

Hanneke Felten

20 maart

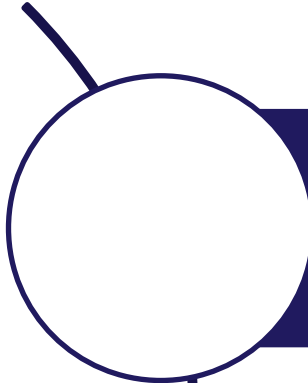


kennis en aanpak van
sociale vraagstukken

Zonder 'bias' selecteren: Het wat, waarom en hoe



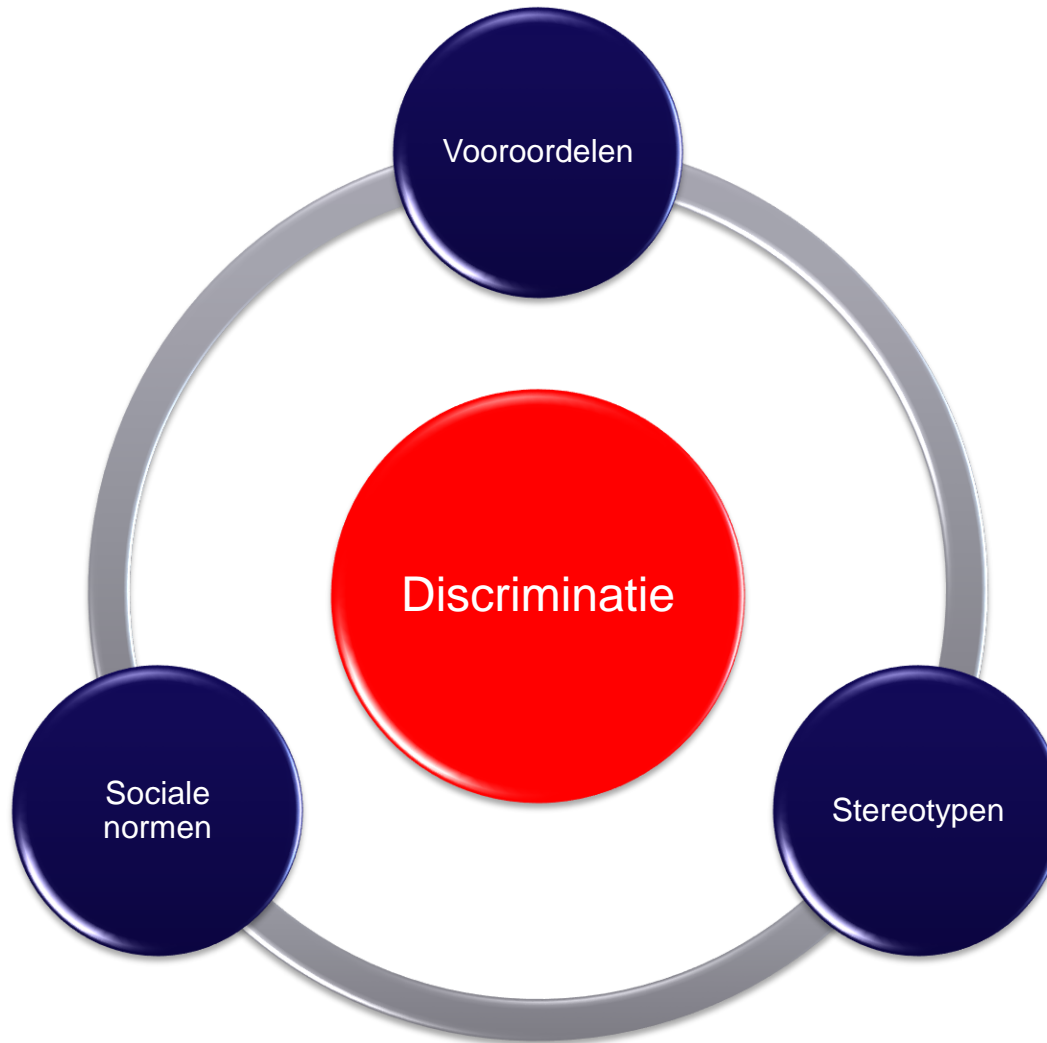
Wat ga ik vertellen?



Wat is bias?



Wat doe je er
tegen?



