



Medfinansieras av
Europeiska unionen

Minska fördomar vid rekrytering

iab.
sweden

Kom!

Sveriges
Annonörer

 Sveriges
Kommunikatörer

 Sveriges
Mediebyråer

SWEDMA

Comm*To*Act

Vanliga omedvetna fördomar (biases) att se upp för vid rekrytering

- **"Passar in i kulturen" (Culture Fit)** Vi kan ha en förutfattad uppfattning om hur en framgångsrik kandidat ser ut, vilket kan leda till att vi förbiser kvalificerade kandidater som inte passar in i den mallen.
- **Stereotypfördomar** Om en grupp är underrepresenterad kan vi omedvetet tillämpa stereotyper och antaganden om dem, även om de inte är korrekta.
- **Tillgänglighetsfördomar (Accessibility Bias)** När vi gör bedömningar om sannolikheten för något baserat på hur lätt exempel på det kommer att tänka på. När det saknas tydlig information eller kriterier är det mer sannolikt att vi förlitar oss på våra magkänslor och stereotyper, vilket kan leda till partiska beslut.
- **Affinitetsfördomar (Affinity Bias)** Även känd som "liknande mig"-bias. Detta är vår preferens för personer som liknar oss eller med vilka vi delar en tillhörighet. Detta kan bero på sociala eller personliga attribut, etnicitet, könsidentitet och många andra skyddade egenskaper. Ett exempel på denna fördom kan vara när en intervjuare bedömer en kandidat mer positivt eftersom intervjuaren och kandidaten båda gick på samma högskola.
- **"In Group" Bias** Vi tenderar att gynna människor som tillhör vår grupp, som att båda är anhängare av samma idrottslag, till exempel. Detta liknar affinitetsbias men mer fokuserat på ett visst gruppmedlemskap snarare än ett antal egenskaper.
- **Bekräftelsefördomar (Confirmation Bias)** Detta inträffar när vi inte utmanar våra egna hypoteser eller sätt att tänka. Med andra ord gillar vi det vi redan vet. Det betyder att vi tenderar att gå med det som är lätt eller känns rätt.
- **Förankring (Anchoring)** Förankringsbias är en kognitiv bias som uppstår när människor förlitar sig för mycket på den första eller en specifik information de får när de fattar ett beslut. Detta kan leda till att människor gör felaktiga bedömningar, eftersom de inte tar hänsyn till all tillgänglig information.

Åtgärder du kan vidta för att minska fördomar vid anställning

Rekommendationer

- **Hur hjälper detta att minska fördomar?**
- **Kom överens om rollkriterier innan du söker efter en kandidat.** Det kommer att hindra dig från att ändra kriterier, vilket ofta gör att du föredrar "förväntade" kandidater, även om de inte är de mest kvalificerade.
- **Fokusera på minimikvalifikationer och tekniska färdigheter.** Det hjälper dig att hålla fokus på en specifik uppsättning krav som kan tillämpas konsekvent på alla kandidater.
- **Ta dig tid och ifrågasätt ditt första intryck.** Din "magkänsla" är inte alltid rätt och kan ofta vara partisk vilket leder till dåliga beslut. Ta dig tid att samla in data och fatta ett välgrundat beslut.
- **Var ansvarig. Formulera ditt beslut att avvisa eller gå vidare med en kandidat till intervjuer.** Att kunna artikulera ett beslut högt hjälper till att minska risken för att fördomar smyger sig in eftersom det finns en större känsla av ansvarsskyldighet.



Medfinansieras av
Europeiska unionen

Comm*To*Act People

iab.^{sweden}

Komm!

Sveriges
Annonssörer

 Sveriges
Kommunikatörer

 Sveriges
Mediebyråer

SWEDMA

commtoact.se