

Tekniksprångets rekryteringsprocess

Ni väljer själva hur ni vill genomföra rekryteringen till Tekniksprånget – till exempel via telefon, online eller fysiska intervjuer i grupp eller individuellt. Det finns kanske redan en given rekryteringsprocess hos din arbetsgivare att arbeta utifrån? Eller så är det upp till dig att skapa en process?

Vi hoppas denna guide kan vara ett stöd till dig som rekryterar och kanske ge nya idéer till hur era rekryteringsprocesser kan göras mer effektiva, kompetensbaserade och fördomsfria. Ni kan även inspireras av ett exempel på ett arbetsprov samt har möjlighet att ta del av vår intervjuguide i ett separat dokument för enklare utskrift.

Denna guide är inspirerad och bitvis baserad på boken "Rekryteringsboken för chefer", författare AnnChristine Stafwerfeldt och Josefin Malmer. Vi rekommenderar den varmt om du vill ha fördjupad kunskap om kompetensbaserad rekrytering.

Innehållsförteckning

GDPR	sida 2
Användarkonto	sida 2
Viktiga datum	sida 2
Praktisk information	sida 2
Kompetensbaserad rekrytering	sida 3
Bredda bilden av ingenjörer	sida 3
Rekryteringsfällor	sida 4
Rekryteringen påverkar ert varumärke	sida 5
Positiva kandidatupplevelser	sida 5
Sex tips inför intervjun	sida 6
Kompetensbaserade frågor	sida 6
Exempel på arbetsprov	sida 7

GDPR

Tänk på att hantera alla uppgifter enligt GDPR. Deltagande arbetsgivare (personuppgiftsansvarig) som får del av personuppgifter via Tekniksprånget ansvarar för att personuppgifterna behandlas i enlighet med GDPR. Läs gärna mer här teknikspranget.se/integritetspolicy/

Användarkonto

Du behöver ett personligt användarkonto till Tekniksprångets portal, vilket du får av din kontaktperson på Tekniksprånget. Alla frågor som rör ditt konto, skapa fler konton eller nya lösenord hjälper vi dig gärna med. Hör av dig till din kontaktperson eller teknikspranget@iva.se.

Viktiga datum

Rekryteringen till Tekniksprånget sker två gånger per år. Kandidaterna kan söka praktik till hösten under perioden 16 april–6 maj och praktik till våren under perioden 16 oktober–6 november. Efter att ansökningsperioden är slut börjar rekryteringsperioden. Då sker urval, intervjuer och beslut om val av praktikanter. Processen kan med fördel påbörjas redan under ansökningsperioden då ansökningar kommer in löpande. Många som söker till Tekniksprånget har även sökt olika utbildningar och kurser till högskola och universitet. Det kan innebära att sökande ändrar sig om de får plats på en eftertraktad utbildning, ha därför minst en kandidat som reserv.

Praktik till hösten



Praktisk information

Praktikperioden är fyra månader och från och med 1 april höjs lönen enligt fackliga avtal. Se aktuell lön på vår hemsida. Sociala avgifter tillkommer då praktikanterna är visstidsanställda. Försäkringar hanterar ni på samma sätt som för övriga anställda, förslagsvis på liknande vis som för feriearbetare. Semesterersättning kan ni välja själva hur ni vill hantera i form av pengar eller ledighet.

Om du innan processen börjar vill ha mer praktisk information eller veta mer om till exempel handledarskap, läs gärna mer på vår hemsida www.teknikspranget.se. Här kan du också hitta senaste informationen kring lön för praktikanterna.

Hitta rätt praktikant med kompetensbaserad rekrytering

Rekrytering är viktigt, strategiskt och en prioriterad fråga för alla verksamheter i dag. Det råder kompetensbrist inom många branscher. Samtidigt hanteras rekrytering av oss människor som är subjektiva och irrationella. Vi fattar de allra flesta beslut intuitivt. Inom rekrytering kallas det ofta för magkänsla. Den kan vara bra men också förrädisk. Människans oförmåga till rationellt fatta beslut och brist på insikt är en stor utmaning i rekryteringssammanhang.

Kompetens är ett begrepp som rymmer många delar och används på olika sätt i våra verksamheter; till exempel kompetensutveckling, kompetensbrist och kompetensinvesteringar. Sedan några år tillbaka pratar även många om kompetensbaserad rekrytering och att det är så vi önskar att det ska rekryteras inom Tekniksprånget.

