

Opas työnantajahaastatteluihin

Tässä oppaassa kuvataan käytäntöjä, joita työnantajahaastattelujen tekijöiden tulisi noudattaa.

Siinä myös selitetään kysymykset haastatteliaille, joiden on hyvä ymmärtää jokainen kysymys.

Haastateltaviksi valitaan henkilöstöpäälliköitä, tiiminvetäjiä, esimiehiä, päätöksentekijöitä ja/tai työmaan johtajia. On varmistettava, että haastateltaviksi valitut henkilöt ovat parhaita vastaajia (esimerkiksi: pystyvät analysoimaan tarvittavia taitoja). Heihin on otettava yhteyttä etukäteen sähköpostitse tai puhelimitse, ja heidän suostumuksensa hankkeeseen osallistumiseen on saatava. He voivat saada käsityksen hankkeen päälinjoista esitteen avulla.

Kaksi tapaa haastatella heitä:

- Vain sähköpostitse lähetettävät kyselylomakkeet (ei ennakoon lähetystä), jos ei ole muuta tapaa saada tuloksia,
- Kyselylomakkeiden lähettäminen etukäteen ja kohdehenkilöiden tapaaminen reaalisesti tai virtuaalisesti.

Mitä maahanmuuttaja tarkoittaa

Vaihe 1

Muistutus puitteista. Sopimusten tekeminen. Noudatettavat säännöt

"Kiitos, että suostuit osallistumaan tähän haastatteluun ja että annoit meille osan ajastasi. Muistutamme teitä hankkeen tavoitteista: tarkastella raporttia matalan koulutustason omaavista maahanmuuttajanaisista työelämässä (ja antaa joitakin lukuja maahanmuuttajanaisten vaikeuksista päästä työmarkkinoille), selvittää, miten tämän naisryhmän mahdollisuuksia päästä työelämään voidaan optimoida, turvata heidän urapolkunsu, selvittää, millä tasolla on toimittava, jotta tämä ryhmä voisi integroitua ammatillisesti.

Olemme laatineet kyselylomakkeen, joka on keskustelujemme perusta: henkilökohtainen haastattelu kestää alle 1h00. Teemme muistiinpanoja, ja saatte yhteenvedon haastattelun aikana sanotusta, ja halutessanne voitte saada myös informatiivisen muistion koko projektin ajan.

Sopiiko tämä sinulle? "

Kyselylomake koostuu kolmesta osasta:

- "Yrityksesi ymmärtäminen" Yritystäsi koskevat tiedot ja luvut,
- "Sosiaalinen kuva" Euroopan eri maissa: Miesten vai naisten työpaikat?
- "naisten profiili ja näkymättömät taidot". Etsitään "näkymättömiä" ominaisuuksia ja taitoja.

Oletko valmis? Aloitamme...

Vaihe 2: Kysymykset

Yleistä

- Haastattelun suorittaja voi ja hänen pitäisi muotoilla uudelleen tai antaa konkreettisia esimerkkejä varmistaakseen, että haastateltava on ymmärtänyt oikein. Hän voi esittää lisäkysymyksiä, jos hän katsoo sen tarpeelliseksi (selventääkseen tai jopa saadakseen lisätietoja).
- Haastattelun suorittaja tekee muistiinpanoja ja pyrkii kirjoittamaan ylös haastateltavan tarkat sanat, jotta vältyttäisiin tulkinnoilta.

Kunkin kysymyksen esittely, selitykset, arkaluonteiset kohdat, varovaisuuskohdat.

Kysymys 1

Aiomme vertailla tuloksia maittain ja ammattialoittain, joten on tärkeää, että nämä tekijät eritellään joka kerta.

Kysymys 2

Lukuja odotetaan mahdollisuuksien mukaan (jopa toisessa vaiheessa, jonka haastateltava, joka saattaa tarvita aikaa tiedusteluun, antaa).

On mahdollista hyväksyä vastaus ilman numeerisia tietoja, kuten ("meillä on hyvin suuri enemmistö miehiä... tai naisia"; "olemme mielestäni melko tasavertaisia").

Kysymys 3

Odotamme työnimikkeitä, joita kyseinen yritys tarvitsee säännöllisesti kuluvalle kaudella. Odotamme samankaltaisuuksia viimeisen kuuden kuukauden ja seuraavan kuuden kuukauden tilanteen välillä. Jos näiden kahden tilanteen välillä on merkittäviä eroja ("viimeisen 6 kuukauden aikana"/"seuraavan 6 kuukauden aikana"), haastateltavaa on pyydetty selittämään syy (tietty taloudellinen tilanne jne.).

Haluaisimme saada pienemmän luettelon töistä, joita voisimme analysoida myöhemmin.

Kysymys 4

Kysymys voi olla tarpeeton, sillä kuvitellaan, että luettelo viimeisten kuuden kuukauden aikana täytettävistä työpaikoista ja seuraavien kuuden kuukauden aikana täytettävistä työpaikoista edustaa "täytettäviä työpaikkoja", jotka ovat yleensä säännöllisesti kyseisessä yrityksessä. Meidän on nähtävä, vahvistetaanko tämä.

Kysymykset 5, 6 ja 7

Toivomme saavamme yksityiskohtaisia tietoja työpaikoista, joita tutkittavat yritykset tarjoavat tai ovat tarjonneet säännöllisesti kuluvalle ajanjaksolla (6 kuukautta kulunut < nyt < 6 kuukautta tuleva). Haluamme myös saada tietoa siitä, mikä yleisö on sijoittunut pääasiassa näihin tehtäviin: enemmistö miehiä, naisia jne.

Kysymykset 8, 9 ja 10

Kun taidot ja ammatilliset ominaisuudet on lueteltu, yritämme analysoida, koetaanko ne "pikemminkin naisellisiksi" vai "pikemminkin maskuliinisiksi" ja millä tasolla (esim. "ympäriini ihmiset ajattelevat, että se on pikemminkin maskuliinista/feminiinistä", "yhteiskunnassamme ajattelemme, että se on pikemminkin feminiinistä tai maskuliinista", "yrityksemme kaltaisessa maaseutumaisessa/kaupunkimaisessa ympäristössä ihmiset ajattelevat, että ...").

Merkitse lausunnot melko tarkasti muistiin, vältä haastattelijan henkilökohtaisia tulkintoja (merkitse sanat muistiin sellaisenaan, muotoilematta niitä uudelleen, koska se voi aiheuttaa ennakkoluuloja), älä epäröi pyytää tarvittaessa lisäselvityksiä, älä kysy haastateltavan henkilökohtaista mielipidettä, vaan kysy pikemminkin hänen näkemystään siitä, mitä suurin osa ihmisistä hänen maassaan, yrityksessään tai tietyssä paikassa näyttää jakavan...

Haastattelun loppu

Kiitä haastateltavaa ja kysy, haluaisiko hän saada tietoa hankkeen edistymisestä.