

REKRUTTERING SOM INKLUDERER

Hvordan gjøre grundige jobbanalyser og skrive gode utlysningstekster

Klikk på linjen for å få opp spørsmålene

Moderator publiserer og svarer ut enkelte spørsmål

Du velger selv om du vil være anonym eller oppgi navn

Still spørsmål til oss her

The screenshot shows a user interface for a Q&A session. At the top right, there are icons for help, settings, and information. Below these is the title "Spørsmål og svar for direkte sendt arrangement" with a help icon and a close icon. Under the title, there are three tabs: "Populære" (highlighted with a red box and arrow), "Mine spørsmål", and "Nyeste". The main content area shows a list of questions and answers. The first question is from "Anonym (Du)" at 12:46 PM, asking "Hva er positiv særbehandling?". The answer is from "Moderator" at 12:47 PM, stating "Det får du lære om i dag.". The second question is from "Anonym" at 12:46 PM, asking "Hva er forskjellen på positiv særbehandling og kvotering?". At the bottom, there is a blue button labeled "Still et spørsmål".

DFØs oppdrag:

støtte statlige virksomheter i arbeidet med regjeringens inkluderingsdugnad og 5 prosent-målet i staten.

- **Fagsider på arbeidsgiverportalen**
- **Arrangementer**
- **Digitale læringsvirkemidler**
- **Traineeprogrammet i staten**



LOVER OG REGLER SOM GJELDER STATLIGE ANSETTELSESPROSESSER

Marianne Jørgensen
seniorrådgiver

Forvaltningsmessige prinsipper

- ❖ Åpenhet
- ❖ Likebehandling
- ❖ Saklighet

Kvalifikasjonsprinsippet

Statsansatteloven § 3

1. Den best kvalifiserte søkeren skal ansettes eller utnevnes i ledig stilling eller embete, med mindre det er gjort unntak i lov eller forskrift.
 2. Ved vurderingen av hvem som er best kvalifisert, skal det legges vekt på utdanning, erfaring og personlig egnethet, sammenholdt med kvalifikasjonskravene som er fastsatt i utlysningen
- En viktig del av kvalifikasjonsprinsippet er **utlysningsplikten**

Unntak

- ❖ Positiv særbehandling
- ❖ Administrative ansettelses
- ❖ Traineeordningen

Vil du vite mer?

- <https://arbeidsgiver.difi.no/>
- <https://arbeidsgiver.difi.no/strategisk-hr-og-ledelse/inkluderingsdugnaden>

INKLUDERENDE JOBBANALYSE – HVA, HVORFOR OG HVORDAN?

Gjennomgang av jobbanalysen som et verktøy for inkludering

menti.com

NÅR DU HØRER ORDET JOBBANALYSE – HVA TENKER DU PÅ DA?





Innstilling

Vurdering og seleksjon

UTLYSNINGSTEKST

JOBBANALYSE

Følgefeil

- Overser kompetanse
- Vanskelig å beskrive kompetansekravene i utlysningsteksten
- Rom for å bli farget av forhold som ikke har med kompetanse å gjøre
- Vanskeligere å vurdere...
- ...enda vanskeligere å skrive innstilling og begrunne valget





Innstilling

Vurdering og seleksjon

UTLYSNINGSTEKST

Stillingens formål
og
arbeidsoppgaver

1

Rammer og
stillingsnivå

2

Kompetansekrav

3

Vekting av
kravene

4

Seleksjons-
metoder

5

1 OPPGAVER OG 2 RAMMER



Stillingen vs. avdelingen/virksomheten



Justering av stillingsprosent?



Går du for bredt ut?
Førstekonsulent/rådgiver/seniorrådgiver



3

Kompetansekrav: UTDANNING



Utdanningsnivå eller fagområde?



Må eller bør?



3

Kompetansekrav: ERFARING



Begrepet erfaring?



Tallfesting av erfaring?



Nåværende og fremtidig erfaring?



3

Kompetansekrav: PERSONLIG EGNETHET



Opplisting av egenskaper?



Tilknytning til arbeidsoppgaver?



Prioritering?



menti.com

BRUKER DU VEKTING SOM METODE I JOBBANALYSEN?

