

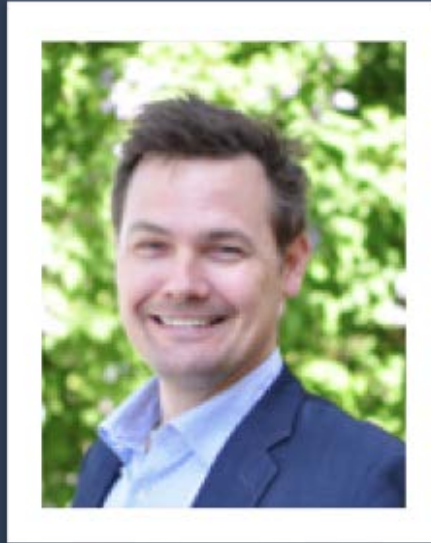


KORT RAPPORT FRÅN WORKSHOP I
STOCKHOLM
DEN 9 OKTOBER, 2017

- SVENSK STANDARD FÖR CERTIFIERING
AV REKRYTERARE

I SAMARBETE MED DNV GL

Vi vill bidra till att höja kvalitet inom rekrytering i företag och i rekryteringsbranschen



Markus Koppari
Rekryteringsspecialist

Byggt och lett rekryteringsfunktioner åt Wise, MTG, Försvarsmakten
Ledde under flera år affärsområde Rekrytering inom Wise Professionals



Mattias Elg
Leg. organisationspsykolog

Startade *cut-e* i Sverige 2007
Specialiserad på online-lösningar för assessment-metodik
Representerat Sverige i framtagandets av ISO 10667



WeCompose skapar värde tillsammans

Vi arbetar med strategisk kompetensförsörjning, där vi:

- delar med oss av expertkunskap, trender och forskning
- ser till att allt värde som skapas tillhör kunden



WeCompose





DELTAGARE PÅ WORKSHOPEN

HEAD AGENT
PROXIMO
HARVEY NASH
NYNÄSHAMNS KOMMUN
VALLENTUNA KOMMUN
SOURCE EXECUTIVE
NILS HALLÉN KONSULT AB
CUT-E
PSYKOLOGISK METOD
CROSS EXECUTIVE SEARCH
EXECUTIVE SEARCH-KOMMITTÉEN I SVERIGE
RANDSTAD
WISE
ALMITRA
VASAKRONAN
TELIA
PÅHLMANS HANDELSINSTITUT
MANPOWER
ACADEMIC WORK
HAPPYR
K2 SEARCH



VISIONEN

- Att bidra till en mer fördelaktig och rättvis rekryteringsprocess för alla parter, det vill säga för: rekryteraren, organisationen och kandidaten.
- Att stärka och värna om rekryterares allmänna renommé.
- Att höja kraven som krävs för att bli verksam som rekryterare.
- Att företag ska se en certifiering som en investering värd att göra.
- Att en certifierad rekryterare ska vara eftertraktad på marknaden och värdesättas på ett sådant sätt att certifiering blir standard.
- Att personcertifiering får samma positiva gensvar som testcertifiering har fått.
- Att bidra till mångfald och ett icke diskriminerande förhållningssätt.
- Att kunna möta aktörer med en hög beställarkompetens



FÖRHOPPINGAR

- Att höja minimikraven och kompetensen på rekryterare och då följaktligen rekryteringsprocesserna i Sverige.
- Att verksamma ledande aktörer i branschen ska känna sig attraherade av att sitta i certifieringskommittén i Sverige.
- Dra nytta av att nya dataskyddsförordningen, GDPR, träder i kraft och fasa in personcertifieringen i omorganisering.
- Marknadskraft måste råda. Kundsidan måste efterfråga denna kompetens och börja ställa högre krav - certifieringen är inte viktig förrän kundsidan också gör den viktig.
- Search, annonsering och urval liksom olika yrkeskategorier kräver olika kompetenser och kunskaper för att rekrytera på ett kvalitetsmässigt sätt. Certifieringen ska därefter också kunna möta dessa skiftande krav.





FARHÅGOR

- Att införa en certifiering innebär inte per automatik en garanti för kvalitet. Hur säkerställs att energi, tid och pengar som läggs på certifiering också kommer till nytta på ett tillfredsställande vis? Ger det verkligen effekt?
- Den kommersiella aspekten problematiserar certifieringsprocessen i och med att ett ekonomiskt intresse alltid finns hos kundsidan. Hur tillgodoses det intresset?
- Hur kan affärsvärdet med en certifiering påvisas? På vilket sätt ger det ett mervärde att anställa en certifierad rekryterare utifrån både kundens och företagets perspektiv?
- Det behövs tydliga direktiv gällande uppföljning, rapportering samt sanktioner.
- En anpassad affärs- och marknadsplan för Sverige och det affärsklimat som råder behöver utarbetas.
- Certifiering behöver anpassas och eventuellt omarbetas för att passa Sveriges lagstiftning.



SAMMANFATTNINGSVIS

- Flera av Sveriges ledande aktörer inom rekrytering upplever att en standard definitivt kan vara ett bra steg mot kvalitetshöjning i branschen.
- Fortfarande tveksamhet kring vem man anser ska äga och driva frågan på den svenska marknaden.

