

Tips bij werving

We hopen je te inspireren bij het voeren van een personeelsbeleid gericht op (meer) diversiteit. Hieronder vind je heel wat tips, verzameld bij verschillende werkingen in de sector van het jeugdwelzijnswerk, omtrent werving en selectie.

“Kiezen voor diversiteit verdient de voorkeur wanneer je met gelijkwaardige kandidaten te maken hebt.

Vaak is er echter wat koudwatervrees. Binnen teams bestaat de neiging om mensen die op zichzelf gelijken aan te werven. Ook coördinatoren grijpen terug naar het profiel dat ze kennen. Dat is ook pragmatisme, het zijn tenslotte zij die hen verder opvolgen.”

Het team kan betrokken worden bij de werving van een nieuwe medewerker. Hoe zien zij zichzelf als team (zie tool ‘Het team en de boot’) en wie is aanvullend nodig? Op welke manier kan de nieuwe kandidaat het FUSION-team versterken?

“Ik denk dat het heel comfortabel is als je met je eigen team kan nadenken over het profiel van een nieuwe medewerker. Dan ga je op een andere manier in de sollicitatiejury zitten.”

Op verschillende manieren kan een functieprofiel laagdrempelig worden opgesteld:

- Wik en weeg het belang van het diploma versus het belang van de ervaring met het FUSION-team in het achterhoofd: hecht je aan het één of het ander meer belang? Benoem in je vacature wat je allemaal als relevante ervaring beschouwt.
- Houd de functieomschrijving kort en duidelijk. Moedig aan om per telefoon af te toetsen en te verduidelijken in het geval er vragen zijn.
- Voeg een diversiteitsclausule toe aan de vacature.

“Het is belangrijk ervoor te zorgen dat het functieprofiel niet bij voorbaat mogelijke doorgroeimedewerkers uitsluit.”

Je kan een **infomoment** in de vacature opnemen. Voor jongeren en vrijwilligers kan dat de drempel tot verder solliciteren sterk verlagen. Ook voor externen kan het verhelderend (en verbindend) werken.

Coaching en ondersteuning vormt een essentieel onderdeel van de tewerkstelling. Maak dat duidelijk vanaf het moment van de werving en toets de ruimte om te groeien af bij de kandidaat. Ook langs de zijde van de organisatie moet er voldoende ruimte zijn: bewaak dat er bij het team/de coach voldoende tijd voor gemaakt kan worden.

“We doen niet aan ‘creaming’: ‘de beste’ doelgroepmedewerker kiezen met oog op output en succes. We bieden iedereen de kans. De selectie van de kandidaten voor het tewerkstellingsproject gebeurt op basis van: heeft de kandidaat goesting, is hij bereid om ook in de coaching en feedback te stappen? We kijken ook naar de uiteindelijke doorstroom. Zijn deze mensen zich ervan bewust dat het slechts een tijdelijke tewerkstelling is en kunnen ze daarmee omgaan?”

Al naargelang de functie en de plek in het FUSION-team kan een selectieprocedure variëren. We moedigen aan om het klassieke traject van brief, eventueel een schriftelijke oefening en vervolgens een mondeling gesprek uit te dagen en misschien ook om te keren. Een selectie op basis van cv en bovenal een positieve motivatie kan je tot een aantal kandidaten brengen die je in eerste instantie ontmoet voor een kennismaking en een eerste gesprek. Om te verdiepen kan je een schriftelijke proef geven en/of een meer gedetailleerd gesprek aangaan.

“De selecties gebeuren op basis van een brief, want we merken dat er de laatste tijd héél veel kandidaten zijn. De opkomst is immens en dus moeten we streng selecteren. Doorslaggevende elementen zijn: in orde zijn met je sollicitatie. We verwachten een basis administratie van alle jeugdwerkers: stiptheid, volledigheid, een cv erbij. Je moet je enthousiasme ook op dat vlak kunnen tonen. Het gaat niet zozeer om een wervende brief te schrijven, dat mag ook een gewone sollicitatiebrief zijn waarin je meedeelt wie je bent, dat je in de wijk woont en in de sector wilt werken.”

“Selectie gebeurt zowel schriftelijk als mondeling alsook door een praktijktest. Er zijn jongeren die de taal niet helemaal perfect beheersen, maar wel een goede jongerenwerker zouden zijn. We willen verschillende kwaliteiten screenen. De ene legt het beter uit dan de andere, en de andere kan het beter tonen dan opschrijven.”

In een aantal werkingen is het contact met de doelgroep een belangrijk onderdeel van de wervingsprocedure. Dat krijgt op verschillende manieren vorm: bijvoorbeeld het onthaal van de kandidaten laten verzorgen door de jongeren. Zij maken spontaan en informeel kennis met de kandidaat en stellen hen vragen (wat is de motivatie van de kandidaat om voor deze werking te komen werken, wat zijn hun ervaringen met kinderen en jongeren en jeugdwerk, ...) De indrukken en observaties zijn altijd verrijkend en ook de manier waarop het contact verloopt kan een belangrijke factor zijn in het al dan niet weerhouden van de kandidaat.

Je kan een zogenaamde toets-met-de-praktijk ook meer gestructureerd vormgeven door hen bijvoorbeeld een activiteit (mee) te laten begeleiden of een moment mee te draaien in de werking. Een collega of leidinggevende observeert en evalueert met de selectiecommissie.

Stel een brede, diverse selectiecommissie samen. Je kan daarvoor ook te rade gaan bij collega-werkingen.