

# Implementering av e-læringskurs om mangfoldsrekruttering

Karoline Holme og Kariline Gustad-Sanner

3. juni 2021



# Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon leverer helhetlige og integrerte tjenester

## Vakt- og resepsjonstjenester

Vakt-, sikring og informasjons-sikkerhet.

## HR-tjenester

Rekruttering, kompetanse, Bedriftshelsetjenesten (BHT) og statistikk.



## Digitale tjenester

Utvikling, drift og forvaltning av IKT-tjenester, informasjonsforvaltnings- og formidlingstjenester. Rådgivning, opplæring og brukerstøtte.

## Fasilitetstjenester

Anskaffelser, renhold, bibliotek, trykkeri, post- og logistikk, kantine, regjeringsdokumenter og NOU.



DSS

Sammen for fellesskapet

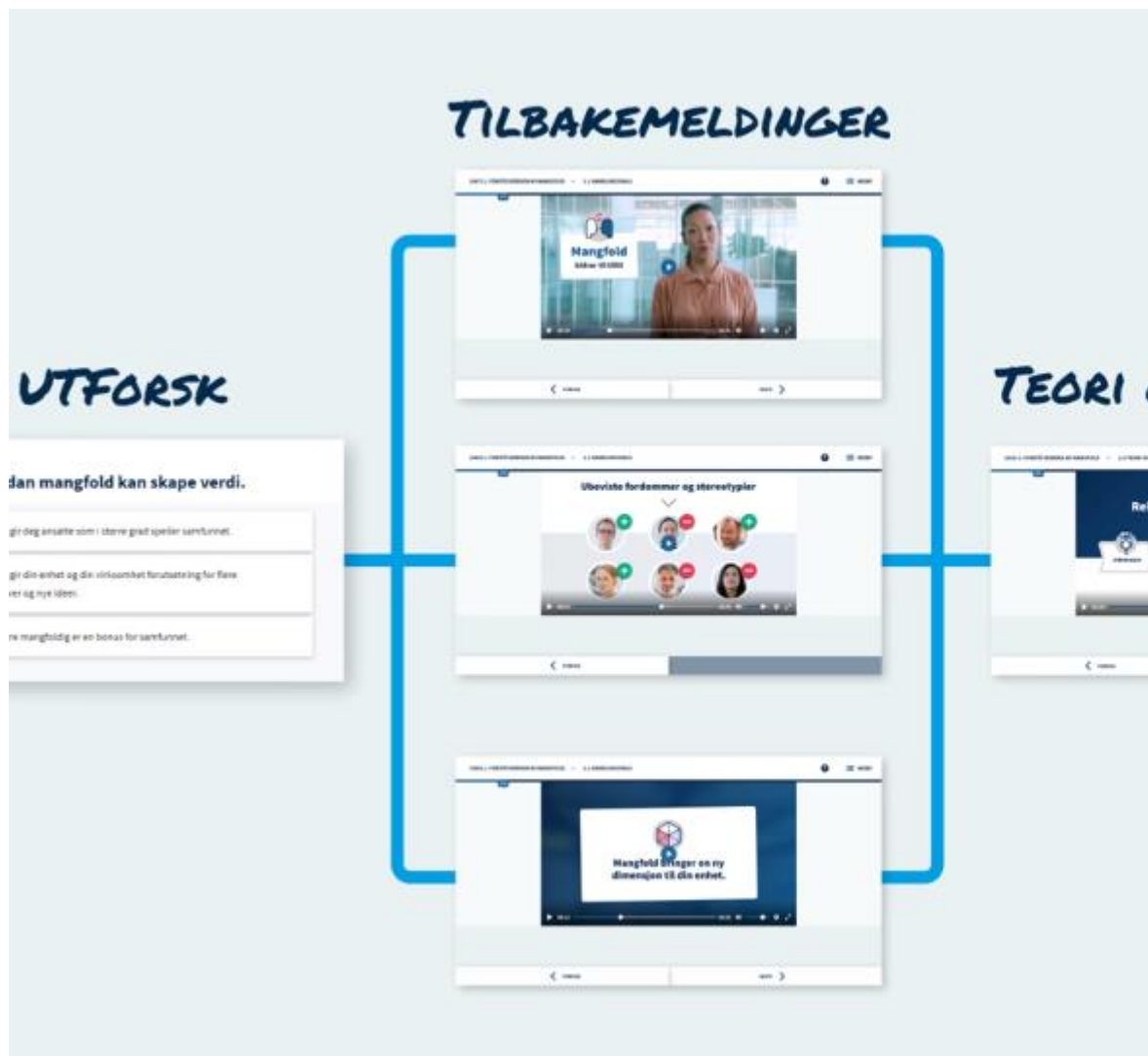
# Implementering av e-læringskurs i mangfoldsrekruttering

