

Studieuppgifter till Tänk själv – om vidsynt rekrytering.

Kap 3 Vad får man egentligen fråga om?

Vad får man egentligen fråga om och hur gör man för att inte trampa i klaveret vid rekryteringstillfället? En fråga som sammanfattar problematiken med att rekrytera med mångfald för ögonen. Fundera över följande:

1. Är det lämpligt att som rekryterare ställa frågor om den privata sfären vid en anställningsintervju? När i så fall?
2. Kan man som arbetssökande avböja att svara på frågor kring den privata sfären?
3. Vilka frågor skulle du själv acceptera?
4. Hur reagerar du på om en person berättar om en utsatt personlig situation; ett funktionshinder, homosexualitet eller upplevd diskriminering.

Kap 4 Se världen!

Det kommer inte att lösa sig av sig själv, men svårt är det inte, säger Carlos Rojas Beskow om att åstadkomma en multikulti-arbetskår.

1. Har du sett att en person underskattats på grund av sin etniska bakgrund?
2. Hur ser du på begrepp som invandrare, etnisk bakgrund, annan kultur etc? Vad associerar du till de här uttrycken?
3. Finns det särskilda förväntningar på individer av icke-svensk etnisk bakgrund på arbetsmarknaden?
4. Vilka reaktioner kan du vänta dig på din arbetsplats om en nyanställd ger uttryck för utländska kulturvanor eller andra trosuppfattningar än den kristna?

Kap 5 Duktigt offer – eller rätt och slätt lönsam?

Varför ses inte personer med funktionshinder som en naturlig del av arbetskraften? undrar Per Frykman och ger ett historiskt perspektiv på frågeställningen.

1. Bilden av funktionshindrade som antingen offer eller duktiga, känns den bekant? Hur fungerar det på din arbetsplats?
2. Hur ser den tillgängligheten ut på din arbetsplats? Vad skulle ni kunna göra bättre?
3. Vilka egna erfarenheter har du av möte med människor med funktionshinder?
4. Skulle man på din arbetsplats kunna anställa en person som upplever perioder av psykisk ohälsa, exempelvis depressioner eller psykos?
5. Hur skulle en person med funktionshinder på din arbetsplats, berika arbetsmiljön?

Kap 6 Gör din arbetsplats mindre heterosvensson

Många homo- och bisexuella känner sig tvungna att ljuga för att passa in på sin arbetsplats säger Magdalena Westlund.

1. Hur är klimatet på din arbetsplats? Finns det utrymme för personer som inte är heterosexuella att vara öppna med sin läggning?
2. Finns det personer på din arbetsplats som är fördomsfulla mot homo- bisexuella och transpersoner?
3. Hur kan man påverka stämningen på en arbetsplats i positiv riktning?

Kap 7 Lilla gumman!

Det är ett faktum att kvinnor diskrimineras på många sätt i arbetslivet, och att barnafödande är en central del av diskrimineringen, konstaterar Tinni Ernsjö Rappe.

1. Hur bemöts småbarnsföräldrar på din arbetsplats?
2. Känner du igen Tinni Ernsjö Rappes beskrivning av att förväntningarna på kvinnor och män ser olika ut? Har du erfarenhet av denna könskodning i arbetslivet?
3. Hur kan man som anställd agera om man ser diskriminering på sin egen arbetsplats, till exempel om man ifrågasätter tillsättningen av en tjänst?
4. Hur ser det ut på din arbetsplats ifråga om jämställdhet och rekrytering;
 - i samband med beslutet om rekrytering/befattningsbeskrivning?
 - i utformningen av annons och annan publicering?
 - i bemanningen av rekryteringsgruppen?
5. Hur speglas genomgående könsperspektivet i rekryteringsboken som helhet?

Kap 8 Jag vill, jag kan – men jag får inte!

Karl-Eric Magnusson beskriver en verklighet där anställda redan vid 40-strecket diskrimineras på arbetsmarknaden.

1. Hur ställer du dig till terminologin; äldre, gammal och 50+?
2. Vart går gränsen mellan yngre och äldre arbetskraft?
3. Vilka fördelar skulle det innebära för din arbetsplats att ha anställda som är över 50 år gamla?
4. Hur planerar man långsiktigt för att ha en jämn åldersfördelning på arbetsplatsen?
5. Vad kan man göra för att påverka den negativa stereotypen av äldre anställda?

Kap 9 Om att diskriminera sig själv

Hur smart är det egentligen att låtsas vara någon annan än dem man är, undrar Jana Söderberg och uppmanar till att motverka det likriktade Sverige.

1. Existerar det likriktade Sverige? Hur ser det ut?
2. Vem bestämmer vad som är idealtypen av anställd för ett företag?
3. Har du erfarenhet av att ha försökt ”passa in” på en anställningsintervju?
4. Hur reagerar du på en person som inte beskriver sig som en ”vinnare” utan talar om personliga svårigheter?