

Avsnitt 38: Mångfald och inkludering i rekrytering

Avsnittsbeskrivning

Hur vet jag vad som är relevant att fokusera på när jag söker ett jobb? Tillsammans med Martin Sjögren, med mångårig erfarenhet inom rekrytering från Randstad, reder vi ut begreppen i detta avsnitt.

Transkribering

Sara: Välkomna till årets första avsnitt av studie- och karriärpodden. Det är jag som är Sara.

Madelene: Och det är jag som är Madelene.

Sara: Idag har vi med oss en gäst i studion, Martin Sjögren, som jobbar som avtalsansvarig för offentlig sektor på Randstad Sverige. Välkommen Martin.

Martin: Tack ska ni ha.

Sara: Du är ju en jättespännande person. Vi råkar veta att du har många års erfarenhet bland annat av bemanning och rekryteringsfrågor. Jag tänker att vi börjar med att du berättar lite om dig själv. Vem är Martin Sjögren?

Martin: Ja, bland annat så är jag en stor fan av programmet pantertanter, och för er som inte vet vad det var för program som började sändas i mitten på 80-talet. Det var egentligen Disneys stora hit som inte var riktad mot barn utan som var riktad mot en vuxen publik och bestod av fyra olika kvinnor och tre av dem var också stora människorättskämpar på olika håll och kanter, inte minst för hbtq-frågan. Min favorit Beatrice Arthur, som dog för ett antal år sedan, hon sa att "I'm not playing a role, I'm being myself whatever the hell that is".

Så vem jag är, ja det är väl någonting som man försöker klura ut och har försökt klura ut ända sedan man var i början av karriären. Något som jag tog med mig från holländska ambassaden där vi ganska nyligen var involverade i Grow up challenge, ett samarbete mellan Uppsala universitet och Groningens universitet i Holland. Det var de här unga studenterna som kom fram då och så här "ja men du, när man nu ska välja yrkesliv, hur viktigt är det? Och vad ska jag tänka på? Vad ska jag bära med mig? Och kan man ändra sig sedan sen, senare i yrkeslivet?".

När jag var yngre så var det nog så här att man drömde om att bli advokat, polis eller brandman eller något liknande. Och sedan riktade man sig in på det där och så tänkte man så här att det är det jag ska bli. Men så blev man lite förvirrad då när man gick gymnasiet och funderade. Är det verkligen det jag vill bli? Jag behöver ta några sabbatsår och fundera, för nu när jag väljer ett val så blir det det valet. Och jag önskar kanske i bakgrunden att man hade varit så där klok som studenterna på Uppsala universitet och Groningen att man funderar på: behöver man verkligen bara vara en sak. För ser jag tillbaka på vem jag ville bli och vem jag är och hur karriären liksom tagit fart eller vilka vägar den man tagit så är det inte samma som man tänkte sig från början.

Jag började som konsultchef. Sedan startade jag en stödfunktion för rekrytering kallad central sourcing och därefter så blev jag säljare eller avtalsansvarig som jag är nu. Så det var en liten sammanfattning på vem jag är och vilken vägen jag tog.

Madelene: Just det. Och det där tycker jag är så spännande att se hur vi står och drömmer när vi är unga och hur vi sen någonstans siktar in karriären men hur ändå vissa hjärtefrågor följer med oss och formar delar av vår, vad ska jag säga, arbetsvärld i grunden. För ord som har följt med dig Martin, om

jag har läst på rätt här, det är ju just mångfald och det har varit inkludering och jag tänker innan vi kastar oss in i dialog runt de begreppen kopplat till rekryteringsvärden. Så hjälp oss att reda ut begreppen. Vad betyder mångfald och inkludering i verkligheten?

Martin: Ja, någon sa väldigt klokt att mångfald är att bli inbjuden till fest och inkludering är att bli uppbjuden till dans så att säga. Och det tycker jag fortfarande sammanfattar det ganska bra då. Misstaget många arbetsgivare gör är att man tittar på lagstiftningen när man tittar på mångfald så skapar man en mångfaldsplan utifrån diskrimineringsgrunderna. Det är väl egentligen ganska, i grunden är det väl positivt man vill ju verkligen se till att man inte diskriminerar någon av bara farten eller ens medvetet.

