

Leiðbeiningar fyrir viðtöl við vinnuveitendur

Þessar leiðbeiningar útskýra verklag sem fylgja á við framkvæmd viðtala við atvinnurekendur.

Leiðbeiningarnar skýra einnig spurningar fyrir viðmælendur sem þurfa að hafa góðan skilning á hverri spurningu.

Viðmælendur geta verið starfsmannastjórar, teymisstjórar, yfirmenn, starfsfólk í ábyrgðarstörfum eða/og svæðisstjórar, annað fólk sem getur fyllt út spurningalistann. Mikilvægt er að tryggja að valdir einstaklingar séu þeir bestu til að svara (t.d. einstaklingar sem geta greint hæfnina sem þarf). Hafið samband við þá fyrirfram með tölvupósti eða síma og samþykki þeirra fyrir þátttöku í verkefninu þarf að liggja fyrir. Ef þeir samþykkja getur verið mögulegt að taka upp símtalið eða fundinn. Þeir geta frætt sig um meginatriði verkefnisins með því að skoða bæklinginn.

ATH: Því fleiri viðtöl sem hægt er að taka í mismunandi starfsgreinum, því betra (4-5 viðtöl hjá WOW-E samstarfsaðilum er passlegt), í fyrirtækjum/stofnunum/frjálsum félagasamtökum...sem við þekkjum nú þegar og/eða við viljum tengjast.

Útfærslur á viðtölum:

- Einungis spurningalistar með tölvupósti (ekki mælt með) ef það er engin önnur leið til að fá niðurstöður.
- Senda spurningalistana fyrirfram og hitta svarendur í eigin persónu eða rafrænt.
- Í öllum tilvikum skal gefa tækifæri á síðari tímapunkti til að spyrja nánar eða fá skýringar.

Skref 1

Kynning á viðtalinu – Útskýrið verkefnið með hjálp kynningargagna. – Útskýrið að nafnleynd sé tryggð – Segið að við séum á upphafsstigi verkefnisins, rétt áður en við byrjum á tilraunahópunum.

"Þakka þér fyrir að samþykkja að taka þátt í þessu nafnlausu viðtali og fyrir að gefa okkur þinn tíma. Við viljum rifja upp markmið verkefnisins: að skoða stöðu kvenna af erlendum uppruna með litla formlega menntun á vinnumarkaði (gefa upp ákveðnar tölur um hindranir sem konur af erlendum uppruna standa frammi fyrir þegar kemur að því að komast á vinnumarkað), að kanna hvernig megi hámarka möguleika þessara kvenna á atvinnu, að tryggja starfsferil þeirra, og að skoða á hvaða sviðum þarf aðgerðir til að stuðla að starfslegri aðlögun þeirra.

Við höfum undirbúið spurningalista sem mun vera grunnur umræðna okkar: það ætti að taka minna en eina klukkustund í viðtali augliti til auglitis. Við munum taka niður athugasemdir til að skrá það sem þú segir okkur. Ef þú vilt geturðu fengið upplýsingar um stöðu verkefnisins með reglulegu fréttabréfi á meðan á því stendur.

Niðurstöðurnar verða hluti af Erasmus-verkefni og munu verða birtar á opinni vefgátt.

Er þetta nægilega skýrt fyrir þig?"

Ath.: Við gætum þurft að útskýra hvað við meinum með hugtakinu „innflytjandi“ (e. migrant) (sem gæti verið mismunandi eftir löndum/samhengi).

Spurningalistinn er byggður upp í þremur hlutum:

- „Yfirlit um fyrirtæki/félagasamtök“ – Gögn og tölur um fyrirtæki/félagasamtök, sérstaklega varðandi innflytjendur á vinnustaðnum.
- „Starf og færni“
- „Konur og ósýnileg hæfni“ – Við leitum eftir "ósýnilegum" eiginleikum og hæfni.

Ertu tilbúin(n)? Við skulum byrja...

Skref 2: Spurningalisti

Almennt

- Viðmælandinn getur og ætti að endurorða eða gefa raunhæf dæmi til að tryggja að hann skilji rétt. Eftir á getur viðmælandinn spurt viðbótarspurninga ef hann telur það nauðsynlegt (til að fá frekari útskýringar eða viðbótarupplýsingar).
- Sá sem tekur viðtalið skráir athugasemdir og reynir að skrifa niður nákvæm orð viðmælandans til að forðast túlkunar (hljóðupptaka er aðeins möguleg ef samkomulag er um það).
- Nauðsynlegt er að spyrja allra þessara spurninga.

FYRSTI HLUTI

Spurning 1:

Þessi spurning er til að hafa samband aftur við þátttakendur.

Spurning 2:

Til að safna gögnum frá mismunandi löndum og atvinnugreinum.

Spurning 3:

Til að fá yfirlit yfir störf með litla hæfniskröfu hjá markhóps fyrirtæki/félagasamtökum.

Spurning 4:

Til að fá yfirlit yfir störf með litla hæfniskröfu sem erfitt er að manna hjá markhóps fyrirtæki/félagasamtökum og bera saman við störfin sem nefnd eru í spurningu 3.

Spurningar 5-6:

Ráða fyrirtækið/félagasamtökin innflytjendur? Safnið tölulegum gögnum.

Spurning 7:

Við reynum að finna út hvað gæti haft áhrif á ráðningu innflytjendakvenna.

ANNAR HLUTI

Við getum ímyndað okkur að eitt eða fleiri störf þurfi að vera þróuð í þessum hluta. Við getum lagt til að fyllt sé út eitt blað fyrir hvert starf.

Spurning 1

Til að fá yfirlit yfir helstu verkefni starfsins sem lýst er

Spurning 2

Þar sem erfitt er að gera sér í hugarlund alla „mjúka hæfni“ er gefinn listi af slíkri hæfni til að auðvelda þátttakendum.

Spurning 3

Listi yfir tæknilega hæfni (harða hæfni) sem þátttakendur telja upp. Þar sem störfin eru fjölbreytt er ekki raunhæft að reyna að lýsa allri tæknilegri hæfni fyrir hvert starf.

ÞRIÐJI HLUTI (Prófilar kvenna þurfa að aðlagja að eigin samhengi/landi/umhverfi)

Spurning 2

Meginmarkmiðið er að hjálpa þátttakendum að sjá hvernig hægt er að yfirfæra óformlega hæfni yfir á vinnustað. Það er mikilvægt að leggja áherslu á heiðarleika (spurningalistinn er nafnlaus).

Spurning 3

Til að sjá hvort prófílarnir sem við höfum ímyndað okkur í okkar eigin samhengi eru nógu hagkvæmir til að íhuga fund fyrir ráðningu.

Spurning 4

Ef þjálfun á sér stað, hvaða þjálfun?

Spurning 5

Markmiðið er að kanna persónulega lífssögu viðmælanda og hvernig þeir stjórna eða gætu stjórnað henni samhliða vinnu.

Spurning 6

Hafa þeir einhverjar hugmyndir um hvað mætti bæta fyrir ófaglærðar innflytjendakonur áður en þær hefja störf hjá fyrirtæki/félagasamtökum?

Spurningar 7-8

Markmiðið er að spyrja viðmælendur um stuðning/leiðsögn sem er í boði til að ráða ófaglærðar innflytjendakonur.

Spurning 9-10

Markmiðið er að spyrja viðmælendur um stuðning/leiðsögn sem er í boði til að aðlagga ófaglærðar innflytjendakonur að vinnustað.