DIVERSIT

Sessie 1: Instroom



IT zoekt talent

Zo werf je inclusief

economie
FOD Economie, K.M.O., Middenstand en Energie

artevelde hogeschool



PLANNING

1. Intro
2. Inclusieve wervingsstrategie
3. Inclusieve selectie
4. Inclusieve onboarding
5. Check-out

artevelde hogeschool

INTRO

artevelde hogeschool

Tour de table

- Stel jezelf kort voor: **Wie ben je?**
- Vanuit welk **bedrijf/organisatie** ben je hier?
- Wat hoop je uit deze training **mee te nemen**?

Wie nodig je uit?
Doe-oefening

Je krijgt 2 CV’s voor dezelfde vacature.

Oefening:

- Kies: *Wie nodig je uit voor een gesprek?*
- Noteer kort waar je je keuze op baseert | individueel – 3min
- Overleg met je buur | in duo – 5min



Vacature: IT Support Specialist (m/v/x)

Locatie: Gent – hybride werk mogelijk **Type contract:** Voltijds, onbepaalde duur

Over de functie: Als IT Support Specialist sta je in voor het oplossen van technische vragen van collega's en klanten. Je zorgt voor een vlotte werking van hardware en software binnen het bedrijf en ondersteunt bij migraties naar cloudoplossingen.

Jouw verantwoordelijkheden

- Eerste aanspreekpunt voor IT-problemen via het ticketsysteem.
- Installeren en configureren van computers, printers en mobiele toestellen.
- Ondersteunen bij migraties naar Office 365 en andere cloudomgevingen.
- Documenteren van oplossingen en kennis delen met het team.
- Opleiden en begeleiden van nieuwe medewerkers bij IT-tools.

Bias

Algemene omschrijving

BIAS = automatische voorkeuren of vooroordelen die ons gedrag beïnvloeden zonder dat we het doorhebben.

Onbewuste bias werkt snel, automatisch en vaak op basis van stereotiepe beelden



Diversiteit

Algemene omschrijving

Diversiteit = de aanwezigheid van verschillen tussen mensen.

Verscheidenheid van profielen en identiteiten (geslacht, leeftijd, etnische achtergrond, religie, seksuele oriëntatie, talenten, fysieke/mentale mogelijkheden).

Doel: diversiteit herkennen, begrijpen, waarderen en benutten.



INCLUSIEVE WERVINGSSTRATEGIE

artevelde hogeschool

Vacatureteksten: zo voorkom je zelfuitsluiting

Meta-stereotypen & formulering

Overtuigingen over wat anderen negatief over jouw groep denken

Groep	**Negatieve meta-stereotype** Verwachten gezien te worden als ….	**Voorbeeld van ontmoedigende eigenschap**
Ouderen (≥ 50 jaar)	onbuigzaam, inflexibel en vastgeroest/koppig	Focussen op **Plezierigheid / Aanpassingsvermogen**. Bijv.: "Je bent flexibel," "gehoorzaam," "vriendelijk"
Jongeren (≤ 30 jaar)	onervaren, onverantwoordelijk en lui/minder hardwerkend	Focussen op **Zorgvuldigheid**. Bijv.: "**Stipt,**" "**gedisciplineerd,**" "overwogen"
Vrouwen	emotioneel instabiel, onzeker en minder leidend	**'Harde' competenties**. Bijv.: Leidinggeven, beslissingen nemen, ondernemend zijn
Cultureel divers	laag in Integriteit. Bijv.: 'oneerlijk,' 'crimineel,' of 'agressief'	Focussen op **Integriteit** (waaronder oprechtheid, bescheidenheid). Bijv.: "Je bent **integer**" of "Je bent **betrouwbaar**"

artevelde hogeschool

Vacatureteksten: zo voorkom je zelfuitsluiting

Meta-stereotypen & formulering

Groep	✗ Vermijd	✓ Gebruik liever
Ouderen (≥ 50 jaar)	jong team	Ervaring telt
Jongeren (≤ 30 jaar)	5 jaar ervaring vereist	groeimogelijkheden
Vrouwen	leider, visionair	zachte competenties: coachend, samenwerkend
Cultureel divers	"Je bent integer" of "Je bent betrouwbaar"	“Je houdt vertrouwelijke informatie voor jezelf”

