å andra sidan vet vi att när rekryteringsprocesser och arbetsmiljön tillgodoser behoven hos personer som befinner sig på spektrumet, är de ofta lojala anställda.

Situationer där kandidaten ofta känner sig osäker:

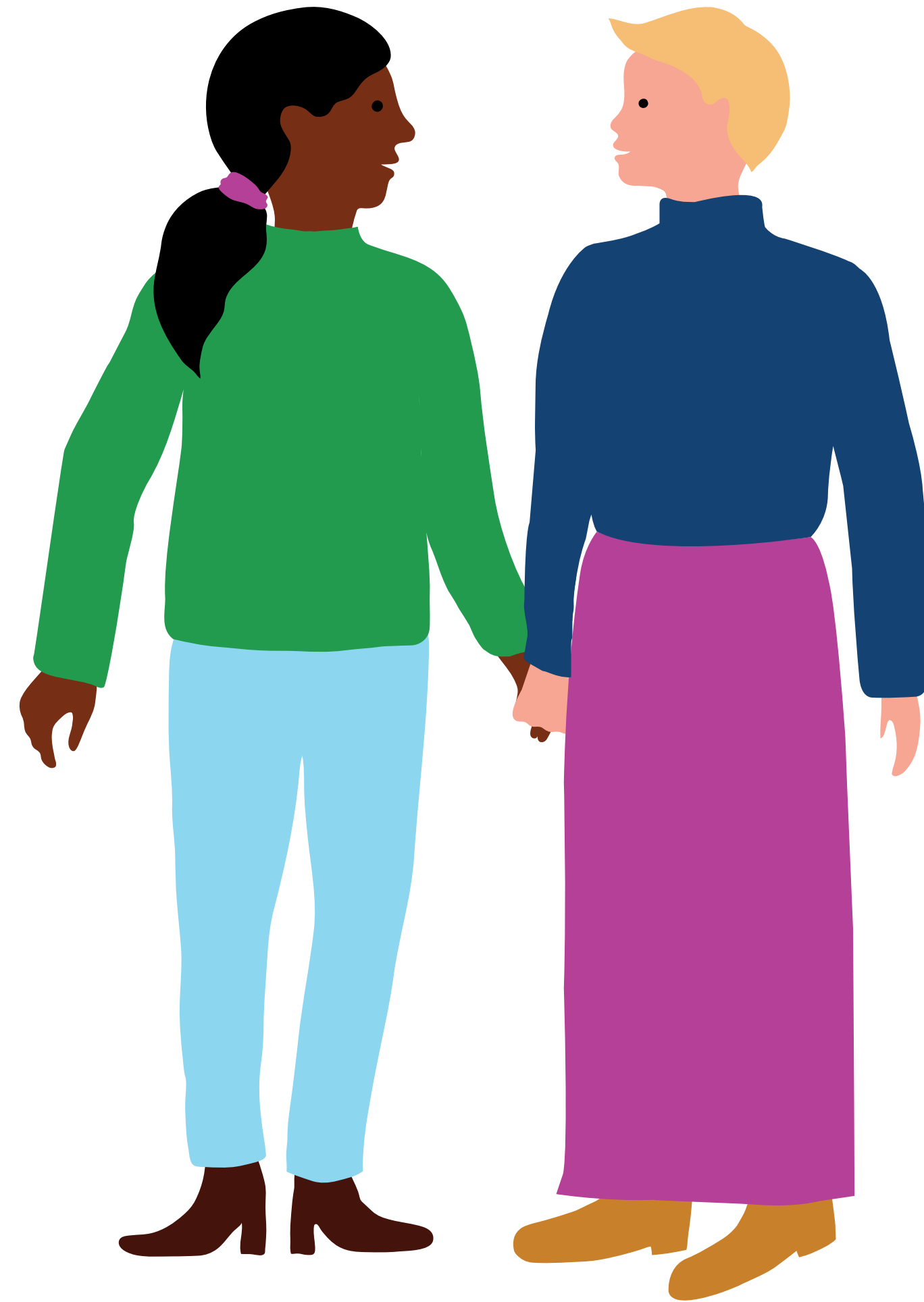
Kandidater med autism kan vara mycket självkritiska och kommer därför att ha svårt att lyfta fram positiva aspekter av sig själva. De vill vara så konkreta som möjligt.

