

## **Werven en selecteren voor de toekomst**

Radboud Universiteit Nijmegen (RU), Nederland

### **Doel**

De kwaliteit van werving en selectie van nieuwe personeelsleden verbeteren, om op die manier bij te dragen aan vergroting van de in- en doorstroom van vrouwen naar hogere posities.

### **Voor wie**

P&O-medewerkers en leden van sollicitatiecommissies aan de Radboud Universiteit.

### **Wanneer**

2002-heden

### **Aanpak**

De werving en selectie van nieuwe medewerkers, met name als het gaat om het hoger kader, loopt op universiteiten bepaald niet op rolletjes. Maar al te vaak constateert een sollicitatiecommissie bijvoorbeeld teleurgesteld dat er zo weinig (geschikte) vrouwen solliciteren. Daarom is de RU gestart met het Equal-project 'Werven en selecteren voor de toekomst'. Dit project richt zich op een verdere professionalisering van de werving en selectie van nieuwe medewerkers en de ontwikkeling van een actief beleid om de in- en doorstroom van vrouwen te bevorderen. In het kader van het project zijn diverse interessante nieuwe instrumenten ontwikkeld.

#### *Vacatureregisseur*

Om het wervings- en selectieproces beter te doen verlopen, en te zorgen dat er voldoende aandacht en oog is voor vrouwelijk potentieel, is onder meer het concept van de vacatureregisseur ontwikkeld. Deze dient expertise in huis te hebben als het gaat om doeltreffend werven en selecteren, en krijgt bij leidinggevende functies de regie van een procedure in handen. De rol van vacatureregisseur kan of door een faculteitssecretaris, of door een P&O-adviseur vervuld worden. Op die manier kan gericht worden geïnvesteerd in het opbouwen van knowhow over 'vrouwvriendelijk werven en selecteren'.

#### *Werkboek voor leidinggevenden en w&s-commissies*

Daarnaast is het werkboek *Werven en selecteren voor de toekomst. Richtlijnen en instrumenten voor leidinggevenden en wervings- en selectiecommissies* ontwikkeld. Aandachtspunten voor 'vrouwvriendelijk werven en selecteren' maken integraal onderdeel uit van het werkboek. Beschikbare literatuur en instrumenten zijn in 'hapklare brokken' toegankelijk gemaakt voor gebruikers met weinig tijd en met weerstand tegen feministisch jargon. Zowel direct gendergerelateerde tips en tools, als (minder bekende) werkwijzen waarvan indirect een positief effect uitgaat op gelijke kansen van vrouwelijke kandidaten, komen helder aan bod. Voorbeelden van direct gendergerelateerde tools zijn: meerdere vrouwen in de w&s-commissie, formuleren van een ambitieniveau wat betreft m/v-kandidaten en het inschakelen van vrouwelijke informanten of gespecialiseerde headhuntingbureaus om voldoende vrouwelijk potentieel in beeld te krijgen. Indirect gendergerelateerde adviezen zijn bijvoorbeeld het opstellen van een kandidatenprofiel dat meer gericht is op gedrag en competenties dan op expertise en ervaring, of het hanteren van verschillende selectiemethodes (naast 'praten over' ook opdrachten en assessments).

Er zijn twee trainingen gegeven om te oefenen met instrumenten uit het werkboek: 'Expertrol van de P&O-adviseur in werving en selectie' en 'Selectiegesprekken door leidinggevenden'.

Daarnaast hebben P&O-adviseurs in bilaterale gesprekken met projectteamleden 14 procedures samen voorbereid, gekeken hoe instrumenten kunnen worden ingezet en interventies geëvalueerd.

## **Resultaat**

In 2005 zijn de nieuwe wervings- en selectieprocedures geëvalueerd. De P-diensten van alle eenheden hebben in totaal 76 rapportageformulieren ingevuld over hun werving- en selectieprocedures voor de functies van hoogleraar, UHD, UD, docent, onderzoeker, promovendus en OBP vanaf schaal 10.

Conclusie is onder meer dat een commissie met meer dan 30% vrouwen de kans op aanname van een vrouw met 10% verhoogt. Ook lijkt het opstellen van een kandidatenprofiel in het voordeel van vrouwen te werken (bij de helft van de vacatures waar een kandidatenprofiel is opgesteld is een vrouw benoemd, tegenover 39% waarbij geen kandidatenprofiel is opgesteld). Verder blijkt dat daar waar vrouwen reageerden, ze verhoudingsgewijs vaker op gesprek uitgenodigd werden dan mannen. Dat betekent dat het van belang is ervoor te zorgen dat geschikte vrouwen ook daadwerkelijk solliciteren. Van de aangenomen kandidaten waren er 35 vrouw en 33 man. De evaluatie maakt ook zichtbaar dat de w&s-instrumenten die in het kader van het Equal-project zijn ontwikkeld daadwerkelijk worden gebruikt en succesvol zijn. Vooral de nadruk op competenties, het protocol werving en selectie en de leidraad kandidatenprofiel konden op waardering rekenen.

## **Bruikbaarheid elders**

Het project is een goed voorbeeld van een breed universitair wervings- & selectiebeleid waarbinnen structureel aandacht is voor werving van vrouwen. Niet door apart positieve-actiebeleid te voeren, maar juist door de gehele wervings- en selectieprocedure door te lichten op toegankelijkheid en aandacht voor vrouwelijk potentieel.

De ontwikkelde expertise is vastgelegd in het handboek *Werven en selecteren voor de toekomst; Richtlijnen en instrumenten voor leidinggevenden en wervings- en selectiecommissies*. Dit werkboek kan dienen als inspiratie voor P&O-adviseurs van andere universiteiten.

## **Financiën**

Het totale budget voor dit project bedroeg €175.000 (0,8 fte projectmedewerker gedurende 2,5 jaar plus exploitatiekosten).

## **Meer informatie**

- *‘Werven en selecteren voor de toekomst’, Radboud Universiteit Nijmegen. Aanpak en resultaten in een notendop.* Nijmegen, mei 2005 (brochure voor belangstellenden binnen zusterorganisaties).
- Werkboek *Werven en selecteren voor de toekomst. Richtlijnen en instrumenten voor leidinggevenden en wervings- en selectiecommissies* (valt voor RU-medewerkers te downloaden via [www.radboudnet.nl/wervingselectie](http://www.radboudnet.nl/wervingselectie)).
- <http://www.ru.nl/dpo-netwerk/wervingselectie/>

## **Contact**

Website: [www.ru.nl](http://www.ru.nl)