- **Sikre forankring**
- Kjenn behovet i virksomheten
- Definerer mål
- Lag en plan



# Bli kjent med kurset!

# MENY



✓ 1. FORSTÅ VERDIEN AV MANGFOLD 7 min ▼

✓ 2. LEGG GRUNNLAGET 9 min ▼

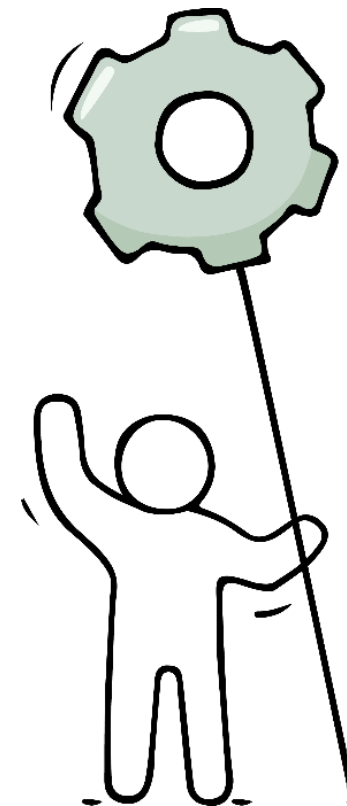
✓ 3. FORMIDLE SMART 8 min ▼

✓ 4. VURDER SYSTEMATISK 9 min ▼

5. VELG DEN RETTE 9 min ▼

# Forbedre rekrutteringsprosessen?

- Rekrutteringsteamet hadde fire fagsamlinger
  - Alle fylte ut spørsmålene i jobbstøtteverktøyet først
- Vi reflekterte rundt læring i kurset
  - Læringspunkter?
  - Forbedringspotensial?
    - Prosess eller system?
    - Rollen som rekrutteringsrådgiver?
    - Spille leder god?
  - Hvilke endringer vil vi prioritere og hvordan går vi frem?



## 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 trefelt intervju

- strukturere
- stille intervju
- kvalifikasjon
- stille de sam
- unngå å ta o



# Jobbanalyse

## Stegene i jobbanalysen

1. Angi rammer for stillingen: formalia, formål og arbeidsoppgaver
2. Kartlegg og definer kompetansekrav
3. Prioriter kompetansekravene og tenk gjennom hvordan de skal vurderes

## Stillingens arbeidsoppgaver og ansvar

### 📌 Beskriv de viktigste og mest omfattende oppgavene for stillingen

Stillingen skal dekke fagområdet:

Hovedarbeidsoppgavene som må utføres for å skape resultater er:

Helt konkret skal den ansatte gjøre:

Andre faste eller periodiske arbeidsoppgaver er:

Metoder, verktøy og fremgangsmåter som er viktig for utførelsen er:

### 👤 Supermennesker eksisterer ikke

Vær realistisk når du definerer arbeidsoppgavene og unngå å legge for mange arbeidsoppgaver til stillingen.

### 👤 Bind deg til masten

Arbeidsoppgavene legger føringer for hvilke kompetansekrav du setter senere i jobbanalysen. Vær tro mot de oppgavene du definerer, og ikke endre dem avhengig av kandidatene.