Medarbetare kanske föredrar att arbeta mer individuellt, sitta för sig själva, vara tysta, sitta med ett headset med brusreducering eller ha möjligheten att arbeta hemifrån.

Tips till dig som rekryterar:

Undvik att ställa öppna frågor eller frågor där kandidaten måste berätta om sig själv. Ställ specifika frågor och fokusera på de uppgifter som är relevanta för jobbet de söker.

Var specifik när det gäller frågor om kompetens. Fråga om erfarenhet av liknande uppgifter samt vilka ämnen de gillade i skolan och varför. Förklara också varför du frågar.



HBTQI+

5

(homosexuella, bisexuella, transpersoner, queera, intersexuella + andra sexuella minoriteter)

Definition

En queer person har en könsidentitet (kvinnlig, manlig eller annan könsidentitet) och/eller en sexuell läggning som faller inom HBTQI+. Det inkluderar en mångfald av identiteter bortom de traditionella binära föreställningarna om manligt och kvinnligt kön och heterosexuell läggning. Plustecknet i HBTQI+ står för andra identiteter som asexuell, pansexuell och erkänner det breda spektrumet av mänsklig könsidentitet och sexuell läggning.

Statistik:

Var femtonde person vi möter är queer.

(Folkhälsomyndigheten)

Diskriminering:

Queerpersoner upplever fördomsfullt bemötande, diskriminering och trakasserier på arbetsplatsen (Myndigheten för arbetsmiljökunskap).

Situationer där kandidaten ofta känner sig osäker:

De kan vara känsliga när det kommer till användningen av pronomen, där andra kan använda fel pronomen när de pratar om eller till dem.

Kom ihåg:

Undvik att göra antaganden om en persons sexuella läggning, könsidentitet eller privatliv baserat på stereotyper eller utseende. Var öppen för att kandidaten kan ha en partner av samma eller motsatt kön, även om de har barn.

Tips till dig som rekryterar:

Använd kandidatens namn så mycket som möjligt när du hänvisar till personen. Ange vilka pronomen du föredrar för dig själv när du träffar dem. På så sätt sänker man tröskeln och gör användningen av andra pronomen än “han” och “henne” ofarligt och man visar respekt för deras identitet. Om du använder fel pronomen, vi gör alla misstag, bör du ta ansvar och be om ursäkt.

Se avsnittet om köns mångfald när det kommer till att prata om hem och privatliv. Det är lika relevant här. →



Funktions- mångfald

6

Definition

En person med funktionsnedsättning kan ha problem med att gå, kommunicera, höra eller se. Funktionell mångfald omfattar ett brett spektrum av funktionella förmågor, både fysiska och psykiska, som påverkar eller utmanar en persons förmåga att utföra dagliga sysslor.

Statistik:

45 % av personer med funktionsnedsättning är arbetslösa. En majoritet uppger att de skulle kunna arbeta om rätt förutsättningar fanns.

(Diskrimineringsombudsmannen)

Diskriminering:

En av fyra med funktionsnedsättning uppger att de upplevt diskriminering på jobbet (Diskrimineringsombudsmannen).

Situationer där kandidaten ofta känner sig osäker:

Kandidater med funktionsnedsättning kan ofta vara “negativt lösningsorienterade”. De är bra på att se problem de kan stöta på i det dagliga arbetet, och är vana vid att saker och ting ordnas för dem – de identifierar ofta potentiella hinder. Till exempel, om du frågar “hur lätt är det att utveckla den här produkten?” kan svaret ofta vara mer problemorienterat än lösningsorienterat, eftersom de är vana vid att något kan gå fel.

Tips till dig som rekryterar:

Fokusera på möjligheter och fråga kandidaten vilka positiva resultat de har uppnått. Koncentrera dig på vad kandidaten kan och hur de kan bidra till organisationen, snarare än att fokusera på funktionsnedsättningen. Var också öppen med vad du kan anpassa på arbetsplatsen för att göra arbetsdagen så bra som möjligt.

