

Inclusieve werving & selectie

Handreiking voor het mkb

Deze handreiking gaat over werving & selectie van divers personeel. Meer weten over diversiteit en inclusie (D&I), zoals behoud en doorstroom van personeel of een inclusieve werkvloer? Bekijk de kennisplatforms van [Amsterdam - Divers & Inclusief](#), [010 Inclusief](#) en [SER Diversiteit in Bedrijf](#).



Wat is diversiteit?

Diversiteit gaat over de mix van verschillen tussen mensen. SER Diversiteit in Bedrijf onderscheidt vijf dimensies van diversiteit: arbeidsvermogen, etnisch-culturele achtergrond, leeftijd, sekse en lhbti+.

Wat is inclusie?

Inclusie gaat over het omgaan met verschillen. Het betekent dat iedereen zichzelf kan zijn op de werkvloer en zich gehoord, gerespecteerd en veilig voelt.

De voordelen van divers werven en selecteren

1 Een ruimere kandidatenpool.

Met eenvoudige aanpassingen in je wervings- én selectieprocedures kun je een breder publiek bereiken en meer potentiële kandidaten werven. Daarmee vergroot je de kansen om geschikte kandidaten te vinden en nieuw talent binnen te halen. Zo krijg je meer diversiteit in je personeelsbestand.

2 Meer zakelijke voordelen.

De meest genoemde voordelen zijn:

- betere aansluiting bij klanten en opdrachtgevers;
- positiever imago en dus grotere aantrekkingskracht richting opdrachtgevers en werkzoekenden;
- creatievere teams met een sterker pro-bleemoplossend vermogen;
- hogere tevredenheid onder werknemers.

3 Goed werkgeverschap.

Door iedereen gelijkwaardige kansen te bieden, ongeacht iemands achtergrond of persoonskenmerken, laat een bedrijf zien dat het maatschappelijk verantwoord ondernemen serieus neemt. Streven naar een afspiegeling van de samenleving in je personeelsbestand en voldoen aan verplichtingen op het gebied van SROI (Social Return On Investment) zijn manieren om hier uiting aan te geven.

4 Voldoen aan wetgeving.

Met beleid voor divers werven en selecteren geef je invulling aan wetgeving op het gebied van gelijke behandeling en arbeidsomstandigheden (arbo). Je bent bovendien voorbereid op de Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie. Over deze wet, die ook zal gelden voor het mkb, lees je op de [website van de Tweede Kamer](#).

Inclusieve werving & selectie

Inzichten

Inzicht 1: Diverse instroom gaat niet vanzelf.

Veel werkgevers werven personeel in eigen kring en via eigen, beperkte netwerken. Vacatureteksten zijn vaak niet inclusief geformuleerd en sluiten niet aan bij alle groepen in de samenleving. De instroom van een mix aan kandidaten vraagt om extra inspanningen en om een omslag in denken en doen.

Maak je werving inclusief.

Inzicht 2: Vooroordelen spelen - vaak onbewust - een belangrijke rol.

Vaak zijn werkgevers op zoek naar een 'klik' tijdens een sollicitatie en nemen sollicitanten aan op basis van herkenning en onbewuste persoonlijke voorkeuren. Kandidaten die qua achtergrond en profiel op het zittend personeel lijken, maken dus meer kans aangenomen te worden. Als je dit patroon niet doorbreekt, blijft je personeelsbestand uniform en loop je de voordelen van divers talent mis.

Wees je bewust van je voorkeuren en vooroordelen.

Inzicht 3: Diversiteit werkt alleen met inclusie.

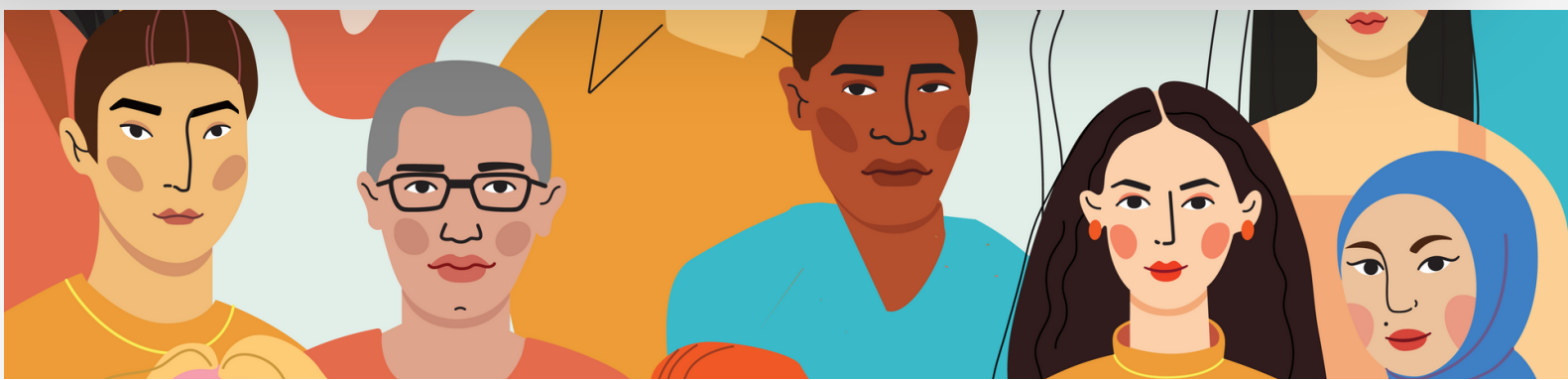
Als mensen zich op de werkvloer niet thuis voelen, is de kans groot dat zij niet optimaal functioneren of de organisatie snel verlaten: het 'draaideureffect'. Alle investeringen in het aantrekken van divers talent gaan dan weer verloren. Zorg daarom voor begeleiding van nieuw personeel, zeker als zij een minderheid vertegenwoordigen. En investeer in een werkomgeving waarin iedere medewerker zich veilig, (h)erkend en thuis voelt. Kortom, maak werk van inclusie.