### 👤 Gjør deg forstått

En god oppgavebeskrivelse vil kunne brukes i en stillingsannonse. Søkerne ønsker å forstå hva arbeidsoppgavene går ut på. Vær så konkret som mulig når du beskriver oppgavene og unngå virksomhetsinternt språk.

# Implementering av e-læringskurs i mangfoldsrekruttering

- Sikre forankring
- **Kjenn behovet i virksomheten**
- Definerer mål
- Lag en plan





# Lederne våre ønsket kunnskap om



# Mulige tilnærminger til mangfold





Mangfold er **summen av ulike personligheter** med forskjellige bakgrunner, erfaringer, kulturer, språk, perspektiver og evner.

Mangfold handler ikke om en bestemt forskjell, men om **menneskelig variasjon** og **større bredde av kompetanse**.

# Implementering av e-læringskurs i mangfoldsrekruttering

- Sikre forankring
- Kjenn behovet i virksomheten
- **Definer mål**
- Lag en plan



# Inkludering og mangfold gjennom medarbeider-reisen

Rekruttering

Ledelse og HR

Kultur



# Implementering av e-læringskurs i mangfoldsrekruttering

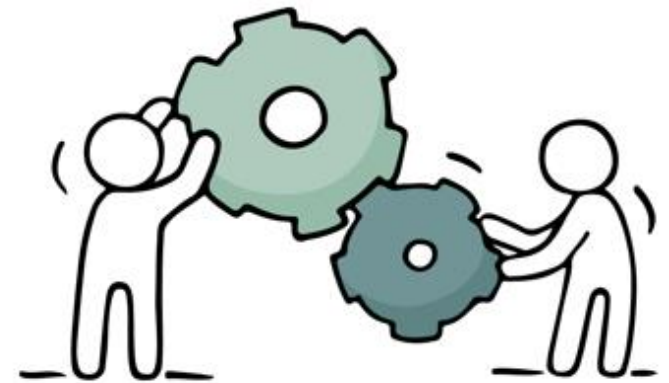
- Kjenn behovet i virksomheten
- Sikre forankring
- Definerer mål
- **Lag en plan**



# Kompetanseutvikling

## Blandet læringsløp for lederne

- Første fase: Lansere, involvere og etablere felles forståelse
  - Lederlunsj
    - Informasjon om langsiktig fokus på inkludering og mangfold i DSS
    - Involvert i kartlegging av ønskede gevinster og bistand
  - HR frokost
    - Inkluderingsdugnaden
  - **E-læringskurs om Mangfoldsrekruttering**
  - Informasjon på allmøte
  - Besvare nullpunktsundersøkelse
- Andre fase: Kartlegge barrierer og fokusere på arbeidsmiljø
- Tredje fase: Utforske løsninger og definere effektfulle tiltak
- Fjerde fase: Langsiktige kompetansetiltak basert på ny innsikt





