

BPV-TIPKAART

ROC
Nijmegen

Voor praktijkbegeleiders en stagebedrijven

INCLUSIEF WERVEN EN SELECTEREN

Stage. Het is vaak het eerste moment dat studenten kennismaken met het bedrijfsleven. Een mooie, soms ook spannende tijd.

We gunnen elke student een fijne stageperiode, dat lukt als de student de kans krijgt zichzelf te zijn. Want juist dan kunnen studenten hun eigen talenten optimaal benutten.



Lees wat wij doen om gelijke kansen te bevorderen

Iedereen verdient daarom een gelijke kans wanneer hij of zij op zoek is naar een stage. Helaas blijkt dat niet altijd het geval. Uit onderzoek blijkt dat studenten worden beoordeeld op basis van kenmerken als afkomst, leeftijd, religie, seksuele voorkeur, geslacht of beperking. Dat gebeurt vaak onbewust, omdat we ons niet bewust zijn van de vooroordelen die we hebben. Ook al gebeurt het vaak onbewust, toch spreken we dan van stagediscriminatie. Bij ROC Nijmegen is diversiteit en inclusie een belangrijk thema. Daarom biedt ROC Nijmegen deze tipkaart voor bedrijven aan. Deze tipkaart is bedoeld om handvatten te geven voor een inclusieve werving en selectie van stagiairs. Handvatten die je helpen om iedere student een gelijke kans te geven op een stageplaats.

Wat is stagediscriminatie?

Discriminatie is het ongelijk behandelen, achterstellen of uitsluiten van mensen op basis van kenmerken als afkomst, leeftijd, religie, seksuele voorkeur, geslacht of beperking. In de grondwet staat dat alle mensen gelijk zijn. Discriminatie is daarom in strijd met de wet.

Wat zijn de voordelen van culturele diversiteit op de werkvloer?

Bedrijven en organisaties presteren beter als hun personeel een gemengde culturele en etnische achtergrond heeft (Rijksoverheid, 2018).

Bedrijven met culturele verschillen op de werkvloer:

- maken beter gebruik van de arbeidsmarkt omdat ze meer talent werven,
- hebben de best gekwalificeerde kandidaat voor de functie,
- doen het beter op de markt, omdat zij beter weten wat er speelt onder diverse klantengroepen. Hierdoor kunnen zij sneller inspelen op ontwikkelingen in de markt,
- zijn vernieuwender, creatiever en lossen problemen beter op,
- hebben vaak een hogere omzet.



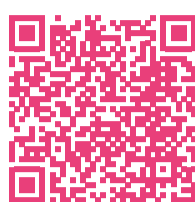
Een aantal feiten op een rij:

- Onderzoek op de arbeidsmarkt laat zien dat kandidaten zonder migratieachtergrond meer kans maken om door de eerste ronde van een selectieproces heen te komen.
- Bijna 24% van de mbo-studenten met een niet-westerse migratieachtergrond moet vier keer of vaker solliciteren voor een stage, tegenover 11% van hun autochtone medestudenten (Rijksoverheid).
- Objectief werven en selecteren komt uit onderzoek naar voren als een effectieve aanpak om discriminatie en vooroordelen te voorkomen (Hulsegge et al., 2020).
- Stagediscriminatie wordt niet altijd gemeld en bespreekbaar gemaakt, eerder wordt ervoor gekozen om een ander leerbedrijf te zoeken. Het is altijd zinvol om discriminatie te melden.

Werven

Hoe zorg je ervoor dat je vacature zichtbaar is voor studenten?

- Check je vacaturetekst op een inclusieve werving. Belangrijk is om alleen eigenschappen, aardigheden en kennis te vragen die voor de functie relevant zijn.
- Plaats je vacature op www.stagemarkt.nl.
- Neem contact op met jouw contactpersoon van ROC Nijmegen om een beschikbare plek te melden.
- Maak gebruik van diverse (online) communicatiekanalen.



Doe de
vacaturecheck

Soms is er meer nodig, dan kun je nog denken aan:

- Een bedrijfsvideo (eventueel met huidige/oud stagiair).
 - Het verzorgen van een gastles op school.
- Hierbij laat je zien wie je bent, wat je doet en wat je te bieden hebt.

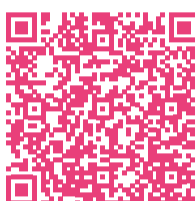
Selecteren

Aan de hand van de binnen gekomen sollicitaties maak je een selectie. Hierbij is het belangrijk dat je bewust bent van vooroordelen. De volgende aspecten mogen geen rol spelen:

- afkomst, nationaliteit, geslacht, leeftijd, burgerlijke staat, godsdienst, handicap, chronische ziekte of seksuele geaardheid.

Leg de focus op de volgende aspecten:

- De motivatie en interesse van de student.
- De vaardigheden en skills die de student al beheerst.
- Of de beschreven leerdoelen aansluiten bij de vacature.



Bekijk meer tips over
inclusief werven

Het sollicitatiegesprek

Veel studenten vinden een sollicitatiegesprek spannend. Een sollicitatie bij een stagebedrijf is daarnaast misschien wel de eerste keer dat een student solliciteert. Probeer daarom de student op zijn gemak te stellen. Laat bijvoorbeeld de werkplaats zien en biedt wat te drinken aan. Geef vervolgens een korte introductie van het bedrijf, vertel wat je zelf doet, waarom je hier werkzaam bent en wat je verwacht van een stagiair. Maak vooraf een vragenlijst en gebruik deze bij elke student. Bepaal hierbij van tevoren wat je goed vindt en wat niet.

Een aantal voorbeeldvragen voor de vragenlijst zijn:

- Wil je iets over jezelf vertellen?
 - Waarom heb je voor deze opleiding gekozen?
 - Heb je al eerder stage gelopen of heb je een bijbaan?
 - Wat wil je graag leren?
 - Wat zijn je sterke en minder sterke eigenschappen?
 - Wat zou je doen als...?
- Beschrijf dan een situatie die een stagiair in jouw bedrijf kan tegenkomen.
- Heb je zelf nog vragen?



Belangrijke tips voor inclusief werven en selecteren

- Beoordeel de student als individu. Kijk met een open blik naar zijn kwaliteiten en beoordeel hem niet op eerdere ervaringen met andere studenten.
- Selecteer op competenties en niet op persoonlijkheidstypen. Kwaliteit krijgt zo meer kans dan de vooroordelen van degene die selecteert.
- Geef een onderbouwing wanneer je een student afwijst, zodat de student aan de slag kan met deze feedback.