GOD REKRUTTERINGSPRAKSIS GIR MANGFOLD PÅ ARBEIDSPLASSEN

PRESENTASJON AV DFØS ULIKE VERKTØY

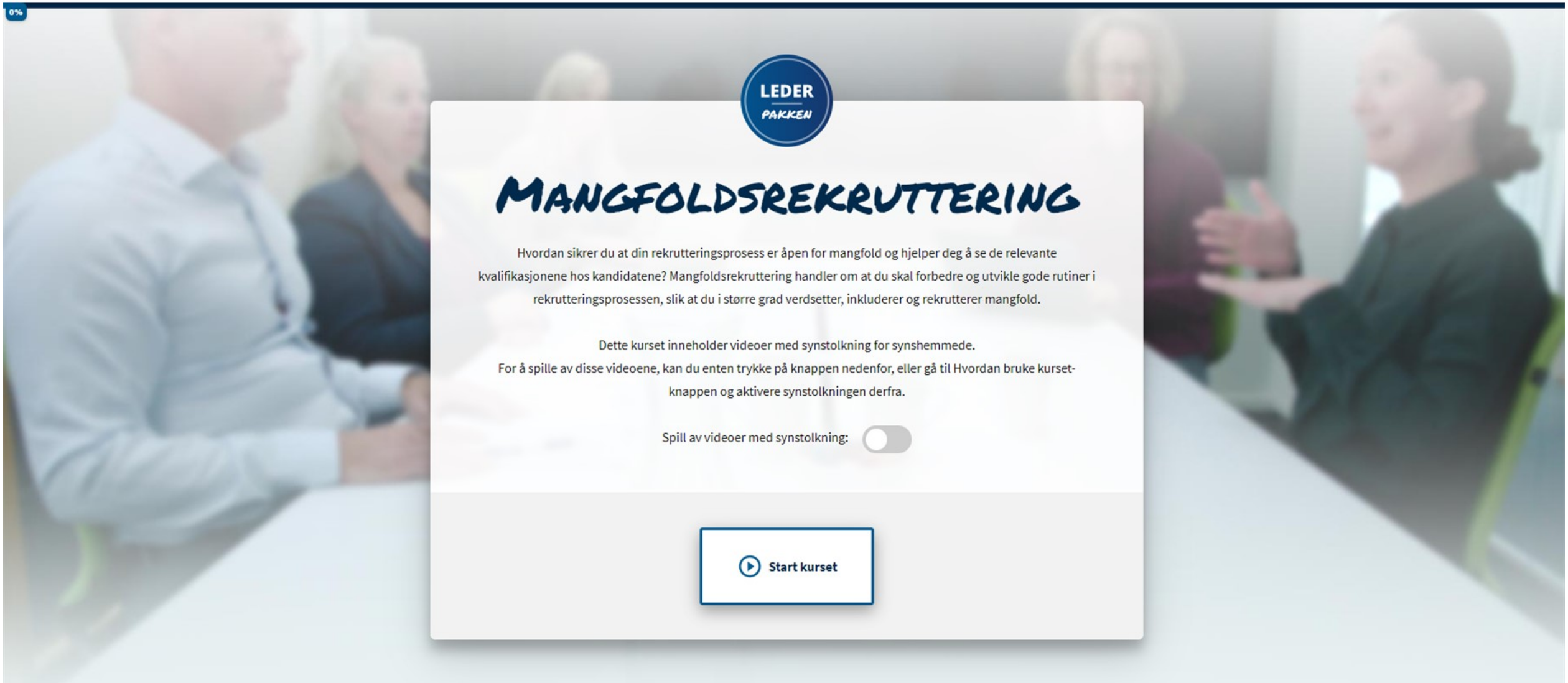
seniorrådgiver Ragnhild Aamodt Grønlie

19. mai 2022

Direktoratet
for forvaltning og
økonomistyring

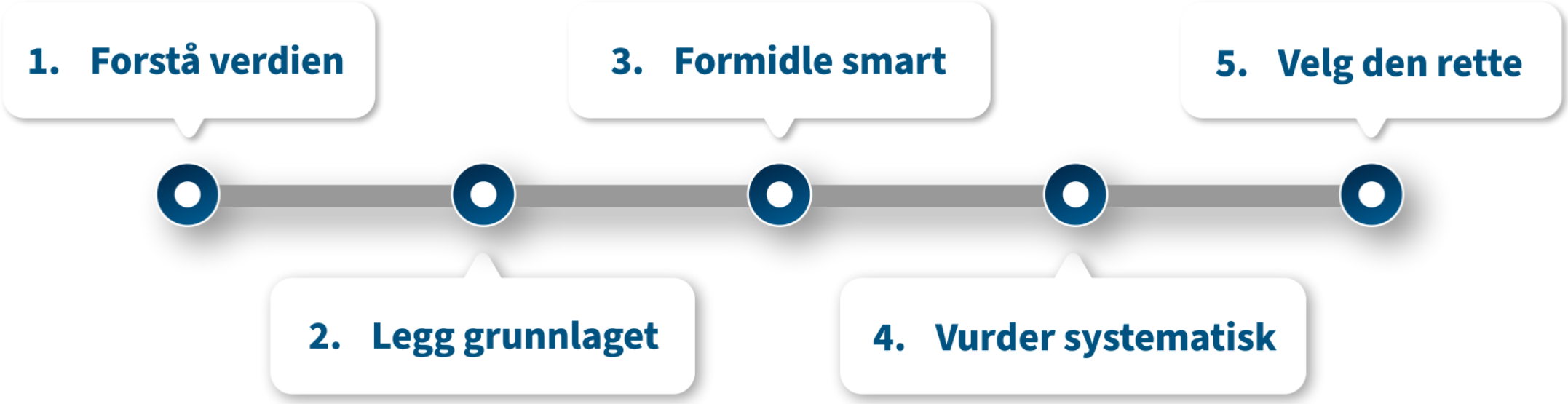
Opplæringsfilm – bevisstgjøring om fallgruver

