

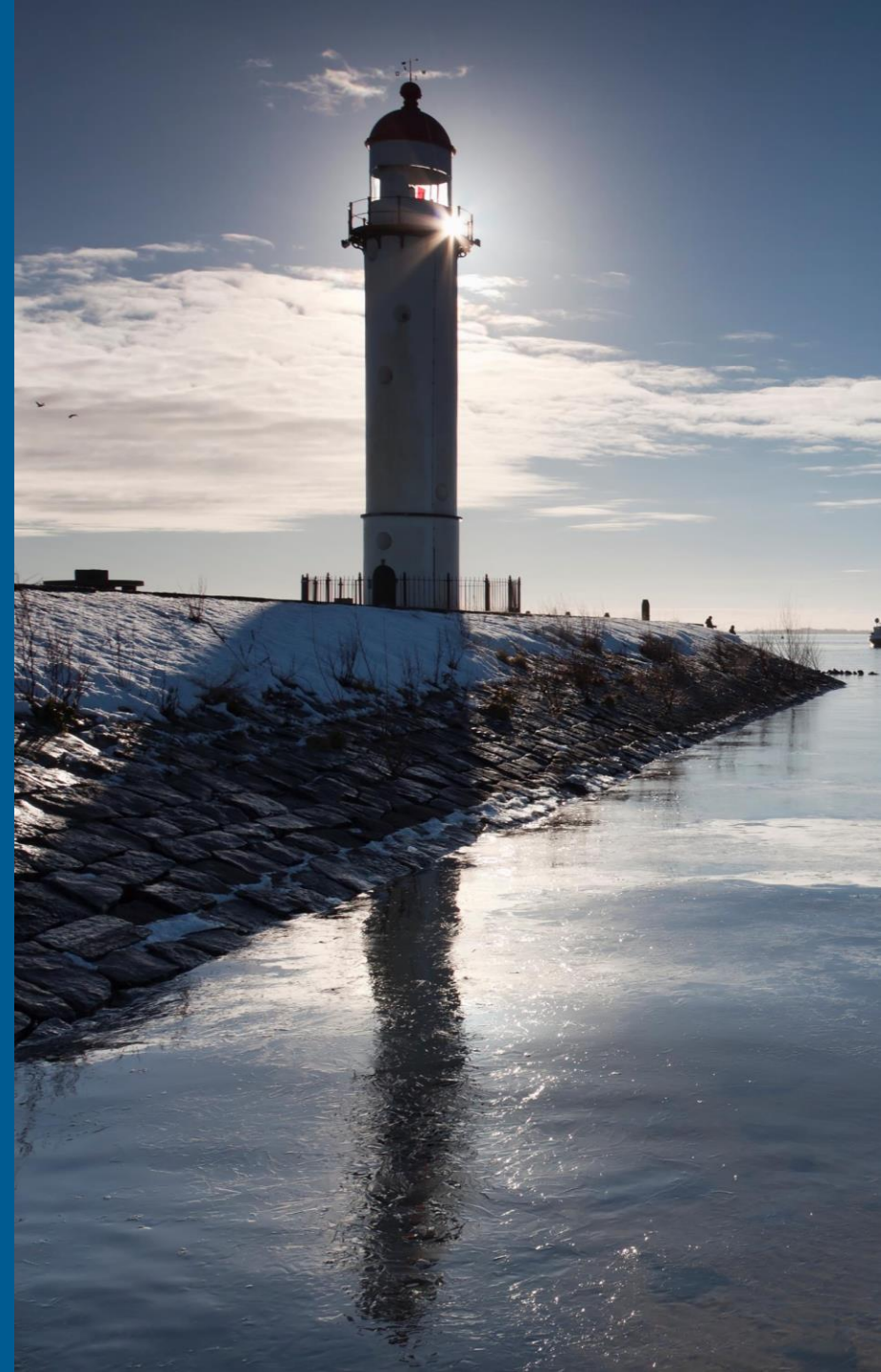
E-LÆRINGSKURS I MANGFOLDSREKRUTTERING

Seniorrådgiver Sanja K. Skaar
DFØ

Hvordan åpne for mangfold i rekrutteringsprosessen?