Aandacht voor behoud van divers personeel is cruciaal.

Inzicht 4: Diversiteit hoort in alle organisatielagen.

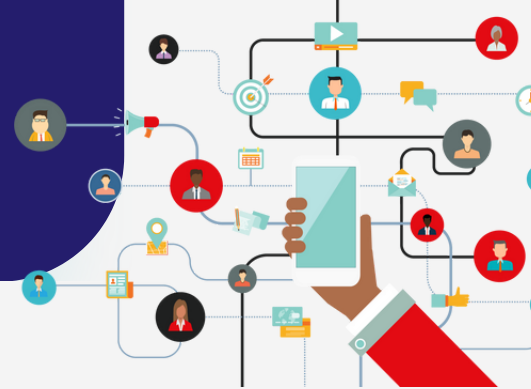
Je ziet vaak dat diversiteit afneemt in de hogere lagen van de organisatiestructuur. De winst van diversiteit behaal je echter als diversiteit in alle organisatielagen aanwezig is. Daarom is het werven van divers personeel in hogere functies belangrijk, net als het verbeteren van de kansen van divers personeel om door te stromen.

Investeer in doorstroming en in werving van divers personeel voor hogere functies.



Werven van divers talent

Hoe begin je?



Stap 1: Zorg voor een goede uitstraling.

Iemand die overweegt te solliciteren, vraagt zich af: pas ik bij dit bedrijf? Werken er mensen zoals ik? Als een kandidaat daar van tevoren al niet positief over is, is de kans groot dat deze niet solliciteert. Enkele tips voor een goede uitstraling van je bedrijf:

- Gebruik op je website en sociale media beeldmateriaal waarop diversiteit te zien is en hanteer inclusief taalgebruik. Concrete suggesties vind je op het Amsterdam Divers & Inclusief (ADI) Kennisplatform - Communicatie.
- Richt op je website een 'Werken bij ons'-pagina in. Daar schenk je aandacht aan:
 - > speciale regelingen, bijvoorbeeld voor het ruilen van feestdagen, gendertransitieverlof, coaching en mentoring van divers talent, meer-ouderschapsvoorzieningen, voorzieningen voor mensen met een arbeidsbeperking, enz.;
 - > de arbeidsvoorwaarden;
 - > de activiteiten die het bedrijf organiseert tijdens speciale gelegenheden, zoals Pride Month, Vrouwendag, kerst en ramadan.

Meer weten? Zie het [Kennisdocument Divers Werven en Selecteren](#).

Stap 2: Maak je vacatureteksten inclusief.

Vaak zijn vacatureteksten niet goed afgestemd op de diversiteit die een werkgever zoekt. Functieprofielen en taalgebruik zijn niet altijd voor iedereen uitnodigend en sluiten sommige kandidaten soms - onbewust - uit. Enkele tips voor een inclusieve vacaturetekst:

- Schrap alle onnodige functie-eisen uit het functieprofiel en vermeld alleen de basiseisen. Het noemen van niet-noodzakelijke vaardigheden en competenties schrikt af. Bovendien kunnen deze in de werkpraktijk bijgeleerd of ontwikkeld worden.
- Noem arbeidsvoorwaarden die relevant zijn voor de diversiteit die je wilt binnenhalen, bijvoorbeeld: 'Bij ons mag je feestdagen omruilen' of 'Ons gebouw is rolstoeltoegankelijk'.
- Maak contact opnemen laagdrempelig. Overweeg om de motivatiebrief te vervangen door bijvoorbeeld een videosollicitatie of een vragenlijst waarin je de competenties uitvraagt die je zoekt.
- Stel vacatures op in eenvoudig Nederlands en vermijd vaag of vaktechnisch taalgebruik.
- Neem een diversiteitsstatement op, geschreven vanuit de kernwaarden van je bedrijf of organisatie.

