



# 5 Praktische Stappen



## Diverser Werven Zonder Extra Kosten

Een handige gids voor werkgevers die diversiteit willen integreren in hun recruitmentproces.

[www.wvipprofessionals.nl](http://www.wvipprofessionals.nl)



# Waarom diverstiteit ?!

Diversiteit in teams leidt tot meer creativiteit, betere besluitvorming en een sterkere bedrijfscultuur. Toch worstelen veel werkgevers met het aantrekken van divers talent.

Hoe zorg je ervoor dat je **vacatures** aantrekkelijk zijn voor een breed publiek?

En hoe vind je kandidaten die niet alleen vakkundig zijn, maar ook nieuwe perspectieven brengen?

In deze whitepaper delen we 5 praktische stappen die je vandaag nog kunt toepassen om diverser te werven – zonder extra kosten of ingewikkelde processen.

Zo bouw je aan een team dat klaar is voor de toekomst!"





# Over Ons

Wij zijn WVI Professionals, een kleinschalig Werving & selectiebureau met 20 jaar ervaring in het matchen van kandidaten en werkgevers.

**Diversiteit** staat bij ons centraal: wij geloven dat de beste teams ontstaan wanneer mensen met verschillende achtergronden, ervaringen en perspectieven samenwerken.

Wij helpen je graag om het juiste talentte vinden!"



# 5 Praktische Stappen

## Diverser Werven

### Zonder Extra Kosten



#### Stap 1: Inclusieve vacaturetekst

Veel vacatureteksten zijn onbewust gericht op een specifieke doelgroep. Door kleine aanpassingen te maken, kun je je vacature aantrekkelijker maken voor een breder publiek. Hoe doe je dat?

##### Gebruik genderneutrale taal:

- Vermijd woorden als "salesman", "voorzitter" of "sterke kerel". Gebruik in plaats daarvan "salesmedewerker", "voorzitterschap" of "gemotiveerd persoon".
- Tools zoals Gender Decoder kunnen je helpen om te controleren of je tekst genderneutraal is.

##### Vermijd jargon en complexe taal:

- Niet iedereen begrijpt termen als "proactief", "synergie" of "hands-on mentaliteit". Gebruik eenvoudige, duidelijke taal.

##### Benadruk diversiteit en inclusie:

- Voeg een zin toe zoals: "Wij moedigen kandidaten met verschillende achtergronden aan om te solliciteren. Diversiteit verrijkt ons team!"

##### Focus op de kern van de functie:

- Beschrijf de essentiële taken en verantwoordelijkheden en vermijd een te lange lijst met eisen. Dit nodigt meer kandidaten uit om te solliciteren.



**Voorbeeld:** ❌ "Wij zoeken een ervaren salesman die zelfstandig nieuwe klanten kan werven en een sterke netwerker is."

✅ "Wij zoeken een gemotiveerde salesmedewerker die graag nieuwe klanten benadert en samenwerkt met ons team. Ervaring is een pré, maar enthousiasme en leergierigheid vinden wij net zo belangrijk!"

# 5 Praktische Stappen Diverser Werven Zonder Extra Kosten



## Stap 2: Kies de juiste kanalen

Niet alle vacaturesites en kanalen bereiken een divers publiek. Door je vacature op de juiste plekken te plaatsen, vergroot je de kans om divers talent aan te trekken. Hoe doe je dat?

### Gebruik algemene vacaturesites:

- Plaats je vacature op populaire platforms zoals Indeed, LinkedIn en Nationale Vacaturebank.

### Kies gespecialiseerde platforms voor diversiteit:

- Voor kandidaten met een migratieachtergrond: [MiPlaza](#), [WerkenbijdeOverheid](#) (voor overheidsvacatures).
- Voor LHBTIQ+-kandidaten: [LHBTIQ+Werk](#).
- Voor mensen met een arbeidsbeperking: [Jobmentor](#), [UWV Werkbedrijf](#).
- Voor vrouwen in tech: [VHTO](#), [Women in Tech](#).