Kompetensbaserad rekrytering handlar om att ha en röd tråd genom hela rekryteringsprocessen. Att först förstå vad det är som gör en individ kompetent för en viss roll/praktikplats – om det är vissa delar av erfarenhet eller kanske främst personlighet, både och eller något annat – och sedan undersöka dessa saker på ett strukturerat sätt genom hela rekryteringen. Strukturen hjälper oss att ifrågasätta de enkla och intuitiva svaren. Det öppnar upp för mångfald och vi hittar kompetens där vi annars inte hade letat - det ökar chanserna för att hitta rätt praktikant!

Kompetensbaserat i praktiken

1. Att ha tydligt för er vilken kompetens ni söker innan intervjuerna börjar. Fundera på vilken kompetens som är viktig utifrån de arbetsuppgifter som ska utföras? Kompetens består av flera delar: erfarenhet, kunskaper, personlighet och begåvning. De som söker till Tekniksprånget är juniora och har inte någon större arbetslivserfarenhet men de har kunskap och erfarenhet från skolvärlden, kanske extrajobb och sommarjobb eller föreningsliv. De har olika personligheter, begåvning och intressen. Kom ihåg att intressen behöver inte avspeglas i vare sig extrajobb eller föreningsliv, det kan vara något de är jätteintresserad av som de missat i sin ansökan, till exempel att läsa böcker eller snickra. Saker som kanske säger mer om vad de är bra på eller besitter för egenskaper än att de har suttit i kassan i en butik.
2. Se till att er process har genomtänkta steg och är strukturerad. Den ska vara likadan för alla kandidater. Till exempel utför alla intervjuer på samma sätt, alla online eller alla fysiska träffar. Om ni använder er av ett arbetsprov, låt alla få samma upplägg innan och efter provet, exempelvis en kort telefonintervju innan provet och en fysisk intervju efter provet.
3. Använd en bra intervjumall med relevanta frågor om den kompetens ni söker. Det ska även ställas samma frågor till alla kandidater. Tekniksprånget har en intervjumall i separat fil för enklare utskrift. Där ges exempel på struktur och kompetensbaserade frågor.

Bredda bilden av ingenjörer

Tekniksprånget ska vara inkluderande och bidra till att öka mångfalden bland ingenjörsstudenter och på längre sikt även arbetsmarknaden. Vi har lyckats med de unga kvinnorna då de representerar 50 % av våra praktikanter. Det kan jämföras med det nationella genomsnittet 29 % på ingenjörsutbildningarna år 2025.

Tack vare er arbetsgivare har vi tillsammans nått målet med 50% och inspirerat massor av unga kvinnor till ingenjörsyrket. Vi vill bredda bilden av en ingenjör ännu mer och vill särskilt lyfta fram följande målgrupper:

- Unga kvinnor
- Unga med utländsk bakgrund
- Unga från studieovana hem

Som nationellt projekt är det viktigt för Tekniksprånget att spegla Sverige och dess mångfald. Tekniksprånget ser till att målgrupperna finns representerade bland sökande. Vi är övertygade om att vägen till att dessa grupper ska representeras bland våra praktikanter är att rekrytera kompetensbaserat.

Fokusera på kompetens i portalen

I vår portal kan kandidaten inte ladda upp CV eller personligt brev. I stället styr vi in kandidaterna att svara på ett par frågor. Anledning är att det ska vara fokus på kompetens och att allas ansökningar ska presenteras på samma sätt. På så vis blir rekryteringen mer rättvis och kompetensbaserad.

På första sidan i portalen där alla kandidater presenteras har vi även skapat funktioner för att medvetet dölja namn, kön och betyg. Det går att ta fram informationen men vi rekommenderar att läsa deras sökmotivation utan att ta hänsyn till dessa faktorer. Varför vi rekommenderar att inte titta på kandidatens betyg är för att vi vet att det finns talanger bland alla, även de med lägre betyg. Då kan det verkligen finnas en vinst i att läsa sökmotivationen utan att ha vetskap om betyg. Läs mer om vanliga rekryteringsfällor nedan.

Vanliga rekryteringsfällor

Inom forskning kring perception och kognition finns mycket intressanta studier som förklarar hur våra hjärnor fungerar. Samma forskning förklarar många av de rekryteringsfällor vi faller i om vi inte är uppmärksamma.

