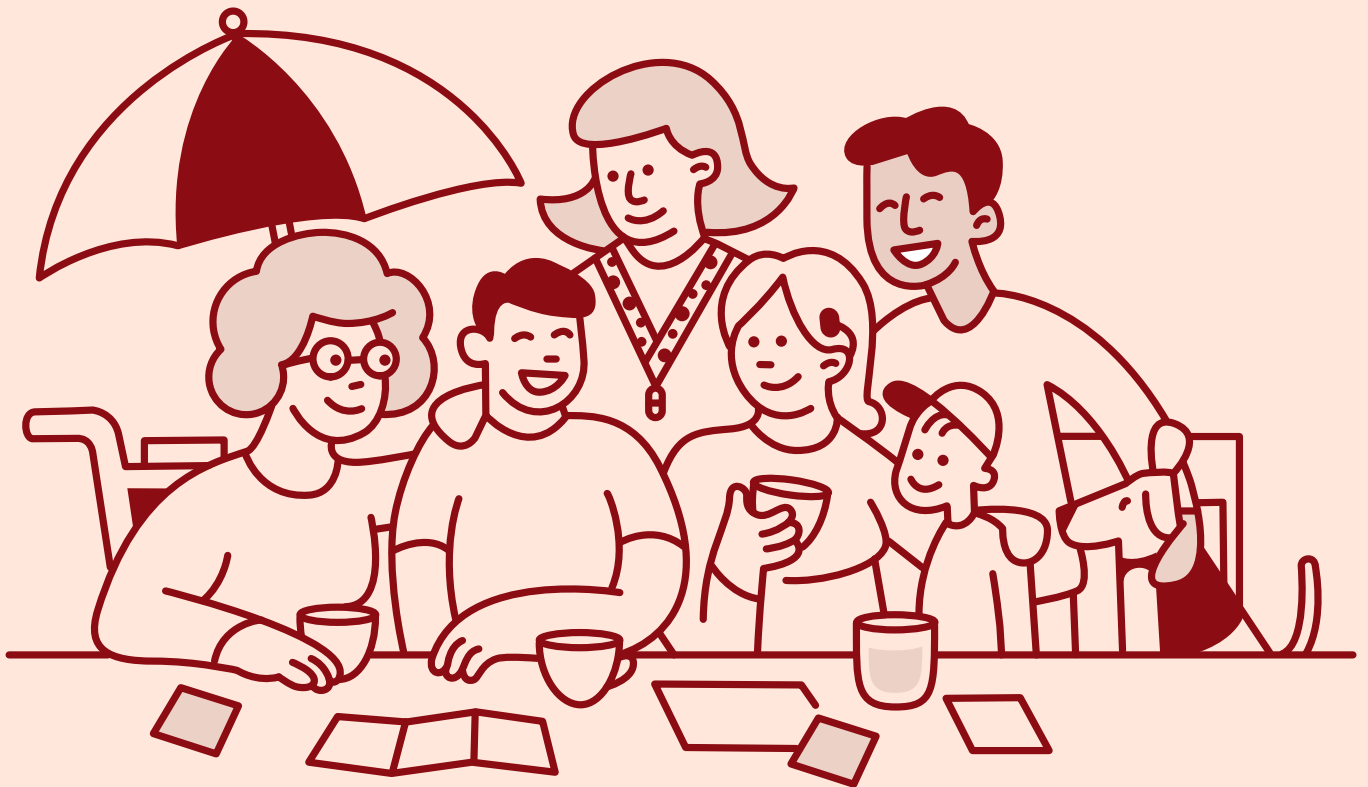


Tjekliste til inkluderende rekruttering



Tjekliste til rekruttering og fastholdelse

Hvorfor er inkluderende rekruttering vigtig?

Turisme for alle handler ikke kun om gæster – men også om de mennesker, der skaber oplevelsen. Når du rekrutterer og leder mere inkluderende, kan du:

- få adgang til flere medarbejdere ved at tænke bredere i opgaver, kanaler og opstart.
- styrke arbejdsmiljø og fastholdelse gennem tydelige rammer og plads til forskellighed.
- løfte gæsteoplevelsen, fordi et mangfoldigt team ofte bliver bedre til at forstå forskellige behov.

Små justeringer i rekruttering, onboarding, kultur og fysiske rammer kan gøre en stor forskel – uden store investeringer.

Sådan bruger du værktøjet:

Brug tjeklisten som et 5–10 minutters greb fx:

- Før du slår en stilling op (så du ikke udelukker gode kandidater unødigt).
- Ved opstart (så du får en tryk onboarding og undgår frafald).
- Kvartalsvist i ledelsen (så I løbende justerer rammer og kultur).

Fakta: **En inkluderende arbejdsplads** styrker vejen til værtskab med værdighed – fordi den:

- træner jer i at se forskellige behov.
- skærper jeres kommunikation.
- forbedrer servicekvalitet under pres.
- giver bedre match mellem gæst og oplevelse.