dfø


0%
LEDER
PAKKEN
MANGFOLDSREKRUTTERING
Hvordan sikrer du at din rekrutteringsprosess er åpen for mangfold og hjelper deg å se de relevante kvalifikasjonene hos kandidatene? Mangfoldsrekruttering handler om at du skal forbedre og utvikle gode rutiner i rekrutteringsprosessen, slik at du i større grad verdsetter, inkluderer og rekrutterer mangfold.
Dette kurset inneholder videoer med synstolkning for synshemmede.
For å spille av disse videoene, kan du enten trykke på knappen nedenfor, eller gå til Hvordan bruke kurset-knappen og aktivere synstolkningen derfra.
Spill av videoer med synstolkning:
Start kurset

dfø

Kursets fem moduler



dfø

Programlederen i kurset om å forstå verdien av mangfold

dfø

Rekrutteringsprosessen

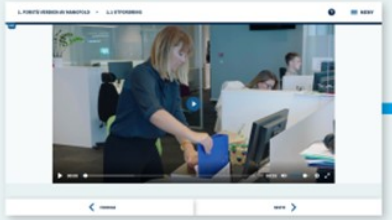
00:00 00:48

1. Forstå verdien

3. Formidle smart

5. Velg den rette

Utfordring



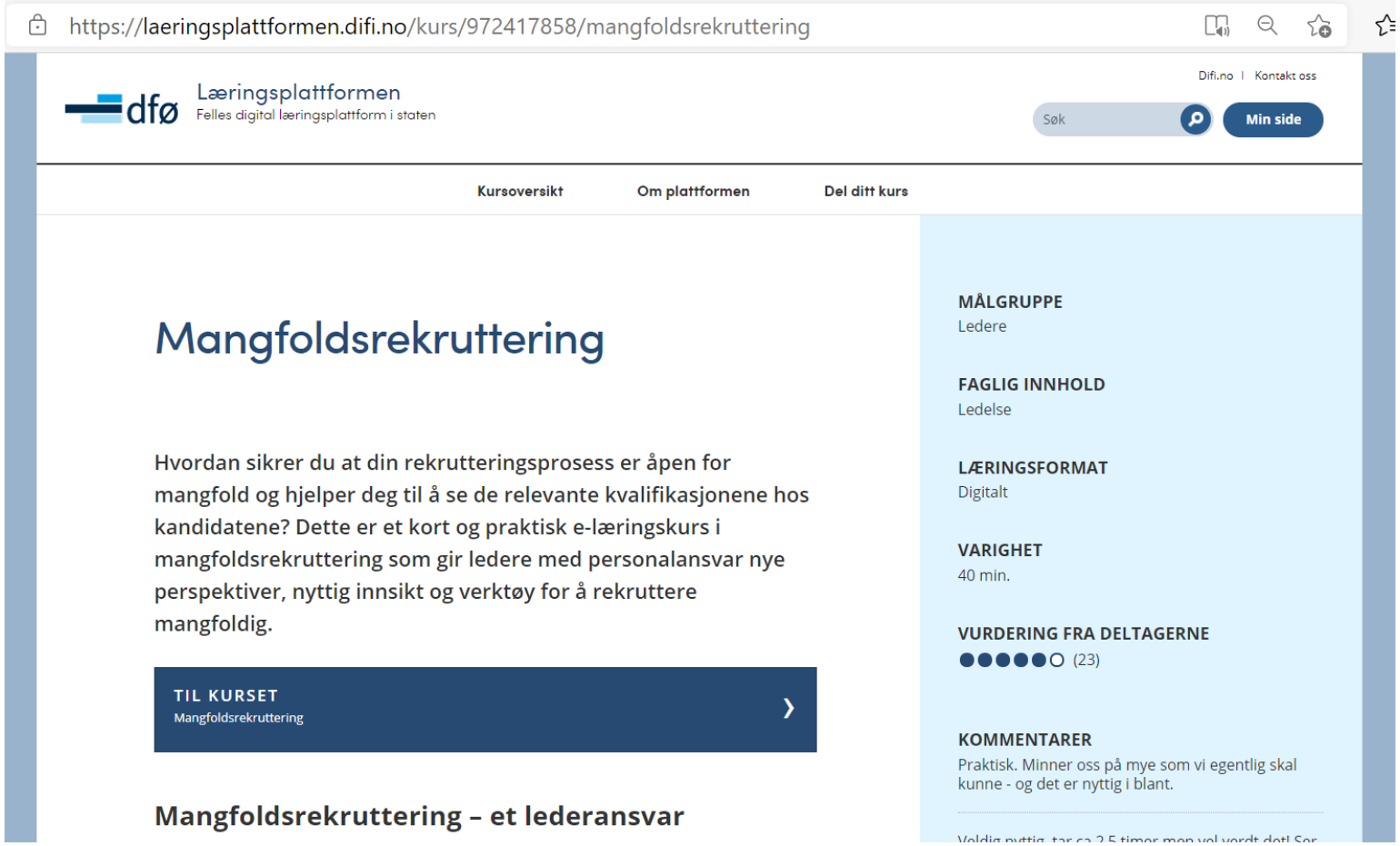
Utforsk

Tilbakemeldinger

Teori og praksis

Jobbstøtteverktøy

E-læringskurset finner du på læringsplattformen.difi.no



Tilleggsmateriell til e-læringskurset

- Hvor kan du åpne for mangfold?
  - i arbeidet med jobbanalysen
  - ved utarbeidelse av stillingsannonsen
  - i seleksjonsprosessen
  - i jobbintervjuene

Jobbanalyse

Veiledning

Slik bruker du skjemaet

Dette skjemaet er lagt opp slik at du kan jobbe systematisk med jobbanalysen for stillingen, samtidig