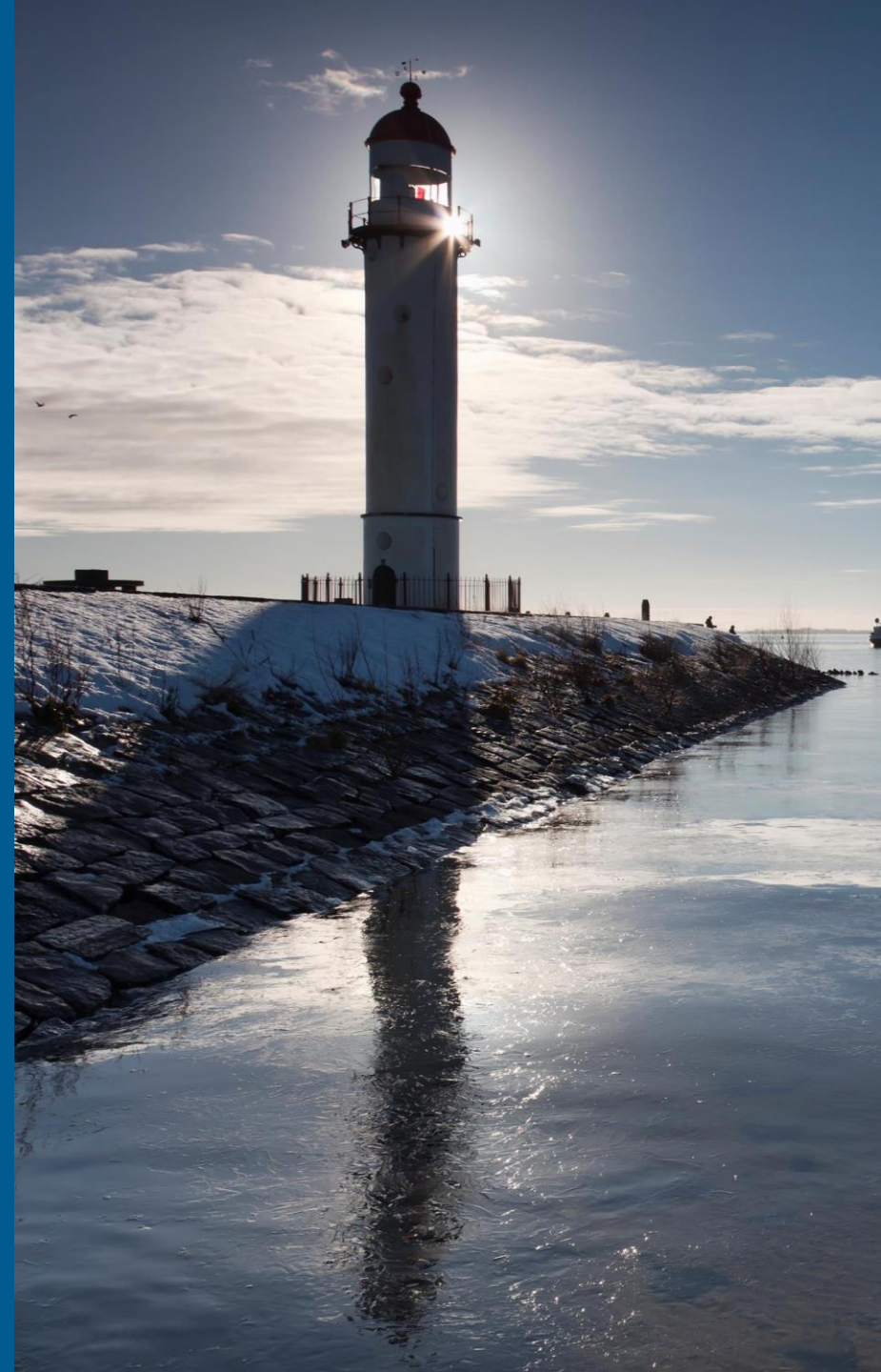
- jobb strukturert
- legg en plan for rekrutteringen og hold deg til planen

→ Tilfeldigheter, ubevisst diskriminering, stereotyper, magefølelse og faktorer utover kvalifikasjonskrav får ikke plass i rekrutteringsprosessen.



Hvor i rekrutteringsprosessen kan du åpne for mangfold?

