

**Workshop 'inclusief werven en objectief
selecteren!'**

WELKOM!

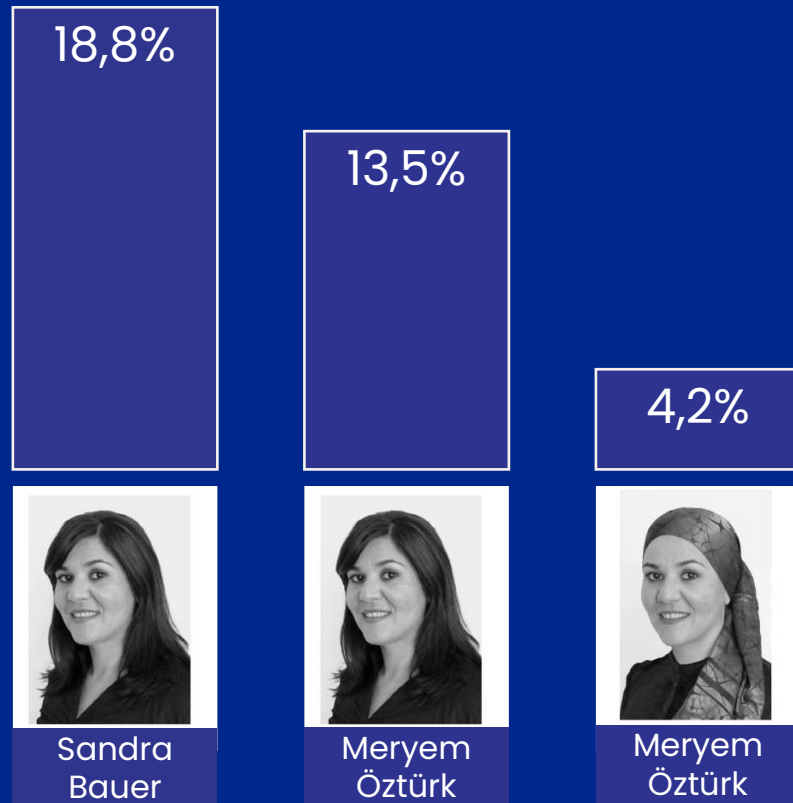


Introductie

1. Aanleiding
2. Interventies
3. Waarom wil je hier mee aan de slag?
4. Handen uit de mouwen!
5. AWVN draait Communities of Practice



Introductie



Nederlanders met een niet-westerse migratieachtergrond* zijn 2 à 3 keer vaker werkloos dan Nederlanders zonder migratieachtergrond.

Die achterstand op de arbeidsmarkt is structureel en valt niet weg te verklaren door verschillen in bijvoorbeeld opleidingsniveau.