Formuleer **gedrag** i.p.v. **persoonlijke labels**

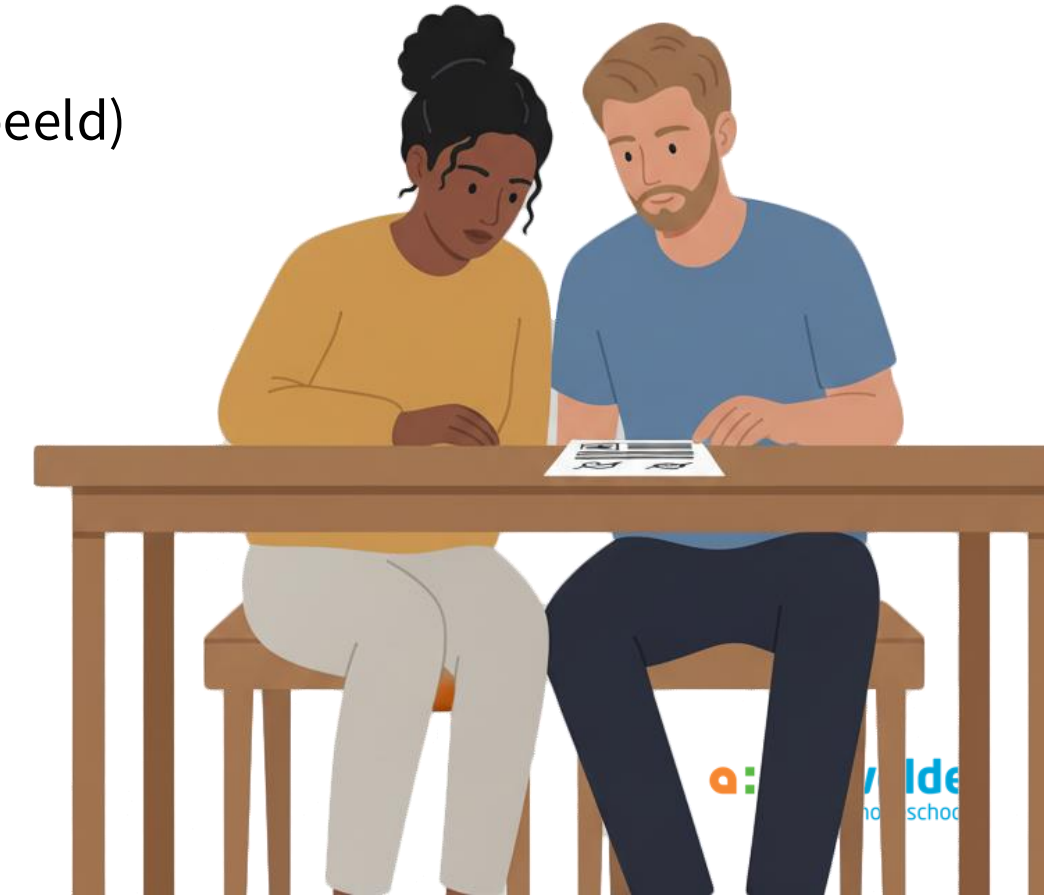
artevelde hogeschool

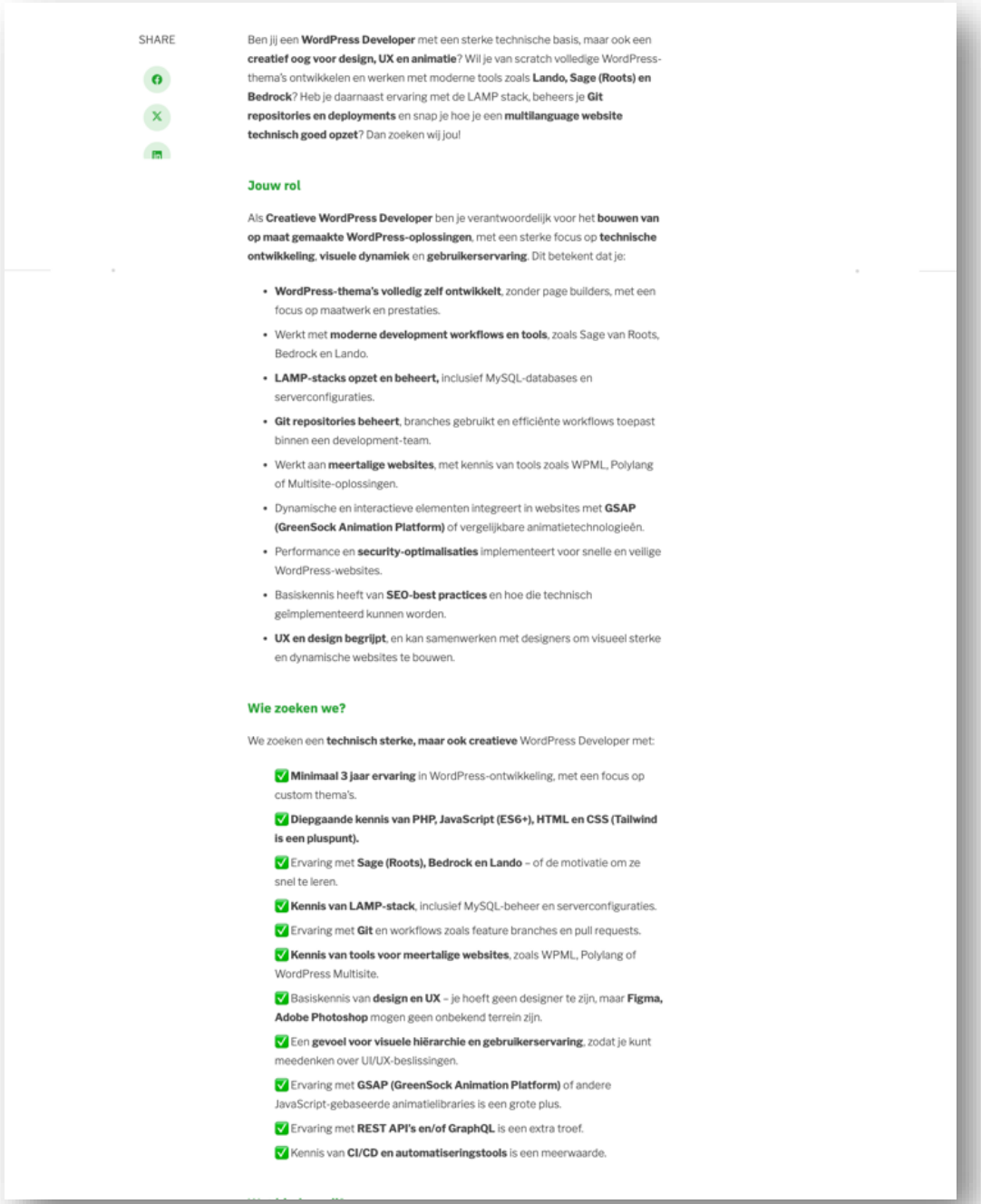
Vacatureteksten screenen

Wat gaan we doen?

In duo – 5min

- Lees een vacaturetekst (eigen organisatie of voorbeeld)
- Markeer: wat is oké? wat niet? waarom?
- Herformuleer: concreet, inclusief, positie
- Maak gebruik van de checklist





SHARE

Ben jij een **WordPress Developer** met een sterke technische basis, maar ook een **creatief oog voor design, UX en animatie**? Wil je van scratch volledige WordPress-thema's ontwikkelen en werken met moderne tools zoals **Lando, Sage (Roots) en Bedrock**? Heb je daarnaast ervaring met de LAMP stack, beheers je **Git repositories en deployments** en snap je hoe je een **multilanguage website technisch goed opzet**? Dan zoeken wij jou!

Jouw rol

Als **Creatieve WordPress Developer** ben je verantwoordelijk voor het **bouwen van op maat gemaakte WordPress-oplossingen**, met een sterke focus op **technische ontwikkeling**, **visuele dynamiek** en **gebruikerservaring**. Dit betekent dat je:

- **WordPress-thema's volledig zelf ontwikkelt**, zonder page builders, met een focus op maatwerk en prestaties.
- Werkt met **moderne development workflows en tools**, zoals Sage van Roots, Bedrock en Lando.
- **LAMP-stacks opzet en beheert,** inclusief MySQL-databases en serverconfiguraties.
- **Git repositories beheert**, branches gebruikt en efficiënte workflows toepast binnen een development-team.
- Werkt aan **meertalige websites**, met kennis van tools zoals WPML, Polylang of Multisite-oplossingen.
- Dynamische en interactieve elementen integreert in websites met **GSAP (GreenSock Animation Platform)** of vergelijkbare animatietechnologieën.
- Performance en **security-optimalisaties** implementeert voor snelle en veilige WordPress-websites.
- Basiskennis heeft van **SEO-best practices** en hoe die technisch geïmplementeerd kunnen worden.
- **UX en design begrijpt**, en kan samenwerken met designers om visueel sterke en dynamische websites te bouwen.

