



FACTSHEET

# De winst van objectievere selectie

De Nederlandse arbeidsmarkt biedt helaas geen gelijkwaardige kansen aan gelijkwaardig talent. Nederlanders met een migratieachtergrond moeten bij gelijke geschiktheid tot maar liefst vier keer vaker solliciteren om aangenomen te worden. En ook voor leeftijd, gender en arbeidsbeperking wordt veel melding gemaakt van ongelijke behandeling. Terwijl werkgevers toch zeggen het beste talent te willen aannemen, ongeacht wie dat is. Hoe zinvol is objectievere selectie om te komen tot meer gelijke kansen, in de ogen van onderzoekers en werkgevers? Wat is de winst van objectievere selectie?



## WETENSCHAPPERS: een objectiever selectieproces draagt bij aan meer gelijke kansen

Wetenschappers zijn het erover eens dat een objectiever selectieproces een van de meest effectieve manieren is om gelijke kansen op de arbeidsmarkt te bevorderen. Want:

### 1 Het vermindert het gewicht van de 'klik'

Als selecteurs hun proces objectiveren, is een verschuiving te zien van onderbouwen op basis van een 'klik', naar onderbouwen op basis van gemeten competenties. Dat gebeurt in het hoofd van de selecteur, maar ook in de terugkoppeling naar collega's en kandidaten. Dat is goed, want geschiktheid en 'klik' hoeven niets met elkaar te maken te hebben. We voelen namelijk vooral een klik bij mensen op wie we lijken. Als je alleen maar afgaat op een klik, sluit je mensen die niet op jou lijken ten onrechte buiten. Een klik heeft ook weinig voorspellende waarde voor toekomstig functioneren.

### 2 Het verandert niet je gedachten, maar wel je gedrag

Iedereen heeft automatische associaties bij wie geschikt is voor een baan – en die kloppen lang niet altijd. Met objectievere selectie probeer je niet je gedachten te veranderen, maar zorg je dat de invloed van die (onbewuste) vooroordelen kleiner wordt. Het blijkt namelijk lastig om je eigen vooroordelen blijvend te veranderen. Sterker nog, zelfs als je je bewust bent van je automatische associaties, wil dat nog niet zeggen dat je in de praktijk ook anders handelt. Objectievere selectie heeft dat effect wel.

#### Een wondermiddel bestaat niet

Het objectiveren van werving en selectie is geen wondermiddel voor diversiteit en inclusie (en zo'n wondermiddel bestaat ook niet). Hoe groot het effect precies is, ligt ook aan specifieke kenmerken van de organisatie: hoe gelijk zijn de kansen bij aanvang? Is er sprake van meer of minder krapte? We weten uit onderzoek dat het herschrijven van vacatureteksten op zichzelf niet zorgt voor meer, of andere kandidaten. En dat objectievere selectie niet vanzelf zorgt voor meer culturele diversiteit onder wie wordt aangenomen.

Objectievere selectie is een zetje in de richting van meer gelijke kansen. En meer zetjes hebben meer effect. Zorg daarom dat maatregelen binnen het werving- en

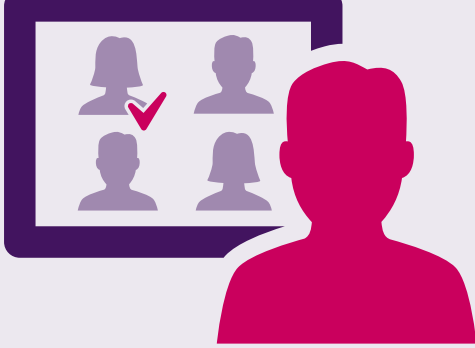
selectieproces onderdeel zijn van één samenhangend beleidsplan op het gebied van diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie. Hoe kun je dat bijvoorbeeld doen? Je kunt objectievere selectie aanvullen met interventies die:

- direct op een meer diverse uitkomst zijn gericht, zoals vormen van voorkeursbeleid of meetbare diversiteitstargets;
- meer op het aanspreken van een diversere doelgroep zijn gericht, denk daarbij aan je arbeidsmarktcommunicatie;
- op verschillende plekken in de organisatie op het tegengaan van discriminatie zijn gericht, zoals het stellen van een duidelijke sociale norm door de top en trainingsprogramma's.

LEES  
MEER

<https://www.talentsbelangrijker.nl/werkt-het/onderzoek/>





## WERKGEVERS: een objectiever selectieproces werpt op allerlei manieren vruchten af

### 1 Je spreekt echt andere kandidaten

Selecteurs laten weten dat ze bij objectievere selectie andersoortige profielen en personen zien, die ook goed geschikt zijn voor de rol.

### 2 Je recruitment wordt professioneler

Objectievere selectie wordt ervaren als professionalisering van recruitment. Recruiters worden betere sparringpartners, werken systematischer en het sluit aan bij andere trends in HRM, zoals de toenemende focus op skills.

### 3 Je denkt meer over diversiteit

Recruiters geven aan zich meer bewust te worden van hun eigen vooroordelen, doordat ze objectiever selecteren. Daarnaast gaan ze meer inzien welke waarde diversiteit voor hun organisatie kan hebben en hoe ze daar verder nog aandacht aan kunnen besteden.

### 4 Je krijgt positieve reacties van kandidaten

Kandidaten vinden het objectieve proces desgevraagd duidelijk, voelen zich serieus genomen en hebben het idee dat ze op objectieve wijze worden vergeleken met andere kandidaten. Ze waarderen ook de gerichte feedback die het oplevert.

### 5 Het is goed toepasbaar

Een groeiende groep werkgevers past objectieve selectie in de praktijk toe. Zoals elke verandering is dat wennen en kost het tijd. Maar het kan: de meeste werkgevers voeren de aanpassingen binnen enkele maanden tot een jaar door in een pilotgroep. Nog een jaar later kan het vrij breed uitgerold zijn in een organisatie.

8,1

De gemiddelde waardering van kandidaten voor inclusievere vacatureteksten (n=164)\*

7,6

De gemiddelde waardering van recruiters voor gestructureerd interviewen (n=13)\*

\* Bron: TNO (2021) 'Richting gelijke kansen - onderzoeksrapport bij de pilot Nudging in Werving en Selectie'



Het ministerie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid, ABU, AWWN, FNV, NBBU, Randstad Groep Nederland, SER/Diversiteit in Bedrijven VNO-NCW voeren samen de Werkagenda Voor een Inclusieve Arbeidsmarkt uit, gericht op meer (culturele) diversiteit op het werk.