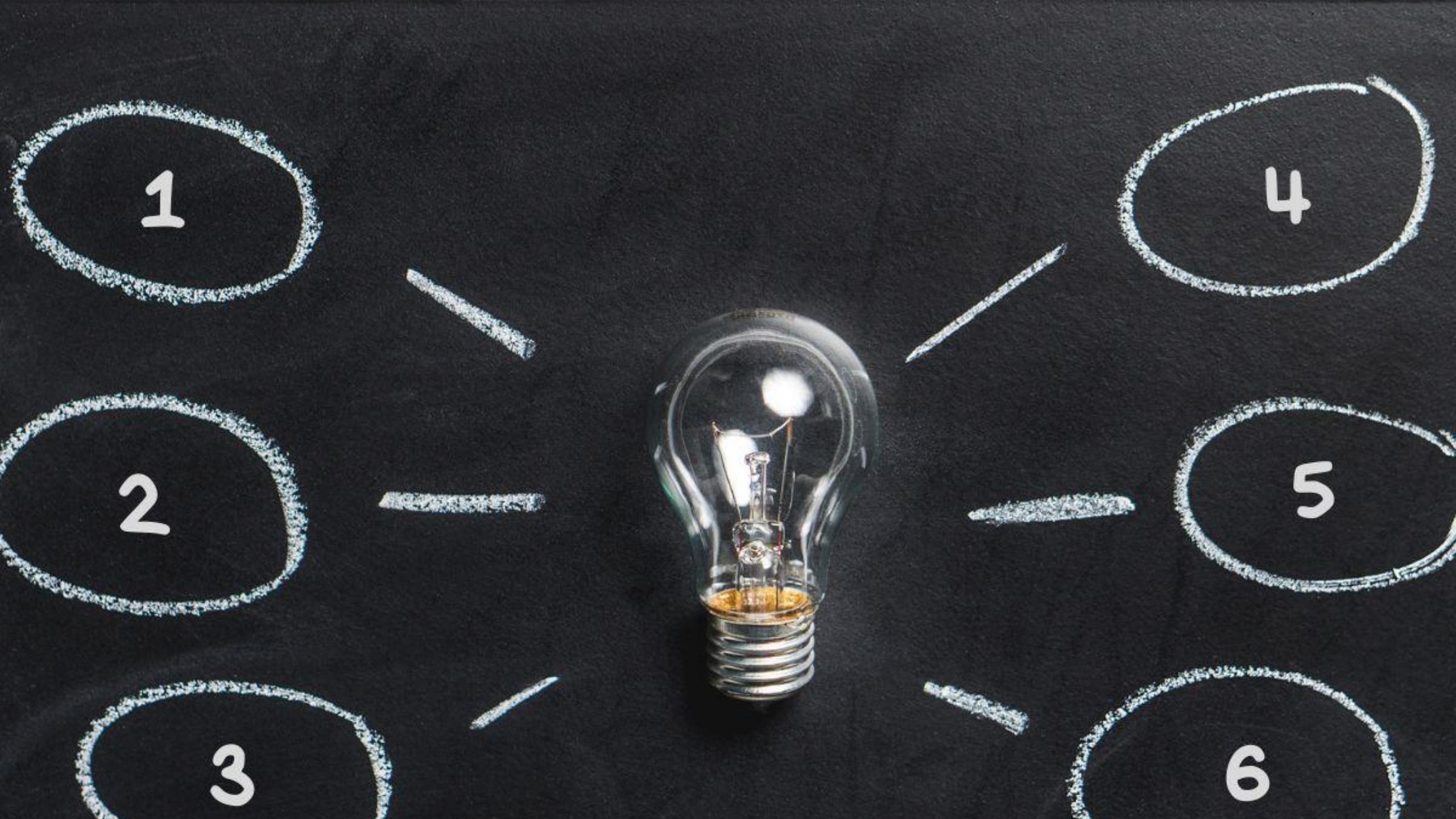
* mensen die zelf zijn geboren in een niet-westers buitenland, óf in Nederland zijn geboren maar met één of twee ouders afkomstig uit het buitenland

De drie ontwikkelde interventies



Waarom zou je hiermee aan de slag willen?





1

4

2

5

3

6

redenen om aan de slag te gaan met inclusieve werving en objectieve selectie

- Vinden van de beste persoon voor de functie.
- Nog voor de werving start krijg je als vacaturehouder dankzij focus op de belangrijkste benodigde competenties een veel scherper beeld van naar wie je op zoek bent.
- En dat maakt dat je in een later stadium, tijdens de selectieprocedure, beter in staat bent om iemand te selecteren die je team nodig heeft en de welbekende 'klik' van ondergeschikt belang wordt.
- Met een inclusieve vacaturetekst bereik je een grotere groep werkzoekenden én daarmee stimuleer je gelijke kansen op de arbeidsmarkt.
- De score op de competenties kan dienen als start van iemands ontwikkeling
- Je geeft invulling aan toekomstige wet- en regelgeving.
- Je organisatie wint aan professionaliteit door volgens een uniform proces te werken.
- Objectieve selectie stelt je in staat om goed onderbouwde feedback te geven, ook richting kandidaten die het niet zijn geworden.

Idealiter bevat een vacaturetekst max. 6 kerncompetenties, vertaald naar 'gewenst gedrag'

Opdracht

Neem in duo's een vacature van AWVN onder de loep
Markeer alle eisen die je tegenkomt. Hoeveel eisen tellen jullie?



Handen uit de mouwen voor een
inclusieve vacaturetekst!