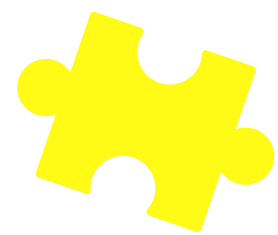
### Benader lokale netwerken en opleidingen:

- Neem contact op met lokale opleidingsinstellingen, gemeenten of organisaties die zich inzetten voor diversiteit. Zij kunnen je vacature verspreiden onder hun netwerk.

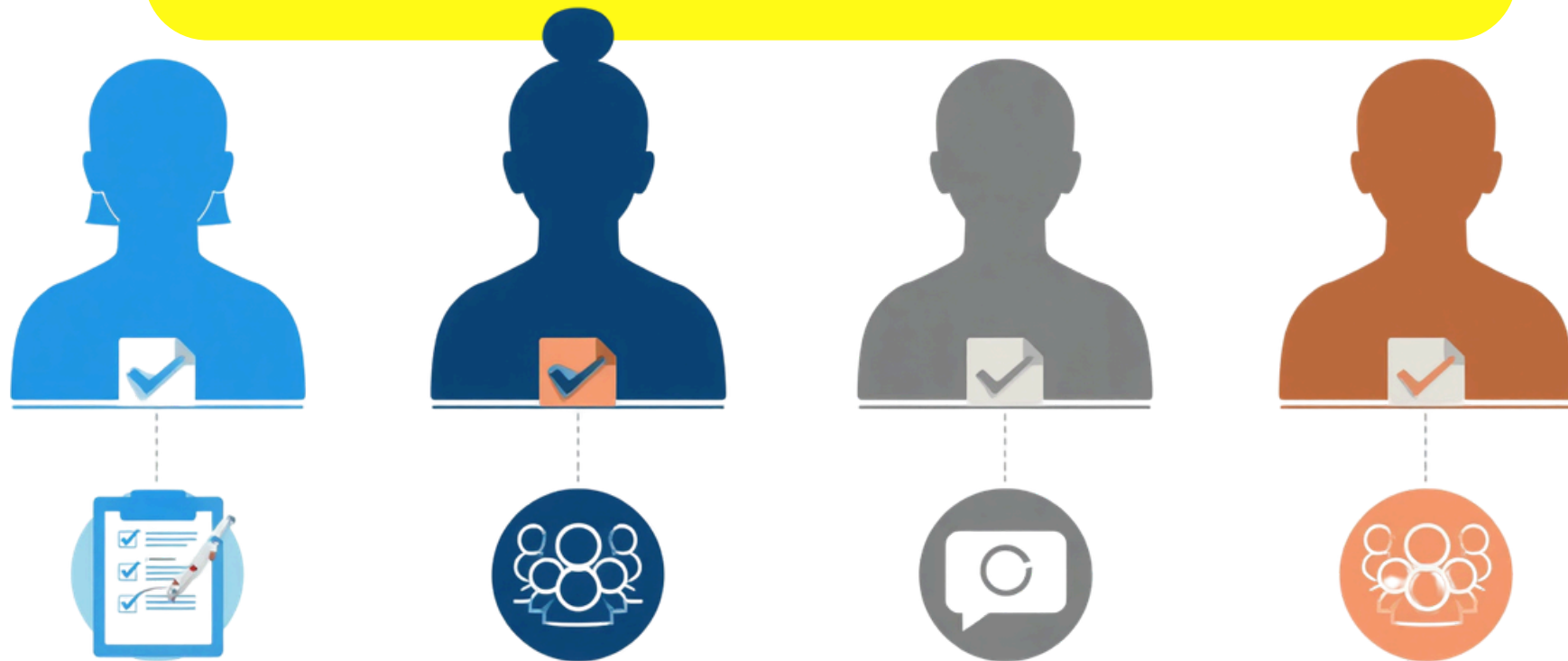
### Gebruik sociale media:

- Deel je vacature op LinkedIn, Facebook en Instagram. Gebruik hashtags zoals [#Diversiteit](#), [#Inclusie](#) en [#Vacature](#) om je bereik te vergroten.