Haloeffekten handlar om att låta en egenskap hos en person "spilla över" på andra egenskaper hos samma individ och drar felaktiga slutsatser. Om en kandidat har stavfel i sin ansökan, är det troligt att många av oss låter det spilla över på andra personlighetsdrag. Kanske tänker vi att kandidaten även är slarvig, inte är tillräckligt intresserad av tjänsten eller praktikplatsen och har en låg ambitionsnivå. Om en annan kandidat istället har ett väldisponerat cv med en tydlig layout och en trevlig bild finns en stor chans att vi tänker att hen är trevlig, ambitiös och strukturerad. Egentligen hade kandidaten med stavfelen dyslexi, men är oerhört begåvad och ambitiös. Tjänsten innehåller inte något textförfattande och dyslexin är därmed ingen nackdel. Däremot är den höga ambitionen och förmågan att se logik mycket värt för arbetsuppgifterna. Kandidaten med det snygga cv:t och trevliga bilden har fått stor hjälp med att skapa sitt cv av en kompis som är formgivare och duktig på att skriva. Dessutom är hen inte särskilt intresserad av tjänsten utan sökte för att se om hen skulle ha en chans att få en plats.

Konfirmationsbias är då vi omedvetet är selektivt uppmärksam på sådan information som bekräftar de egna uppfattningarna. Det innebär att intervjuaren redan bestämt sig för något inledningsvis och söker information som stärker eller bekräftar det första intrycket.

Kontrasteffekten innebär att man under rekryteringsprocessen jämför kandidaterna med varandra, istället för att fundera över vem av dem som bäst motsvarar kraven som ställs för rollen. Risken är stor att vi blir påverkade av en mängd irrelevant information och tappar fokus på det som är viktigt för rollen.

Det grundläggande attributionsfelet gör vi om en kandidat är tio minuter sen till intervjun och tillskriver att hen är slarvig, omotiverad och ostrukturerad. "Man ser väl till att vara i god tid". Faktum är att nästan alla som skulle på möte samma tid i samma del av staden blev sena på grund av ett totalstopp i kollektivtrafiken. Vi förklarar då en person med något som hade med en situation att göra.

Utöver rekryteringsfällorna är vi även starkt påverkade av vår egen dagsform. Beroende på om du är glad, ledsen, mätt eller hungrig är sannolikheten stor att du bedömer kandidaterna olika.

Omedveten diskriminering

Precis som rekryteringsfällorna beror omedveten diskriminering på att människor sätter samband mellan saker som inte har något samband. Vi kategoriserar information med hjälp av stereotyper och fördomar. Det är orsaken till att många verksamheter består av mycket homogena arbetsgrupper. Är det mänskligt? Absolut – men vi får aldrig avfärda en diskriminerande handling eller beslut med "Jag är bara människa". Det har vi en lagstiftning som säger. De sju diskrimineringsgrunderna är:

- Kön
- Könsoverskridande identitet eller uttryck
- Etnisk tillhörighet
- Religion eller annan trosuppfattning
- Funktionsvariation
- Sexuell läggning
- Ålder

Rekryteringen påverkar både varumärke och vilja att söka igen

Genom Tekniksprånget får ni tillgång till ny kompetens som stimulerar innovation och utveckling. Det är samtidigt en möjlighet att påverka ungas vägval och inspirera till att ingenjörsyrket är ett toppjobb. Att ta emot praktikanter ger även er chansen att visa er som en attraktiv arbetsplats och påverka er framtida kompetensförsörjning. Tekniksprångarna blir era ambassadörer när de pratar gott om praktiken, de kan bli framtida sommararbetare, skriva exarbeten och rekommendera andra att söka jobb hos er. I framtiden kanske de blir hemvändare efter studier på annan ort. Rekryteringsprocessen är employer branding i praktiken och därför är positiva kandidatupplevelser värdefullt.

Skapa positiva kandidatupplevelser

Tid och kommunikation

Det basala är kommunikationen och hur snabb processen upplevs av kandidaten. Tänk därför på att inte vänta för länge med att kalla till intervju och att vara snabb i sin återkoppling till kandidaterna. Alla som varit på intervju ska få en tydlig feedback (lyft kandidatens styrkor) på telefon eller videomöte. Det ger kandidaten chans att direkt få svar på sina frågor. Via vår portal får alla sökanden ett nej tack mejl när ni meddelar oss att ni är färdig med er rekrytering. Till kandidater som varit på intervju hos er behöver ni återkoppla personligen.