Samtidig opdager et mangfoldigt team ofte mulige barrierer – før gæsten møder den.

Tjekliste til inkluderende rekruttering



Se på opgaver – ikke kun stillinger

- Har vi et overblik over vores vigtigste opgaver og bemandingsbehov i teamet?
- Kan vi samle eller omfordele opgaver, så flere typer medarbejdere kan bringe deres kompetencer i spil (fx klargøring, vært, køkkenprep, lettere admin)?
- Har vi tydeligt skelnet mellem de nødvendige krav og "sådan plejer vi"-krav?

Tænk bredere i rekruttering

- Bruger vi flere rekrutteringsveje end klassiske jobopslag (jobcenter, uddannelser, lokale netværk/foreninger)?
- Overvejer vi forløb som praktik, løntilskud, fleksjob eller gradvis opstart, når det passer til opgaverne?

Skriv enklere og mere præcise jobopslag

- Er jobopslaget skrevet i enkelt og konkret sprog, så det er let at forstå, hvad jobbet går ud på?
- Beskriver vi opgaver, arbejdstider, tempo og fysisk belastning tydeligt – så kandidater kan vurdere match?
- Undgår vi unødige krav (fx "3 års erfaring"), hvis de ikke er afgørende for at løse opgaverne?

Skab gode og trygge samtaler

- Giver vi kandidaten mulighed for at få en kort agenda på forhånd (hvem deltager, og hvad I kommer omkring)?
- Starter vi samtalen med en kort rammesætning ("Vi bruger 30 min., og vi taler om A, B og C")?
- Spørger vi åbent og professionelt: "Hvilke rammer skal der til, for at du kan lykkes i jobbet?"

Lav en tryk og professionel opstart

- Har den nye medarbejder en tydelig kontaktvej i starten (fx én fast kontaktperson de første uger)?
- Starter vi med en klar prioritering af de vigtigste opgaver – og bygger gradvist mere kompleksitet på, når det giver mening?
- Har vi tydelige aftaler om mødetider, pauser og forventninger – så den nye hurtigt kan levere godt i driften?
- Har vi planlagt korte opfølgingspunkter, hvor vi justerer rammer og opgaver, hvis der er behov?
- Har vi aftalt med medarbejderen, hvad kolleger skal vide – og deler kun det, der er nødvendigt?

Guide til inkluderende rekruttering



Lav små justeringer i hverdagen

- Er vigtige informationer (rutiner, vagtplan, nøgleprocedurer) let tilgængelige – så alle ikke skal spørge hele tiden?
- Har vi en kultur, hvor det er legitimt at stille spørgsmål, bede om hjælp og sige til, når noget er svært?
- Giver vi plads til fleksibilitet i hverdagen, fx mulighed for pauser, ro eller tydelig struktur, når opgaverne kræver det?
- Anerkender vi, at opgaver kan løses på flere måder – så længe kvalitet og drift hænger sammen?

Tænk fysiske rammer – også for medarbejdere

- Har vi kigget på arbejdsstationer og personalefaciliteter med blik for, at medarbejdere kan have forskellige behov (fysisk, sensorisk, kognitivt)?
- Har vi mulighed for pauser eller en stille zone væk fra gæster, når arbejdsdagen er intens?
- Har vi gjort arbejdsflowet let at gå til (fx tydelig placering af udstyr, enkel skiltning/wayfinding og færre unødige afbrydelser)?

Brug formlen: Spørg – aftal – justér

Spørg altid medarbejderen selv: "Hvad fungerer bedst for dig, så du kan lykkes i jobbet?"

Undgå at gætte. Lav i stedet en enkel aftale om:

- **Opgaver:** Hvad starter du bedst med?
- **Rammer:** Hvilket tempo, hvilke pauser og hvilket arbejdsflow fungerer?
- **Kommunikation:** Hvordan vil du helst have instruktion og feedback?
- **Omgivelser:** Er der små justeringer, der hjælper (fx støj, udstyr, placering)?

Prøv aftalen af i praksis – og justér løbende. Det styrker trivsel, kvalitet og drift.

Turisme for Alle

Vil du vide mere?

Bemærk, at vi ud over dette værktøj også har værktøjet **Quick onboarding**, som kan hjælpe dig, når du skal sætte en ny medarbejder ind i tilgængeligheden på jeres sted - og i jeres arbejde med at fremme denne.

Dansk Erhverv tilbyder både gode råd og en rapport om inkluderende rekruttering. Læs videre [her](#)

Kunstig intelligens (så som ChatGPT) kan hjælpe dig med at:

- få overblik over din hjemmeside og den information, du giver dine gæster.
- formulere tydelig og tryk information om tilgængelighed.
- omsætte din screening til konkret indhold, der gør det lettere for gæster at vælge dig.

Bliv klogere på, hvordan du kan bruge kunstig intelligens i netop din virksomhed. Tag fat i dit destinationsselskab og få sparring og konkrete input til, hvordan AI kan understøtte dit arbejde med turisme for alle og strategisk gæsteservice.