# 5 Praktische Stappen Diverser Werven Zonder Extra Kosten



## Stap 3: Verwijder onbewuste vooroordelen uit je selectieproces

Onbewuste vooroordelen kunnen ervoor zorgen dat je onbedoeld bepaalde kandidaten uitsluit. Door je selectieproces objectiever te maken, geef je iedereen een eerlijke kans.  
Hoe doe je dat?

### **Anonimiseer cv's:**

- Verwijder naam, geslacht, leeftijd, foto en nationaliteit van cv's voordat je ze beoordeelt. Zo focus je op de skills en ervaring van de kandidaat.

### **Gebruik een gestructureerd sollicitatiegesprek:**

- Stel aan alle kandidaten dezelfde vragen en beoordeel ze op dezelfde criteria. Dit maakt het proces eerlijker en objectiever.

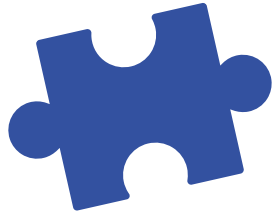
### **Betrek meerdere mensen bij de selectie:**

- Laat verschillende collega's meedenken bij het selectieproces. Zo krijg je verschillende perspectieven en verminder je de invloed van individuele vooroordelen.

### **Wees bewust van je eigen vooroordelen:**

- Vraag jezelf af: "Beoordeel ik deze kandidaat anders omdat hij/zij een migratieachtergrond heeft, een andere leeftijd heeft of een andere opleiding heeft gevolgd?" Probeer objectief te blijven.





# Cultuur Zichtbaar Maken

## Stap 4: Laat Je bedrijfscultuur Zien

Laat zien wie jullie zijn als werkgever. Deel teamfoto's, authentieke medewerkersverhalen en jullie inclusiebeleid om diverse kandidaten aan te trekken die zich thuis voelen bij jouw organisatie.

### Laat zien wie jullie zijn:

- Deel foto's en verhalen van je team op je website en sociale media. Laat zien dat jullie een divers en inclusief team hebben.

### Benadruk diversiteit in je communicatie:

- Gebruik afbeeldingen en taal die diversiteit uitstralen. Bijvoorbeeld: foto's van teamleden met verschillende achtergronden, leeftijden en geslachten.

### Deel verhalen van medewerkers:

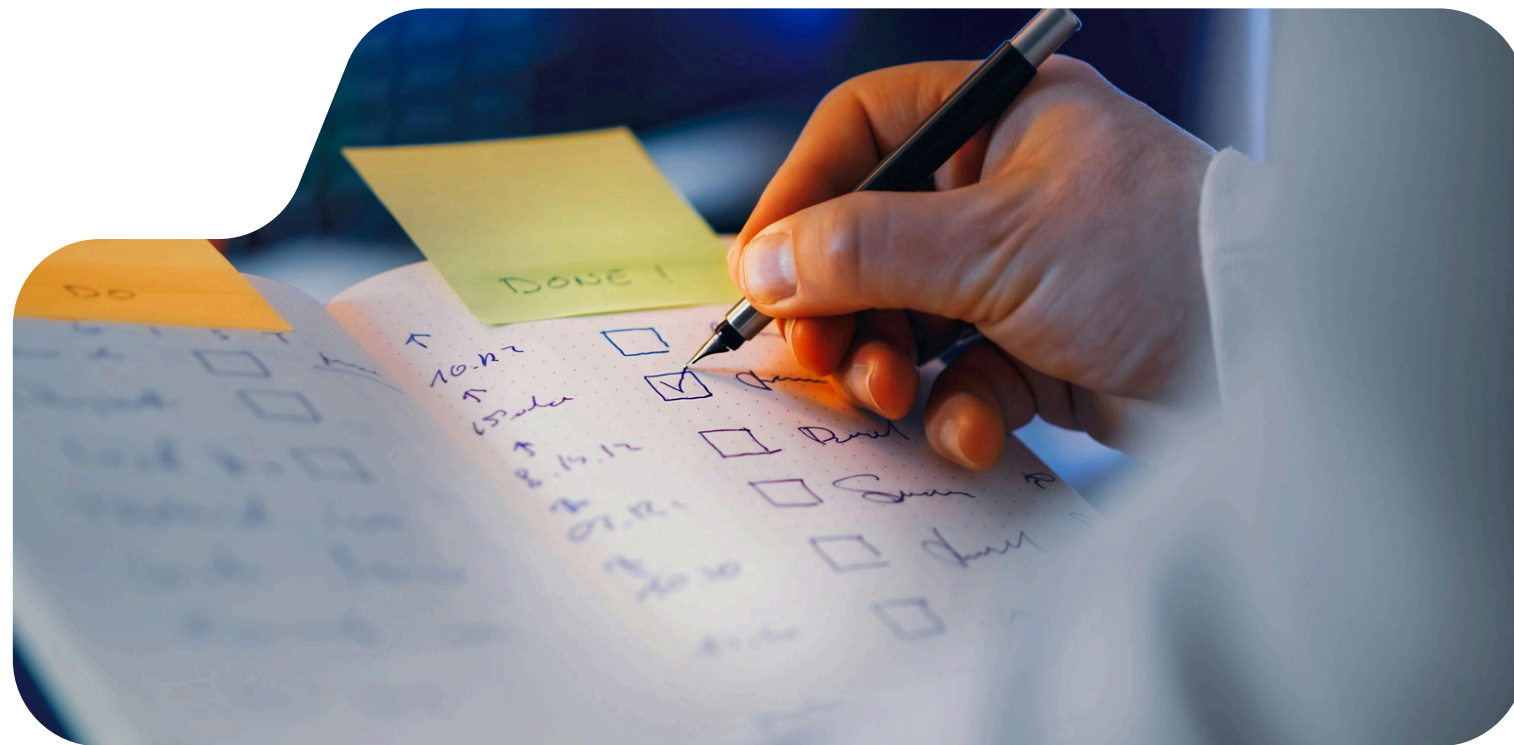
Laat medewerkers vertellen over hun ervaringen bij jouw organisatie. Bijvoorbeeld: "Waarom ik graag bij [Bedrijfsnaam] werk" of "Hoe diversiteit ons team versterkt".

