

Genderinclusieve werving en selectie

Deze tool helpt bij het vormgeven van genderinclusieve werving en selectie. De tool is bestemd voor medewerkers die verantwoordelijk zijn voor HRM op zowel operationeel, tactisch als strategisch niveau.

Er zijn veel vacatures in de ICT. Daarom is het van belang dat de organisatie aantrekkelijk is voor iedereen, ongeacht hun gender. Een genderinclusief klimaat helpt daarbij. Het maakt het makkelijker om vrouwen te werven en om ze te behouden. Door inzet van deze tool werkt de organisatie al in een vroeg stadium aan het binden van personeel dat past bij een genderinclusieve organisatie.

Deze tool bestaat uit:

[Tips voor genderinclusieve werving op beleidsniveau](#)

[Tips voor genderinclusieve wervings- en selectieactiviteiten](#)

[Tips voor het voeren van een genderinclusief selectiegesprek](#)

NB: de tips kunnen worden gebruikt bij het aantrekken van nieuwe medewerkers, maar veel is ook toepasbaar bij interne vacatures, of bijvoorbeeld het selecteren van mensen voor bepaalde taken.

Tips voor genderinclusieve werving op beleidsniveau

- **Het bedrijf intern- en extern presenteren als genderinclusief**

Bij wervingscampagnes en op de website kan aangegeven worden dat de organisatie werkt aan genderinclusie, dat zij een actief diversiteitsbeleid voert en hoe de organisatie dat doet. Bijvoorbeeld: 'Wij streven naar diverse teams en zien het als onze verantwoordelijkheid om een prima werkgever te zijn voor iedereen die hier werkt. Wij willen rekening houden met zowel uw wensen op het gebied van loopbaan als privé.' U hoeft vrouwen niet te benoemen als specifieke doelgroep: teksten als deze spreken veel vrouwen aan, maar richten zich op iedereen die graag in een genderinclusieve organisatie werkt.

Meer ideeën over hoe de organisatie zich het best presenteert als genderinclusief bedrijf zijn te vinden in de tool [genderinclusief promotiemateriaal](#).
- **Streefverhouding m/v in ICT-functies**

Maak in het bedrijf afspraken over een streefpercentage voor de verhouding mannen en vrouwen in ICT-functies. Werk in realistische stappen naar het einddoel: als er weinig verloop is en weinig groei duurt veranderen langer dan als er veel nieuwe mensen binnenkomen. De ideale m/v verhouding in het personeelsbestand is 40% om 60%. Het maakt dan niet uit of er net wat meer mannen zijn of net wat meer vrouwen, zo blijkt uit recent onderzoek. Vanaf 40% is er inclusie. Om zicht te houden op de voortgang is het verstandig regelmatig te rapporteren over het percentage vrouwen dat heeft gesolliciteerd en dat is aangenomen. Zie ook de tools [meten genderinclusie organisatie](#) en [genderinclusie in beleid en management](#).
- **Quotum**

Een quotum afspreken van 'x% van de personen die we aannemen is vrouw' (zie ook [meten genderinclusie organisatie](#)). Omdat het zo moeilijk is om nieuwe mensen te werven voor ICT-functies zijn er maar weinig ICT- bedrijven die een quotum hanteren bij de instroom van ICT'ers. Men is blij als er vrouwelijke sollicitanten zijn en deze worden vrijwel altijd aangenomen als het CV passend is. Toch kan het goed zijn om zo'n quotum op te nemen, om te anticiperen op een veranderende arbeidsmarkt. Er kan (daarnaast) gewerkt worden met streefcijfers voor de werving (zeker als hiervoor een externe partij wordt ingezet) en de doorstroom van medewerkers. Om zicht te houden op de voortgang is het goed regelmatig te rapporteren over in hoeverre het quotum behaald is. Zie ook de tool [meten genderinclusie organisatie](#).
- **Belonen van personeel dat geschikte ICT vrouwen aanbrengt**

Er kan een beloning worden uitgelooft aan collega's die een geschikte kandidaat aanbrengen die ook daadwerkelijk aangenomen wordt. Omdat niet alle medewerkers geïnteresseerd zijn in een financiële prikkel, is het goed om (ook) te zoeken naar een passende andere beloning, bijvoorbeeld het volgen van een korte cursus, enige ontlasting van de targetdruk, een dag vrij.
- **Zelf opleiden van vrouwen met potentie**

De organisatie kan vrouwen werven die geïnteresseerd zijn in de ICT en potentie hebben, maar geen ICT-opleiding hebben afgerond. U kunt hen zelf opleiden of contact zoeken met tussenpersonen zoals Werk.nl of CodeGorilla. Handige zoektermen op het internet: 'werken en opleiden in ICT' of 'leer werk overeenkomst ICT'.
- **Werken aan een inclusieve organisatie**

Uw bedrijf presenteren als gender inclusief heeft weinig zin als het niet ook echt gender inclusief

is. Zorg er dus voor dat uw organisatie gender inclusief is, of werk er aan om dat te worden. Gebruik hiervoor de tools in deze toolbox.

Tips voor genderinclusieve wervings- en selectieactiviteiten

Werving

- Gebruik in de vacatureteksten wervende taal die mannen én vrouwen aanspreekt. Uit een onderzoek van Booking.com blijkt dat vrouwen zich minder aangetrokken voelen tot vacatures waarin vooral ‘mannelijk gecodeerde taal’ gebruikt wordt, bijvoorbeeld bij de beschrijving van de organisatie zoals dominant en leidend en minder geïnteresseerd zijn in banen waarin sollicitanten worden opgeroepen om vól voor het bedrijf te gaan.
- Ga actief op zoek naar vrouwen die u geschikt lijken, bijvoorbeeld via LinkedIn. Nodig hen op een laagdrempelige manier uit voor het drinken van een kopje koffie om eens te praten over werken in de ICT of voor een kennismaking met uw organisatie.