Men är mångfald verkligen diskrimineringslagstiftningen och är det den som ska vara vår inspirationskälla. Därför får jag väl ändå säga att mångfald för mig är väl inte egentligen diskrimineringslagen även om jag tycker att den är väldigt bra och den är någonting som vi kämpat för på många olika håll.

Men vad som är mångfald, jag tror man behöver sätta sig ned och fundera på det så att man har en gemensam bild av vad mångfald är. Där man är. Jag tror att alla egentligen har varit med kanske på något möte någon gång när man tänkt att nu ska vi sätta en plan och nu ska vi uppnå ett mål så att säga. Och så sitter man allihop i det här då och försöker tolka uppgiften. Och sen när man går därifrån så kanske man varit 10 personer som alla tänker nu har vi en ganska bra bild, så kommer man tillbaka till mötet efter en tid. Och så har alla gjort olika saker. Det är ju ungefär så med mångfald. Frågar jag till exempel en person som är ute på stan vad mångfald är för den personen så brukar den tänka utifrån sitt synsätt. Det är inte negativt men om man vill komma fram till någonting gemensamt så tror jag att det är viktigt att vi allihopa då funderar på när vi formulerar våra mångfaldsplaner: vad är det vi vill uppnå i den, och vad vill vi få ut av mångfalden då. För mångfald för mig är faktiskt att ta tillvara på olika perspektiv och att det finns ett värde i olikheter. Det skulle jag nog vilja säga att allas olika värden och vad de bidrar med i företaget, det är mångfald för mig.

Sara: Just det. Och hur gör man då, tänker jag. De flesta företag har kanske en ökad mångfald som ett mål eller så, att det är dit man vill nå liksom. Hur gör man rent konkret för att komma dit?

Martin: Ja men en sak man kan fundera på lite grann är ju om man nu till exempel är ett ganska homogent företag där de flesta ser likadana ut. Man kan ju fråga sig faktiskt vem är det som inte jobbar där idag. Vem finns inte på företaget idag. Och vad är problemet med de. Det var en gång en bitillverkare som till exempel hade siktat in sig på den kinesiska lyxbilsmarknaden och då satsade man väldigt mycket på den nya bilen man skulle presentera för där tänkte man att nu vill det till att den här bilen slår ordentligt alltså.

Så för att bli förare i den här bilen då skulle man känna sig riktigt wow när man satte sig bakom ratten. Så man var ganska stolt när man presenterade den här bilen och tänkte att nu kommer den här bli århundradets stora försäljningssuccé. Men det blev det inte. Och vad var problemet med detta? Jo, ganska enkelt egentligen. Man hade kanske inte riktigt inkluderat några personer som hade synsättet av dem som skulle använda bilen. Utan ingenjörsggruppen som tittar på den här var kanske helt homogen då och ser likadana ut och missar man att förstå de som ska använda produkten bara för att de som har tagit fram produkten inte är samma personer. Ja, då löper man en stor risk. Så vad är problemet med att vi inte har mångfald här i dag i den situationen. Där börjar man då få svaret på varför är mångfald viktigt då i den specifika situationen.

Madelene: Jag och du pratades vid för några veckor sedan Martin, inför den här podden, så lärde du mig ett nytt ord och det var ordet beteendedesign. Det var ett nytt ord i ett nytt sammanhang ska jag säga. För du pratar just om möjligheten att designa sina beteenden eller möjligheten att designa vägen

till ett visst beteende för att skapa den där inkluderande miljön. Eller så. Och då tänker jag att när jag som enskild individ ger mig ut i ett arbetsliv. Hur kan beteendedesignen påverka mig?

Martin: Beteendedesign handlar ju om att uppmuntra det positiva, att man gör det liksom. Man förbjuder inte de beteenden som man egentligen inte önskar då så att säga. Men man uppmuntrar de som man vill se då. Och som rekryterare så handlar det väldigt mycket om att vi vil få till oss information om kandidaten och då är det ju saklig information, kompetensen helt enkelt. Vad har den här personen med sig. Och kompetens är ett samlingsbegrepp för personliga färdigheter och förmågor.

