

# → Workshop

## Inclusieve vacatureteksten schrijven



Samen verbeteren we de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden

# → Even voorstellen



## Kim te Woerd

communicatieadviseur

employer branding | copywriting | arbeidsmarktcommunicatie

Werkgevers  
Servicepunt  Noordoost Brabant



communicatiekrachten

# → Even voorstellen



## Annelies Heijboer-Los

adviseur

Landelijk Werkgeversservicepunt Gemeenten

Landelijk **Werkgevers**  
Servicepunt  Gemeenten



**Inclusiviteit** begint al vroeg in het wervingsproces: namelijk bij de **vacatureteksten**.

# Wat is een inclusieve vacaturetekst?

# → 5 basisprincipes

## Een inclusieve vacaturetekst....

1. Discrimineert niet
2. Stelt niet te veel functie-eisen
3. Is aantrekkelijk en concreet verwoord
4. Sluit aan bij de belevingswereld van een diverse groep kandidaten
5. Laat zien dat je als organisatie inclusiviteit belangrijk vindt

# Basisprincipe 1

Voorkom (onbewuste) discriminatie

# → Leefstijdsdiscriminatie

Wat mag niet?

- tussen x en x jaar, vanaf x jaar, maximaal x jaar oud
- jong/oud, student/scholier
- eerste stap in je carrière, pas afgestudeerd, schoolverlater
- je bent een junior kandidaat/senior kandidaat
- binnen onze werksfeer voelen jonge/oude mensen zich thuis
- past binnen een team van 20-40 jaar oud
- maximaal x jaar werkervaring/tussen x en x jaar werkervaring

**Weten wat er nog meer wel en niet mag?**

**[Check de Werving & Selectie Gids.](#)**

Minimaal aantal jaren werkervaring mag wel: dan filter je de doelgroep op ervaring. En omdat dit relevant is voor de functie, mag je dit criterium gerust toepassen in je vacaturetekst.



# → Genderdiscriminatie

- Door onbewust gebruik van specifieke woorden
- Mannelijke versus vrouwelijke woorden
  - Kritisch
  - Besluitvaardig
  - Vriendelijk
  - Doortastend
  - Fanatiek
  - Behulpzaam
- Genderneutraal schrijven



Hand omhoog = mannelijk  
Hand omlaag = vrouwelijk

bij twijfel: kies  
voor de  
vrouwelijke  
variant.  
Vrouwen  
solliciteren pas  
als ze 100%  
voldoen aan  
criteria, mannen  
al bij 60%.

# Basisprincipe 2

Beperk de functie-eisen

# → Teveel functie-eisen

## Om succesvol te kunnen zijn is het belangrijk dat je:

- Projectmatig kunt werken, zowel zelfstandig als in teamverband, vóór en mét klanten.
- Beschikt over een uitgesproken visie en specialistische kennis waarmee je zowel intern als in de markt wordt gezien als expert.
- In staat bent om met een sterk inhoudelijk verhaal klanten en collega's te overtuigen.
- Beschikt over een goede dosis creativiteit en flexibiliteit.
- Gedreven bent om praktische toepassingen onder tijdsdruk te realiseren.
- Als onderdeel van een netwerk in Europa kunt opereren en een team aan je kunt binden en verder op kunt bouwen.

## Graag maken wij kennis met jou indien je:

- Een afgeronde Master opleiding hebt op het gebied van econometrie, technische bedrijfskunde, computer science, (technische) wiskunde, operations research, business analytics of een gelijkwaardige kwantitatieve studie.
- Minimaal 5 jaar ervaring hebt met advanced analytics werkzaamheden, als consultant of in een interne functie, met een sterke focus op het opleveren van analytische oplossingen en bruikbare inzichten.
- Aantoonbare ervaring hebt met grote datasets, statistische analyses, simulaties, business analytics en/of predictive modelling.
- Ervaring hebt met R, S plus, Python, SQL en/of Matlab.
- Op de hoogte bent van de nieuwste trends en ontwikkelingen.
- De ambitie hebt om je persoonlijk en inhoudelijk te verbreden en je staande kunt houden in een uitdagende omgeving met zeer diverse academische achtergronden.