### Wees transparant over je beleid:

- Laat zien wat jullie doen om diversiteit en inclusie te bevorderen. Bijvoorbeeld: "Wij bieden flexibele werktijden voor medewerkers met zorgtaken" of "Wij organiseren regelmatig trainingen over inclusie".



# Stap 3: Meet en evalueer je voortgang



Door je voortgang te meten, kun je zien wat werkt en waar je nog verbeteringen kunt aanbrengen. Zo wordt diversiteit een structureel onderdeel van je recruitmentproces.

Hoe doe je dat?

## **Houd bij hoeveel sollicitanten je ontvangt:**

- Noteer hoeveel sollicitanten je ontvangt en wat hun achtergrond is (bijv. geslacht, leeftijd, migratieachtergrond). Zo kun je zien of je diverser gaat werven.

## **Vraag feedback aan kandidaten:**

- Vraag kandidaten naar hun ervaring met je recruitmentproces. Bijvoorbeeld: "Hoe heb je onze vacature ervaren?" of "Voelde je je welkom tijdens het sollicitatiegesprek?"

## **Evalueer je selectieproces:**

- Kijk kritisch naar je selectieproces. Welke kandidaten komen door de eerste ronde? En welke niet? Zijn er patronen die je opvallen?

## **Stel doelen en meet je voortgang:**

- Stel concrete doelen, bijvoorbeeld: "We willen dat 30% van onze nieuwe medewerkers een migratieachtergrond heeft" of "We willen dat 50% van onze sollicitanten vrouw is". Meet je voortgang en pas je aanpak aan waar nodig.

# Start Vandaag Met Diverser Werven!



Diversiteit en inclusie zijn geen eenmalige projecten, maar een continu proces. Door kleine aanpassingen te maken in je recruitmentproces, kun je al een groot verschil maken.


Begin vandaag nog met één van de stappen uit deze whitepaper en bouw stap voor stap aan een diverser en inclusiever team!

Heb je hulp nodig bij het vinden van divers talent? Wij denken graag met je mee!

Neem contact met ons op via mail. Samen maken we het verschil!



Neem Contact Op

 036-5254935

 [aanvraag@wviprofessionals.nl](mailto:aanvraag@wviprofessionals.nl)