Det är också erfarenhet och utbildning och alla de där sakerna är det vi vill få till oss. För en kandidat kan det handla om att man faktiskt framhäver då vad som är styrkan i ens egen profil. Och att göra det lätt för rekryterare att upptäcka detta. Är man ny till exempel på arbetsmarknaden. Det kan vara en student som har gått från, vi har ju ganska långa studieliv innan vi börjar arbete. Då kan det vara så att man till exempel vill lyfta upp sin utbildning främst, högst upp på CV:t därför att det är det som är styrkan i ens profil hittills då.

Det kan också vara så till exempel att man har en väldigt lång erfarenhet. Man kanske började studera sent i livet och har lång erfarenhet och egentligen är det då erfarenheten som är det mest relevanta när man söker ett visst specifikt jobb. Då lyfter man fram erfarenheten som är kopplad till vad man ska söka då högst upp istället så att det blir synbart. Och att fundera på vad är det man lägger krutet på i de här olika erfarenheterna. Behöver man verkligen nämna alla erfarenheter man haft, eller kan man kanske nämna tre stycken erfarenheter för att rekryteraren ska fastna vid det som är relevant. Man kan ju skriva till exempel under arbetstid och erfarenhet då så kan man lägga till efter det att det är ett urval då.

Madelene: Just det, och nu kommer det ju in på saker som Sara och jag jobbar väldigt mycket med som karriärvägledare så här med att preppa CV:t och hur stöttar vi våra studenter är att preppa sitt CV. Och då tänker jag att lyssnaren som har stött på Sara och mig på något seminarium, de har fått höra att en arbetsgivare lägger omkring sju sekunder på första scanningen av ett CV. Och direkt efter de sju sekunderna så bedöms det huruvida man fastnar kvar med blicken eller om man åker in i den där inte intressanta högen. Och nu pratar vi alltså om den arbetsgivare som sitter och fysiskt scannar ett CV med sitt öga, inte de som kanske tillämpar de mer tekniska stöden som finns.

Så det som du är inne på nu Martin, det är ju lite det där att styra vad jag lägger in i mitt CV och kanske göra ett urval av vissa saker och styra in vad är det jag lägger först och vad lägger jag lite senare. Men finns det något sånt där universellt tips när man ska ge den där första strukturen på sitt CV och som ny färsk examensbakad student?

Martin: Nej men det är väl just att fundera på vad är det jag vill lyfta fram med mig själv i den här ansökan, så att säga och hur gör jag det då. Och är man nybakad och det liksom är studierna om är ens styrka eller främsta styrka ska jag säga. Då skulle jag lägga det absolut högst upp för att visa att nu har jag tagit en kandidatexamen en master eller vad det nu tagit för någonting högst upp och sedan lägga ut erfarenheten efter.

Jag tror att många gånger har man ju också kombinerat studier med praktik. Det är inte alltid men många gånger kan man också lyfta fram det för det är också en erfarenhet som är viktig och värdefullt att ha bredvid. Och sedan det som är mindre relevant i fallande skala för det är ju ändå viktigt att veta att man har gjort någonting. Om man har gjort någonting. För det är ju också en erfarenhet man bär med sig. Även om den kanske i förhållande till de andra delarna inte är lika stark.

Madelene: Mm. Finns det några big no nos? Vad är det som absolut inte ska synas i ett CV?

Martin: Jag tänker på de här sakerna som gör att man blir känslig för bias då. Som gör att man börjar väga in andra saker som inte är relevanta för tjänsten. De skulle jag undvika. Det kan ju till exempel vara vad man har för fritidsintressen eller att man har barn till exempel, och de går där och här, så risken är då att den som läser CV:t börjar känna igen sig i personen och blir intresserad av någonting annat än kompetensen. Och för att skala bort de här sakerna som är irrelevanta så att man undviker från båda håll att trampa i klaveret. Även om vi som rekryterare är vana vid att fokusera på kompetens så tror jag att det är bra om man plockar bort de personliga delarna.

Madelene: Jag vet ju att Randstad ni använder väldigt mycket tester i många rekryteringar, alltså ni har byggt upp ett batteri med testunderlag. Hur kan man som student preppa sig för sådana där tester? För de är ofta lite läskiga, när man tittar utifrån tänker jag.