Van 'zijn' naar 'kunnen'

Je bent flexibel	Je kunt snel schakelen tussen je rol als teamleider en woordvoerder over het onderwerp statushouders
	Je kan ook in de avonden werken in onze winkel
	Je hebt al meerdere jaren ervaring met yoga

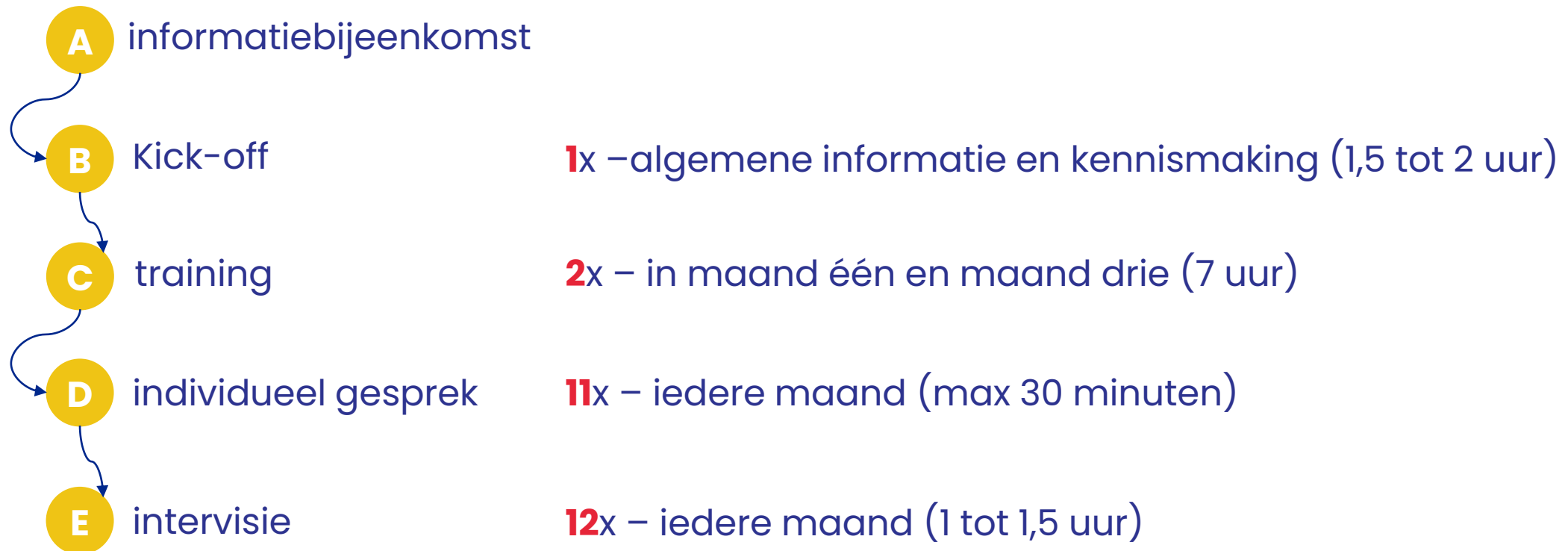
Jouw werkgever heeft ambitie op het gebied van (culturele) diversiteit; *De beste persoon voor de baan aannemen, zonder dat persoonskenmerken die voor de functie irrelevant zijn (onbewust) meewegen.*

AWJN



De community of practice

Duur: **12** maanden



Vorbereiding

1 Bepaal of je organisatie geschikt is

- Je bent op zoek naar de 'hoe' bij een bestaande ambitie op het gebied van (culturele) diversiteit
- Je kunt in je eigen organisatie met een groepje de krachten bundelen – idealiter een projectcoördinator en een paar recruiters en vacaturehouders
- Je wordt gesteund op het niveau van (HR-)directeur of –manager
- Je kunt tijd en motivatie vinden om het komende jaar praktische veranderingen door te voeren in je werving en selectie

r.kok@awvn.nl

Eerste community start in september

An aerial photograph of a coastal area featuring a series of wind turbines along a road that curves through green fields and a body of water. The image is partially obscured by a large blue graphic element on the right side.

AWW

Vooruitgang door vernieuwend werkgeven