



**SPOTTING
TALENT**
diversity - inclusion

Multicultureel talent rekruteren. Hoe begin je eraan?



**Studiedag en netwerkevent
op 13 september 2022 van 9u tot 13u**



Op het programma

9u Onthaal met koffie

9u30 **Resultaten van onderzoek SPOTTING TALENT**
Op initiatief van de opleiding Toegepaste Psychologie van AP Hogeschool
10u20 **Fons Leroy (voormalig bestuurder VDAB)**
Naar een duurzame en inclusieve arbeidsmarkt

10u50 Koffiepauze

11u10 **Hanan Challouki (experte Inclusieve communicatie)**
Inclusieve communicatie, essentieel voor werving & selectie

11u50 **De ervaring van Ammar Ayoub (freelance consultant HR & PM):**
De ervaring van werkzoekende én recruiter

12u20 Lunch & netwerkevent



SPOTTING TALENT

diversity - inclusion

#spottingtalent

Multicultureel talent rekruteren. Hoe begin je eraan?



Het project

Inclusief

- Culturele diversiteit

Werving- en selectieproces

- Standaard stappen op de reguliere arbeidsmarkt

Recruiter

- Elke betrokkene vanuit de organisatie



Kandidaat

- Niet-Europese herkomst
- Geschoold



Fase 1 – De vacature

Ze zoeken witte raven, iemand die alles kan en alle competenties combineert in een persoon. Dit schrikt af. Je moet al stevig in je schoenen staan om hierop te solliciteren.

KANDIDAAT



Onze vacature is helemaal niet aantrekkelijk voor mensen met een andere culturele achtergrond, omdat wij er niet bijilstaan dat die mensen ook graag zouden solliciteren.

RECRUITER



Hoe begin je eraan?

- ▶▶ Duidelijke functietitel en -omschrijving
- ▶▶ Focus op *must haves*
- ▶▶ Helder en concreet
- ▶▶ Employer branding
- ▶▶ Diversiteit

Fase 2 – Verspreiden van de vacature

Mond-tot-mondreclame werkt het beste bij kandidaten die belang hechten aan diversiteit. Bedrijven die een cultuur creëren waarin iedereen zich goed voelt, dat doet de ronde he. Veel van de mensen die ik ken solliciteren daarom ook voor Europese multinationals.

KANDIDAAT



Het is niet zo dat we vanaf de start al zoeken naar personen met een migratieachtergrond. Niet omdat we dat niet zouden willen, maar ja. Eigenlijk kunnen we al vanaf dag 1 ons gebied verruimen. Daar word ik me nu van bewust.

RECRUITER



Hoe begin je eraan?

▶▶ Jobsites

▶▶ Zet je imago in de verf

▶▶ Waar zijn je kandidaten?

▶▶ Wees origineel

Fase 3 – cv en motivatiebrief

In Syrië verloopt rekrutering helemaal anders.
Een cv is niet nodig
en motivatiebrieven bestaan niet.
Dat heb ik hier in België voor het eerst gezien.

KANDIDAAT



Soms maakt een kandidaat met zijn cv
al een slechte eerste indruk.
We zijn er zo op gefocust dat een cv in orde
moet zijn, de mail netjes en mooi geschreven.
We gaan er vanuit dat mensen die
onze functie kunnen invullen ook wel in staat
zijn om een cv en motivatiebrief te bezorgen,
maar misschien is dat niet zo.

RECRUITER



Fase 3 – cv en motivatiebrief

Mijn master werd in België erkend als bachelor.

KANDIDAAT



Ik ben gevlucht uit Rusland en kon van hieruit niet alle papieren verkrijgen om mijn studies in mijn thuisland te bewijzen.

KANDIDAAT



Hoe begin je eraan?

- ▶▶ Standaardiseren en objectiveren
 - Lijst van selectiecriteria op basis van vacature
 - Horizontaal evalueren
 - Meerdere beoordelaars

▶▶ Gat in een cv?

Fase 4 - Vaardigheidstest

Het moeilijkste gedeelte van een test is de opdracht begrijpen. Ik ken functies in Excel in het Russisch of het Engels, maar niet in het Nederlands.

KANDIDAAT



Ik was niet geslaagd voor verbaal redeneren. Ik denk dat ik wel zou slagen als ik die test in het Arabisch zou mogen doen. Mijn resultaat ben ik niet, ik kan beter redeneren dan dat.

KANDIDAAT



Hoe begin je eraan?

Meet wat je wil meten

- Vaardigheden voor de functie

Meet niet wat je niet wil meten

- Kennis van Nederlands
- Vertrouwd zijn met typisch Belgische gebruiken
- ...

Fase 5 – Het selectiegesprek

Een persoonlijk gesprek, face to face praten, is het belangrijkste. Hoe gedraagt deze persoon zich, is hij vriendelijk, is het makkelijk om met deze persoon te praten.

KANDIDAAT



Als de ene na de andere vlotte kandidaat je kantoor binnen stapt, gevolgd door een anderstalige kandidaat. Dat is soms een contrast. Je hoort wat gebrekiger Nederlands, een groter accent, een minder rijke woordenschat. Dan moet je een grotere inspanning leveren en door de taalobstakels luisteren om te peilen of de competenties juist zitten.

RECRUITER



Fase 5 – Het selectiegesprek

Ze vinden mijn vorig leven in Rusland heel interessant. Waarom ben ik hier? Waarom ben ik gevlucht? Ze willen graag weten wat er is gebeurd. Rusland is hier ook dagelijks in het nieuws.

KANDIDAAT



Hoe begin je eraan?

- ▶▶▶ Mail of sms over de afspraak
- ▶▶▶ Diversiteit binnen de selectiecommissie
- ▶▶▶ Minimale taalniveau

AGENTSCHAP
INTEGRATIE &
INBURGERING

Nederlands leren:
mondeling



Fase 6 – Keuze voor een kandidaat

Geloof speelt misschien ook wel een beetje mee. Neem nu de Ramadan, dan denken ze: 'die gaat dan minder presteren, want die is vermoeid van heel de dag niets te eten en niet goed te slapen'.

KANDIDAAT



Recruiters zullen sneller geneigd zijn om te kiezen voor een Belg. Gewoon, door al die cultuurverschillen. Ze denken dat ze dan gewoon minder problemen zullen hebben.

RECRUITER



Fase 6 – Keuze voor een kandidaat

Toen ze mij aanwierven, hadden ze graag iemand die niet van Belgische afkomst was en de talen goed onder de knie had. Het grootste deel van de klanten is Turks en Marokkaans. Ik kan Nederlands, Engels en Arabisch. Dat was voor mij wel een pluspunt.

KANDIDAAT



Een recruiter rekruteert niet voor zichzelf, maar voor een bedrijf. Alle respect voor je cultuur, maar wat we uitstralen naar onze klanten, is belangrijk.

RECRUITER



Hoe begin je eraan?

- ▶▶ Een goede beoordeling vraagt een grote inspanning.
 - Standaardiseren en objectiveren
- ▶▶ Scores geven objectieve feedback
- ▶▶ Afspraken over culturele gebruiken
- ▶▶ Een goed onthaal

Zelf aan de slag?

 [Spottingtalent.ap.be](https://spottingtalent.ap.be)

Vragen of suggesties?

 Spottingtalent@ap.be