



# Rekryteringsguide



# Rekryteringstips

Rekrytering är ett av de viktigaste och mest avgörande besluten för vår verksamhet. En effektiv rekryteringsstrategi till arbetsgrupper, instruktörer, förtroendevalda och tjänstepersoner är grunden för att attrahera och behålla personer som kan driva Östergötlands Fotbollförbunds utveckling och framgång.

Denna guide syftar till att inspirera rekryteringsarbetet genom att hjälpa till att hitta personer med rätt kompetens och erfarenhet, i enlighet med gällande styrdokument och aktuella behov. Samtidigt betonar vi vikten av att främja mångfald och jämställdhet.

I processen är det viktigt att beakta de sju diskrimineringsgrunderna: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Genom att ha på våra "normkritiska glasögon" och undvika diskriminering på dessa grunder skapar vi en miljö som är rättvis och inkluderande. Att rekrytera med ett normkritiskt perspektiv hjälper oss att skapa mer varierade grupper. Forskning visar att detta kan ge fler perspektiv, förbättrad problemlösning och högre prestationer.



## Beakta följande kompetenser hos den sökande

- ⊙ Kommunikativ och öppen
- ⊙ Lojal och förmågan att företräda arbetsgivaren
- ⊙ Förtrogen med ÖFF:s styrdokument
- ⊙ Målinriktad
- ⊙ Sakkunnig och ha rätt utbildning inom det aktuella området
- ⊙ Förmågan att samverka och nätverka
- ⊙ Goda referenser från föreningslivet
- ⊙ Viljan att arbeta för mångfald, jämställdhet och inkludering

## Strategier och aktiviteter att använda oss av

- ⊙ Annonser på hemsidan och i sociala medier
- ⊙ Direktkontakt med föreningsföreträdare
- ⊙ Personliga kontakter
- ⊙ Bra sammansättning av olika kompetenser och förmågor i gruppen

## Frågor att ställa sig

- ⊙ Kravspecifikationen - är vi tydliga i beskrivningen av vilka kompetenser, erfarenheter och kunskaper som behövs?
- ⊙ Annonsering - hur formulerar vi oss? Var publicerar vi annonserna? Riktar vi annonserna till målgrupper vi inte lyckats nå tidigare?

## Tips att beakta vid rekrytering

De flesta av oss vill inte diskriminera när vi rekryterar. Problemet är att vår hjärna ofta tar genvägar. En av dessa är att vi litar för mycket på vår "magkänsla", som bygger på våra tidigare erfarenheter. Magkänslan kan ibland vara rätt och är viktig i många situationer. Men vid rekrytering finns risken att vi omedvetet påverkas av fördomar och förutfattade meningar. I rutan nedan finns bra tips att beakta vid rekryteringen.

### Utseende

- ⊙ Forskning visar att kläder och utseende (inklusive vanliga funktionsvariationer) påverkar rekryterings utfall.

### Stereotyper

- ⊙ Fördomar kan leda till att vi generaliserar utifrån stereotyper, exempelvis "ungdomar tar inget ansvar" eller "äldre personer är rädda för förändringar".

### Likhetseffekten

- ⊙ Ofta föredrar vi personer som liknar oss själva utifrån kön, ålder, etnicitet, utbildning m.m.

### Haloeffekten

- ⊙ Vissa positiva egenskaper kan leda till positiva bedömningar inom andra områden. En verbal och kommunikativ person kan tillskrivas andra önskvärda egenskaper, såsom intelligens.

### Bekräftelsefelet

- ⊙ Vi tenderar att vilja bekräfta det vi redan tror oss veta, och bortser från sådant som motsäger vår uppfattning. Om vi utifrån ett CV bestämt oss för att en person är rätt för jobbet, kommer vi troligtvis fokusera mer på det som bekräftar det än tvärtom.