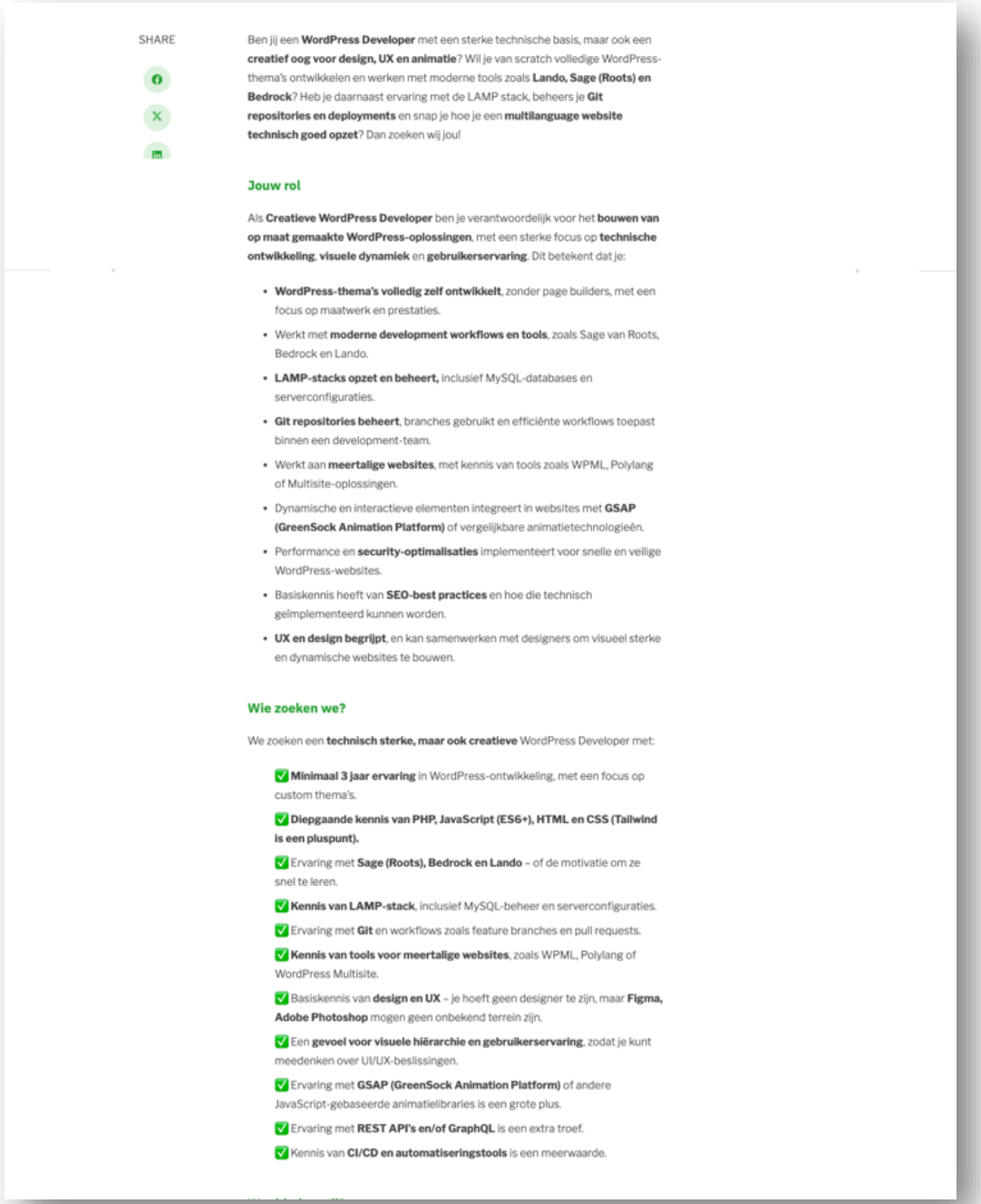
Wie zoeken we?

We zoeken een **technisch sterke, maar ook creatieve** WordPress Developer met:

- ✅ **Minimaal 3 jaar ervaring** in WordPress-ontwikkeling, met een focus op custom thema's.
- ✅ **Diepgaande kennis van PHP, JavaScript (ES6+), HTML en CSS (Tailwind is een pluspunt).**
- ✅ Ervaring met **Sage (Roots), Bedrock en Lando** – of de motivatie om ze snel te leren.
- ✅ **Kennis van LAMP-stack**, inclusief MySQL-beheer en serverconfiguraties.
- ✅ Ervaring met **Git** en workflows zoals feature branches en pull requests.
- ✅ **Kennis van tools voor meertalige websites**, zoals WPML, Polylang of WordPress Multisite.
- ✅ Basiskennis van **design en UX** – je hoeft geen designer te zijn, maar **Figma, Adobe Photoshop** mogen geen onbekend terrein zijn.
- ✅ Een **gevoel voor visuele hiërarchie en gebruikerservaring**, zodat je kunt meedenken over UI/UX-beslissingen.
- ✅ Ervaring met **GSAP (GreenSock Animation Platform)** of andere JavaScript-gebaseerde animatielibraries is een grote plus.
- ✅ Ervaring met **REST API's en/of GraphQL** is een extra troef.
- ✅ Kennis van **CI/CD en automatiseringstools** is een meerwaarde.

- **Focus op creativiteit én techniek**: Dit opent kansen voor kandidaten die niet enkel “pure developers” zijn
- **Flexibiliteit in werkvorm**: Dit bevordert inclusie voor ouders, mantelzorgers en mensen met mobiliteitsbeperkingen
- **Ruimte voor samenwerking met designers**: Benoemt teamwork en interdisciplinair werken, wat aantrekkelijk is voor profielen die zich niet in hokjes zien.
- **Expliciete vermelding van leerkansen**: Legt nadruk op leren en groeien, wat gunstig is voor kandidaten die waarde hechten aan continue ontwikkeling.

artevelde hogeschool



SHARE

Ben jij een **WordPress Developer** met een sterke technische basis, maar ook een **creatief oog voor design, UX en animatie**? Wil je van scratch volledige WordPress-thema's ontwikkelen en werken met moderne tools zoals **Lando, Sage (Roots) en Bedrock**? Heb je daarnaast ervaring met de LAMP stack, beheers je **Git repositories en deployments** en snap je hoe je een **multilanguage website technisch goed opzet**? Dan zoeken wij jou!

Jouw rol

Als **Creatieve WordPress Developer** ben je verantwoordelijk voor het **bouwen van op maat gemaakte WordPress-oplossingen**, met een sterke focus op **technische ontwikkeling**, **visuele dynamiek** en **gebruikerservaring**. Dit betekent dat je:

- **WordPress-thema's volledig zelf ontwikkelt**, zonder page builders, met een focus op maatwerk en prestaties.
- Werkt met **moderne development workflows en tools**, zoals Sage van Roots, Bedrock en Lando.
- **LAMP-stacks opzet en beheert,** inclusief MySQL-databases en serverconfiguraties.
- **Git repositories beheert**, branches gebruikt en efficiënte workflows toepast binnen een development-team.
- Werkt aan **meertalige websites**, met kennis van tools zoals WPML, Polylang of Multisite-oplossingen.
- Dynamische en interactieve elementen integreert in websites met **GSAP (GreenSock Animation Platform)** of vergelijkbare animatietechnologieën.
- Performance en **security-optimalisaties** implementeert voor snelle en veilige WordPress-websites.
- Basiskennis heeft van **SEO-best practices** en hoe die technisch geïmplementeerd kunnen worden.
- **UX en design begrijpt**, en kan samenwerken met designers om visueel sterke en dynamische websites te bouwen.

Wie zoeken we?

We zoeken een **technisch sterke, maar ook creatieve** WordPress Developer met:

- ✅ **Minimaal 3 jaar ervaring** in WordPress-ontwikkeling, met een focus op custom thema's.
- ✅ **Diepgaande kennis van PHP, JavaScript (ES6+), HTML en CSS (Tailwind is een pluspunt).**
- ✅ Ervaring met **Sage (Roots), Bedrock en Lando** – of de motivatie om ze snel te leren.
- ✅ **Kennis van LAMP-stack**, inclusief MySQL-beheer en serverconfiguraties.
- ✅ Ervaring met **Git** en workflows zoals feature branches en pull requests.
- ✅ **Kennis van tools voor meertalige websites**, zoals WPML, Polylang of WordPress Multisite.
- ✅ Basiskennis van **design en UX** – je hoeft geen designer te zijn, maar **Figma, Adobe Photoshop** mogen geen onbekend terrein zijn.
- ✅ Een **gevoel voor visuele hiërarchie en gebruikerservaring**, zodat je kunt meedenken over UI/UX-beslissingen.
- ✅ Ervaring met **GSAP (GreenSock Animation Platform)** of andere JavaScript-gebaseerde animatielibraries is een grote plus.
- ✅ Ervaring met **REST API's en/of GraphQL** is een extra troef.
- ✅ Kennis van **CI/CD en automatiseringstools** is een meerwaarde.