- i arbeidet med jobbanalysen
- ved utarbeidelse av stillingsannonser
- i seleksjonsprosessen



Kurset inkl. tilleggsmateriell finner du på læringsplattformen.dfo.no

https://laeringsplattformen.dfo.no/kursoversikt/mangfoldsrekruttering

[Hjem](#) / [Kursoversikt](#) / Mangfoldsrekruttering

Mangfoldsrekruttering

Hvordan sikrer du at din rekrutteringsprosess er åpen for mangfold og hjelper deg til å se de relevante kvalifikasjonene hos kandidatene? Dette er et kort og praktisk e-læringskurs i mangfoldsrekruttering som gir ledere med personalansvar nye perspektiver, nyttig innsikt og verktøy for å rekruttere mangfoldig.

Ta kurset



Målgruppe
Ledere

Kategori
Ledelse

Varighet
40 minutter

Kursansvarlig
Kommunal- og
distriktsdepartementet

Brukerstøtte for e-læringskurs
e-kurs@dfo.no

Tilleggsmateriell

For å omsette det du har lært i kurset til praksis, kan du bruke tilleggsmateriellet som er utviklet til bruk i egne rekrutteringsprosesser:

Jobbanalyse mangfoldsrekruttering.docx DOCX 881.36 KB	↓
Refleksjonskort mangfoldsrekruttering.pdf PDF 1.37 MB	↓
Intervjuguide for førstegangsintervju.docx DOCX 1.01 MB	↓
Intervjuguide for andregangsintervju.docx DOCX 1.01 MB	↓

Opplæringsfilm: Unngå de fem typiske fallgruvene under intervju - rekrutter mer mangfoldig





Jobbanalyse

Veiledning

✔ Slik bruker du skjemaet

Dette skjemaet er lagt opp slik at du kan jobbe systematisk med jobbanalysen for stillingen, samtidig som du får tips og råd om hvordan du ivaretar mangfold underveis.

Les gjennom hele dokumentet før du begynner å fylle ut.

Du skriver i de rosa feltene og svarer ut kun de punktene som er aktuelle for stillingen. Underveis i prosessen må du kanskje jobbe frem og tilbake mellom de ulike feltene.

✔ Hvorfor jobbanalyse?

Jobbanalysen gir en fullstendig oversikt over hvilke oppgaver som ligger i stillingen og synliggjør hvilke kompetansekrav det er viktig å legge vekt på. Dette vil gjøre det enklere for deg å skrive en god stillingsannonse, og tilpasse intervjuguiden med spørsmål som får fram relevant informasjon. Jobbanalysen legger grunnlaget for hvordan du vurderer kandidatene gjennom hele rekrutteringsprosessen.

Stegene i jobbanalysen

1. Angi rammer for stillingen: formalia, formål og arbeidsoppgaver
2. Kartlegg og definer kompetansebehovene
3. Prioriter kompetansekravene og velg utvalgsmetoder

Når du jobber med stegene, må du være bevisst rundt kravene du setter til stillingen og ønsket kompetanse. På denne måten vil du åpne for mangfold i jobbanalysen.

👤 Forskning viser at...

Jo grundigere du gjør en jobbanalyse, jo større sannsynlighet er det for at du ansetter en person med rett kompetanse i stillingen.

👤 Unngå dette

Hvis du hopper over jobbanalysen og kun bruker stillingsannonse du brukte sist, er det fare for at du går glipp av kompetansen du egentlig trenger.

👤 Tips

For å sikre at du avdekker behovet for kompetansen som trengs i stillingen, er det lurt å involvere flere i jobbanalysen. For eksempel en som har hatt stillingen tidligere, kollegaer, HR, tillitsvalgte osv.

Kompetansekrav til stillingen

📌 Definer kompetansekrav ut i fra rammene og arbeidsoppgavene du har skissert

Utdanning og erfaring

I denne stillingen kreves det fagkunnskap om:

Det er et krav med utdanning innen fagfeltet/ene:

Det er et krav med kurs og/eller sertifiseringer innen:

Det er et krav med erfaring fra fagområdene:

Det kreves det gode ferdigheter til:

Metoder, verktøy eller programvare som kreves i stillingen:

Sektorer, oppgaver eller roller det er et krav å kjenne til eller ha erfaring fra er:

Egenskaper og personlig egnethet

De fem viktigste egenskapene som kreves for å løse oppgavene er:	Beskriv når, hvor og hvordan egenskapene brukes i oppgaveløsningen:
<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>



Intervjuguide til forberedelser og gjennomføring av førstegangsintervju

Planlegg førstegangsintervjuet

Sett en tidsramme for førstegangsintervjuet.