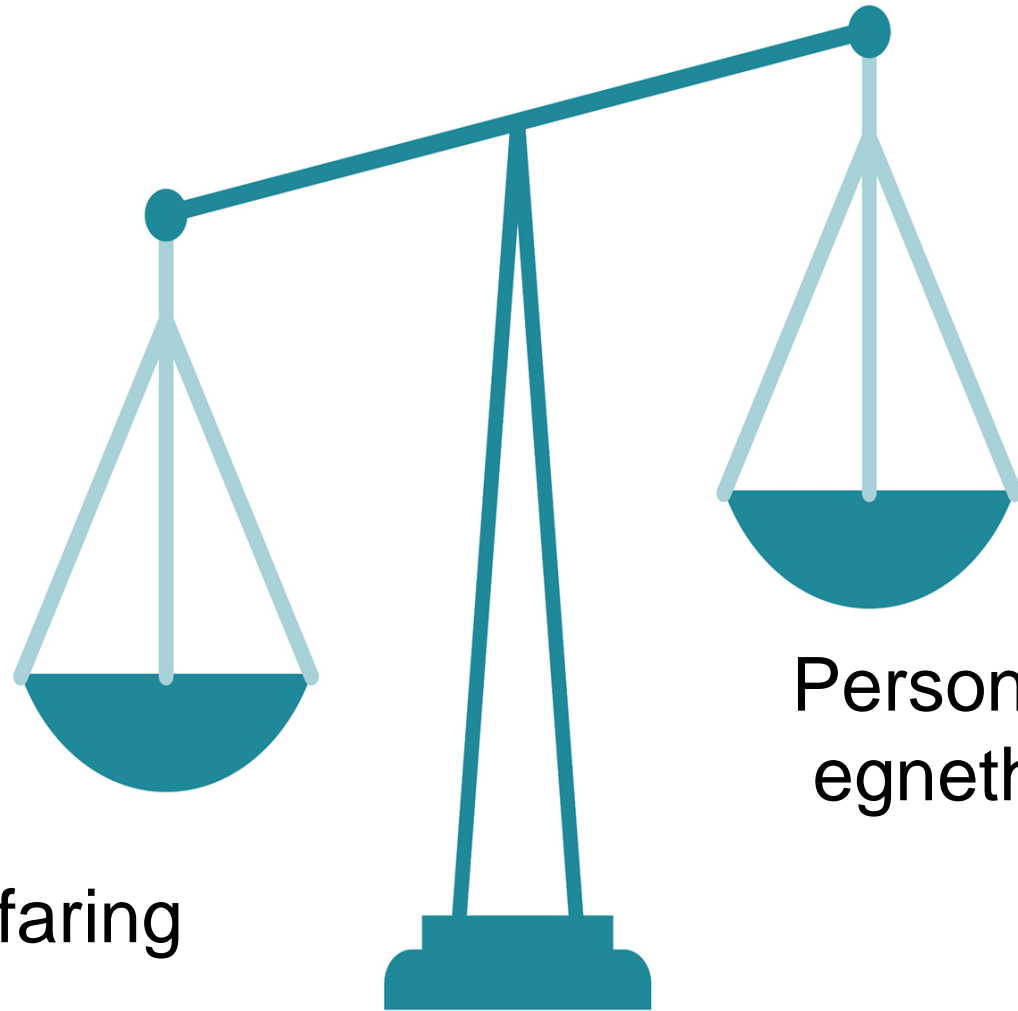


4

Vekting

Essensielt?
Ønskelig?
Mindre
relevant?

Erfaring
Utdanning



Personlig
egnethet

5

Måling

Krav?
Vekting?
Helhet!

Grad av involvering i rekrutteringsprosessen

Fallgruve?

Ideelt?

JOBBANALYSE



JOBBANALYSE



Grad av involvering



UTLYSNINGSTEKST



UTLYSNINGSTEKST



Innstilling

Vurdering og seleksjon

UTLYSNINGSTEKST

JOBBANALYSE

HVORDAN SKRIVE STILLINGSANNONSER SOM INKLUDERER?

Seniorrådgiver Sanja K. Skaar

Er du jurist med interesse for post og luftfart? Vi søker

Om arbeidsgiveren

Samferdselsdepartementet er regjeringens utøvende organ for politikkutforming, forvaltning, etatsstyring og eierstyring innenfor transportsektoren.

Samferdselsdepartementet skal bidra til effektive, tilgjengelige, sikre og miljøvennlige løsninger som dekker samfunnets behov for transport og fremmer regional utvikling.

[Bli kjent med Samferdselsdepartementet](#)

Om seksjonen og avdelingen

Seksjon for regulatoriske og internasjonale saker ivaretar Samferdselsdepartementets sektoransvar for luftfart og post, og har et overordnet ansvar for lov- og forskriftsarbeid innenfor luftfarts- og postområdene. Seksjonen er en av to seksjoner i Avdeling for luftfart, post og kjøp. Avdelingen har også ansvar for koordinering av departementets EØS-arbeid og annet internasjonalt arbeid.

Er du en senior dataanalytiker som vil jobbe med komplekse problemstillinger uten fasit?

