

Sociaal ondernemen begint bij een inclusief wervingsproces

Logisch toch? Maar hoe doe je dat? En hoe pak je dat aan, vooral in deze krappe arbeidsmarkt? Met inclusief werven bereik je als werkgever dat je meer personen aanspreekt. Daardoor kan je ook meer sollicitanten verwachten! Ook leidt inclusie in je organisatie tot meer diversiteit op de werkvloer en een grotere verscheidenheid aan personen met ieder hun eigen kwaliteiten. We helpen je graag op weg met vijf basisprincipes van inclusief werven.



Inclusief werven staat voor werven van nieuwe medewerkers vanuit een zo breed mogelijk perspectief.

Je stelt je open voor iedereen en sluit daarmee niemand uit. Klinkt simpel, toch? Inclusief werven is ook niet moeilijk, het vergt alleen wat extra aandacht. En dat start bij het begin van het wervingsproces: bij het schrijven van de vacatureteksten. Houd hiervoor de vijf basisprincipes van inclusieve vacatureteksten in gedachten.

BASISPRINCIPE 1: DISCRIMINEER NIET

Begin bij de basis. Een inclusieve vacaturetekst discrimineert niet. In de Nederlandse wet staat dat arbeidsdiscriminatie verboden is op 12 verschillende gronden. Denk daarbij aan ras, leeftijd, geslacht, geloof, et cetera. Toch komt discriminatie in vacatureteksten regelmatig voor. Wist je bijvoorbeeld dat het vermelden dat je een starter of schoolverlater zoekt als discriminatie wordt gezien? Als je werkervaring wilt benadrukken, noem dan gewoon het aantal jaren dat je verwacht.

Je kunt ook discrimineren op basis van gender en gendertypische eigenschappen. Dit gebeurt vaak onbewust, door het gebruik van specifieke woorden. Typische vrouwelijke woorden zijn bijvoorbeeld betrokken, betrouwbaar en behulpzaam. Typische mannelijke woorden zijn

kritisch, doortastend en fanatiek. Gebruik een mix van mannelijke en vrouwelijke woorden, kies voor genderneutrale woorden en vervang woorden zoals hij/zij en man/vrouw door woorden als talent, persoon, kandidaat, collega en partner.

BASISPRINCIPE 2: DEEL ERKENNING VOOR INCLUSIE

Laat zien dat inclusie leeft in je organisatie. Deel dit ook binnen je vacatureteksten. Denk hierbij aan vertellen over je beleid voor diversiteit, een diversiteitsstatement of een voorkeursbeleid. Aan deze laatste zijn wel strikte criteria verbonden.

BASISPRINCIPE 3: BEPERK DE HOEVEELHEID FUNCTIE-EISEN

Matig de hoeveelheid eisen waaraan je kandidaat moet voldoen. Wanneer er veel functie-eisen zijn, herkennen minder mensen zich in alle eisen. Een goed streven is het benoemen van 5 eisen die echt nodig zijn om de vacature te vervullen. Train jezelf in het selectief zijn, wat vind je het meest belangrijk in je nieuwe werknemer.

BASISPRINCIPE 4: WEES DUIDELIJK EN CONCREET

Het vierde principe stelt dat een inclusieve vacaturetekst duidelijk en concreet is. Verwijs bijvoorbeeld naar gedrag i.p.v. eigenschappen.

Vermijd woorden die een stereotyperend beeld oproepen. Selecteer en wees specifiek in je formuleringen. Tot slot is het gebruiken van nietszeggende functietitels, functie-eisen en organisatiejargon een echte no-go.

BASISPRINCIPE 5: SLUIT AAN BIJ DE BELEVINGSWERELD VAN KANDIDATEN

Vaak willen werkgevers een vacaturetekst nog een persoonlijk tintje geven. Zo laat je merken in wat voor soort omgeving de kandidaat verwacht wordt te passen. Je spreekt hier zeker een bepaalde doelgroep aan, maar je sluit ook mensen – onbedoeld – uit. Wees kritisch op de invulling.

En als afsluiter: Begrijpelijke taal is een noodzaak om aan te sluiten bij een breed publiek. Maak korte zinnen en gebruik woorden op B1-niveau. <<

Wil je meer weten over sociaal ondernemen?

Wil je meer weten over inclusief werven? Neem contact op met WerkgeversServicepunt (WSP) Rivierenland. Bel ons op (088) 9375 199 of stuur een email aan info@wsprivierenland.nl