Martin: Ja precis. Många gånger så kallas de ju felaktigt också för intelligenstester. Så man undrar ju är man smart eller är man ganska korkad egentligen och vi alla är väl lite räddare för att bli klassificerad som korkad och då kan jag ju lugna alla med att det handlar ju inte om intelligenstester på något sätt. Och man kommer inte heller få stämpeln som varken smart eller korkad. Utan någonstans handlar det om att ge en bra bild av vem man är någonstans, när det kommer till, ja det finns ju olika tester, men en av de vanliga testkombinationerna är att man tittar på personlighetstestet då så att säga.

Och det finns ju ingen som är en dålig person generellt sett utan man är bra och dålig på olika saker eller mindre bra och väldigt bra på olika delar. Och det där brukar visa sig i testerna och det är ju så när man söker ett jobb så är ju de personliga färdigheter förmågorna ofta en nyckel till de andra delarna som man har i sig själv. Det vill säga sin erfarenhet och sina studier så hur man då alltså faciliterar sin erfarenhet och sina studier. Det kan avgöras ganska många gånger i de personliga färdigheterna förmågor och vi är alla bra på olika delar. Vi är inte bra på allt.

Man brukar säga att man har fem sex max sex personliga färdigheter/förmågor som man är riktigt riktigt bra på och då kan det vara bra att säkerställa vad är då och många gånger så söker man ju faktiskt efter personliga färdigheter/förmågor som kompletterar andra så att vi verkligen får nytta med det där med inkludering för vi vill inte ha kopior överallt utan vi vill ha olikheter som också gör att vi kommer framåt. Så då kan man titta på de här. Så man blir ju ganska självlärande. Man lär sig ganska mycket om sig själv och det fina i kråksången är att man också kan trycka på dem. Om man nu inte går vidare i den första processen, så i nästa process så kan man säga att de här sakerna är jag riktigt bra på.

Sen brukar det här kombineras med ett logiskt/logiskt-analytiskt tänkandetest och det handlar mycket om inlärningsförmåga och när man får till sig komplexa problem hur och vad kan man dra för slutsats härnäst och så. Och då kan det vara så att vissa är väldigt duktiga på det. Det är nästan lite sudoku-artat, vad kommer näst och så där. De är faktiskt ganska roliga och det handlar inte heller, och är det så att man är sådan som jag som tar lite extra tid så är det ingen fara heller, för allting är en ju kombination så att man får ett lägre resultat på den till exempel men man har en driven personlighet då visar forskning att kombinationen gör ändå att man kommer att prestera riktigt bra i arbetet ändå.

Sen har man ju rena kunskapstester, det kan vara ekonomitester eller annat då de säger ganska mycket om vad man har för kunskap exakt här och nu och det kan ju vara relevant om man går in i en kortare tjänst till exempel och veta att kan jag verkligen de här delarna, den här bokföringen eller vad det nu kan vara för något. Så det är ytterligare en aspekt. Så att man kan använda tester på olika sätt. Lära känna människor. Ha ett djupare samtal under intervjusammanhanget till exempel, eller i vissa fall som gallring om man jämför olika kandidater även på personliga färdigheter och förmågor inte bara på erfarenhet och utbildning.

Madelene: Det du egentligen säger det är att komma så avslappnad som möjligt till testtillfället och vara så mycket av sitt själv man bara kan. Tolkar jag dig rätt?

Martin: Ja men det tycker jag. För vi, varandras olikheter det är ju det som är styrkorna då. Så men jag tycker att man ska se det som här som lite roligt. Man får ta det med en liten klackspark. Nu får jag chansen här att verkligen få se vad som är mina styrkor och vad som kan vara utvecklingsområden, till exempel. Det och då får man ju alltid bra samtal också av sin rekryterare så de kommer förklara hur testerna går till. Också gå igenom resultaten så att man verkligen känner att nu har jag lärt mig lite mer om mig själv.

Sara: Kanske bra då göra, att utsätta sig för det fler än en gång. Jag tänker som när man skriver högskoleprovet. Första gången man gör det är man jättenervös, hur går det här till? Och så blir det lite lättare för varje gång kanske.

