FUF:s praktikantprogram

Tips för en mer inkluderande rekrytering med fokus på mångfald

URVAL

Om möjligt, intervjua alla kandidater. Om inte det går:

- Gör tydliga urvalskriterier **innan** ni börjar läsa ansökningarna, t.ex. 3–5 kärnkompetenser som de som ni väljer att intervjua ska uppfylla.
- Skriv ned vad som räknas som evidens för varje kompetens (tänk brett då kandidaterna är unga/oerfarna – väg in t.ex. **ideella engagemang, språk, extrajobb**).
- Se över **representationen** i urvalet – speglar de kandidater ni valt ut för intervju en bredd av bakgrunder och perspektiv? Om inte, överväg att justera urvalet.

Strukturera screeningen av ansökningar

- Gör en enkel **poängmall** som ni fyller i utifrån ovan.
- Gå igenom alla ansökningar på samma sätt för att göra bedömningen mer rättvis.
- Var medveten om första intrycket – gå tillbaka och dubbelkolla era initiala bedömningar. Första intryck kan påverka hur vi tolkar resten av ansökan. Säkerställ därför att er bedömning faktiskt baseras på relevanta kompetenser och evidens – inte på magkänsla eller en enskild detalj.

INTERVJU

Ta fram en frågemall där kärnan är samma för alla kandidater

- Mallen ska utgå från annonsen/kravprofilen.
- Ställ öppna frågor.
- Ställ case-frågor eller scenarier för att förstå hur kandidaten resonerar.

Skapa en tydlig intervjustruktur

- Avsätt lika mycket tid för varje kandidat.
- Inled med att kort beskriva upplägget – det skapar trygghet och bättre förutsättningar för kandidaten.
- Ställ följdfrågor konsekvent så att alla kandidater får likvärdig möjlighet att utveckla sina svar.
- Säkerställ att alla kandidater får samma möjlighet att ställa frågor.
- Var tydlig med nästa steg – vad händer efter intervjun och när får kandidaten återkoppling?

Se till att minst två personer intervjuar

- Ha olika perspektiv/ansvarsområden i intervjun, ex. hålla utkik efter olika saker.
- Diskutera era intryck först efter att båda gjort en egen bedömning (för att minska påverkan på varandra).

BEDÖMNING

Värdera potential – inte bara erfarenhet
Praktikantrekrytering ska handla om lärbarhet och potential. Titta t.ex. efter nyfikenhet, reflektionsförmåga, driv och lärdomar av misslyckanden. Fundera också på vem som skulle ha mest att vinna på möjligheten – och hur ni genom er rekrytering kan bidra till att öppna dörrar för fler.

Reflektera över bias i bedömningen
Har ni favoriserat någon som liknar er själva? Har ni tolkat samma beteende olika beroende på kandidat? Pratar ni mer om "personkemi" än substans? Utgå från er poängmall och konkret evidens – inte magkänsla.

Reflektera över ert bidrag till ökad mångfald
Hur kan ni genom er rekrytering bidra till att bredda perspektiv och representation i organisationen. Vilka kandidater riskerar att väljas bort – och varför?

Vill ni ha extra stöd i rekryteringen? FUF kan hjälpa till med:

- **Ta fram intervjufrågor** – Vi hjälper er att formulera intervjufrågor baserade på rollprofil och önskade kompetenser, för att säkerställa att ni får fram relevant information och kan göra rättvisa jämförelser mellan kandidater.

- **Kvalitetssäkra er intervjuguide** – Vi går igenom er intervjustruktur och frågemall för att säkerställa en konsekvent, strukturerad och rättvis process – vilket minskar risken för omedveten bias och stärker kvaliteten i bedömningen.

- **Delta som medintervjuare** – FUF kan medverka i intervjuer som ett extra stöd och bidra med ett ytterligare perspektiv i bedömningen av kandidater, särskilt med fokus på potential, lärbarhet och inkluderande urval.

- **Rådgivning kring urval och screening** – Vi stöttar er i att definiera relevanta urvalskriterier och strukturera screening av ansökningar, så att ni säkerställer en transparent, kompetensbaserad och inkluderande urvalsprocess.

Hör gärna av er om ni är nyfikna på hur vi kan stötta er ytterligare – vi berättar gärna mer och tar fram ett förslag anpassat efter era behov.