

Checklist voor gelijke kansen in het werving -en selectiebeleid

Instroom

Werving:

- Hoe gebeurt de aanwerving?
- Wat met buitenlandse diploma's? Ervaring ermee?
- Hoe maakt u reclame voor uw organisatie als werkgever?
- Welke kanalen gebruikt u?
- Wordt er gerekruteerd bij herintredende vrouwen (b.v. verpleegkundigen)?
- Gebruikt u een reclamebureau?
- Worden biculturelen en/of arbeidsgehandicapten voldoende bereikt?
- Hoeveel reacties zijn er gemiddeld op advertenties?
- Als mensen solliciteren: krijgen ze automatisch een uitgebreid functieprofiel?
- Wat zou u doen om meer biculturelen of mensen uit andere groepen met afstand tot de arbeidsmarkt aan te trekken?
- Heeft u het gevoel dat het werken in uw organisatie voldoende bekend is bij biculturelen?
- Heeft u een idee of biculturele kandidaten zich aanmelden?
- Hoeveel kandidaten zijn er per advertentie?
- Wat zou u veranderen in de procedure t.a.v. de instroom van biculturelen?

Selectie:

- Is er ervaring vereist?
- Wie stelt de vragen op?
- Nederlandse taalvaardigheid: zijn deze onderverdeeld in bepaalde niveaus?
- Moet het Nederlands accentloos zijn?
- Opvallende verschillen in de schriftelijke examens?
- Komt u veel tegen dat de mensen de taal niet spreken?
- Hoe worden de antwoorden beoordeeld? Vaktechnisch/taalkundig (hoe zwaar weegt dit)?
- Welke psychologische tests worden afgenomen? Waarom en door wie?
- Ziet u verschillen in testuitslagen tussen autochtonen en biculturelen?
- Hoe verlopen de mondelinge examens?
- Zijn er opvallende verschillen in de mondelinge examens?
- Hoeveel tijd neemt een mondelinge examen in beslag?
- Hoeveel kandidaten ziet u per dag?
- Heeft u een idee in welke fase van de procedure biculturelen uitvallen?
- Kopie van examens inkijken?
- Wat zou u veranderen in de procedure?
- Hoe staat u tegenover het meenemen van bijvoorbeeld de partner?

- Komt dit vaak voor?
- Waarom vallen de goede kandidaten toch nog uit?
- Welke moeilijkheden ervaren mensen tijdens de procedure?
- Voldoet de huidige procedure om de beste mensen te vinden?
- Gebeuren de aanwervingen volgens de opgelegde procedure of zijn er wijzigingen?
- Op welke manier wordt er naar kwaliteit gepeild?
- Zijn er schriftelijke examens voor alle niveaus?
- Schriftelijke examen: veel uitval onder biculturelen? Welke onderdelen zijn moeilijk?
- Heeft u ervaring met sollicitanten met een hoofddoek? Welke? Wat is uw reactie en die van uw bedrijf/organisatie?

Algemene vragen:

- Heeft u voldoende info gekregen over het doel van dit gesprek?
- Werken er al biculturelen in uw organisatie?
- Hoe komt het dat niet alle vacatures worden ingevuld?
- Welke zijn de belangrijkste redenen voor het lage percentage biculturelen in uw organisatie?
- Hoe zouden collega's t.o.v. nieuwe biculturele collega's staan?
- Hebben biculturelen ook een contract van onbepaalde duur?
- Wat gebeurt er meestal na een contract van bepaalde duur?
- Zijn er biculturele cliënten?
- Nemen biculturelen deel aan hervormingen?
- Hoeveel biculturele werknemers zijn er?
- Cijfers gemiddeld ziekteverzuim?
- Hoe is de verhouding tussen biculturelen en autochtonen?
- Waarom blijven mensen in de organisatie?
- Is er voldoende bekendheid bij de biculturelen m.b.t. de job inhoud?
- Wordt er rekening gehouden met cultuurverschillen in de dienstverlening?
- Zijn er mogelijkheden voor Islamitische zorgbehoevenden?
- Hoe verloopt het accepteren van nieuwe collega's?
- Wanneer merk je eventuele vooroordelen en hoe uiten die zich?
- Welk type mensen wordt snel geaccepteerd en welke niet?
- Stel dat er zich een hele boel biculturelen zich aandienen: hoe zou het zittende personeel hierop reageren?
- Zijn er vele concurrenten in de buurt?
- Waarom maken ze de overstap naar hier?
- Hoe krijgt u te maken met diversiteit?
- Zijn er biculturelen tussen de vaste personeelsleden?
- Welke maatregelen worden er genomen in functie van een personeelsbestand dat een afspiegeling dient te zijn van de maatschappij?
- Waarom is het beter hier werken dan elders?
- Bij een instaannde vacature: hoeveel biculturelen hebben zich aangemeld? Zijn er verschillen in achtergrond merkbaar? Waar situeren zich de verschillen?
- Welke zijn volgens u de redenen dat het aantal biculturelen dat hier werkt zo laag is?

- Indien jullie de functiebeschrijvingen willen wijzigen: kan dit dan?

Onthaal:

- Is er extra aandacht voor nieuwe werknemers m.b.t. wederzijdse verwachtingen?
- Is er een onthaalbeleid? In welke vorm?

Uitstroom

- Merken jullie een verband tussen uitval en onthaal?
- Waarom gaan mensen weg? Welke zijn de punten waarop je mensen verliest?
- Is er veel verloop onder biculturelen? Welke zijn eventuele redenen?

Bron: in 2015 bewerkt naar Birgit Lachmann STC Groep - Limburg & Mieke Janssen
Macori Consult (2003)