Innledning og presentasjon	min
Gjennomgang av må-krav til stillingen	min
Gjennomgang av bør-krav til stillingen	min
Andre spørsmål knyttet til formål og rammer	min
Avslutning og praktiske avklaringer	min

Dette får du i malen:

- hjelp til å planlegge intervjuet



Intervjuguide til forberedelser og gjennomføring av førstegangsintervju

Intervjumetoden

kan brukes til å kartlegge faglige kvalifikasjoner, ferdigheter og personlige egenskaper. Du skal finne ut om kandidaten passer for stillingen. Kandidaten skal finne ut om dette er en stilling og en virksomhet som vedkommende finner interessant å jobbe i.

Dette får du i malen:

- hjelp til å planlegge intervjuet
- rekrutteringsfaglige tips og råd



Intervjuguide til forberedelser og gjennomføring av førstegangsintervju

Husk

når du forbereder et intervju at du har sett over lokalene der intervjuet skal foregå og vurdert om de er tilgjengelige for alle, inkludert kandidater som eventuelt bruker hjelpemidler. Dette gjelder også digitale løsninger.

Dette får du i malen:

- hjelp til å planlegge intervjuet
- rekrutteringsfaglige tips og råd
- påminnelser underveis om mangfold og inkludering



Intervjuguide til forberedelser og gjennomføring av førstegangsintervju

Fyll inn må-kravene til stillingen fra jobbanalysen/utlysningsteksten	Fyll inn spørsmål til kompetansekravet
<i>Eksempel på krav til utdanning: Bachelorgrad i HR (human resource)</i>	<i>Eksempel på spørsmål:</i> <ul style="list-style-type: none">• <i>Kan du fortelle hvordan utdannelsen din kan benyttes i denne stillingen?</i>
<i>Eksempel på krav til erfaring: Erfaring med å jobbe i en stor og kompleks virksomhet.</i>	<i>Eksempel på spørsmål:</i> <ul style="list-style-type: none">• <i>Kan du fortelle om en situasjon hvor du navigerte i en kompleks virksomhet og fortelle hva du gjorde for å løse oppgaven på en god måte?</i>• <i>Hva vil du si kjennetegner en stor og kompleks virksomhet? Hvilke utfordringer ser du?</i>

Dette får du i malen:

- hjelp til å planlegge intervjuet
- rekrutteringsfaglige tips og råd
- påminnelser underveis om mangfold og inkludering
- eksempler til inspirasjon



Intervjuguide til forberedelser og gjennomføring av førstegangsintervju

Forberedelser før intervjuet		Gjennomføring	
Fyll inn må-kravene til stillingen fra jobbanalysen/utlysningsteksten	Fyll inn spørsmål til kompetansekravet	Dine notater under intervjuet	Kandidatens oppfyllelse av kravet. Skår (1-5):
<i>Eksempel på krav til utdanning: Bachelorgrad i HR (human resource)</i>	<i>Eksempel på spørsmål:</i> <ul style="list-style-type: none">• Kan du fortelle hvordan utdannelsen din kan benyttes i denne stillingen?		
<i>Eksempel på krav til erfaring: Erfaring med å jobbe i en stor og kompleks virksomhet.</i>	<i>Eksempel på spørsmål:</i> <ul style="list-style-type: none">• Kan du fortelle om en situasjon hvor du navigerte i en kompleks virksomhet og fortelle hva du gjorde for å løse oppgaven på en god måte?• Hva vil du si kjennetegner en stor og kompleks virksomhet? Hvilke utfordringer ser du?		
Krav 1:			
Krav 2:			
Krav 3:			
Krav 4:			
Krav 5:			
Oppsummering og totalsum:			

Dette får du i malen:

- hjelp til å planlegge intervjuet
- rekrutteringsfaglige tips og råd
- påminnelser underveis om mangfold og inkludering
- eksempler til inspirasjon
- skjema til praktisk bruk ved rekruttering (spørsmålsbatteri, notater, vurderingsskjema)

Opplæringsfilm – bevisstgjøring om fallgruver under intervju



<https://laeringsplattformen.dfo.no/kursoversikt/mangfoldsrekruttering>