Del 3

De sju principerna



Del 3

Blocket Jobs sju principer för en mer inkluderande rekrytering

Nu när du har nått den sista delen av guiden är det dags att utöka dina inkluderingsförmågor ytterligare! I det här avsnittet tar vi dig igenom sju vägledande principer som säkerställer en bra kandidatresa för alla. Varför sju? Vi skulle nog kunna lista femtio, men det är viktigt att göra innehållet i den här guiden så kortfattat och begripligt som möjligt.

Principerna bygger på forskning och insikt – de är praktiska och tänkta att fungera som vägledning och inspiration, inte som strikta regler.

Då kör vi!

Princip 1

Håll koll på dina egna fördomar och hur de kan påverka din uppfattning om kandidaten.



Bakgrund

Det är naturligt för människor att tillskriva andra människor egenskaper eller förvänta sig att de ska bete sig på ett visst sätt, baserat på stereotyper eller tidigare erfarenheter. Det är inte nödvändigtvis ett problem i sig. Problemet uppstår när vi inte är medvetna om våra egna fördomar och beter oss som om de vore objektiva sanningar.

Varför det är viktigt:

Kandidatens resa, och särskilt intervjun, är en konstruerad situation som är onaturlig. Var medveten om de privilegier som följer med din roll i rekryteringsprocessen; du har en formell position med mandat att avgöra om kandidaten är intressant för jobbet eller inte. Var medveten om detta och andra privilegier, som att du kan vara en del av majoriteten i företaget. Din uppgift är att få kandidaten att känna sig trygg och att visa sin kompetens på bästa möjliga sätt.

Vad kan jag göra?

Utmana dina egna fördomar, och var öppen och nyfiken i mötet med andra. Arbeta aktivt med din egen inställning till det nya och okända. Fokusera på hur du bedömer kandidatens potential och inte begränsningar.

Omedvetna fördomar i en anställningsprocess kan kopplas till ålder, etnicitet, kön och mycket mer. Här är en lista över några av dem:

Likhet: Vi känner en naturlig anknytning till dem som liknar oss. Därför är det viktigt att söka efter olika kandidater, och utvärdera dem utifrån kvalifikationer och lämplighet för tjänsten, snarare än personliga likheter och kopplingar. Kom ihåg att du inte ska anställa dig själv!

Perception: Perception är stereotyper och antagande om olika grupper. Försök att möta varje kandidat med ett öppet sinne och fokusera på deras individuella kompetenser och erfarenheter, snarare än att göra antaganden baserade på ålder, etnicitet, kön, med mera.

Halo-effekten: Det här handlar om att tillskriva positiva egenskaper till människor utan att känna dem. Försök att bedöma kandidater objektivt utifrån deras prestationer, kompetenser och kvalifikationer med hjälp av strukturerade bedömningsmetoder som minimerar effekten av ytliga intryck.

Bekräftelse: Vi försöker hela tiden bekräfta våra egna åsikter och övertygelser. Det är därför viktigt att vara öppen för andra perspektiv, och aktivt söka information som utmanar dina uppfattningar. Då kan du fatta bra beslut baserat på fakta.

Tips

1.

Det kan vara en bra idé att ställa större, öppna frågor som ger kandidaten möjlighet att täcka hela spektrumet av sina erfarenheter. Detta kan leda till meningsfulla samtal som avslöjar motivation och styrkor. Till exempel: "Hur föreställer du dig att du kan bidra till företagets framgång? Hur kan vi hjälpa dig att bidra till det? Vilka ansvarsområden tycker du är mest spännande? Kan du ge exempel på liknande uppgifter som du löst effektivt? Vilka aspekter upplevde du som givande eller utmanande.

2.

Låt kandidaten uttrycka sin motivation för att söka jobbet helt fritt, utan dömande eller skepsis. Var medveten om dina egna fördomar under intervjun. Detta främjar en mer öppen och inkluderande dialog, vilket ger en bättre förståelse för om kandidaten är lämplig för tjänsten.

3.