## Verder beschik je over de volgende vaardigheden:

- Vermogen om goed naar de klant te luisteren en deze vervolgens te vertalen naar concrete resultaten voor de klant.
- Sterk ontwikkelde communicatie- en presentatievaardigheden.
- Sterk analytisch en probleemoplossend vermogen.

# ➔ Richtlijn: 5 must haves

- Laat alle 'nice to haves' weg
- Vragen die je kunnen helpen bij het in kaart brengen van musthaves:
  - Welke vaardigheden en competenties heeft een kandidaat nodig voor deze baan?
  - Welke kennis is onmisbaar?
  - Welke taken zijn gerelateerd aan de functie?



## Van Stipdonk Landschapsinrichting

Natuurbeheer • Cultuurtechniek • Groenvoorziening

# vermaat

# Basisprincipe 3

Wees concreet

# ➔ Zeg waar het op staat

- Verwijs naar gedrag i.p.v. eigenschappen

Je bent een echte teamplayer

**Je haalt energie uit het samenwerken met je collega's**

Je beheerst de Nederlandse taal

**Je kunt onze klanten mondeling goed te woord staan**

Je bent stressbestendig

**In drukke tijden houd jij je hoofd koel en durf je beslissingen te nemen**

# → Zeg waar het op staat

- Vermijd organisatiejargon

Jij zal binnen deze positie verschillende CRM-projecten managen en bijdragen aan de growth hacking binnen onze organisatie

**Jij zal binnen deze positie relaties onderhouden met klanten en bijdragen aan de algemene groei van het bedrijf**



# Basisprincipe 4

Sluit aan bij de beleving van diverse doelgroepen

# → Personal touch: wel of niet?

- Unieke vacatureteksten:
  - Elke vrijdagmiddag gaan we met het hele team de kroeg in voor een borrel
  - Wij zijn een jong team van twintigers
  - Kantooryoga is bij ons wekelijkse kost
- Zoek balans!
- Voorzieningen voor diverse doelgroepen

# → Taalniveau

- Let op je taalgebruik
  - Korte zinnen
  - Taalniveau: B1: [www.ishetb1.nl](http://www.ishetb1.nl)

## Zijn onderstaande woorden b1-woorden?

- Echter
  - *Alternatief: alleen, maar, toch.*
- Organisatie
- Wijzigen
  - *Alternatief: aanpassen, veranderen*
- Inclusiviteit
  - *Alternatief: dat iedereen erbij hoort*

Hand omhoog = ja, het is B1  
Hand omlaag = nee, geen B1



# → Vertalingen

- Welke taal spreekt jouw doelgroep?
- Maak de vacature beschikbaar in diverse talen
- Geen Google Translate ;-)

# → Toegankelijkheid

- Visuele beperking
- WCAG-richtlijnen
  - <https://wcag.nl/>

# → Beeldmateriaal



# Basisprincipe 5

Laat zien dat je inclusiviteit belangrijk vindt

# ➔ Diversiteitsstatement



**Facilicom Group**

- Kennisbank werkgetuk
- Persoonlijke verhalen
- Facilicom Labs
- Impact leefomgeving
- Inclusief ondernemen

HOME • WERKGELUK • INCLUSIEF ONDERNEMEN

## Inclusief ondernemen

Wij maken ons sterk voor een inspirerende leef- en werkomgeving voor iedereen en met iedereen. Zo creëert onze sociale onderneming Buitengewoon kansen voor iedereen die aan de slag wil. Samen met onze partners en opdrachtgevers bouwen we aan Facilicom Group als een inclusieve onderneming en aan een samenleving met werk voor iedereen.

## Afrekenen met afstand

Het mooie is: binnen Facilicom Group hebben we werk genoeg, en vooral ook banen waarin je praktisch aan de slag kunt. Of dat nu is in de horeca, catering, schoonmaak, beveiliging, of in de installatietechniek en de zorg. De banen die binnen de divisies beschikbaar zijn, stellen we actief open via onze sociale onderneming [Buitengewoon](#). Wij zien het als onze missie om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een

“Wij maken ons sterk voor een inspirerende leef- en werkomgeving voor iedereen en met iedereen. Zo creëert onze sociale onderneming Buitengewoon kansen voor iedereen die aan de slag wil. Samen met onze partners en opdrachtgevers bouwen we aan Facilicom Group als een inclusieve onderneming en aan een samenleving met werk voor iedereen.”