Meer weten? Zie de [Handleiding Inclusieve vacatureteksten van SZW](#).

Stap 3: Gebruik diverse wervingskanalen.

Diversiteitsgroepen bereik je het best via specifieke kanalen. Stel vast welke diversiteitsgroepen je wilt bereiken, ga gericht op zoek naar wervingskanalen die daarbij aansluiten en/of werk samen met organisaties die potentiële kandidaten bereiken. Voorbeelden hiervan zijn:

- BINOQ ATANA
- COLOURFUL PEOPLE
- EMMA AT WORK
- ONBEPERKT AAN DE SLAG
- GLOBAL PEOPLE
- WERKGEVERSSERVICEPUNTEN
- ONBEKEND TALENT
- JONGEREN SERVICEPUNT (A'DAM)
- HALLO WERK
- NEWBEEES
- REFUGEE WORK
- REFUGEE TALENT HUB
- REFUGEE START FORCE
- GROTE SPELERS NIEUW-WEST
- CTALENTS

- Combineer algemene en specifieke (wervings)kanalen, waaronder sociale media, en vraag collega's de vacature te delen.
- Ga structureel samenwerken met ROC's, hogescholen, gemeente en UWV.

Meer weten? Vind tools, best practices en meer op de pagina [Werving & Selectie van ADI](#).

Selecteren van divers talent

Hoe begin je?



Stap 1: Maak een objectieve eerste selectie.

Onbewuste vooroordelen spelen een grote rol bij de cv-selectie. Bovendien is niet iedereen even goed in het maken van een sterk cv.

- Focus op competenties. Vaak zegt een cv meer over ervaring dan over competenties.
- Laat HR-medewerkers en leidinggevendenden een training 'selecteren zonder vooroordelen' volgen.
- Vraag een collega om, voorafgaand aan de selectieprocedure, persoonsgegevens te verwijderen. Zo voorkom je dat vooroordelen onbewust meespelen in de selectie (anoniem solliciteren).
- Gebruik de Rooney Rule: nodig minimaal één kandidaat uit een minderheidsgroep uit voor het sollicitatiegesprek.

Meer weten? Lees de [Handleiding Objectieve Eerste Screening van SZW](#).

Stap 2: Richt sollicitatiegesprekken in op competenties.

De grootste valkuil bij (divers) werven en selecteren is het afgaan op de 'klik'. Bij een klik speelt het 'gevoel' een grote rol en neigen we te kiezen voor mensen die op ons lijken. Het risico is dat dit sollicitanten die minder op ons lijken bij voorbaat uitsluit.

- Structureer het sollicitatiegesprek: stel iedere kandidaat dezelfde vragen. Zo krijgt iedereen dezelfde kans en voorkom je dat in het ene gesprek meer ruimte is voor een 'klik' dan in het andere.
- Leg vooraf duidelijke criteria vast waaraan een kandidaat moet voldoen.
- Kijk naar het potentieel van de kandidaat en wijs iemand niet af op ontbrekende kennis/competenties als er ruimte is om deze nog te ontwikkelen.
- Maak de selectiecommissies divers. Dat creëert meer bewustzijn over (de meerwaarde van) verschillen.
- Voer 'bij gelijke geschiktheid' een voorkeursbeleid en kies voor de kandidaat die het team diverser zal maken. Lees [de voorwaarden](#) op de website van het College voor de Rechten van de Mens.

Stap 3: Vergroot de kans op een duurzame plaatsing.

Binnenhalen van divers personeel is één ding, het behouden is een tweede. Zorg dat het talent dat je binnenhaalt ook bij jou wil blijven werken en zich verder kan ontwikkelen. Besteed voldoende aandacht aan een inclusief bedrijfsklimaat.

- Bied een inwerkprogramma aan dat aansluit bij de behoefte van de nieuwe medewerker. Gooi nieuwe collega's niet zomaar in het diepe. Sommige medewerkers hebben immers in het begin meer begeleiding nodig.
- Maak inclusie een zaak van iedere medewerker. Geef ruimte aan gesprekken over inclusie op de werkvloer: wat zijn de (ongeschreven) regels, wat gaat goed, waar knelt het en hoe lossen we dit samen op?
- Bevorder behoud en doorstroom van (divers) personeel middels (extra) coaching, scholing en begeleiding.
- Voer exitgesprekken, ook met stagiairs, vraag naar hun ervaring met diversiteit en inclusie en vraag hoe het beter kan.
- Veranker elke nieuwe methode/werkwijze in standaardprocedures zodat processen structureel beter worden.