Vil du helst jobbe med komplekse problemstillinger som ikke har noe fasitsvar? Vi søker en senior dataanalytiker til FINN Innsikt og Analyse! FINN.no skal hjelpe mennesker å gjøre smarte ting for seg selv og samfunnet - på verdens beste markeds plass. For å klare det trenger vi nysgjerrige og dyktige folk.

FINN Innsikt og Analyse består av 16 analytikere fra flere ulike fagfelt. Vi er kjent for et utrolig godt arbeidsmiljø og feirer ALLE bursdager i avdelingen (sjekk @kakepaajobb for dokumentasjon). Noen henger til og med sammen etter arbeidstid, så godt liker vi hverandre. De fleste kan holde engasjerte innlegg om noe du aldri har hørt om før. Vi tror at de beste løsningene kommer i samarbeid med andre og at frihet og ansvarsfølelse er mer effektivt enn detaljstyring.



HVORFOR ER UTLYSNINGSTEKSTEN VIKTIG?

- Du skal tiltrekke flest mulig kandidater med den **riktige kompetansen**.
- Utlysningsteksten er bindende for hvordan du senere skal **vurdere søkerne**.

Stillingsutlysninger i staten

– de viktigste funnene fra brukertester med søkere som har nedsatt funksjonsevne

1. Informantene er i villrede om de skal informere om funksjonsnedsettelsen.

- Flere gjør det likevel fordi det er ubehagelig å ikke gjøre det.

2. Informantene vet lite om det, men antar at det er negativt å krysse av.

- De forventer å bli diskriminert.
- De kjenner ikke til rettighetene sine knyttet til å informere.

3. Kvalifikasjonskrav, arbeidsoppgaver og arbeidsplass er viktigst for informantene.

- Informasjon om stillingen og virksomheten prioriteres høyest – er det relevant og interessant?
- Spørsmål i introen om stillingen og arbeidsplassen engasjerer

Utlysningstekstene må være troverdige og realistiske

Informantene ønsker seg

- realistiske krav og god balanse mellom jobb og fritid
- konkret stillingsinformasjon i tittelen
- konkret informasjon om oppgaver
- kvalifikasjonskrav og personlige egenskaper som oppleves logiske for stillingen
- uttrykt bevissthet om virksomhetens rolle og oppdrag

Fleksibilitet og åpenhet er spesielt motiverende

- å skille mellom må- og bør-krav gir mer rom
- flere ønsker at arbeidsgivere begrunner hvordan mangfold kan gi verdi i virksomheten
- fleksibilitet i arbeidstid og stillingsprosent er en viktig form for tilrettelegging

Hvordan jobbe med inkluderende stillingsannonser?

1

**ANALYSER
DAGENS STILLINGS-
ANNONSER**

2

**BRUK STILLINGS-
ANNONSENE SOM
VERKTØY FOR
INKLUDERING**

3

**BRUK DE KONKRETE
SKRIVETIPSENE**





Hvordan analysere dagens stillingsannonser?

Reflekter over disse spørsmålene:

1. Hvordan er tonen?
2. Fremstår virksomheten som seriøs når det gjelder inkludering og mangfold?
3. Hvordan inkluderer dere? Er tilrettelegging omtalt?
4. Hvordan omtaler du personvern ved avkrysning i jobbportalen?

2



Innstilling

Vurdering og seleksjon

Profiler din virksomhet

Sett ord på mangfold

Utvid søkermassen

a

b

c

JOBBANALYSE

2a

Profiler virksomheten

Hva er de faglige utfordringene i enheten/virksomheten?

Hvordan er arbeidsmiljøet?

Hvordan er mulighetene for utvikling, nyskapning?

Hva er «det store hvorfor»?

Hva er man med på å skape/skal bidra til?



2b

Sett ord på mangfold

Hvordan blir mangfold knyttet opp til det virksomheten skal levere på?

Hvordan omtales inkluderingsdugnaden og tilrettelegging?

Hvor blir mangfoldsformuleringene og oppfordringen plassert?



2c Utvid søkermassen

Hva slags språk og begreper brukes i utlysningsteksten?

Kan noen ord oppfattes ekskluderende?

Hvordan definerer dere floskler til en kontekst eller arbeidsoppgave?

Hvordan forklarer dere krav til positiv særbehandling?



3

Fem tips om hvordan skrive en stillingsannonse som inkluderer

1. Skriv det viktigste først
2. Snakk direkte til drømmekandidaten
3. Snakk implisitt om inkludering
4. Skreddersy mangfoldserklæringen
5. Spesifiser oppgaver og egenskaper



Film #2 Hold hodet kaldt



Spørsmål og svar



Takk for i dag!