Upplevd rättvisa

Att kandidaten upplever att hen blivit rättvist bedömd är grundläggande för en positiv kandidatupplevelse. Tänk därför på att ställa frågor om kompetenser ni söker så att de bäst lämpade kandidaterna går vidare för att deras kompetens har blivit bedömd. En kandidat som under en intervju får prata endast en kortare stund av den avsatta tiden uppfattar oftast att det är otydligt om intervjuaren förstått vem hen är.

Transparens – var ärlig och tydlig

Genom att ha insyn i processen kan den också upplevas mer rättvist. Vad förväntas om de går vidare och när kommer det ett besked? Var transparent med upplägget om ungefär hur lång tid rekryteringen beräknas ta och vilka steg som ingår.

Värde att ge tillbaka

Kandidaterna lägger ner tid och engagemang att söka praktikplats hos er. Vad upplever dem att de får tillbaka och vad vill ni ge dem? En lärdom om er som arbetsgivare eller om sig själva, konkret feedback eller en positiv känsla av att blivit proffsigt bemött. En del arbetsgivare bjuder in kandidater som går vidare till intervju på ett studiebesök, en rundvandring och berättar om sin verksamhet.

En kandidat skrev så här till arbetsgivaren Iris Sverige efter att inte blivit antagen som praktikant: "Jag vill också tacka för erfarenheten jag fått genom kontakten vi haft! Jag hoppas att ni blir nöjda med er praktikant oavsett vem det blir. Det har varit roligt att höra mer om er arbetsplats eftersom det öppnat upp en tydligare bild av vad jag skulle vilja göra i framtiden. Till Tekniksprånget kan jag fortfarande söka fler gånger".
/Alexander Forsén.

Tips inför intervjun

1. Instruktion inför intervjun – gör det enkelt för kandidaten att hitta till intervjun eller veta vilket program online som gäller. Det ska vara lätt att höra av sig vid frågor/förhinder. Ett tydligt mejl i förväg underlättar.
2. Förbered genom att läsa ansökan och markera de kompetenser ni vill följa upp.
3. Förbered en intervjumall anpassad efter det just ni söker, vilka kompetenser är viktiga?
4. Ansvara för intervjusituationen. Intervjun är inte ett förhör men inte heller ett vanligt samtal över en kaffe. Ni ansvarar för att kandidaten upplever att det är en trevlig stund och styr intervjun genom era frågor och säkerställer att ni får all information ni behöver.
5. Var max två personer som intervjuar annars kan det upplevas som en jury och svårare att slappna av. Bestäm i förväg vem som gör vad under intervjun, vem antecknar och vem ställer vilka frågor?
6. Miljön är viktig. Får ni sitta ostört och hur är möbleringen? Ett stort bord med en stol på varje sida är inte idealiskt, placera i sådan fall stolarna på varsin sida av ett hörn. Det går fint att intervju via ett digitalt verktyg, tänk även då hur ni kan skapa en bra miljö som möjligt med rimligt avstånd från skärmen.

Kompetensbaserade frågor

En vanlig inledande fråga på en intervju är "Berätta lite om dig själv". Ställ inte den. Det är en bred fråga där hen kan berätta om allt från fritidsintressen, familj eller skola. Ni riskerar att hamna i en rekryteringsfälla. Det ska finnas ett tydligt syfte med varje fråga. Om kandidaten ger er exempel från privatlivet behöver ni styra tillbaka mot skolvärlden eller extrajobb. Där ska fokus vara då vi inte alltid agerar på samma sätt privat som på jobbet och bedömningen inte blir relevant.

Kristina Staf, teknisk projektledare och rekryterare av tekniksprångare på Iris Sverige

"Värdera och ifrågasätt de kompetenser som ska eftersökas. Är till exempel ledarskapskompetens nödvändigt för praktiken? Fördelen med att vara specifik kring kompetenserna är att det ger möjlighet att ringa in rätt sökande, nackdelen är att det också kan sälla bort kvalificerade sökande om kompetenserna väljs ut på fel sätt. Ledarskapserfarenhet kan vara en sådan sak där det är betydligt vanligare att personer från privilegierade områden varit seglarinstruktör än personer från socialt utsatta områden."