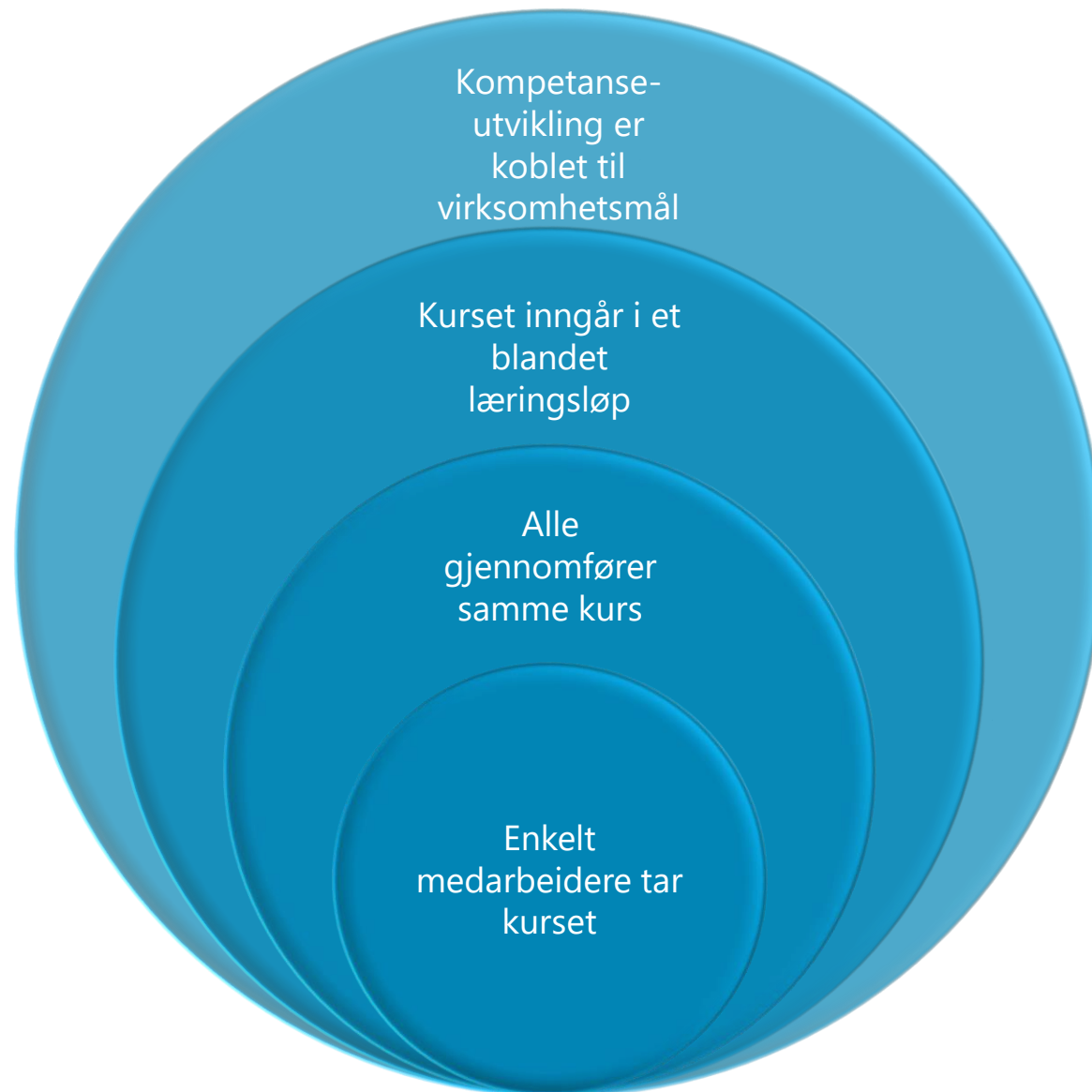
## **Mangfoldsrekruttering**

Hvilke barrierer er det for mangfold i virksomheten/ enheten?

Hva kan vi gjøre for å legge til rette for bedre mangfold?



# Kurset kan skape effekt på flere måter



## **Økt måloppnåelse**

Kultur og struktur som støtter strategien

## **Felles praksis**

gjennom erfaringsdeling og refleksjoner rundt tankesett og adferd

## **Felles forståelse**

for begreper og god praksis

## **Kunnskap**

om fallgruver og god praksis

# Implementering av e-læringskurs i mangfoldsrekruttering

- Sikre forankring
- Kjenn behovet i virksomheten
- Definer mål
  - Forbedre rekrutteringsprosessen?
  - Bevisstgjøre og øke kunnskap?
  - Forbedre praksis?
- Lag en plan
  - Definere målgruppe og tidsplan
  - Gjennomføre felles aktiviteter?
    - Reflektere rundt praksis og forbedringsmuligheter?
    - Bruke tilleggsmateriale?
    - Koble til andre aktiviteter?



DSS





DSS

Sammen for fellesskapet