

# Jobannonce

## Tjekliste

- Undgå upræcise floskler til beskrivelse af kompetencer
- Undlad at bruge værdiladede og kønnede ord
- Fortæl I har en inkluderende kultur på arbejdspladsen
- Overvej andre markedsføringskanaler end de sædvanlige

Der er ikke én opskrift på den gode annonce. Det afhænger naturligvis af virksomheden, jobbet og den nuværende teamsammensætning. Tjeklisten skal derfor ses som inspiration til at udforme en mere konsneutral jobannonce, med det formål at tiltrække en mangfoldig pulje af kandidater til det pågældende job.

## Tænk over, hvilket sprog du bruger

Vælg konkrete ord og formuleringer, som betegner de kompetencer, der reelt er brug for i stillingen. Fokus bør være på, at det specifikt beskrives, hvad der forventes af den nye medarbejder, så der ikke bruges upræcise floskler som "fleksibel", "engageret" og "ambitios", for det vil de fleste kunne tjekke af. Undersøgelser viser, at dets mere specifikt sproget i en annonce er, dets flere kvindelige kandidater vil søge stillingen.

## Kønnede ord

Det er vigtigt at tænke over, hvilke ord og vendinger du bruger, da nogle ord i højere grad tiltrækker et bestemt køn. Omvendt skal du ikke undlade ord, fordi du tror det afskrækker et bestemt køn. Hvis du fx tror, at du tiltrækker flere kvinder ved at fjerne ord som "robust" i teksten, forstærker du stereotypen om, at kvinder ikke er robuste. Herved blokerer du ikke stereotypen, men flytter den bare over til udvælgelsen af kandidater.

## Inkluderende arbejdspladskultur

Indled eller afslut annoncen med nogle linjer om, at diversitet, mangfoldighed og inklusion er vigtige værdier på jeres arbejdsplads. Du kan fx skrive, at det er vigtigt for jeres virksomhed, at kunne sammensætte det helt rigtige team, som i kraft af diversitet og faglige kompetencer kan løse opgaven bedst muligt. Du kan fx også skrive, at I har et inkluderende arbejdsmiljø, der er karakteriseret ved, at der er plads til alle medarbejdere, så de føler de kan være åbne og dele deres inputs og ideer.

## Markedsføring og kommunikation

Tænk over, hvor du markedsfører din jobannonce. Er der fx brug for en mere mangfoldig pulje af kandidater, kan det være nyttigt at markedsføre annoncen på andre platforme, end dem der sædvanligvis bruges. Det kan også være, at I skal bruge jeres medarbejdere i annonceringen, så de bidrager med at dele annoncen på de sociale platforme og på den måde være ambassadører for virksomheden, hvilket skaber en stor troværdighed.

## Test jobannoncen for biased sprog

Du kan teste din jobannonce for biased sprog ved at bruge platformen Textio: [www.textio.com](http://www.textio.com)

Du kan uploade din jobannonce i Textio, hvorefter du får en score samt forslag til, hvordan du kan forbedre sproget, så det bliver mindre biased. Denne platform er desværre kun på engelsk. Herudover er der i forskelsbehandlingsloven og ligebehandlingsloven en række krav til, hvor jobannoncer ikke må lægge vægt på:

- Køn
- Race, hudfarve og etnisk oprindelse
- Seksuel orientering
- Religion eller tro
- Politisk anskuelse
- Alder
- Handicap