

Personal-områder		Fire-steps arbeidsmetode		
	Mulig risiko	Årsakene til risikoen	Forslag til tiltak/mål Hvilke tiltak har blitt iverksatt?	Status
Rekruttering	Vår policy er at vi ikke diskriminerer når vi søker etter kandidater for våre kunder. Til tross for dette er det en risiko for at Kunde «bestiller» søkere de ønsker seg, på bakgrunn av kjønn, alder etc. og ikke på behøvd kompetanse.	Kunder som har mindre toleranse for mangfold i arbeidslivet.	Vi informerer kunden om at vi ikke diskriminerer i våre prosesser og viktigheten med mangfold. Samtidig som vi bistår med å velge rett profil basert på kompetanse, erfaring for et langsiktig perspektiv. I salgsbrev til kunde velger vi å legge vekt på kompetanse og ikke presentere alder og kjønn. Vi gjennomfører kontinuerlig opplæring internt på dette og er opptatt av å utfordre våre kunder slik at kompetanse settes i fokus.	Pågående
Lønns- og arbeidsvilkår	At kunde ikke gir oss korrekt lønns- og arbeidsvilkår informasjon når vi etterspør den.	At kunde mangler innsikt om Likebehandlingsdirektivet. At innleid arbeidstakere fra et bemanningsforetak minst skal få like lønns- og arbeidsvilkår som vedkommende ville fått ved en direkte ansettelse hos innleier for å utføre samme arbeid.	Vi har tett dialog med kunden og påser at de forstår betydningen av likebehandlingsdirektivet og «Kravspesifikasjon innleie» gjennomgå detaljert. Informasjon til ansatt om hvordan de skal likebehandles. I våre ordrebekreftelser opplyser vi om likebehandlingsprinsippet og vi har valgt å oppgi den utleide medarbeiderens lønn til våre kunder for å sikre transparens.	Evaluert. Enkelte oppdateringer i kartleggingsskjema er gjort.
Utviklingsmuligheter/forfremmelse	Ved ansettelse og spesifikke oppdrag fokuserer vi på kandidatens kvalifikasjoner ift. erfaring, utdanning osv. Som en del av ansettelsen og oppfølging diskuterer vi fremtidsmål og karriere, men det er en risiko for at vi ikke vektlegger dette i tilstrekkelig grad eller hensyntar tilstrekkelig ved nye oppdrag.	At den ansatte ikke forstår hva det innebærer å være ansatt hos oss og kun har søkelys på første oppdrag.	Påse å kartlegge dette i dialogen med den ansatte i forkant av ansettelse til første oppdrag og underveis i ansettelsesforholdet. Alle ansatte informeres om ledige stillinger gjennom utlysninger på temp-team.no. Ansatte er informert om at de må følge med der for også å få med seg ledige jobber ved andre kontorer.	Har det som en del av samtalen med den ansatte under og mellom oppdrag.
Tilrettelegging	At fysiske forhold i bedriften ikke blir godt nok kartlagt i forkant av oppstart i oppdrag. At ansatt ikke er åpen om behov for tilrettelegging av til eks. arbeidstid for å kombinere arbeid med familieliv.	At ansatt ikke gir beskjed om behovet for databrille/ kontorstol/ heve senk pult. At kunde ikke har rutine for gjennomgang av sittestilling. Til eks. familiære forhold som gjør at den ansatte har behov for tilrettelegging.	Evt. fanges opp ved oppfølging av ansatt hver 14. dag.	Pågående