



AWVN

AANDESLAG MET OBJECTIEF WERVEN EN SELECTEREN IN EEN COMMUNITY OF PRACTICE

Nut en noodzaak van objectieve werving en selectie

Iedere vacaturehouder wil de beste kandidaat. Maar hoe voorkomt u dat u tijdens een sollicitatieprocedure te veel afgaat op 'de klik' die u met iemand heeft en daardoor minder focust op competenties? Door aan objectieve werving en selectie te doen. Hiermee verbreedt u tevens uw blik op de arbeidsmarkt en bevordert u de kansengelijkheid.

Wat houdt een Community of Practice (CoP) in?

In een CoP gaat u een jaar lang samen met zes à tien werkgevers oefenen met twee of drie interventies, 'nudges', onder begeleiding van een expert.

- Een CoP is een **lerend netwerk** waarin iedereen hetzelfde doel nastreeft: de beste personen voor de beschikbare vacatures aannemen, zonder dat persoonskenmerken die voor de functie irrelevant zijn (onbewust) meewegen.
- Deelname is **kosteloos**, maar vraagt wel om een tijdsinvestering. U volgt twee dagen een **training** en komt eens per maand (virtueel) bijeen voor **intervisie**. Het in de praktijk brengen van de interventies vraagt om **tijd en intern draagvlak**.
- U krijgt toegang tot een **online platform** waar kennis tussen de deelnemers wordt gedeeld en alle informatie te vinden zal zijn.

De drie nudges

Iedereen gaat **vacatureteksten inclusiever schrijven** en daarnaast kiest u voor oefenen met de **objectieve eerste selectie** of voor **gestructureerd interviewen**.

*Heeft u interesse of wilt u eerst weten of uw organisatie geschikt is voor deelname?
Neem dan contact op met AWWN-adviseur Lisa Molenaar via werkgeverslijn@awvn.nl.*

CoP ervaringen
van AWWN-ers
Milla van
Kempen Femke
de Waard

Informatie
bijeenkomsten:
19 maart 15-16
21 maart 10-11

Kick-off
14 mei
2024