

Järfälla Kommun

Kommunen har av **Rådet för Integration i Arbetslivet** tilldelats 2007 års utmärkelse i kategorin kommunala privata arbetsgivare. Motiveringen är:

Järfälla kommun har inom ramen för EU-projektet EQUAL varit med och tagit fram en kompetensbaserad rekryteringsprocess, Framtids Anpassad Inkluderande Rekrytering (FAIR). Deras arbete bidrar på ett föredömligt sätt till att på arbetsplatsen åstadkomma ett inkluderande och diskrimineringsfritt arbetsliv som fokuserar på kompetens.

Rekrytering för lika möjligheter

– I Järfälla finns plats för alla! Genom etnisk mångfald höjs den totala kompetensnivån inom kommunen. I Järfälla arbetar vi aktivt för att alla ska ha lika rättigheter, möjligheter och skyldigheter oavsett härkomst, etnisk, kulturell eller religiös bakgrund. Det är glädjande att våra gemensamma ansträngningar att hitta nya vägar mot de målen nu uppmärksammas, säger Eva Lennström (m), kommunstyrelsens ordförande i Järfälla.

Ungefär 20 procent av Järfällas invånare har utländsk bakgrund. I kommunens Integrationspolitiska program formuleras målet att "den etniska tillhörigheten och sammansättningen av befolkningen ska avspeglas vid anställning i olika verksamheter och på olika nivåer i organisationen".

Samtidigt är det väl känt att diskriminering ofta förekommer vid rekrytering, ofta omedvetet eller på grund av för de medverkande osynliga strukturer.

För att nå de egna målen har kommunen inom ramen för EU-projektet EQUAL utvecklat en kompetensbaserad rekryteringsprocess, Framtids Anpassad Inkluderande Rekrytering (FAIR).

– Vi är idag stolta och glada över utmärkelsen. Det ger extra energi inte minst till det arbete vi har framför oss. Det är egentligen nu det börjar - att implementera FAIR metoden i alla dess delar och att hela tiden följa upp och utveckla struktur och förhållningssätt, säger Lena Blom, ansvarig för FAIR-projektet inom Järfälla kommun.

Flertalet chefer och övrig rekryterande personal samt centrala fackliga representanter har utbildats i FAIR-rekryteringsprocess. Ett omfattande utvecklingsarbete har påbörjats inom samtliga förvaltningar. Inom Vård- och omsorg har samtliga enheter anpassat sina rekryteringsrutiner till FAIR:s metodik.

– Engagemanget och det uttalade behovet hos chefer och medarbetare har sporrat. För oss är det också ett steg på vägen mot att hitta verktyg för att arbeta mot visionen - en öppen, innovativ och samarbetande kommun, säger Lena Blom.

Till svårigheterna har varit att se till att få de goda målsättningarna att överleva en ofta tidspressad kommunal vardag:

– Det svåra har varit tiden. Det är en långsiktig process som har startat. En struktur och ett förhållningssätt som ska hållas levande bland många andra viktiga åtaganden, berättar Lena Blom

Om FAIR

Grunden för FAIR är vetenskapen om att rekryteringsprocesser allt för ofta väljer och väljer bort, baserat på ofta osakliga, slumpmässiga eller ofreflekterade rutiner. Det till synes okomplicerade rekryteringsförfarandet med ett personligt brev och CV som svar från sökande på en platsannons öppnar för en rad fallgropar.

Krav och beskrivning kan sättas slentrianmässigt, utan egentlig analys av de krav arbetet ställer. De sökandes förmåga att förutse och anpassa beskrivningen i det personliga brevet kan slumpmässigt fälla avgörandet utan relation till den egentliga kompetensen.

Undersökningar har visat att tolkning av beskrivningar i den typen skiftar efter mottagarens förväntningar och personliga värderingar.

FAIR syftar till att skapa struktur för en så rättvis urvalsprocess som möjligt, baserat på faktisk kompetens.

Genom bland annat en noggrann analys av kompetenskrav och utformning av ett skräddarsytt ansökningsformulär strävar metodiken att skapa grund för en så rättvis jämförelse som möjligt mellan de sökande.

Åtta organisationer, flera inom offentlig sektor, är partners i FAIR-projektet.

Förutom Järfälla kommun så ingår Försäkringskassan, Integrationsverket, Länsstyrelsen Gävleborg, Norrtälje kommun, Riksförbundet Sveriges lottakärer, Strängnäs stift och Sveriges Television.

Några av deltagarnas erfarenheter av projektet:

- Med en strukturerad rekryteringsprocess undviker man att egna referensramar styr tolkningen av sökandes kompetens.
- Man måste veta vad man söker - förberedelsearbetet måste få ta tid och göras av personer med olika perspektiv på den aktuella tjänsten.
- Ett öppet och bejakande arbetsklimat är en förutsättning för att ta till vara allas kompetens.
- En FAIR metod är en framgångsrik metod för att hitta rätt kompetens.

Några av de resultat vi ser är:

- Ökad kvalitet i rekryteringsarbetet och ökad kompetens bland rekryterande personal.
- Ökad upplevd rättvisa och respekt hos dem som söker anställning.
- Ökad attraktivitet som arbetsgivare och förbättrad service till medborgarna.

På sikt hoppas vi kunna uppnå:

- Ökad jämställdhet och minskad diskriminering på våra arbetsplatser.

För mer information kontakta:

Lena Blom, Järfälla kommun

lena.blom@jarfalla.se

Tel. 08 – 580 285 00, 073-917 7510

Eva Löfgren, Koordinator FAIR Sverige

eva.lofgren@diversity.se

Tel. 070 211 98 68

Hemsida: www.equalfair.se

Om Järfälla kommun

Järfälla med 62 000 invånare ligger två mil nordväst om Stockholm och gränsar till kommunerna Upplands-Bro, Upplands Väsby, Stockholm och Sollentuna samt Ekerö, där gränsen går ute i Mälaren.

Kommunen har fyra kommundelar: Barkarby-Skälby, Jakobsberg, Viksjö och Kallhäll-Stäket.