Var medveten om de vanligaste formerna av diskriminering i arbetslivet: ålder (både de yngsta och de över 50), familjebakgrund, hudfärg, funktionsnedsättning, könsidentitet eller uttryck, utseende, genetisk information, civilstånd och liknande. Ta några minuter inför varje steg i rekryteringen och reflektera över potentiella fördomar som kan påverka ditt beslut.

Fråga dig själv:

- Vilka fördomar kan jag ha, medvetna eller omedvetna?
- Hur kan dessa fördomar påverka mina uppfattningar om kandidaterna?
- Finns det några stereotyper som jag behöver vara medveten om och aktivt motarbeta?
- Hur kan jag säkerställa att rekryteringsprocessen sker på ett rättvist och objektivet sätt?

Fokusera på kompetens först och hur du kan göra mer objektiva val.



Bakgrund

Det är naturligt att påverkas av kandidatens framtoning, utseende och er personliga kemi. Men din uppgift är att hitta rätt kompetens för jobbet, inte personen du vill tillbringa helgen med.

Varför det är viktigt:

Kompetens är komplext och bygger på formella kvalifikationer, personliga egenskaper och relevant erfarenhet.

Vad kan jag göra?

Fokusera på vilka kompetenser och kvalifikationer som är relevanta för jobbet, eller vilka som passar i teamet. Med andra ord, separera irrelevanta utseende- och personlighetsdrag från relevant kompetens.

Kom ihåg:

Fokusera på att se den samlade kompetensen och värdet av alla erfarenheter, även de som inte finns med i CV:t.

Tips

1. Genomför en grundlig analys av arbetsuppgifterna, ansvarsområden och nödvändiga färdigheter för att identifiera de viktigaste kompetenserna som krävs för rollen, med hänsyn till både nuvarande och framtida kompetensbehov.
2. Var tydlig och konkret när du skriver jobbeskrivningen.
3. Var konsekvent. Låt dessa kompetensprioriteringar genomsyra varje del av rekryteringsprocessen, från jobbannonsering till referenstagning.
4. Strukturera intervjun utifrån specifika kompetenser som krävs för rollen och be kandidaterna ge exempel på hur de har visat dessa kompetenser i tidigare roller eller situationer.

Princip 3

Öka urvalet av kandidater och nå ut till en bredare publik.



Bakgrund

Fokusera på att attrahera de bästa kandidaterna, inte bara de bästa kandidaterna från en begränsad pool. Chansen att hitta en kandidat med nya perspektiv och potential är större om du aktivt söker efter olika typer av profiler.

Varför det är viktigt:

Det finns mycket du kan göra för att attrahera olika kandidater, men de dyker inte bara upp.

Vad kan jag göra?

Gör aktiva val för att nå en bredare publik genom alla delar av processen. Fundera på hur du skriver platsannonser, var du annonserar tjänsten och hur du använder ditt eget och andras nätverk för att hitta andra typer av kandidater än de du brukar se. Tänk "utanför boxen" på var du hittar den typiska kandidaten för tjänsten. Ta initiativ för att väcka intresset hos dem som kanske inte tycker att de är relevanta för jobbet i första hand.

Tips

1. Skriv för mångfald, vissa företag har verktyg för att analysera och komma med tips på formuleringar. Om du inte har tillgång till något sådant verktyg är ChatGPT ett bra alternativ. Här är en prompt du kan använda: "Skriv om den här platsannonsen och ersätt icke inkluderande termer med mer inkluderande. Håll resten av texten likadan och med samma layout/struktur. Berätta vilka ord som ändrades och varför."
2. Om ditt företag har en mångfaldsförklaring bör du inkludera den i alla dina annonser. Skriv om hur viktigt det är med mångfald, inkludering och tillhörighet och försök komma med konkreta exempel.
3. Fundera på vilken bild du använder i annonsen, den har något att säga om vilka kandidater du attraherar. Använd autentiska bilder av olika människor som är eller ser verkliga ut. Undvik glansiga bilder eller stereotypa representationer av mångfald.
4. Om du har begränsad tid kan du ta hjälp av rekryteringsavdelningen eller externa resurser att aktivt söka efter kandidater, om du har möjlighet till det.
5. Kopiera och klistra inte bara in en tidigare jobbannons.
6. Ge dina anställda möjlighet att utnyttja sina nätverk, särskilt de med olika bakgrund, för att öka urvalet av kandidater.
7. Gör en utvärdering av dina distributionskanaler. Samma kanaler kanske inte är relevanta för alla positioner.
8. Försök att uppnå en blandning av aktiva och passiva sökande, och var medveten om att den ideala kandidaten kanske inte tror att hen passar bra för tjänsten i första hand.