Martin: Ja exakt. Gör man testerna flera gånger så kan man också upptäcka att man hamnar ungefär på samma, man är liksom samma person första och andra gången. Och man blir lite tryggare i det, har jag i alla fall upplevt som har gjort testerna några gånger. Så det, absolut. Man ska känna att det är lite lustfyllt så. Det tror jag inte att man gör i början., man känner att man blir bedömd. Och det är ingen som tycker att det är roligt att bli bedömd för då tänker jag ”är jag korkad, säger jag fel saker? Nu fick jag jättekonstig fråga och hur ska jag besvara de?”. Men det är ju bara ett sätt att egentligen kunna skapa någon form av karta på vilka styrkor har du i förhållande till den här kravprofilen. Du kommer inte att bli bedömd på något annat än vad som är i/vad man utannonserat som krav i den här tjänsten.

Sara: Jag tänkte på en annan sak. En arbetsgivare vill ju sannolikt ha den som har bäst kompetens för en aktuell roll. Men jag skulle också gissa att de ändå vill veta att personen i fråga passar in, alltså passar in på företaget eller passar in i en specifik arbetsgrupp eller så. Men hur tänker du kring det?

Martin: Men alltså den här att det är många gånger som man stöter på det här att det är viktigt att man passar in i gruppen. Jag skulle kanske säga tvärtom då, är det verkligen viktigt att man passar in i gruppen? För vill man ha ett gäng kompisar på arbetsplatsen för då tror jag inte vi få så framgångsrika företag eller organisationer utan vi vill ha olika människor som kommer med olika perspektiv.

Men med det sagt då, naturligtvis är det så att man ska respektera varandra. Men det är inte mötena där vi sitter och håller med varandra och har det mysigt och trevligt ihop som vi kommer fram med nya idéer och nya innovationer. Utan där behöver vi tycka lite olika, sen behöver vi ha med oss att det är okej att vara olika också. Så har man kommit till en arbetsplats där det blir liksom alltför mysigt så att säga, och bekvämt, då kanske man ska fundera litegrann på; finns det någon anledning till det som faktiskt är kontraproduktiv. Kommer vi kunna nå våra mål i framtiden om alla är likadana och trivs så himla bra ihop. Eller kanske vi ska våga utmana oss själva i stället.

Madelene: Jag tycker att du varit inne på så många spännande delar här och verkligen matnyttiga tips till våra lyssnare och våra studenter. Det sista tipset nu till våra lyssnare och studenter, som ska ut på en arbetsmarknad och som *vill* bidra till det där mer inkluderande yrkeslivet i framtiden. Vad kan hen tänka på?

Martin: Ja, hen kan ju för det första tänka på att hen duger precis som hen är, det är nummer ett. Ingen är expert från början och att man får pröva sig fram så. Men jag tycker att man när man ska söka jobb till exempel så gäller det ju att vara saklig även som kandidat och våga fråga också är ju i en del i lärande. Nu ska jag på intervju, blivit kallad på intervju, jätteroligt. Fråga rekryteraren: kan jag få exempel på frågorna ni kommer ställa innan jag kommer? För en intervju är ju inte en tävling i oneliners egentligen. Vi vill inte få någon ur gängorna så att säga, utan vi vill ju att den personen

känner sig bekväm och ger en så bra bild av sig själv som möjligt. Och det gör man ju när man är förberedd så har man inte fått exempel på frågor som vågar ställa de frågorna från början. Ta reda på litegrann om din tilltänkta arbetsgivare. Det är alltid alltid bra att vara påläst litegrann, så läs på lite om de du kommer till också. Och vilka arbeten man då söker så att man är lite förberedd. Men sedan så tycker jag att det är att vara glad och framåt och pröva, det räcker långt. Och inte vara så hård mot sig själv såklart.

Madelene: Fantastiskt snygga avslutande ord här från dig, Martin. Eller vad säger du, Sara?

Sara: Jajjemän, stort tack.

Madelene: Ett varmt tack för att du tog dig tid att podda med oss idag, Martin. Och med det så säger vi också tack för den här gången, våra lyssnare. Också hörs vi igen.

Sara: Det gör vi, ha det bra hejdå!

Madelene: Hejdå!