- ✕ **"Overdaad aan technische vereisten"** self-selection bias. Kan vrouwen afschrikken

- ✕ **Geen expliciet inclusieve of genderneutrale taal**: gebruikt impliciet de mannelijke vorm (geen gebruik van "m/v/x" of genderneutrale aanspreking).

- ✕ **Jargon en ontoegankelijke termen** "Je ademt PHP", "volledig van scratch", "volledige stacks opzet" (p. 1). Deze beeldspraak en jargon kunnen drempels opwerpen voor mensen die minder vertrouwd zijn met zulke metaforen of nieuwkomers in de sector.

- ✕ **Culturele/lokale inclusie**

artevelde hogeschool

Vacatureteksten

Overzicht

- ✗ Té lange eisenlijsten
- ✗ Cliché-woorden (“harde werker”, “native speaker” …)
- ✗ Impliciete normen (fit in ons jong team)
- ✗ Vage DEI-zinnen
- ✗ AI gegenereerde motivatiebrief

- ✓ Focus op kerncompetenties
- ✓ Open & uitnodigende taal
- ✓ Vermijd jargon of leg uit
- ✓ Inclusieve disclaimer (concreet & relevant)
- ✓ Competentiegerichte sollicitatiebrief

artevelde hogeschool

Welke partnerschappen, kanalen en initiatieven ken je om de vacatures in de IT- en techsector inclusiever te verspreiden en divers talent aan te trekken?



Welke kanalen kennen jullie?

TEAM 1

TEAM 2

Inclusieve wervingsstrategie: mogelijke kpi's

Omschrijving kpi	Wat meet het?	Waarom is het relevant?	Frequentie
Percentage vrouwelijke sollicitanten	Meet aandeel vrouwen t.o.v. totaal aantal kandidaten.	toont of de vacatureteksten en kanalen effectief diverse doelgroepen aanspreken.	Minimaal jaarlijks – Maximaal per kwartaal
Herkomst sollicitanten per kanaal	Meet welke kanalen (LinkedIn, jobbeurzen, referrals, scholen, women-in-tech netwerken…) diverse instroom genereren.	laat zien welke wervings-kanalen meer diverse profielen aantrekken.	Per kwartaal
Inclusiviteitsscore vacatureteksten	mate waarin vacatureteksten genderneutraal en inclusief zijn (bv. via AI-tool die vacature-tekst op taal analyseert).	Laat zien in welke mate de tekst daadwerkelijk op de specifieke doelgroep afgestemd is.	Per kwartaal
Evolutie diversiteit sollicitantenpool	trendanalyse diversiteit (m/v/x en andere achtergronden) in sollicitaties.	Geeft inzicht in evolutie van diversiteit sollicitanten	Per kwartaal

PAUZE

artevelde hogeschool

Inclusieve selectie

artevelde hogeschool

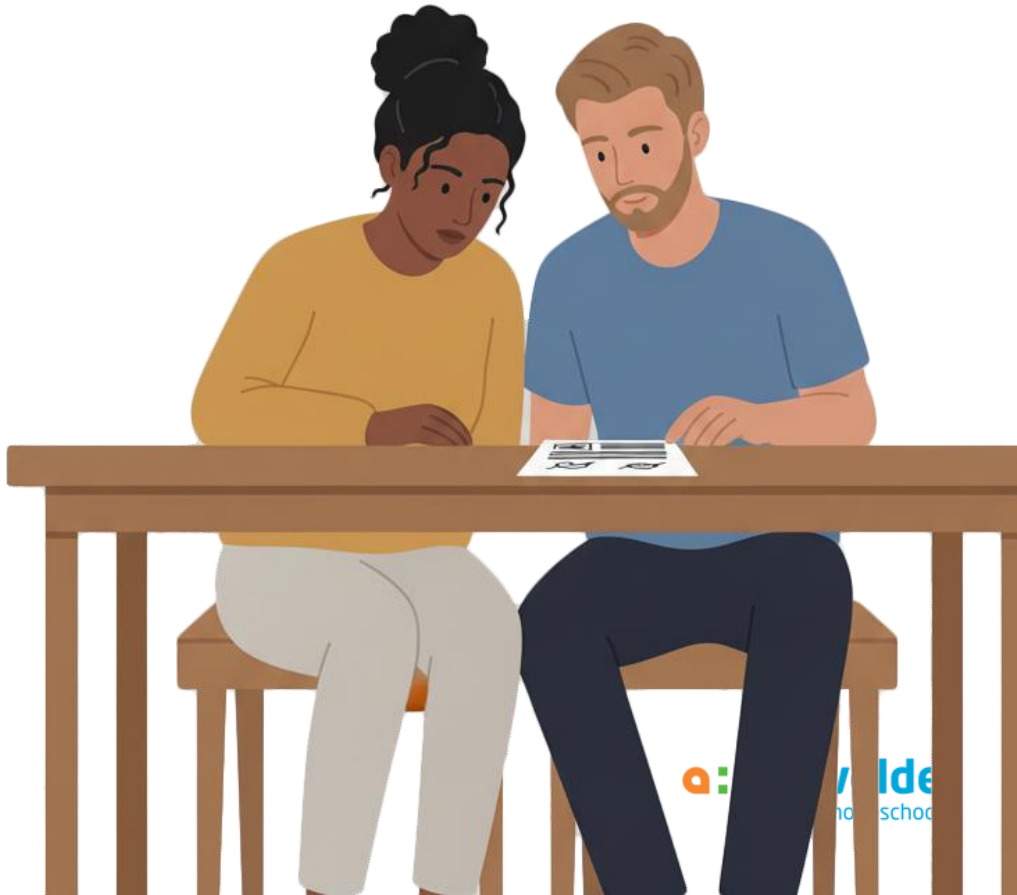
Inclusieve selectie – CV screening

Wat gaan we doen?