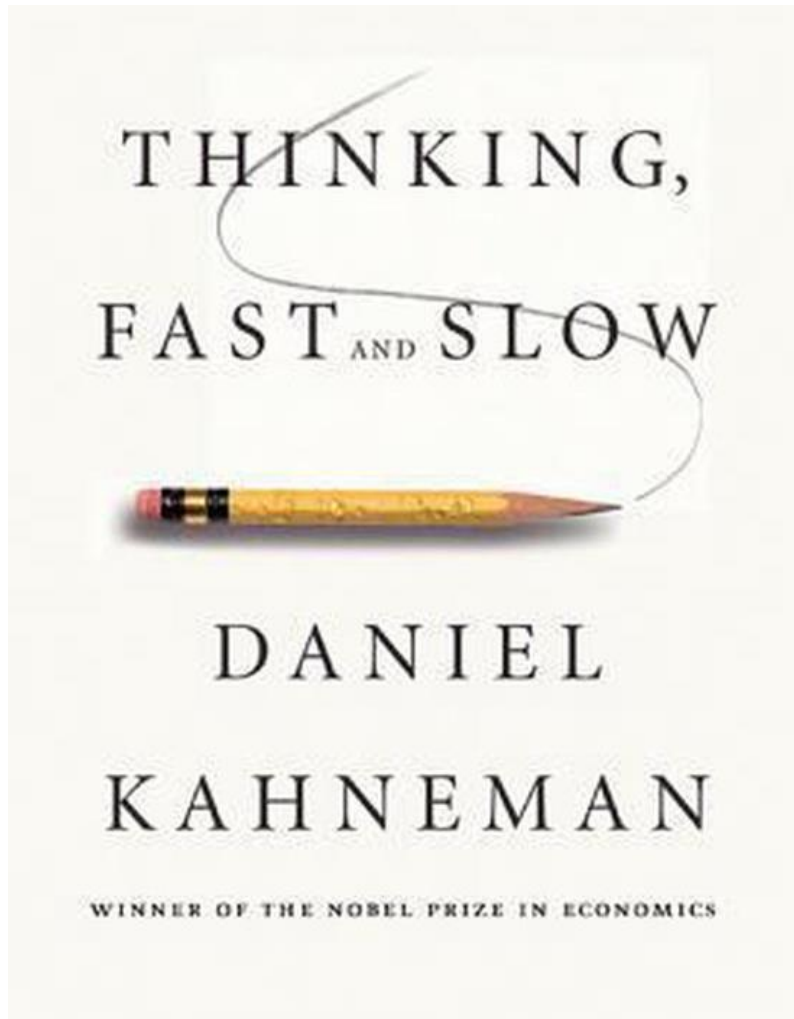


Systeem 1: snel, automatisch, onbewust, leert van (frequente) ervaring, 'slordig' en veel gebruikt



Systeem 2: langzaam, precies, nauwkeurig, bewust, energie-slurper

Wat is 'bias'? En wat is 'ruis'?



Twee opties:

1. Er bewust van worden en proberen niet naar te handelen
2. De werkwijzen wijzigingen zodat je er niet naar handelt
 - Niet selecteren
 - Objectief werven en selecteren



Let op:

- werkt alleen bij voldoende (intrinsieke) motivatie
- werkt meestal alleen als het ondersteund wordt door de omgeving
- werkt alleen bij herhaling

‘Open Hiring’

- Startte bij een bakkerij in New York waar de werkgever gewoon iedereen ging aannemen
- Iedereen zich kan aanmelden, enkele gegevens achterlaat en na een tijdje aan het werk kan
- Ontwikkeld voor mensen in een kwetsbare situatie, die lastig aan het werk komen
- Wordt veelal toegepast op banen waar niet veel opleiding voor nodig is
- Pilot in België: medewerkers zijn sterk intrinsiek gemotiveerd
- Onduidelijk nog in hoeverre ook voor functies waar mee opleiding voor nodig is

Optie 2: objectief werven en selecteren



Focus op competenties
voor de betreffende
functie

Niet afgaan op gevoel
van 'klik'

Stimuleert weloverwogen
nadenken
(systeem 2)

- 1. Vacaturetekst opstellen:**
competenties centraal
- 2. Eerste selectie op basis van competenties:**
via een formulier
scoor de competenties parallel
- 3. Gestructureerd interviewen:**
iedereen zelf vragen, zelf volgorde (liefst meer dan 1 persoon)
scoreformulier
- 4. Objectieve selectie:**
scoren competenties: eerst voor jezelf
competenties parallel beoordelen
bespreken met collega's
niet kiezen op basis van 'klik'

Hoe doe je het?



Tips uit de praktijk:

- Niet te veel competenties vragen (zeker niet meer dan 6)
- Wel praatje aan het begin om kandidaat op het gemak te stellen (tel je niet mee)
- Geef kandidaat mogelijkheid om vragen te stellen
- Checken specifieke behoeften (zoals gebarentolk)
- Geen verhoor



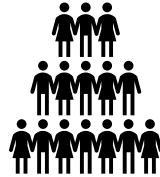
Waarom zou je het doen?



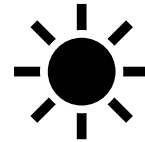
✓ Betere kandidaat



✓ Meer kandidaten



✓ Minder invloed van 'ruis'



✓ Minder invloed van 'bias' → Minder discriminatie



Is het wel gezellig?



- ‘Klik’ lang niet altijd betrouwbare maatstaf voor ‘gezellige collega’
- Band opbouwen door contact! Contacttheorie van Allport (vermindert vooroordelen en stereotypen)
- Gezellig = vaak ook als iemand goed het werk doet

Knelpunten uit de praktijk

- Managers die toch 'stiekem' gaan voor 'de klik'
- Wachten op draagvlak

Tips

- Duidelijke sociale norm in de organisatie
- Verantwoording afleggen over hoe het proces is gegaan
- Begin klein, maak het groter
- Verschil met voorkeursbeleid of diversiteitsbeleid
- 'We gaan toch voor kwaliteit?' Precies!
- Maak gebruik van ervaringen en tools van anderen
- Deel successen
-

Subjectieve variant:

- Afgaan op 'klik'
- Babbelen met de kandidaat
- Afgaan op 'gevoel'
- Beoordelen op eerdere ervaringen met mensen die lijken op de kandidaat

Objectieve variant:

- Helder zicht op welke competenties je nodig hebt i.p.v. 'type mens'
- Vragen om wat te doen; competentie in beeld krijgen
- Afgaan op wat je ziet

Ik wil ook!



**Online cursus (gratis via SER Diversiteit in Bedrijf en movisie.nl)
+ eventueel aangevuld met live cursus (Oculus en IZI Solutions)**

