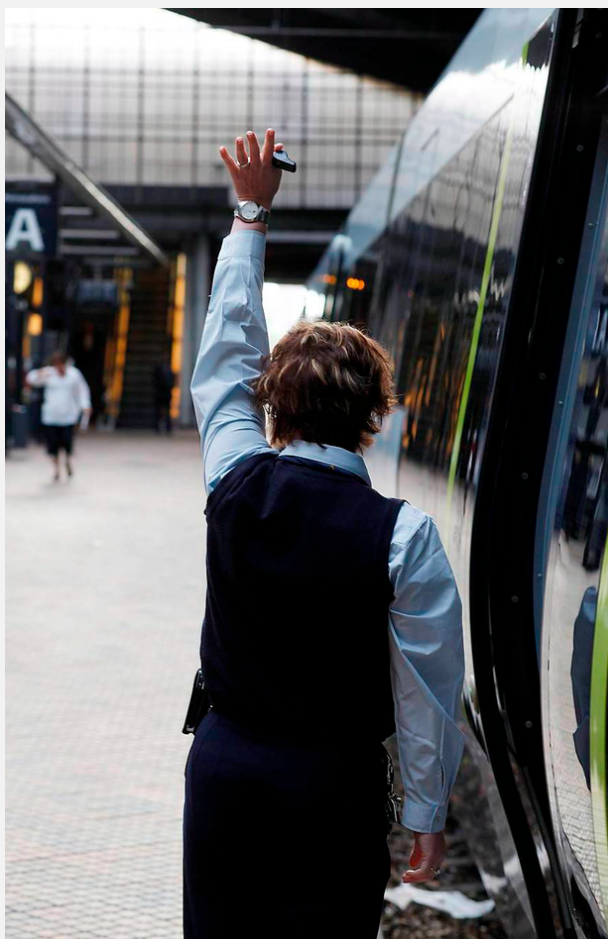


Større diversitet starter med rekruttering: en case med DSB



Om DSB

DSB er ejet af danskerne. DSB har en bestyrelse og kører på kontrakt med staten men er organiseret og driftet som en kommerciel virksomhed.

Hver dag gør DSB's cirka 7.200 medarbejdere en engageret indsats for at sikre en god rejseoplevelse for ca. 500.000 danskere til og fra deres hjem med 11.670 daglige togafgange fra 298 stationer.



Udfordring

I 2022 DSB stod overfor en betydelig udfordring: De havde brug for flere ansøgere, og de havde brug for at tiltrække flere kvindelige ansøgere og flere yngre kandidater.

“Det er jo vigtigt at få med, hvorfor vi har fokus på yngre. For man taler jo meget om, at det er svært for seniorer at komme i job igen. Og det er det ikke for os, vi har enormt nemt ved at tiltrække seniorer og ansætte dem, og det gør vi også!

Problemet er, at vi i DSB har et aldersgennemsnit, som er meget højere, end hvis du kigger på resten af samfundet. Så vi er nødt til at se, om vi ikke kan afbalancere det lidt,” siger Bibi Støvring Sørensen.



DSB's mål er at være en arbejdsplads, som afspejler det danske samfund, derfor arbejder de også målrettet på at skabe en større kønsbalance. Et mål er at gå fra 30% til 40% kvinder i medarbejderstaben og ledelsen i 2030. Her indskyder Laila Madsen, Afdelingsleder HR Rekruttering, DSB: *“Vi er allerede på 38% nu.”*

Løsning

En af nøglestrategierne i DSB for at løse udfordringerne er fokus på at eliminere bias fra jobannoncer, så de appellerer til et bredere og mere mangfoldigt ansøgerfelt.

Her spiller Develop Diverse en væsentlig rolle som det værktøj, DSB bruger til at identificere og erstatte ord og formuleringer, der kan opfattes som ekskluderende.

Til Dansk Industri forklarer Ann Marie Jakobsen, underdirektør i HR i DSB:

"Vi har indgået et samarbejde med Develop Diverse til at hjælpe os med at skrive vores jobannoncer, så de er mere inkluderende og ikke afskrækker nogen. Vi prøver at fjerne alle de ord, som fx kan virke kønnet, eller som kan ramme nogen med en anden etnisk baggrund."



For tre år siden præsenterede Laila Madsen, Afdelingsleder HR Rekruttering DSB, den nye software for virksomhedens 350 ledere og fremhævede Develop Diverse's potentiale til at udvide ansøgerfeltet og øge diversiteten.

I dag kan lederne selv se, at ansøgerfeltet er større og bredere. For eksempel er det gennemsnitlige antal ansøgninger i IT steget med mere end 30%.

Rekrutteringspartner i IT, Bibi Sørensen, spillede en central rolle i integrationen af Develop Diverse i DSB's rekrutteringsproces. Hun var allerede opmærksom på den indflydelse, sproget i jobopslag havde på kandidaternes adfærd og så potentialet i et sprogværktøj ift. at tiltrække flere gode ansøgere og et bredere felt.

Rekrutteringsteamet begyndte at bruge Develop Diverse til at gennemgå sproget i jobopslagene, så sproget blev mere inkluderende, men også for at skabe en bevidsthed om sproget og synliggøre overfor andre i organisationen, hvorfor nogle ord og formuleringer ikke er gode at bruge.

"Med udgangspunkt i jeres [Develop Diverse] data kan man se, hvem vi potentielt udelukker ved at bruge de forskellige ord," siger Bibi Sørensen. Dermed har rekrutteringsteamet også fået gode argumenter på hånden til at ændre sproget i jobannoncer, især hvis de har mødt modstand, når de fjernede ord som "dynamisk", "stærk" eller "brænder for."

Resultat

Implementeringen af Develop Diverse og andre rekrutteringsinitiativer har haft en markant effekt på DSB's rekrutteringsresultater. Fra 2022 til 2023 steg antallet af ansøgninger pr. jobopslag med 32%. Forbedringerne i jobannoncerne, sammen med eksterne kampagner og forbedret employer branding, førte til et mere mangfoldigt og omfattende ansøgerfelt.

DSB opnåede også betydelige fremskridt mod deres diversitetsmål. Andelen af kvindelige medarbejdere er steget fra 30% til 38%, og rekrutteringen af yngre medarbejdere forbedres, hvilket skaber mere balance i aldersfordelingen.

Den datadrevne tilgang fra Develop Diverse har skabt forståelse for effekten af specifikke ord, hvilket førte til mere inkluderende jobannoncer.



Bibi Sørensen bemærkede, at brugen af Develop Diverse og et større fokus på at arbejde med teksten i jobannoncerne har medvirket til at øge antallet af kvalificerede ansøgere og dermed reduceret behovet for selv at skulle kontakte kandidaterne via search, da flere kandidater kunne se sig i rollerne, når de læste jobannoncerne.

Develop Diverse er blevet en integreret del af DSB's rekrutteringsstrategi og støtter i at skabe en mere mangfoldig arbejdsplads, der bedre afspejler det danske samfund.

**Er du klar til at skabe resultater
lige så gode som DSB?**

[Book en demo](#)



www.developdiverse.com