# → Diversiteitsstatement

## Voel je thuis bij de Volksbank

### Diversiteit en inclusie

Bankieren is mensenwerk. En elk mens is uniek. Daarom treden wij open vizier en oprechte aandacht voor elkaar. Wij vinden het belangrijk om ruimte te geven om helemaal zichzelf te zijn. Want iedereen heeft zijn eigen persoonlijkheid, perspectief en kwaliteiten. En samen dragen we de belofte: beter voor elkaar. Want juist door onze onderlinge verschillen te waarderen, bereiken we samen de mooiste resultaten.

**“Door een divers personeelsbestand vind je meer aansluiting bij de diversiteit in de samenleving – dit is van belang voor zowel de interne als externe cultuur.” Marjan Rintel, president-directeur NS in artikel AD: “Verschillen zijn goud waard op de werkvloer.”**

De Nederlandse samenleving kenmerkt zich door een grote verscheidenheid. Als bedrijf met een grote maatschappelijke rol vinden we het belangrijk dat we een afspiegeling van die samenleving zijn en dat ook blijven, op alle lagen binnen onze organisatie. Wij willen dat NS een werkgever is met een divers personeelsbestand. Een organisatie waarin medewerkers, reizigers, relaties en sollicitanten zich herkennen, welkom voelen en respect voor elkaar tonen. Of je nu man, vrouw of non-binair bent.

## Diversiteit

### Be yourself. Be different.

PwC streeft naar een inclusieve cultuur waarin we diversiteit omarmen. Inclusief betekent dat iedereen zich betrokken en gewaardeerd voelt – niet ondanks maar dankzij de verschillen.



wel of geen arbeidsbeperking hebt. Die verschillen maken onze organisatie er juist om te zijn. Iedereen denken zorgt ervoor dat we dingen van verschillende kanten aanpakken. Het is erom dat het leuker. Onze ervaring is dat het eindresultaat er vaak beter van uitkomt. Het is erom dat het ook beter inspelen op de verschillende wensen en behoeften van

van een inclusieve werkomgeving voor ons belangrijk, maar nog niet helemaal. NS heeft begin 2018 het Charter Diversiteit ondertekend. Hierin hebben we onszelf enkele doelen gesteld. Eén van de doelen is het aantrekken en behouden van hoger opgeleid multicultureel talent. Een tweede doel is het creëren van meer arbeidsplaatsen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt

## Denk aan:

- Gedragscode
- Protocol voor het beoordelen van cv's en motivatiebrieven
- Format voor vacatures

## Hier zitten strikte criteria aan verbonden:

- Structurele maatschappelijke achterstand
- Verplicht kenbaar maken: vermelden in je vacaturetekst

Wat heb je vandaag geleerd?  
**En wat had je daarvan eerder  
willen weten?**

➔ Vragen? Neem gerust contact op!

## Kim te Woerd

m | [kim@communicatiekrachten.nl](mailto:kim@communicatiekrachten.nl)

t | + 316 18 93 49 92

## Annelies Heijboer-Los

m | [annelies.los@lwspgemeenten.nl](mailto:annelies.los@lwspgemeenten.nl)

t | +316 11 92 47 50



- Presentaties uiterlijk dinsdag 8 november beschikbaar op [www.samenvoordeklant.nl](http://www.samenvoordeklant.nl)
- Data Praktijkdagen 2023: 9 maart, 22 juni en 9 november
- Posten op [LinkedIn De Programmaraad](#) met: #PraktijkdagPRA - #Programmaraad - #afstandtotdearbeidsmarkt
- Dank voor het invullen van het evaluatieformulier

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

 [info@samenvoordeklant.nl](mailto:info@samenvoordeklant.nl)

 @SamenvdKlant

 De Programmaraad



Samen verbeteren we de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden