

UNDGÅ UBEVIDST BIAS

i rekrutteringsprocessen

Ubevidst bias er en af de største udfordringer i rekrutteringsprocessen, når det kommer til at sikre en divers medarbejdersammensætning. Dette inspirationskatalog giver forslag til, hvordan ubevidst bias kan minimeres forud, under og efter ansættelsessamtalen.

FORUD FOR OPSLAG AF STILLINGEN:

- I stillingsopslag opfordres ansøgere til *ikke* at indsætte identitetsoplysninger i ansøgning og CV såsom navn, alder, køn, civilstatus eller profilbillede med henblik på at reducere ubevidst bias.
- Ordene i stillingsopslag screenes for ubevidst bias på baggrund af AAU's 'TOP 10 - stereotypiske ord i AAU's stillingsopslag'.

FORUD FOR KANDIDATUDVÆLGELSE:

- Ansættelsesudvalg finder og vægter de vigtigste kriterier, som ansøgerne bliver vurderet ud fra.
- Ansættelsesudvalg udarbejder en spørgeramme, så alle kandidater som udgangspunkt får samme spørgsmål.
- Ansættelses- og bedømmelsesudvalg ser [denne video](#) om de situationer, hvor ubevidst bias kan komme til udtryk.

UNDER ANSÆTTELSESSAMTALEN:

- Til samtalen tages der udgangspunkt i en opgave, som kandidaterne har forberedt på forhånd med henblik på at give indblik i kandidaternes kompetencer og at tilvejebringe et mere objektivi vurderingsgrundlag.
- Ansættelsesudvalget undlader at tale om kandidaterne i mellem samtalerne for at undgå at blive præget af hinandens opfattelser.

VALG AF DEN ENDELIGE KANDIDAT:

- Ansættelsesudvalget rangerer kandidaterne og præsenterer rangordenen på skift.
- Formanden for ansættelsesudvalget afslutter runden, så der ikke lægges et uformelt pres på de øvrige medlemmer af ansættelsesudvalget.