Kom ihåg:

Transparens är nyckeln genom hela rekryteringsprocessen. Även om det kan minska risken för fördomar inledningsvis att dölja namn eller ålder i CV:n, skjuter det bara upp potentiella fördomar till ett senare skede. Prioritera att främja en inkluderande process och kultur från början, och försök hantera fördomar holistiskt snarare än att skjuta upp dem till senare.

Var flera
i rekryteringsprocessen,
två åsikter är starkare
än en.



Bakgrund

Om du gör jobbet ensam är det mer sannolikt att du väljer en kandidat som liknar dig själv. Att arbeta tillsammans ger också möjlighet att visa mer av sin mångfald, till exempel genom att ha både en man och en kvinna i intervjun.

Varför det är viktigt:

Genom att arbeta tillsammans under hela processen och stötta varandra i varje steg är det mindre sannolikt att ni missar kandidater under utvärderingen, och det är mer troligt att ni vågar ställa de frågor som ni är osäkra på.

Vad kan jag göra?

Uppmuntra till gemensam reflektion genom hela rekryteringsprocessen. Det bästa är att involvera olika personer i rekryteringsprocessen, såsom medarbetare från olika avdelningar, juniora och seniora medarbetare, personer av olika kön och med olika etnisk bakgrund och personer med olika yrkeserfarenhet, så att du kan få ett helhetsperspektiv och kan utmana fördomar på ett effektivt sätt. Det kan göra det lättare att se kandidaterna från olika vinklar. Dessutom är det en stor fördel att kandidaterna får uppleva mångfald i processen.

Tips

1. Ta reda på vilka kollegor som kan bidra i rekryteringsprocessen, och försök ta med olika perspektiv och erfarenheter. Är du en senior medarbetare, se till att ta med en mer junior kollega. Om du är man kan du ta med en kvinna. Om du är en teknisk person kanske du vill ta med någon från marknadsavdelningen.
2. Försök skapa utrymme för öppen dialog och konstruktiv feedback mellan intervjuerna, till exempel genom att ge individuell feedback innan ni diskuterar kandidaterna.
3. Var ärlig om du känner dig osäker, till exempel när du möter människor som representerar något okänt.
4. Efter intervjun kan ni ställa frågor till varandra som: "Har vi gjort en grundlig bedömning av kandidatens kvalifikationer och potential utifrån jobbrelaterade kriterier?", "Har vi tagit hänsyn till olika perspektiv och erfarenheter i utvärderingsprocessen?" och "Har vi gjort några antaganden eller bedömningar baserade på fördomar?".

Princip 5

**Klargör
förväntningarna
på jobbet**
och undvik vaga
termer och tvetydigt
språk.



Bakgrund

Alla relevanta kandidater vill förstå vad jobbet innebär, hur deras arbetsdagar kommer att se ut och vilka uppgifter som är viktiga i rollen.

Varför det är viktigt:

Alla läser inte mellan raderna. När en kandidat granskar arbetsbeskrivningen behöver de känna att det finns en reell möjlighet att få jobbet och att de har vad som krävs för att kunna utföra arbetsuppgifterna i fråga.

Vad kan jag göra?

Gör en grundlig analys av jobbet och beskriv tydligt vilka typer av uppgifter som är relevanta för rollen. Se till att prioritera de viktigaste uppgifterna. Om rollen är mycket flexibel behöver du förklara vad som menas med flexibilitet. Det handlar om att uttrycka konkreta förväntningar och lämna så lite som möjligt öppet för tolkning.