Selectie (NB: de tips werken voor iedereen, maar zijn extra belangrijk voor vrouwen)

- Betrek altijd minimaal één vrouw in de sollicitatiecommissie. Vrouwelijke kandidaten voelen zich meer op hun gemak wanneer een vrouw deelneemt en zij dus niet de enige vrouw in de ruimte is.
- Spreek de sollicitant aan op kwaliteiten, mogelijkheden en prestaties en niet op gender zodat de vrouw weet dat ze gekozen wordt om haar kwaliteiten.
- Vertel hoe in dit bedrijf gestreefd wordt naar genderinclusie. Vertel bijvoorbeeld hoe wordt omgegaan met genderbias (zie tool [aanpak genderbias](#)) en hoe talentmanagement vorm krijgt (zie tool [steunen professioneel zelfvertrouwen](#)). Check of de sollicitant zich hierin kan vinden. Dit kan bijvoorbeeld door hier vragen over te stellen. Inspiratie voor het vinden van passende vragen kan worden opgedaan in het tool [checklist genderinclusie medewerker](#).
- Vraag de sollicitant hoe deze bij wil dragen aan genderinclusie, niet alleen om te kijken of de persoon bij de organisatie past, maar ook om zelf nieuwe ideeën op te doen.
- Neem de tijd om te komen tot een goede, onderbouwde beslissing en gebruik hierbij een checklist. Keuzes gebaseerd op een algemene indruk worden vaak sterk beïnvloed door stereotype beelden over ‘de juiste kandidaat’ en ‘de ideale collega’. Als wat meer tijd wordt genomen om aan de hand van een checklist te kijken of de kandidaten écht passen in het eerder opgestelde profiel, leidt dat vaak tot een heel andere volgorde van kandidaten.
- Neem alle vrouwen met een passend CV aan of kies bij voldoende geschiktheid voor een vrouw.
- Licht de keuze (aannemen of afwijzen) toe op basis van inhoudelijke criteria.
- Vraag de sollicitant ongeacht m/v of hij/zij gebruik wil maken van de mogelijkheid om in deeltijd te werken of gebruik wil maken van andere regelingen, zie ook tool [Genderinclusief Arbobeleid](#).
- Honoreer alle aanvragen voor het werken in deeltijd. Dit lijkt soms bezwaarlijk (er is immers al een gebrek aan ICT’ers, waarom zou de organisatie deeltijdwerken toestaan), echter wanneer een ICT-organisatie bekend staat als een bedrijf waar ook medewerkers kunnen werken die privé en werk willen combineren, kan deze actie juist een grotere diversiteit (en dus ook meer) personeel aantrekken.
- Maak een gendertraining tot vanzelfsprekend onderdeel van de inwerkprocedure en benoem dat ook zo is. Zie ook tool [organiseren gendertraining](#).

Toolbox Gender include IT, 2020

Een product van TechYourFuture, Windesheim en Saxion, info: lectoraat-socialeinnovatie@windesheim.nl

Tips voor het genderinclusieve selectiegesprek

Uit onderzoek blijkt dat het voeren van een gender inclusief selectiegesprek niet meevalt. Er is veel geschreven over wat belangrijk is qua houding, kwaliteiten en vaardigheden van selecteurs. We geven een aantal tips. Deze zijn bedoeld als opfrisser, de lijst is niet uitputtend.

Een geschikte houding is:

- open staan voor de visie van de sollicitant op genderinclusie;
- aanvaarden dat/als de sollicitant over dit thema nooit heeft nagedacht of het probleem van exclusie niet ziet.

Helpende kwaliteiten zijn bijvoorbeeld:

- bewustzijn van eigen impliciete oordelen over genderinclusie en man/vrouw: wie zich hiervan bewust is kan er makkelijker weerstand aan bieden;
- moed om in gesprek te gaan over het thema inclusie;
- nieuwsgierig zijn naar de drijfveren en kwaliteiten van de sollicitant;
- aandacht hebben voor signalen (verbaal- en non verbaal) van de sollicitant en hier op doorvragen.

Helpende vaardigheden zijn luisteren, samenvatten, doorvragen en informatie geven.

- *Luisteren:* een kandidaat verwoordt zaken mogelijk anders dan u gewend bent. Zo zijn vrouwen soms bescheidener in het beschrijven van hun kwaliteiten dan mannen. Maar als u goed luistert hoort u wat ze écht te bieden hebben;
- *Samenvatten:* In het kader van genderinclusie is het handig om in eigen woorden samen te vatten wat de sollicitant vertelt. “Als ik u goed begrijp, vindt u dat een grapje op zijn tijd moet kunnen, maar een opmerking als ‘knap voor een vrouw’ vindt u buiten elke orde?”;
- *Doorvragen:* In dit kader kan bijvoorbeeld door worden gevraagd naar achterliggende behoeften en ideeën van de sollicitant. “Wilt u vertellen waarom dat zo is voor u?”;
- *Informatie geven:* Zoals: “Wij hechten er aan dat elke medewerker gewaardeerd wordt om wat hij of zij kan en dat gebeurt ook. Maar de eerlijkheid gebied me te zeggen dat er hier ook mensen werken die verbaasd zijn als een vrouw technisch is, en er van uit gaan dat vrouwelijke collega’s waarschijnlijk meer affiniteit hebben met zogenaamd ‘zachtere taken’. Wij werken er aan om deze cultuur om te buigen door...”

Voor inspiratie voor vragen die u kunt stellen kunt u gebruik maken van de tool [checklist genderinclusie medewerker](#).