



MANGFOLDIG REKRUTTERING

Guide til leder og ansættelsesudvalg



RANDERS

Indhold

Indledning	3
Stillingsopslaget	3
Ansættelsesudvalg	3
Valg af kandidater til samtale	3
Ansættelsessamtalen	4

Indledning

Denne guide *Mangfoldig rekruttering* sætter fokus på, hvordan der kan arbejdes med mangfoldig rekruttering særligt i forhold til køn. Det vil sige, hvordan der sikres en retfærdig rekrutteringsproces, hvor leder og ansættelsesudvalg er opmærksom på, at vanetænkning og fordomme ikke spænder ben for at se potentialet i kandidater, der adskiller sig fra den medarbejdergruppe, der allerede er. I en tid hvor der flere steder er udfordringer med at tiltrække og rekruttere kvalificerede medarbejdere, er det særligt vigtigt.

På [Broen](#) kan du finde øvrige materialer om rekruttering.

Stillingsopslaget

Vores valg af ord i et stillingsopslag påvirker, hvem der bliver tiltrukket af stillingen. Nogle ord er mere maskulint ladede og andre mere feminint ladede. Erstat derfor gerne disse med et neutralt alternativ, hvis det er muligt.

Konkret kan der overvejes følgende i forbindelse med udarbejdelse af stillingsopslag:

- Brug eventuelt følgende vending nederst i stillingsopslaget: *Vi opfordrer alle interesserede til at søge stillingen uanset alder, køn, religion, etnisk tilhørsforhold etc.*
- Hvis I beskriver arbejdspladsens atmosfære, kan I med fordel være opmærksom på, om det, I skriver, udelukker en bestemt gruppe.
- Overvej alternative ord og vendinger for at undgå en bestemt tone. Find inspiration til alternativer med denne [ordliste](#) fra Ballisager.
- Hvis I gerne vil nå et bredere kandidatfelt, end I plejer, så overvej at rekruttere via nogle nye kanaler. Her er der hjælp at hente i kommunens rekrutteringssystem Signatur og i "Vejledning til annonceringsmuligheder" på [Broen](#).

Ansættelsesudvalg

At sammensætte et mangfoldigt ansættelsesudvalg kan være en måde at sikre, at der bliver lagt mærke til forskellige kvaliteter ved ansøgerne, og at der inddrages forskellige perspektiver i samtalen.

Valg af kandidater til samtale

I står forhåbentlig med et godt og bredt ansøgerfelt og er nu klar til at udvælge kandidater til en ansættelsessamtale.

For at sikre valget af den mest kompetente person til stillingen kan det være en hjælp at lave klare udvælgelseskriterier, som kan anvendes som grundlag for

udvælgelsen af kandidater til ansættelsessamtalen. Hvilke faglige, sociale og personlige kompetencer ønsker I jeres nye medarbejder skal besidde?

Undgå så vidt muligt at vælge ud fra vanetænkning og stereotype forestillinger om, hvad mænd og kvinder typisk besidder af kompetencer.

Ansættelsessamtalen

Ved ansættelsessamtalen vil I blive mere afklaret i forhold til den enkelte kandidats styrker og svagheder. Her er det vigtigt at parkere eventuelle forforståelser af enkelte kandidater, så alle kandidater har lige betingelser for at svare på jeres spørgsmål.

Følgende kan her være hjælpsomt:

- Udarbejd en interviewguide, der inkluderer de samme spørgsmål for alle kandidater. Dette sikrer, at der er et nogenlunde ensartet grundlag for vurdering af alle kandidater
- Efter samtalerne skal alle medlemmer af ansættelsesudvalget komme med deres egen vurdering efter tur inden den fælles vurdering. Dette for at sikre, at alle bliver involveret uden at blive påvirket af de andre i ansættelsesudvalget