- Ga eens terug naar de 2 CV’s

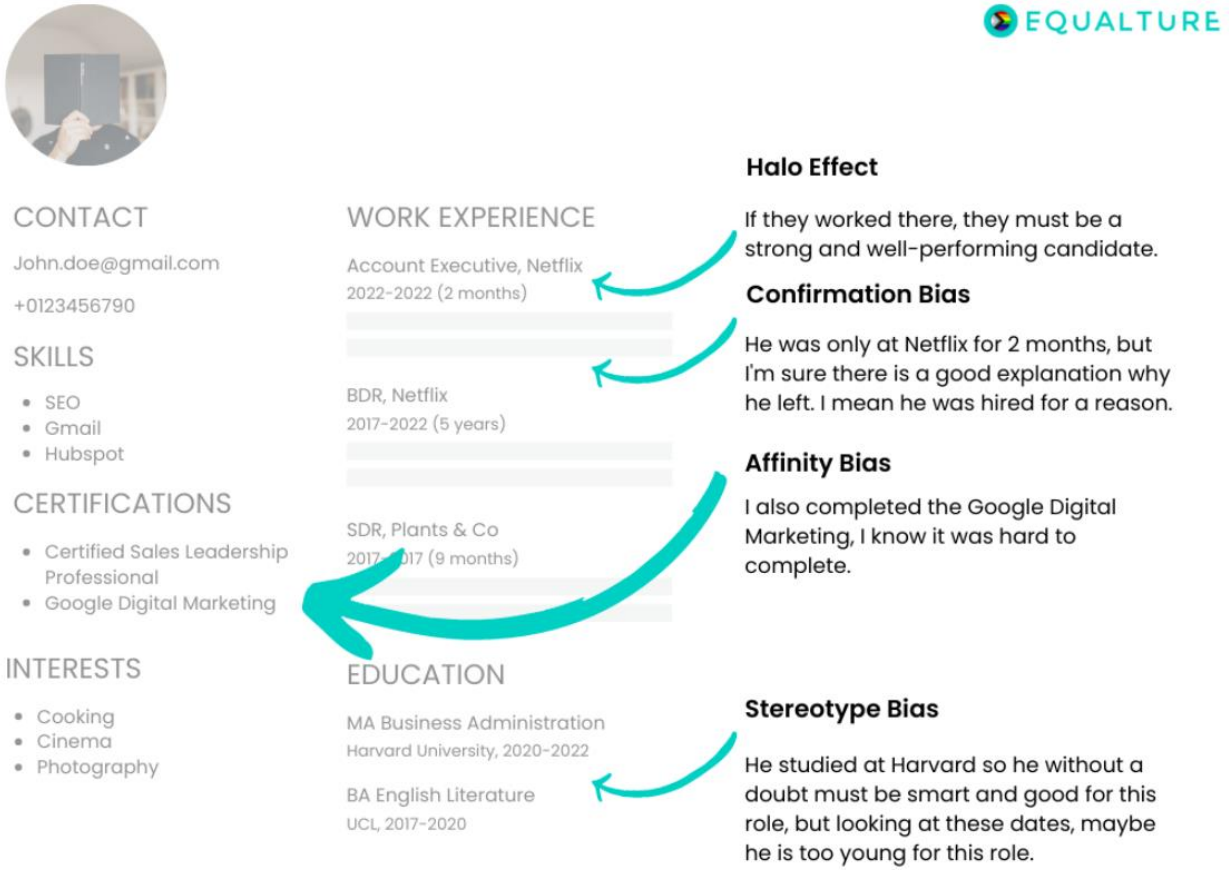
Nabespreking – 10min

- Ben je zelfbewust van deze bias?
- Hoe vermijd jij bias?
- Gebruik je bepaalde tools?



Inclusieve selectie – CV screening

- Voorbeelden bias



Ook nog:
- Age/Gender/Ethnicity bias
- Attractiveness bias
- Groepsdenken

Technologie om cv screening meer fair te maken
Bv. equalture

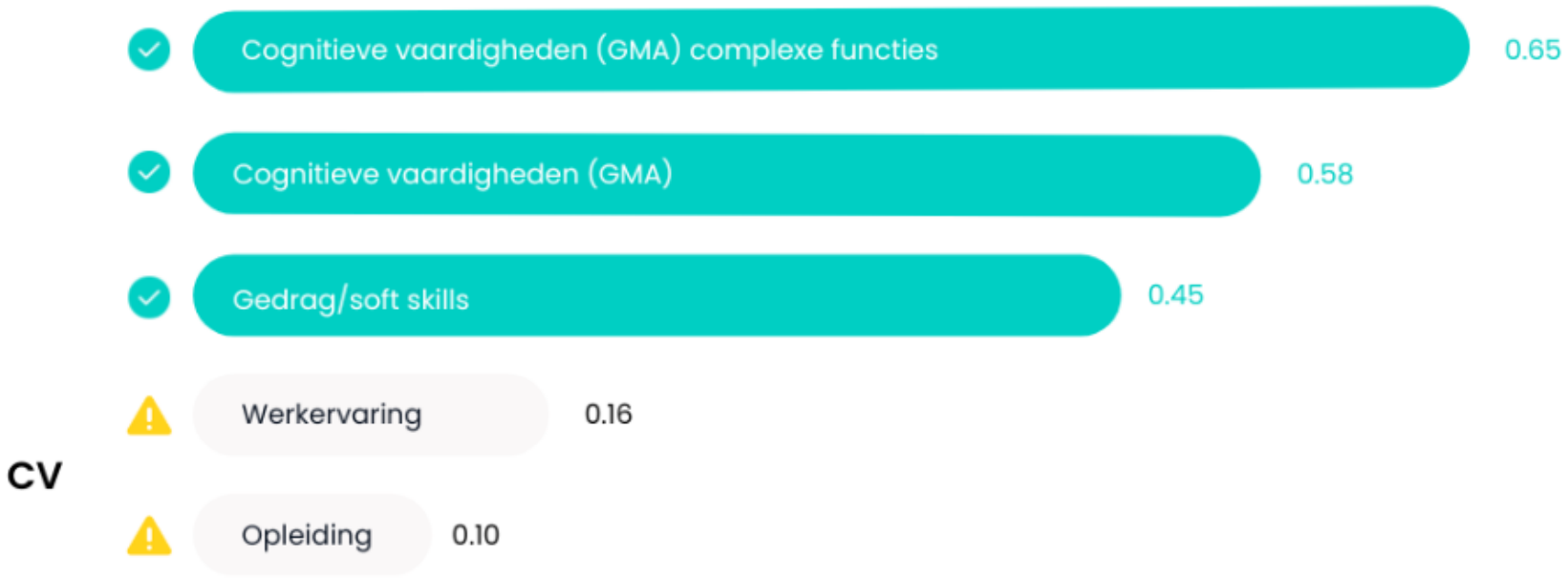
Inclusieve selectie – CV screening

- Technologie om cv screening meer fair te maken
  - AI – ook bias
    - Case study ChatGPT en CV screening door Bloomberg
      > Software engineering rol
      > Zwarte vrouwen werden 36% minder gekozen dan de best-performing groep.
      > *Er werd gematched op patronen die bestaan.*
    - Case study Amazon
      > Amazon's geautomatiseerde CV screening devalueerde CV's die het woord 'vrouw' bevatten of als de sollicitant naar een 'female only' college ging.
      > *Het gebruikte algoritme werd getraind op male-dominated data, die mannelijke kandiaten verkiest voor technische rollen.*

https://www.fairnesstales.com/p/issue-2-case-studies-when-ai-and-cv-screening-goes-wrong