Tips

1. När du genomför en analys av arbetsuppgifterna för att fastställa ansvarsområden för den relevanta arbetsbeskrivningen ska du sträva efter att vara så specifik som möjligt när det gäller vilket mandat och huvudsakliga arbetsuppgifter som är kopplade till rollen.
2. Beskriv arbetsdagen så bra och tydligt som möjligt när du presenterar tjänsten för kandidaten.
3. Var specifik när det gäller till exempel resor, arbetstider, policys med mera.
4. Var tydlig med vad som förväntas av kandidaten i den aktuella rollen.
5. Om er organisation har policy/kultur kring språk, överväg om det kan vara en utmaning för kandidaten och var tydlig med vad som förväntas i rollen eller teamet.

Arbeta systematiskt och anpassa processen för kandidaten.



Bakgrund

Det är viktigt att arbeta strukturerat och följa en specifik process, särskilt under en intervju. Det innebär att ge alla kandidater samma valmöjligheter och se till att de känner sig tillräckligt trygga för att prata om sina drivkrafter och relevanta kompetenser.

En rekryteringsprocess kan aldrig bli helt rättvis på grund av att det finns individuella skillnader mellan kandidaterna. Det är däremot viktigt att kandidaterna uppfattar processen som rättvis och att de ges lika möjlighet att presentera sina kompetenser.

Varför det är viktigt:

Det är din uppgift att se till att olika kandidater har lika möjligheter genom att förhindra att fördomar och personliga preferenser påverkar processen.

Vad kan jag göra?

Använd en semistrukturerad intervjuguide där den ena delen består av personliga frågor och den andra delen av fasta kompetensbaserade frågor. Du kanske vill ställa frågor som: "Är det något vi glömt att fråga som du tycker att vi borde veta?".

Tips

1. Ge kandidaterna möjlighet att delta digitalt i den första intervjun.
2. Erbjud ett extra samtal till kandidater som behöver assistans, där du kan prata om särskilda behov eller anpassningar för intervjun (till exempel en tolk).
3. Använd en intervjumall om du har en.
4. Använd etablerade rekryteringssystem om det finns tillgängligt.
5. Undvik att ta in chefer eller högre chefer i slutet som inte har varit en del i processen.
6. Kom ihåg att processen inte är avslutad innan ett kontrakt har undertecknats. Det är därför viktigt att hålla löften och kommunicera effektivt.

Skapa en trygg miljö och gör intervjun till en positiv och minnesvärd upplevelse.



Bakgrund

En intervju är en konstruerad och onaturlig situation, men för kandidaten kan det vara det viktigaste mötet i karriären. Därför måste varje intervju ses som en viktig mötesplats där du kan göra stor skillnad genom att skapa en minnesvärd och bra upplevelse.

Varför det är viktigt:

Få kandidaterna att känna sig trygga och självsäkra under intervjun. Först då kan de visa sin fulla potential.

Vad kan jag göra?

Var öppen och nyfiken på vad som döljer sig bakom det första intrycket. På så sätt kommer kandidaten att känna sig trygg och sedd, vilket är nyckeln till att förstå sin kompetens. Försök alltid leta efter potentiell och dold mångfald och ställ relevanta frågor.

Det är aldrig fel att ställa en relevant fråga. Det kan ge insikt i dold och värdefull mångfald, till exempel vilka erfarenheter som format kandidaten till vilka de är.

Tips

1. Fokusera på att ha ett genuint nyfiket förhållningssätt till nya människor och vad som gör dem unika. Låt kandidaterna dela med sig av sina erfarenheter och perspektiv genom att fråga "hur" eller "varför" och kom ihåg följdfrågor som "berätta mer om...".
2. Var kreativ med hur du får kandidaten att känna sig mer bekväm och trygg i intervjusituationen. Du kan till exempel välja ett mer avkopplande rum med soffor istället för ett traditionellt kontor.
3. Var en aktiv lyssnare. Visa genuint intresse genom att lyssna uppmärksamt på kandidatens svar, behålla ögonkontakt, nicka och ge jakande svar som "jag förstår" eller "det är intressant".
4. För att hitta eventuell dold kompetens kan du fråga "Har du några erfarenheter, perspektiv eller aspekter som du tror kan vara värdefulla för det vi gör?".
5. Det kan vara en bra idé att sitta på samma sida av bordet som kandidaten. Detta kan skapa en mer avslappnad atmosfär och underlätta bättre kommunikation.
6. Små gester kan ha en stor betydelse. Försök att skapa ett varmt välkomnande genom att erbjuda något att dricka, som vatten eller te. Få kandidaten att känna sig som en uppskattad gäst från det ögonblick hen går in.

