

OP WEG NAAR  
**INCLUSIEF**  
**ONDERNEMEN**

DE TIEN  
SLEUTELS





# 2

## Selectievereisten scherpstellen

---

### KIJK EENS DOOR DE BRIL VAN DE WERKZOEKENDE

---

Als je werk wilt maken van inclusief ondernemen, moet je je ervan bewust zijn dat op het moment van werving en selectie de drempel aan de deur vaak hoog is voor mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt.

Bij de aanwerving van een nieuwe werknemer kun je als werkgever op zoek gaan naar de witte raaf. Deze werknemer moet dan van bij de start helemaal voldoen aan het competentieprofiel (beschikken over de nodige ervaring, technische bagage, het juiste diploma, goed Nederlands ...).

Een inclusief ondernemer vertrekt echter vanuit het standpunt dat in iedere mens basiscompetenties (talenten) aanwezig zijn die je verder kunt ontwikkelen via coaching, opleiding, leren op de werkvloer ...

Het is dus belangrijk dat je bij het uitschrijven van je vacature even door de bril van de werkzoekende

kijkt. Wat gebeurt er als je niet over de nodige ervaring beschikt? Wat gebeurt er als je niet het juiste diploma hebt? Onvoldoende kennis hebt van de Nederlandse taal? Bepaalde competenties onvoldoende beheerst? Inderdaad, je haakt af.

Als werkgever verwacht je dat de kandidaten die op jouw vacature reageren ook daadwerkelijk in aanmerking komen voor jouw job. Om jezelf tijd te besparen is het belangrijk jouw vacature zo concreet mogelijk en in een voor iedereen verstaanbare taal te formuleren. Denk na over de noodzakelijke startcompetenties die nodig zijn voor een bepaalde job en stel geen onnodige eisen. Stel een jobprofiel op. Dat zal je helpen om later de juiste kandidaat te selecteren.



### ENKELE TIPS VOOR HET OPSTELLEN VAN EEN JOBPROFIEL

- De opmaak van een jobprofiel is belangrijk om duidelijk in kaart te krijgen welke startcompetenties je als organisatie verwacht.
- Ontwikkelingsgericht denken maakt het mogelijk om jobprofielen op te stellen die streven naar perfectie. Op die manier kunnen medewerkers hun groeipotentieel ontdekken terwijl ze goed beseffen dat de ideale werknemer uit het profiel niet bestaat.
- Betrek ervaren werknemers die de functie goed kennen in het opstellen van het jobprofiel. Zij hebben een duidelijk beeld van de startcompetenties die essentieel zijn om de job goed uit te voeren.
- Laat in een latere fase de nieuwe functiehouders nagaan of die startcompetenties inderdaad nodig zijn.

Bron: Groep Intro: "Hoe maak ik een supervacature?"

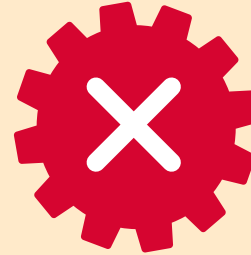
Eens je jobprofiel klaar is, is het tijd om werk te maken van je vacature. Het is belangrijk dat de kandidaat een zo juist mogelijk beeld krijgt van jouw bedrijf. Het verwachtingspatroon dat je vooropstelt in de vacature moet overeenkomen met de werkelijkheid. Neem veel informatie op over jouw bedrijf, wees eerlijk over de jobvereisten, taakinhoud en loonvoorwaarden.

Maak duidelijk dat je wilt investeren in opleiding. Moedig kansengroepen aan om te solliciteren. Vermeld dat je elk individu de kansen wilt geven die ze verdienen en dat je rekruteert op basis van talenten. Zorg dat de kandidaat je gemakkelijk kan bereiken. Naast solliciteren via e-mail kan een telefonische afspraak voor een sollicitatiegesprek tot de mogelijkheden behoren.

## Wat neem je het best op in een **vacature**?



- Maak duidelijk wie op zoek is naar wat.
- Concrete jobinhoud met uitdagingen.
- Beschrijf wat je te bieden hebt.
- Omschrijf ook de vereisten. Geef kandidaten daarbij evenwel de mogelijkheid om zichzelf niet direct uitgesloten te voelen. Motiveer in jouw schrijven ook kandidaten die niet direct in het vacatureplaatje vallen (bv: technisch diploma of gelijkwaardig door ervaring).
- Contactpersoon, telefoon, e-mail ...



- Te veel superlatieven in de beschrijving van de jobinhoud.
- Te veel de nadruk op wat er verwacht wordt van de kandidaat en te weinig uitleg over de jobinhoud.
- Competitief loon zonder meer info.
- Eisen die je geen speling geven. Te gefocust zoeken geeft je te weinig ruimte voor een zo divers mogelijke groep sollicitanten.
- Algemene contactgegevens (telefoonnummer van de receptie of info@...).

# Praktijkvoorbeeld **vacature**



## Wil jij bij ons houten kaders maken?

**Interhout** zoekt productiemedewerkers om een grote bestelling houten kaders te maken.

Je hebt geen ervaring nodig, enkel oog voor detail en een goed humeur.

Wij leren je alle vaardigheden om je job goed uit te oefenen op de werkvloer.

**WANNEER?** Van eind januari tot eind april 2018 (mogelijk verlengd)

**WAAR?** Houtlaan 1 te Houthulst

### **WAT BIEDEN WIJ?**

- Loon volgens barema hout en stoffering (PC 126)
- 3 euro dagvergoeding en sociaal abonnement
- Werk-T-shirt en werkpull
- Een toffe, dynamische werksfeer
- Jij voorziet veiligheidsschoenen en een werkbreek (je krijgt hiervoor een vergoeding).

### **OPENBAAR VERVOER?**

Op 1 km van het treinstation van Houthulst, bushalte heel dicht nabij.

Gaat het om een tijdelijk of vast contract?

In principe gaat het om tijdelijke contracten, maar naargelang van jouw prestatie en de inkomende bestellingen kan het contract verlengd worden

**Neem contact op met: Tom Van Eik - [tom@interhout.be](mailto:tom@interhout.be)**

Houtlaan 1 - 8650 Houthulst - [www.interhout.be](http://www.interhout.be)



Een uitgave van Woodwize,  
in samenwerking met Cobot, Ivoc en de Werkplekarchitecten.

met de steun van