Sollicitatie – CV screening

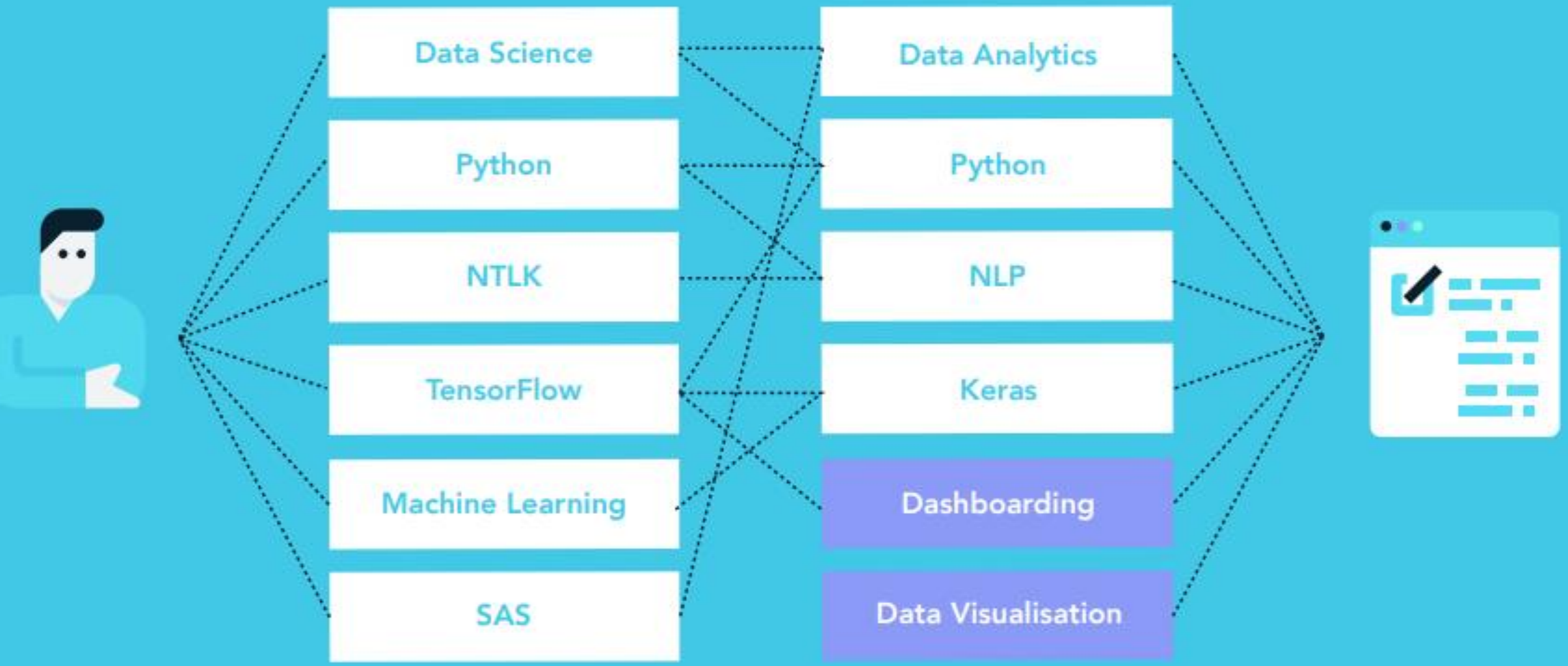
Is een cv nodig?



Experience based matching versus skill based matching

https://www.equalture.com/nl/blog/de-zwakke-plek-in-jouw-talent-matching-strategie-cv-screening

artevelde hogeschool



https://hrlinkit.be/wp-content/uploads/2020/10/whitepaper-skill-based-matching.pdf

Sollicitatie – CV screening

- **Culture fit**:

Zoekt naar kandidaten die goed aansluiten bij de bestaande normen en waarden van de organisatie.

→Na CV screening kan je dit niet weten

- **Culture add**:

Zoekt naar kandidaten die de cultuur juist kunnen uitbreiden en aanvullen met nieuwe elementen.



artevelde hogeschool



Michael van Gent

Business consultant

Ervaren business consultant met een goed analytisch vermogen en people skills. Weet complexe vraagstukken samen met stakeholders snel om te buigen in concrete oplossingen en draagt hierdoor bij aan groei binnen de onderneming.

Contact

Sollicitatiestraat 1
3000 AA Utrecht
06 1234 5678
michaelvangent@mail.com
Linkedin.com/mvangent

Vaardigheden

Microsoft 365/ MS Office
Google Analytics
DbVisualizer
Netsuite
Jira

Talen

Nederlands - Moedertaal
Engels - Vloeiend

Interesses

Kitesurfen
Snowboarden
Non-fictie boeken

Werkervaring

Mei 2018 – heden

Consultant digitale transformatie - MzG Partners - Amersfoort

- Analyseren en onderzoek doen naar de digivaardigheid van mkb Nederland
- Het ontwikkelen van een visie, strategie en plan van aanpak voor datagedreven organisaties
- Trainen van medewerkers op het gebied van data- en digitale vaardigheden

Aug 2012 – mei 2018

Junior consultant - Kampen en partners - Utrecht

- Communiceren en contacten onderhouden met diverse klanten
- Strategieën uitwerken op het gebied van financiële rendementen voor maatschappelijke voorzieningen
- Advisering omtrent de toevoegingen van diverse publieke voorzieningen of de sluiting hiervan

Opleidingen

Sep 2014 – jun 2018

Hogeschool Utrecht - Bedrijfskunde

- Hbo bachelor

Sep 2009 – mei 2014

't Griftland College Soest - Havo

- Natuur en Techniek

- **Laat bepaalde gegevens systematisch weg**: Wat mis je echt als persoonlijke/irrelevante info ontbreekt?
- **Werk met skill-based matching**: Definieer de skills, maak een rubrik als eerste stap.
- **Richt je op potentieel**: Waar wil iemand naartoe ipv waar komt iemand vandaan? Detecteer potentieel in plaats van prestatie.
- **Betrek anderen**: scoor individueel en overleg achteraf. Denk na hoe je elkaar kan aanspreken op subjectieve verschillen.
- **Er is altijd bias**: wees je ervan bewust

artevelde hogeschool

Herkenbaar scenario?

Situatie:

Een kandidaat met autisme geeft aan dat ze minder sterk is in spontane gesprekken, maar goed presteert in gestructureerde taken. Tijdens het interview wordt ze als “afstandelijk” ervaren en afgewezen, ondanks een uitstekende technische testscore.

- Hoe beïnvloedt één negatief aspect het totaalbeeld?
- Wordt er voldoende rekening gehouden met verschillende communicatiestijlen?
- Hoe kun je selectieprocessen aanpassen voor neurodivergente kandidaten?



Sollicitatie – Tips neurodivergentie

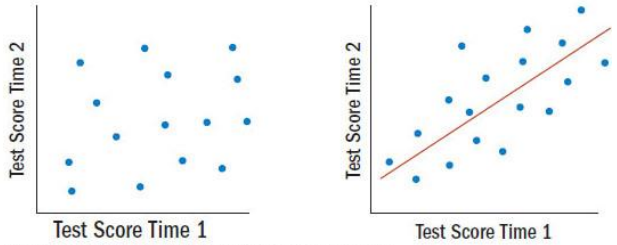
De ideale oplossing is anders voor elke neurodivergente persoon

- Duidelijke **communicatie** vooraf – hoe zal het selectieproces verlopen.
- Duidelijke **instructies** vooraf waar/wanneer de kandidaat verwacht wordt en met wie het interview zal zijn.
- Aan alle kandidaten meegeven dat ze "r**easonable accommodations**" kunnen aanvragen (en die dan ook aanbieden natuurlijk)
- **video- of telefonisch interview** ipv real life interview
- **zo weinig mogelijk interviews**
- **vragen op voorhand** doorsturen
- vragen focussen op **skills & competenties** (ipv situationele vragen)
- **duidelijke en directe vragen** stellen (bv. niet 2 vragen in 1, vage vragen, aannames, metaforen gebruiken, etc.)
- minder of geen **"small talk“**
- **meer tijd** voor voorbereiding (bv. voor testen) of om te antwoorden op vragen
- zorgen dat er **geen lawaai/afleiding** is tijdens interview of testen (eventueel hoofdtelefoons voorzien)
- meer focus op het afnemen van bv. een **work sample** ipv interview
- **1 interviewer** ipv panel verschillende mensen (en dan liefst iemand die getraind is in interviewen en specifiek het interviewen van neurodivergente kandidaten)
- geen of minder aandacht besteden aan **non-verbaal gedrag** kandidaat (bv. oogcontact of handen schudden)
- duidelijke informatie meegeven over **wanneer de kandidaat een antwoord zal krijgen**

Inclusieve selectie

Assessment Method	Validity	Adverse Impact	Costs (Develop/ Administer)
Cognitive ability tests	High	High (against minorities)	Low/low
Job knowledge test	High	High (against minorities)	Low/low
Personality tests	Low to moderate	Low	Low/low
Integrity tests	Moderate to high	Low	Low/low
Structured interviews	High	Low	High/high
Situational judgment tests	Moderate	Moderate (against minorities)	High/low
Work samples	High	Low	High/high
Assessment centers	Moderate to high	Low to moderate, depending on exercise	High/high
Physical ability tests	Moderate to high	High (against females and older workers)	High/high

Copyright © 2017 Pearson Education, Inc.