Tack till våra samarbetspartners

Stort tack till Skogstad&Co, och speciellt Elizabeth Matre-Aas, för exceptionellt ledarskap, omfattande bidrag och trevligt samarbete i processen att utveckla den här handboken. Deras expertis inom mångfaldsledarskap och kompetens har varit ovärderligt för projektet.

Vi vill också tacka alla som har delat sina ovärderliga insikter och expertis genom hela projektet:



- IMDI
- DOGA
- Senter for Seniorpolitikk
- Blindeforbundet
- Norges Handikapforbund
- Stiftelsen Signo
- Inclue
- Unicus
- Foreningen Fri
- Vidar Singh (Vi er Oss)
- Lisa Cooper (Catalyst)
- Anne Grethe Solberg, Senior forskare, Arbeidsforskningsinstitutt, OsloMet
- Alvalabs
- ADHD Norge (webbplats)

Forskningsartiklar:

- CORE Corporate Study: Barriers and opportunities for gender equality in the business sector
- Solberg, A. G. (2012). A gender perspective on innovative leadership. UiO
- Journal of International Migration and Integration
- Rullestolbrukere blir diskriminert i arbeidslivet, Velferdsforskningsinstituttet NOVA, OsloMet
- Med døren på gløtt. Jobbintervjuet som arena for kompetansevurdering i flerkulturelle samfunn (2011). Hege Høivik Bye, Gro Mjeldheim Sandel, Jøri Gyte Horverak, Valeria Markova, Eugen Guribye og David Lackland Sam.
- 12 ways to improve your diversity recruiting strategy (2023), Brendan McConell
- Recruiting for Diversity: Four Steps to Success (2021), Forbes. David Windley.
- Supported Employment and Social Inclusion- Experiences of Workers with Disabilities in wage subsidized employment in Sweden (2018). Johanna Gustafsson, Julia Peralta, Berth Danermark.
- 6 best practices for creating an inclusive and equitable interview process (2023). Harvard Business School. Becca Carnahan.
- 13 Ways to Improve your Diversity Recruitment Strategy (2023). Matthew Johns.
- Eight steps to inclusive recruitment and workplace diversity (2023). Teresa Norman.
- An inclusive workplace for people of all abilities, presentasjon av Rikke Bräuner, Novozymes.
- Hiring Discrimination Against Transgender People: Evidence from a Field Experiment, Labor Economics.
- Erlandsson, Anni (2022). Gender, Parenthood, Ethnicity and Discrimination in the Labor Market: Experimental Studies on Discrimination in Recruitment in Sweden.
- Forbes: <https://www.forbes.com/sites/forbestechcouncil/2021/08/13/neurodiversity-as-a-strengthening-point-for-your-team-and-our-society/?sh=69e8acf828f9>

Tack till IMDI för finansieringen av en stor del av detta projekt. Dessutom vill vi tacka DOGA för finansieringen av den inledande insamlingen av insikter och den sista utvecklingsdelen av det här projektet.

Vi vill rikta ett stort tack till de företag som generöst delade med sig av sina ovärderliga insikter och strategier för att hantera det här viktiga området, däribland Yara, Kongsberg Maritime AS, Ardoq, Ikea, Google, DNV GL, Orkla, Jotun och Telenor. Era bidrag har på ett djupgående sätt berikat vår förståelse och drivit på utvecklingen av den här handboken.



Tack för ditt intresse för att skapa en mer inkluderande rekryteringsprocess.

Låt oss fortsätta kämpa för mer mångfald i arbetslivet och rättvisa anställningar.

Koncept, layout och copy: [Brunch Oslo](#)
Foto och video: [All Images](#)

blocket jobb