

## Motion till Ingenjörspåbudsfullmäktige

### Att öka stödet till medlemmar i rekryteringsprocesser

För inte så länge sedan var en av fackets 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 s k 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**

- 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](mailto:bisse.frid@trafikverket.se), 070-7355409

## Förbundsstyrelsens yttrande över motion om

### Att öka stödet till medlemmar i rekryteringsprocesser

Förbundsstyrelsen instämmer med motionären vad gäller vikten att medlemmar får bästa möjliga förutsättningar att komma till sin rätt i dagens rekryteringsprocess. Motionären uppmärksammar särskilt att det finns en risk att personer med NPF-diagnoser som adhd/add och autism sorteras bort vid de inledande testerna innan intervjun.

Motionären har även inkommit med en liknande fråga under våren som ett medlemsförslag. Förbundsstyrelsen ansåg då och gör även så nu, att det är en viktig fråga. I och med medlemsförslaget ombad förbundsstyrelsen Ingenjören.se att sätta fokus på just det problem som motionären lyfter. Det resulterade i en artikel den 21 juni i förbundets medlemstidning Ingenjören.se [Facklig kritik mot tester vid rekrytering | Ingenjören \(ingenjoren.se\)](#) Att frågan engagerar kan vi se i kommentarsfältet till artikeln.

Frågan är om hur dessa tester byggs upp och används dock större än Sveriges Ingenjörer och att skapa utbildningar för fackliga representanter är tyvärr inte något som förbundet anser sig varken ha kompetens eller resurser för att göra. Detta beror på ett antal faktorer – dels att ett sådant uppdrag skulle kräva initierade kunskaper inom såväl NPF-området som rekryterings- och urvalsprocesser, vilket utredare/ombudsmän inte har och inte heller förväntas ha, dels pågår det en ständig utveckling av rekryteringstester och att hålla jämna steg med den utvecklingen är ett alltför stort uppdrag för kansliet att ta sig an.

Vidare att ta fram en översikt över forskning och studier om hur resultat i rekryteringstester påverkas av de vanligaste NPF diagnoserna är inget som förbundet har möjlighet att göra.

Förbundsstyrelsen har tack vare medlemsförslaget och motionen arbetat in följande text i Omvärldsanalysen sid 6 i det Mångfalds- och Jämställdhetspolitiska programmet.

*"En kvinna med rätt kompetens, meriter och erfarenheter för chefstjänsten sorteras bort till förmån för en manlig sökande med sämre meriter, då hon inte bedöms leva upp till de normer arbetsgivaren associerar med tjänsten. Människor med funktionsnedsättningar och avvikande personlighetsdrag råkar ofta ut för samma sak. Det finns också exempel på tester som arbetsgivare använder sig av vid rekrytering som verkar i diskriminerande riktning mot människor med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar (NPF)."*

Förbundsstyrelsen vill tacka motionären för en viktig motion. Frågan är viktig för förbundet och medlemmarna precis som motionären skriver. Förbundsstyrelsen ser att förbundet kan arbeta med frågan påverkansvägen men dock inte på de sätt som motionären föreslår.

Med utgångspunkt i ovanstående yttrande föreslår förbundsstyrelsen fullmäktige besluta

att **avslå** motionens båda yrkande då dessa är omfattande för att kunna hanteras av förbundskansliet, men att intentionen i motionen fortsatt ska belysas där det är möjligt.