Copyright © 2017 Pearson Education, Inc.

 https://www.equalture.com/nl/neuro-assessment-games

Voorbeeld culturele bias in cognitieve test

Gouda relates to cheese



like



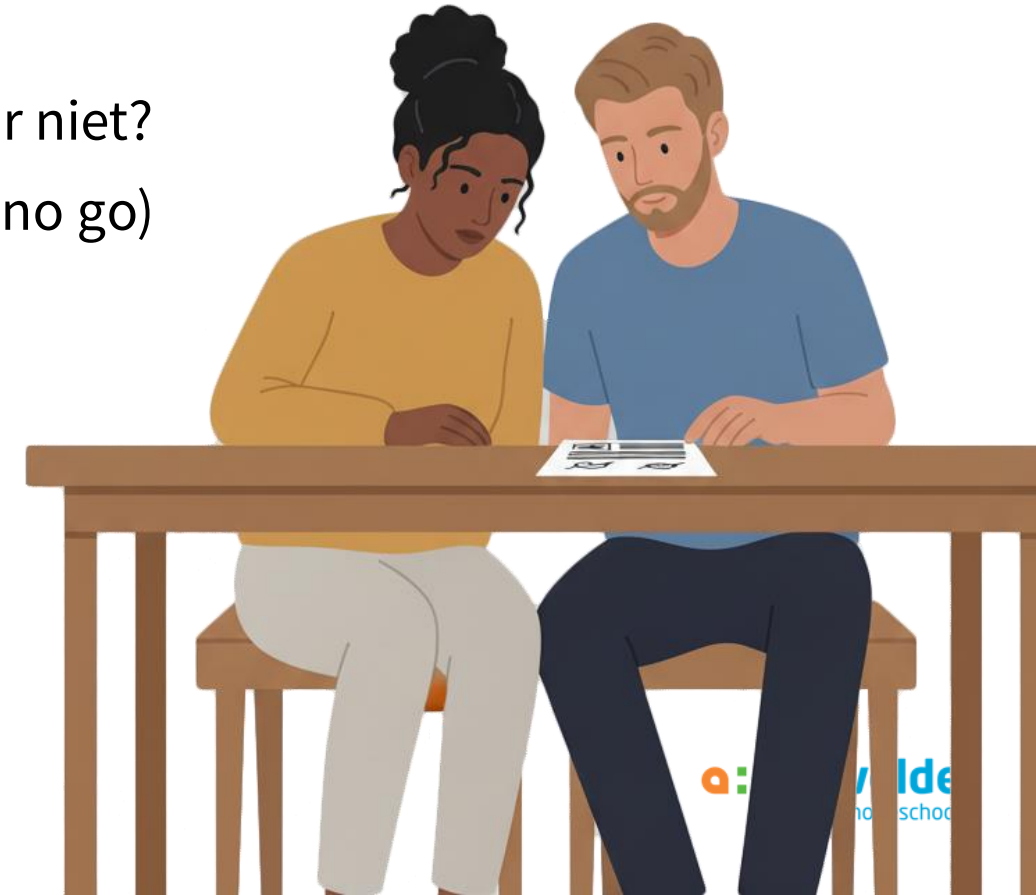
Delft relates to pottery

artevelde hogeschool

Inclusieve selectie
Wat gaan we doen?

In duo – 5 min

- Welke vragen bevatten veel bias en stel je dus beter niet?
- Sorteer volgende vragen in 3 stapels (do – doubt – no go)



DO – Goede, inclusieve vragen

Vragen die aansluiten bij competenties, motivatie, leervermogen en professionele attitude:

- “Vertel eens over een moment waarop je in een team met verschillende persoonlijkheden moest samenwerken. Hoe pakte je dat aan?”
- “Wat motiveert jou om te werken in de technologiesector?”
- “Welke stappen onderneem jij wanneer je geconfronteerd wordt met een nieuw probleem of technologie?”
- “Hoe blijf je op de hoogte van ontwikkelingen in jouw vakgebied?”
- “Geef een voorbeeld van een feedbackmoment dat jou heeft geholpen om te groeien.”
- “Kan je een situatie beschrijven waarin je een deadline moest halen met beperkte middelen?”
- “Hoe zorg jij ervoor dat je helder communiceert met collega’s met verschillende achtergronden of functies?”
- “Hoe zou jij je inwerken in een organisatie met een voor jou nieuwe bedrijfscultuur?”
- “Welk project uit je vorige job sluit het meest aan bij deze functie, en waarom?”
- “Wat zijn jouw leerdoelen voor de komende 6 maanden?”

TWIJFELACHTIG – Herformuleerbaar met nuance

Vragen die op zich niet fout zijn, maar gevoelig liggen of impliciet bias bevatten:

- “Ben je flexibel genoeg om overuren te doen wanneer nodig?” → Herformulering: “Deze functie vraagt soms flexibiliteit in werktijden. Hoe ga jij doorgaans om met zulke situaties?”
- “Welke hobby’s heb je?” → Relevantie onduidelijk – kan affiniteitsbias oproepen.
- “Waar zie je jezelf over 10 jaar?” → Kan cultureel gekleurd zijn en irrelevante toekomstvisies oproepen. (hier hetzelfde doen → wordt slecht beoordeeld, je wilt ambitie testen – maar is dat?
- “Ben je stressbestendig?” → Beter: “Kan je een situatie beschrijven waarin je met hoge werkdruk te maken kreeg?”

DON’T – Te vermijden, biasversterkend

Vragen of uitspraken die stereotyperend, niet-relevant of discriminerend zijn:

- “Waarom heb je gekozen voor een carrière in een mannenwereld?” → Onnodige genderfocus, herformuleer naar motivatie voor het vakgebied.
- “Ben je van plan om binnenkort kinderen te krijgen?”
- “Waar komt je naam vandaan?”
- “Hoe goed spreek je Nederlands, eigenlijk?”
- “We zoeken iemand die echt bij ons team *past*.”
- “Wat vindt je partner ervan dat je solliciteert voor deze functie?”
- “Ben je niet wat jong voor deze verantwoordelijkheid?”
- “Zou je het aankunnen om met oudere collega’s te werken?”
- “Je hebt niet echt een typisch IT-profiel – hoe ga je dat opvangen?”
- “We hebben al eens iemand aangenomen met jouw achtergrond, dat liep toen mis.”
- “Zou je cultuurshock ervaren in ons team, denk je?”
- “Hoeveel verdien je momenteel?” → betaal mensen om wat ze waard zijn in hun volgende job

Stel alle vragen aan iedereen

artevelde hogeschool

CHECKLIST - Sollicitatie – DEI-proof

Wie doet het interview?

