

## ”Rekruttering via de sociale medier” Konference den 4. november 2010

**Workshop:** Hvad er der brug for at arbejde videre med, når vi skal fastholde præcision og anstændighed i den professionelle personvurdering?

### Bord 1:

1. Klare retningslinjer for brug af sociale medier i rekruttering:
  - Hvad er relevant information?
  - Kan relevansen kategoriseres efter f.eks. jobtyper?
  - Giver det en merværdi?
  - Hvordan forholder vi os til, at vi ikke ved om informationerne er ”korrekte”?
  - Hvordan sikrer man en standardiseret personvurdering?
2. Gode råd til kandidaten om styring af egne informationer.

### Bord 2:

- Etik – (Omdømme)
- Regler – (Virksomheden)
- Styring af forventninger hos ansøgere – (Information)
- Hvad gør de i andre lande?
- Etik – Håndtere de oplysninger vi kommer i besiddelse af.
- Kan vi typebestemme ansøgere/personer ift. de oplysninger, vi finder.
- Kan holdninger oversættes til fakta?

### Bord 3:

Vejledning i brug af sociale medier til rekrutteringskonsulenter/ ekstern rekruttering / karriere udvikling / intern udvælgelse:

- Brug af data
- Kontakt til kandidat/ dialog
- Juridiske retningslinjer
- ”god skik”

Vejledning til kandidater:

- Offensiv brug
- Passe på

### Bord 4:

- Ethiske retningslinjer for brug af sociale medier.
- Holdning til validitet af viden fra sociale medier.
- Kobling af adfærd på nettet og kompetence.
- Certificering/uddannelse i tolkning af netadfærd.

### Bord 5:

- Sikre at viden der indsamles er valid og relevant
- Mere information
  - o bras eller korrekt viden ??
- Tolkningsbias!!