

Motion till Ingenjörfullmäktige

Att öka stödet till medlemmar i rekryteringsprocesser

För inte så länge sedan var en av facketts viktigaste uppgifter att med avtal och förhandlingar stötta medlemmar att kunna få en bra lön. Med dagens snabba utveckling av teknik och samhälle, är en förutsättning för att kunna få en bra lön, att bli rekryterad till ett bra jobb och att sedan ges möjlighet till kontinuerlig utveckling av kunskaper och erfarenheter.

Det senaste årtiondet har rekryteringsverksamheten ändrats mycket, bl a har rekryteringstester blivit betydligt enklare och billigare att genomföra. Det har gjort att rekryteringsprocesser har kunnat effektiviseras. Arbetsgivares strävan är att till lägsta möjliga kostnad hitta bra medarbetare. Det har de blivit bra på. Det innebär att många rekryteringar numera inleds med att man får genomföra tester innan man blir kallad på intervju, oavsett om man är intern eller extern sökande. Att använda sig av rekryteringstester är generellt sett bra, eftersom alternativet är subjektivt godtycke. Men det finns tillfällen där medlemmar på ett olyckligt sätt väljs bort. Då de flesta organisationer utgår från samma källor till vilka personliga egenskaper och kognitiva förmågor hos sökanden som ska väljas bort i en rekrytering, riskerar personer med dessa egenskaper och förmågor att ständigt sorteras bort vid de inledande digitala testerna innan intervju. Eftersom jag jobbar med dessa frågor är jag insatt i vad man söker efter. Det finns en stor risk att personer med NPF-diagnoser som adhd/add och autism sorteras bort. Som med övriga funktionshinder borde organisationer bli bättre på att hjälpa de som har svårt för vissa delar av arbetet istället för att sortera bort dem.

De flesta rekryteringsprocesser innehåller inte bara sk personlighetstester utan även kognitiva tester (lite förenklat kan man kalla dem IQ-tester), både för interna och externa sökande. Ett sådant test i den inledande fasen av en rekrytering tar 5-10 min att fylla i. Det går i princip inte att överprestera på de kognitiva testerna, men man kan av olika anledningar underprestera. T ex genom att fastna på en av uppgifterna, bli störd, eller att man har svårt för just den typen av kognitivt test som man ska svara på i den aktuella rekryteringen. Tester är ett effektivt sätt att förutse hur en person man inte känner till skulle kunna prestera i den tjänst som ska tillsättas. Men för interna sökanden kan det ge mer information att utvärdera personen i nuvarande och tidigare arbete. Det är inte ovanligt att organisationer har en resultatgräns på inledande kognitiva test för att kunna bli chef. För några år sedan pratade jag med en chef i ett stort ingenjörsföretag som var upprörd över att inte fick rekrytera en chef hon hade jobbat med länge då han hade ett för lågt resultat på ett kognitivt test.

Jag tycker därför att Sveriges Ingenjörer ska öka sin stöttande och rådgivande verksamhet inom rekryteringsprocesser så att medlemmarna får bästa möjliga förutsättningar att komma till sin rätt i dagens rekryteringsprocesser.

Jag/vi föreslår därför fullmäktige besluta

att Sveriges ingenjörer tar fram en riktlinje eller rekommendation på krav/frågor som förtroendevalda bör ställa och/eller driva gällande rekryteringsprocesser och -tester hos arbetsgivare, så att medlemmarna får bästa möjliga förutsättningar att komma till sin rätt i dagens rekryteringsprocesser



Sveriges
Ingenjörer

- att Sveriges ingenjörer erbjuder fackliga representanter en utbildning om det viktigaste att känna till om dagens rekryteringsprocesser och -tester så att de på bästa sätt kan ställa krav och driva frågor gällande rekryteringsprocesser och -tester hos arbetsgivare, så att medlemmarna får bästa möjliga förutsättningar att komma till sin rätt i dagens rekryteringsprocesser**
- att Sveriges ingenjörer tar fram en översikt över forskning och studier om hur resultat i rekryteringstester påverkas av de vanligaste NPF-diagnoserna, och om den visar att det inte finns tillräckligt med kunskap om detta, att skyndsamt påverka så att forskning och studier initieras.**

Namn och kontakt: Bisse Frid, bisse.frid@trafikverket.se, 070-7355409