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 pro
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 hvil
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. Jobba
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 komp
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 stillingsannonsen du brukte sist, er det fare for at du går glipp av kompetansen du egentlig trenger.

Ti

For å s
behov
trengs
involve
For eks
stilling
tillitsva

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:

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

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.

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.

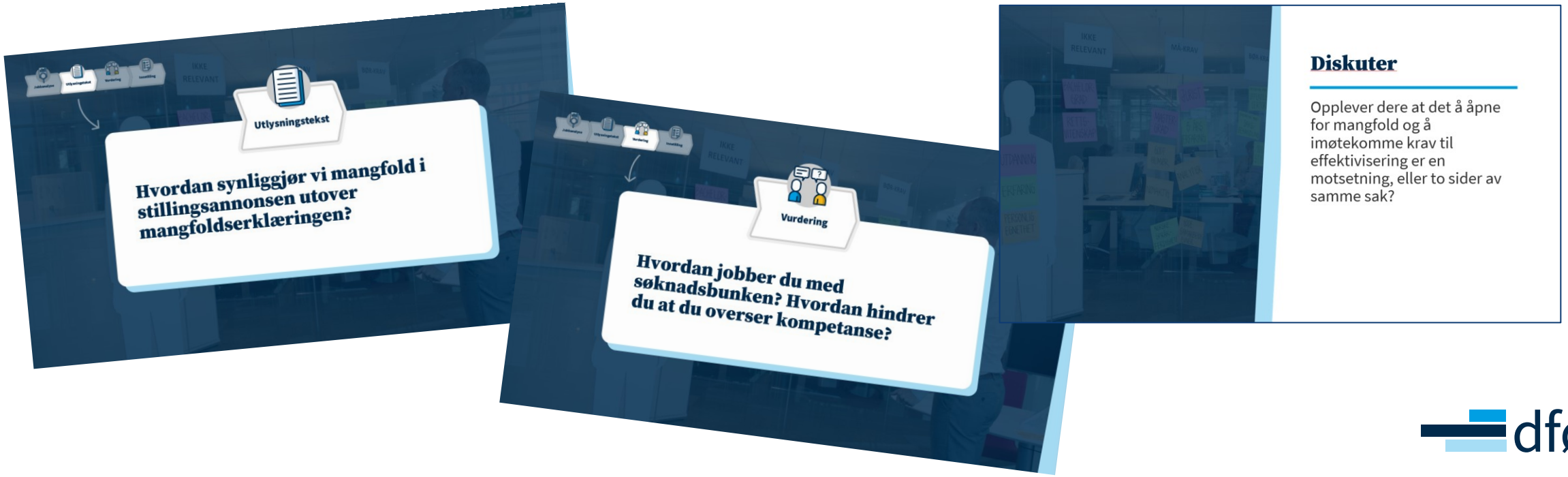
Øk treffsikkerhet

intervjumetoden ve

- strukturere intervjuet me
- stille intervjuspørsmål sc
kvalifikasjonene
- stille de samme spørsmå
- unngå å ta opp temaer sc
kompetanse å gjøre

Mer tilleggsmateriell

- Hvordan sette mangfold og inkludering på dagsorden?
  - Refleksjonskortene – et verktøy i e-læringskurset i mangfoldsrekruttering



Opplæringsfilm om rekruttering

Er du interessert i å høre mer om andre digitale kompetansetilbud for ledere og medarbeidere i staten? Kom på kompetanseslippet 9. juni

Direktoratet
for forvaltning og
økonomistyring

Takk for meg og lykke til med mangfoldsrekruttering.