- Is er diversiteit in leeftijd, gender, (culturele) achtergrond, functie?
- Hebben de leden verschillende perspectieven op het profiel?
- Heeft minstens één lid kennis van DEI-principes of rol als bias-watcher?
- Is de voorzitter voorbereid op het bewaken van objectiviteit en respect?

Bewustwording van bias

- Heeft het team vooraf gesproken over mogelijke vormen van onbewuste bias (affiniteitsbias, confirmation bias, halo-effect, etc.)?
- Zijn er afspraken gemaakt over hoe men elkaar aanspreekt op ongepaste opmerkingen?
- Gebruikt de commissie een standaard scoreformulier met objectieve criteria?

Structuur van het gesprek

- Werd een vaste set interviewvragen op voorhand opgesteld?
- Is de volgorde van vragen en timing gestandaardiseerd voor elke kandidaat?
- Zijn er afspraken over hoe men tot een beoordeling komt (bijv. eerst individueel scoren, dan pas bespreken)?
- Stellen we alle vragen bij iedereen?

Communicatie naar kandidaten

- Weet de sollicitant wat van hen verwacht wordt? Hoe het selectiegesprek zal gebeuren?
- Is er een interview nodig?

Gebruik dit als reflectie- of checklisttool voorafgaand aan selectiegesprekken.

artevelde hogeschool

Inclusieve selectie: mogelijke kpi's

Omschrijving kpi	Wat meet het?	Waarom is het relevant?	Frequentie
Percentage vrouwelijke starters	Meet aandeel vrouwelijke starters in verhouding met totaal aantal starters	Geeft een inzicht in welke mate er meer of minder vrouwelijke medewerkers aangenomen worden.	Minimaal jaarlijks – Maximaal per kwartaal
Interviewpanel-diversiteit	Meet aandeel diverse leden in het selectiepanel.	Divers samengestelde panels verminderen bias en verhogen kans dat vrouwen zich welkom voelen.	Per half jaar
Reden van afwijzing per kandidaatgroep	Systematische registratie van belangrijkste redenen waarom kandidaten niet geselecteerd worden.	Maakt zichtbaar of dezelfde argumenten disproportioneel vaak bij vrouwen of diverse profielen voorkomen.	Per kwartaal
Evolutie diversiteit starters	Trendanalyse diversiteit (m/v/x en andere achtergronden) bij werving.	Geeft inzicht in evolutie van diversiteit starters	Per kwartaal

INCLUSIEVE ONBOARDING

artevelde hogeschool

Herkenbaar scenario?

Situatie:

Een nieuwe medewerker met een migratieachtergrond spreekt tijdens de onboarding weinig tijdens teammeetings. De leidinggevende denkt: “Hij is niet betrokken.” In werkelijkheid kunnen verschillende andere ‘culturele aannames’ spelen.

- Welke culturele aannames spelen hier mee?



Culturele aannames in onboarding

- **Aannames over communicatie en betrokkenheid**

In andere culturen (buiten Europa) is **luisteren en observeren** een teken van respect en leergierigheid.

- **Aannames over hiërarchie en autoriteit**

In andere culturen (buiten Europa) gaat een medewerker **formeler om met leidinggevenden** en spreekt men minder spontaan spreekt in hun aanwezigheid. De collega wacht mogelijk tot hij zich ‘gepast’ voelt om het woord te nemen.

- **Aannames over informele omgang**

De medewerker begrijpt **de ongeschreven sociale codes** (humor, smalltalk, informele toon) mogelijks nog niet, wat tot terughoudendheid leidt.

- **Aannames over tempo van integratie**

Er wordt impliciet verwacht dat nieuwe medewerkers zich **snel aanpassen aan de groepscultuur**, terwijl dit voor mensen met een andere achtergrond meer tijd vraagt.

- **Etnocentrische interpretatie**

De leidinggevende beoordeelt gedrag vanuit de **eigen culturele bril**: “stil = niet betrokken”, in plaats van te denken “stil = mogelijk onzeker, zoekende of observerend”.

Hoe onboarding inclusiever maken? (Opdracht per 2)

- Wat zijn stappen die jouw organisatie kan zetten (toepasbaar in jouw context!) om onboarding inclusiever te maken

- Wat zijn stappen die andere IT-bedrijven kunnen zetten om onboarding inclusiever te maken



Bouwstenen voor inclusieve onboarding:

Kennismaking als basis tegen bias

Kwaliteitsvolle kennismakingsmomenten, twee richtingscommunicatie en tijd maken om echt te connecteren

Inclusieve communicatie

Gebruik van diverse voorbeelden en beelden in onboardingmateriaal, handleidingen en platformen

Opgeleide mentoren

Peters/meters, … worden voorbereid op inclusieve begeleiding, met aandacht voor diversiteit

Feedbackcultuur van dag 1

Laagdrempelige tools om feedback te delen, ook anoniem: check-ins, korte surveys, …

Aangepaste onboardingpaden

Flexibel in tempo, leerstijlen, kanalen en vormen van kennismaking

Rolmodellen zichtbaar maken

Diverse tech profielen actief betrekken in de onboarding, coffee chats, korte video, mentoring, …

Continue DEI verbetering

Monitoring onboarding-ervaringen doorheen de tijd met aandacht voor ondervertegenwoordigde groepen

Mapping:

- Wat kan mislopen? (biasmomenten, blinde vlekken)
- Wat moet concreet aangeboden worden? (materiaal, aanpak, buddyselectie, feedbackkanaal)
- Wie helpt mee?

artevelde hogeschool

Inclusieve onboarding: mogelijke kpi's

Omschrijving kpi	Wat meet het?	Waarom is het relevant?	Frequentie
Onboarding-stevredenheidsscore	Tevredenheid van nieuwkomers via survey	Toont eventuele verschillen in beleving tussen groepen	Halfjaarlijks of jaarlijks
Onboarding completion rate	In welke mate de verschillende medewerkers de onboarding volledig afwerken	Toont eventuele verschillen tussen groepen in volledig afwerken van onboarding	Halfjaarlijks of jaarlijks
Retentie na 6 maanden	Percentage nieuwe medewerkers dat blijft na 6 maanden	Meet of onboarding effectief leidt tot duurzame integratie	Halfjaarlijks of jaarlijks
Sense of belonging-score	Mate waarin nieuwkomers zich welkom voelen	Directe graadmeter van inclusiegevoel	Per kwartaal of haljaarlijks

CHECK OUT

Wat blijft voor jezelf hangen?

Wat neem je mee naar jouw organisatie?

artevelde hogeschool

Extra achtergrond: Handige bronnen over inclusieve vacatures schrijven

- Brochure "Rekruteren zonder discrimineren" door Levl
- Tool om bias in jobadvertenties op te sporen: Gender decoder (in het Engels)
- UGent@Work Research Brief 44 (02/03/2023): Let op je woorden... in vacatures
- Platform Gender@Work (Instituut voor Gelijkheid van Vrouwen en Mannen): Praktische oplossingen voor werkgevers rond gendergelijkheid op het werk.
  - Concrete acties rond aanwerving & selectie
- Platform Inclusion @ Work
  - Specifiek voor Talent Acquisition
- Boek: Bart Moens (2025). Waarom diversiteit winst brengt. Inclusie als de enige rechtvaardige en impactvolle keuze. *Owl Press.*
  - *p. 107-116: Inclusieve werving*

artevelde hogeschool