Planera på förhand vilka frågor som ska ställas med utgångspunkt i de kompetenser ni söker.

Vad är det för erfarenhet/kunskap eller personliga kompetenser som ni önskar? Välj ut de allra viktigaste, förslagsvis tre personliga kompetenser. Följdfrågor är viktigt för att lyckas, gärna de som beskriver konkreta situationer och hur kandidaten hanterade dessa. Att lyssna är en viktig del och att anteckna varje intervju, utan anteckningar blir din bedömning baserad på subjektiva färgade minnen.

Exempel på kompetenser från erfarenhet/kunskap

- Erfarenhet av specifika program som Java, CAD, PowerPoint
- Kunskap inom vissa ämnen
- Kunskap i fördjupning som specialarbete

Exempel på personliga kompetenser

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Stresstålig• Strukturerad• Lösningssorienterad• Samarbetsorienterad | <ul style="list-style-type: none">• Trygg• Noggrann• Flexibel• Innovativ |
|--|---|

Exempel på arbetsprov

Arbetsprover kan benämnas på olika sätt, till exempel caseövningar. Oavsett vad man kallar arbetsprovet visar forskning att det är den allra bästa metoden. Det behövs olika tid och resurser. Att exempelvis välja några kandidater som får skicka in en skriven text är inte särskilt dyrt. Det kan ta tid för er att läsa igenom arbetsprovet men samtidigt får ni ett bra underlag inför intervjun där ni kan följa upp provet. Fördelen med arbetsprov är att de är mycket träffsäkra.

En av Tekniksprångets medverkande arbetsgivare, Iris Sverige, vars medarbetare Kristina Staf har själv tagit fram ett arbetsprov. Låt er gärna inspireras om ni vill göra ett liknande arbetsprov.

Inledning

Hej!

Som en del i ansökningsprocessen för praktikplats på Iris, skulle jag vilja be dig att lösa uppgiften som finns beskriven i det här mejlet. Läs instruktionen noga innan du börjar. Du kommer att få återkoppling på resultatet under nästa vecka.

Uppgift

Tänk dig att du ska genomföra en undersökning bland elever om distansundervisning.

Välj ut en frågeställning som du vill veta mer om.

- Hur skulle du förbereda dig inför undersökningen (vilken research skulle du göra)?
 - Beskriv översiktligt vad du skulle göra, vilka personer du skulle prata med och vilken information du skulle söka efter. Håll dig till cirka en halv A4sida med text eller två till tre pptbilder.
- Vilka frågor skulle du ställa till eleverna för att få svar på din frågeställning?
 - Skriv ca fem frågor som du skulle ställa till eleverna
- Hur skulle du göra för att komma i kontakt med eleverna och genomföra undersökningen?
 - Beskriv hur du skulle genomföra undersökningen, till exempel genom telefonintervjuer eller digitalt formulär. Motivera gärna varför du väljer just detta sätt. Håll dig till cirka en halv A4sida med text eller två till tre pptbilder.

Inlämning och deadline

Arbetsprovet kan lämnas in som en textfil eller en presentation (ppt).

Uppgiften ska skickas med epost till förnamn.efternamn@arbetsgivaren.com senast 15/6 kl. 12:00.

Bedömning

Arbetsprovet kommer att bedömas utifrån följande kriterier:

- Tydlighet: hur enkelt det är att förstå hur du har tänkt när du har löst uppgiften
- Relevans: hur väl hänger din frågeställning ihop med din föreslagna lösning (frågorna till eleverna och förberedelserna)?
- Deadline: om uppgiften inlämnas i tid

Frågor

Om du har frågor, kan du ställa dem till mig genom att svara på det här mejlet.

Uppföljning arbetsprov

Förslagsvis kan du göra ett urval och en kort telefonintervju med ett antal kandidater och berätta om arbetsprovet som en del av rekryteringsprocessen. Kandidaterna gör provet och sedan följs det upp med en fysisk intervju eller online. Där kan du ställa följdfrågor kring provet och även kring deras kompetenser kopplat till provet de utfört.

Lycka till!

Lycka till med rekryteringen och tveka inte att höra av dig till Tekniksprånget om du har frågor. Välkommen att även höra av dig om du har idéer om hur vi tillsammans kan rekrytera fler tekniksprångare utifrån mångfald.