

# OBJECTIEF WERVEN EN SELECTEREN - DE 3 NUDGES

Sinds 2018 worden er in Communities of Practice verschillende interventies t.b.v. objectieve werving en selectie getest door werkgevers, TNO en het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Duidelijk is dat deelnemers positief zijn en dat het tijd is om het aantal communities uit te breiden. AWWN en De Normaalste Zaak dragen hier graag aan bij door een aantal nieuwe communities met werkgevers op te starten.

Op dit informatieblad leest u meer informatie over de nudges waarmee u aan de slag gaat wanneer u namens uw bedrijf of organisatie gaat deelnemen, op basis van het rapport dat TNO na de pilotfase heeft gepubliceerd.

## Ervaring gemeente Utrecht

Een van de organisaties die in de pilotfase de interventies heeft getest, is gemeente Utrecht. De gemeente kon kiezen uit drie nudges (kleine aanpassingen) die de invloed van onbewuste vooroordelen in hun wervings- en selectieproces zou beperken. De gemeente Utrecht ging met twee van deze nudges aan de slag. De ervaring van adviseur werving en selectie bij de Gemeente Utrecht Chawa Verwer wordt hieronder ook benoemd.

### Nudge 1: neutralere vacatureteksten

Werkzoekenden zijn op zoek naar een organisatie die bij hen past. Een verondersteld gebrek aan ruimte voor uiteenlopende identiteiten en culturen kan een reden zijn om niet te solliciteren. In deze nudge nemen organisaties daarom hun vacatureteksten onder de loep. In de tekst moest een beperkt aantal concrete, competentiegerichte functie-eisen staan. Ook moet er een statement en/of beeldmateriaal over diversiteit en expliciete aandacht voor arbeidsvoorwaarden en/of ontwikkeling in opgenomen worden.

Chawa Verwer over haar ervaring met nudge 1:

*"Kandidaten begrepen beter waar de gemeente naar op zoek was en voelden zich ook meer aangesproken. Met name de duidelijk beschreven arbeidsvoorwaarden werden gewaardeerd."*

# OBJECTIEF WERVEN EN SELECTEREN - DE 3 NUDGES

Andere ervaringen die door werkgevers in de rapportage van TNO worden benoemd:

“De vacature intake wordt beter. Je gaat beter doordenken over de competenties. En daar managers mee confronteren: wat is nu het belangrijkste voor de functie?”

“Het diversiteitsstatement is gelijk je visitekaartje, waarin je aangeeft een organisatie te zijn waarbij iedereen welkom is, het is prikkelend en je maakt hierbij oprecht verbinding met de lezer.”

## **Nudge 2: Objectievere eerste selectie**

Onderzoek laat zien dat maar liefst 90% van het verschil in kanselijkheid plaatsvindt in deze fase. In deze nudge wordt niet langer gewerkt met de traditionele brief met cv, maar krijgen sollicitanten schriftelijk een aantal (dezelfde) vragen voorgelegd. Deze geven zicht op competenties of in het verleden geleverde prestaties. De antwoorden van de kandidaten zijn leidend. Er wordt gebruik gemaakt van een vooraf opgestelde normering. Persoonlijke gegevens van de kandidaat worden pas later geopenbaard.

Ervaringen die door werkgevers in de rapportage van TNO worden benoemd:

“Objectiever selecteren kost meer tijd, maar ik heb het idee dat ik een betere match op gesprek laat komen. Dus dan vind ik het de tijd waard.”

“Ik kon ook veel beter feedback geven waarom kandidaten waren afgevallen. Anders was het vaak meer onderbuikgevoel, nu kon je aangeven op welke competenties niet goed was gescoord.”

## **Nudge 3: Gestructureerd interviewen**

Een ongestructureerd interview (een sollicitatiegesprek zonder een vooraf vastgestelde reeks van vragen) blijkt sterk gevoelig voor vooroordelen. Daarom krijgen in deze nudge alle kandidaten enkel vooraf vastgestelde, competentiegerichte vragen. Ook hier wordt voorafgaand een scoreformulier opgesteld, zodat de focus op de relevante criteria blijft liggen.

# OBJECTIEF WERVEN EN SELECTEREN - DE 3 NUDGES

Chawa Verwer over haar ervaring met nudge 3:

“Het was wel een uitdaging om het gesprek niet te statisch en ongezellig te laten zijn. De sollicitanten werden overigens altijd op de hoogte gebracht van het hoe en waarom van deze manier van interviewen. Daarmee zet je gelijk een sfeer neer. Kandidaten zien dat ze een gelijkwaardig gesprek aangaan.”

Andere ervaringen die door werkgevers in de rapportage van TNO worden benoemd:

“De vacaturehouders, onze managers, waren in eerste instantie niet heel enthousiast. Die hebben het altijd druk en waren niet happig op extra werk. Maar zodra je ze laat zien dat het echt werkt, dat je zo een eerlijkere en objectievere sollicitatieprocedure krijgt, dan worden ze wel enthousiast.”

“Het gesprek duurde langer dan ik had ingeschat en na afloop wist ik sommige dingen niet van de kandidaat. Maar als ik me afvraag wat ik dan miste aan informatie, dan gaat het om zaken die er voor de functie niet toe doen.”

[Lees hier het volledige onderzoeksrapport over de pilot Nudging](#)

## **Zelf aan de slag?**

Werkgevers worden mogelijk verplicht om actief in te zetten op kansengelijkheid in het werving- en selectieproces. Wilt u dat ook uw organisatie bewuster omgaat met vooroordelen en meer inzet op transparantie en objectiviteit? En wilt u een meer aantrekkelijke werkgever worden voor een bredere groep werkzoekenden? Dan nodigen we u van harte uit om deel te nemen aan een Community of Practice waarin de drie hierboven genoemde nudges verder in de praktijk worden gebracht.

[CONTACTFORMULIER](#)