



Framfart



Rekryteringsannons - besiktningsprotokoll

Version: Första utgåvan november 2021



TRANSPORTFÖRETAGEN

Besiktningssprotokoll för en träffsäker rekryteringsannons

Mångfald handlar om långt mycket mer än kvinnor och män men i just detta exempel utgår vi från att ni vill anställa en kvinna.

Det behövs fler kvinnor i transportsektorn och nu är det dags för ert företag att anställa, men hur når ni fram till rätt personer och hur ska ni utforma en så träffsäker rekryteringsannons som möjligt så att rätt person faktiskt söker jobbet? Här har vi sammanfattat ett besiktningssprotokoll som ni kan använda när ni ska skapa en rekryteringsannons.

Kommunikation

- Tänk på språket i annonsen. Kvinnors och mäns språkbruk skiljer sig åt, eftersom deras erfarenheter ofta skiljer sig åt. Erfarenheter visar oss att mängden kvinnor som söker kan öka om ni byter ut ord som kompetent till kunnig, driven mot självgående, och lojal mot ansvarsfull. Ordvalen i annonsen är därför en avgörande faktor.
- Skapa igenkänning hos den tilltänkta målgruppen. Inte bara orden har betydelse, utan även hela tonaliteten och vilka bilder ni använder spelar roll. Om ni väljer att ha med en bild i annonsen kanske ni vill visa kvinnor i aktivt och autentiskt görande och utförande av sysslor.
- Är det balans mellan kraven på sökanden och vad ni har att erbjuda? Skriv lika mycket i annonsen om vad ni erbjuder era anställda som vad ni förväntar er av era anställda.
- Håll annonsen så kort som det går. Annonser med 500 eller färre ord har visat sig ge 30% fler ansökningar.

Företaget

- Beskriv arbetet på ett så tydligt sätt som möjligt för att skapa en känsla för hur en arbetsdag ser ut.
- Beskriv företaget och våga skryta. Berätta varför ni finns och hur ni arbetar.
- Beskriv att det finns förutsättningar för kvinnor att jobba hos er. Till exempel genom att beskriva omklädningsrum och faciliteter.
- Beskriv stämningen på företaget och framhåll gärna det som redan anställda uppskattar med att jobba hos just er. Kvinnor är generellt sett i högre grad värderingsstyrda än män så beskriv gärna hur kulturen och värderingarna på företaget ser ut.
- Har ni några kvinnor anställda idag? Låt någon av dem skriva vad som gör just ert företag till en bra arbetsplats. På så sätt skapas en känsla av tillhörighet redan i annonsen.

Er nya anställda

- Vem vill ni anställa? Försök att skapa en så tydlig bild som möjligt av vem ni vill anställa. Utforma sedan annonsen efter denna målbild. På så sätt tilltalar ni rätt person, inte alla personer.
- Använd inte standardiserade annonser utan skriv specifika och beskrivande annonser för respektive tjänst.
- När en person söker jobb grundar det sig mycket i känslor. Kom ihåg att därför även framhålla mjuka värden.
- Kvinnor ställer höga krav på sig själva. Studier visar att kvinnor söker ett jobb först när de uppfyller alla rekryteringskrav medans män söker när det uppfyller 50-60% av kraven. Överdriv inte vilka krav ni faktiskt har på er nya anställda. Måste man exempelvis vara “bäst” eller räcker det med “goda kunskaper”?

Lagstiftning

I diskrimineringslagen finns en möjlighet att använda sig av “positiv särbehandling” då det kommer till att rekrytera mer jämställt. Det vill säga att ni väljer en kandidat med likvärdiga meriter, som tillhör antingen kvinnor eller män som det i er verksamhet finns minst av. Om ni vill använda denna möjlighet så måste detta anges i rekryteringsannonsen och i er dokumentation över aktiva åtgärder.

Exempel: “Vi använder oss av positiv särbehandling vid rekrytering”.

Men om ni följer dessa steg i besiktningen så kommer ni ändå väldigt långt utan detta tillägg!



Bra jobbat!

