

REKRUTEREN ZONDER DISCRIMINEREN : **overwin je vooroordelen!**





REKRUTEREN ZONDER DISCRIMINEREN : **overwin je vooroordelen!**

Je hebt de e-learningmodule van Unia gevolgd. Daarin ontdekte je:

- Wat cognitieve vooroordelen zijn.
- Hoe ze onbewust je rekruteringsprocessen kunnen beïnvloeden waardoor je - ongewild - bepaalde kandidaten kan discrimineren.
- Tips om het effect van je cognitieve bias te beperken en zo neutraal mogelijk te handelen.



**Dit document vat samen wat je geleerd hebt.
Gebruik het bij elke rekrutering die je aanvat!**

En onthoud:

Onze vooroordelen zijn hardnekkig. Hoe meer je je er bewust van bent, hoe makkelijker het wordt om er afstand van te nemen en je er minder door te laten beïnvloeden.

Veel succes met rekruteren!



De Belgische wetgeving verbiedt discriminatie.

Er is discriminatie bij rekrutering wanneer een persoon verschillend wordt behandeld op basis van een **beschermde criterium** en wanneer dat onderscheid **niet gerechtvaardigd** kan worden.

Meer weten over de Belgische antidiscriminatiewetgeving? Op eDiv vind je :

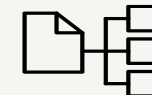
De e-learningmodule
WET



Een schriftelijke
samenvatting



Een samenvattend
schema



Wat zijn cognitieve vooroordelen?

Cognitieve vooroordelen zijn **systematische afwijkingen van logisch en rationeel denken** die ons oordeel onbewust beïnvloeden. Ze kunnen leiden tot discriminerende beslissingen.

Iedereen heeft cognitieve vooroordelen. Zo werken onze hersenen.

Vooroordelen zorgen voor mentale shortcuts waardoor onze hersenen:

- Sneller beslissingen kunnen nemen;
- Informatie leren selecteren bij een overvloed aan informatie;
- Linken leggen tussen verschillende informatie.

Maar **dit heeft gevolgen**: het beïnvloedt en verstoort ons redeneer- en beoordelingsvermogen.

Denk bijvoorbeeld aan de draaiende danseres of de afbeelding van de koe, die echt water en geen melk drinkt.

Daniel Kahneman stelt dat mensen op 2 manieren redeneren:



- **Systeem 1**: snel, intuïtief, onbedoeld en automatisch. Dit vraagt weinig inspanning van onze hersenen.



- **Systeem 2**: trager, vereist concentratie en aandacht.

Bij rekrutering is het de uitdaging om de beste beslissingen te nemen en elke vorm van discriminatie te vermijden. Dit kan je doen door:

- Je **bewust te worden** van alle vooroordelen die geactiveerd worden door **systeem 1**.
- Deze **vooroordelen te overstijgen** met **systeem 2**.

De belangrijkste cognitieve vooroordelen bij rekrutering

Bias	Voorbeelden uit de verschillende videofragmenten
Blinde vlek-effect Niet in staat zijn om je eigen cognitieve vooroordelen te herkennen terwijl je die van anderen moeiteloos opmerkt.	<i>"Ja dat weet ik, maar ik heb hier laatst een e-learning over gevolgd. Ik denk dat ik die biases wel kan vermijden!"</i> (Dit is het antwoord van Inès aan Stefaan wanneer hij haar vertelt dat hij een artikel heeft gelezen over cognitieve vooroordelen.)
Stereotype Een vereenvoudigd kenmerk toekennen aan iemand en ervan uitgaan dat deze persoon tot deze groep behoort.	<i>"(...) ik kan me toch moeilijk een man in deze functie voorstellen. En ik weet ook niet zeker of ouders dat wel leuk vinden."</i> (Inès tijdens het selecteren van de kandidaturen)
Eerste indruk-effect De neiging om de informatie die je eerst krijgt beter te onthouden.	<i>"Ah ja, Myriam Peeters, ik was het even vergeten ... Haar CV lag in het midden van de stapel."</i> (Inès kan zich deze sollicitatie niet meer zo goed herinneren, omdat ze niet tussen de eerste sollicitaties stond die ze heeft bekeken.)
Recentheidseffect De neiging om de informatie die je als laatste krijgt beter te onthouden.	<i>"Ah ja, Myriam Peeters, ik was het even vergeten ... Haar CV lag in het midden van de stapel."</i> (Inès kan zich deze sollicitatie niet meer zo goed herinneren, omdat ze niet tussen de laatste sollicitaties stond die ze heeft bekeken.)
Gelijkeniseffect De neiging om kandidaten te verkiezen die tot onze eigen groep of tot een bestaande groep behoren.	<i>"Ze is 20 jaar ouder dan de rest van de collega's. Ik maak me een beetje zorgen over de sfeer binnen het team."</i> (Inès' opmerking over Myriam in het selectieproces)
Halo-effect Wanneer je een bepaalde eigenschap als positief beschouwt bij een persoon, ben je geneigd om ook andere eigenschappen van die persoon positiever te beoordelen. Het tegenovergestelde van het halo-effect noemen we het Horn-effect.	<i>"Alleen al aan de manier waarop ze haar CV heeft opgemaakt, merk je dat ze dynamisch en creatief is. Ik kan niet wachten om haar te ontmoeten!"</i> (Stefaan over Tania's cv)
Extraordinary bias De neiging om uitzonderlijke, zeldzame of opvallende zaken te overwaarden.	<i>"- En heb je gezien dat ze op haar fiets de wereld heeft rondgereisd? - Ja, echt bijzonder!"</i> (Inès en Stefaan over Tania's cv)

De belangrijkste cognitieve vooroordelen bij rekrutering

Bias	Voorbeelden uit de verschillende videofragmenten
Mere exposure-effect De neiging om een persoon die je al eerder hebt ontmoet, meer te waarderen. Hoe meer contact of ervaring je met die persoon hebt gehad, hoe positiever je attitude.	<i>"Oh ja, dat is iemand uit de loopclub van mijn man, een superleuke meid."</i> (Stefaan over een kandidatuur waarop hij een uitroepteken plaatste.)
Framing-effect Je beeld of verwachting over een persoon stuurt de vragen die je stelt.	<i>"Het valt meteen op dat u heel vrolijk bent, u had zeker een goede band met de kinderen?"</i> (Inès tijdens het sollicitatiegesprek met Tania)
Bevestigingsbias of confirmation bias Zoeken naar informatie die je eigen vooropgestelde ideeën bevestigt. Minder aandacht geven aan informatie die je overtuigingen tegenspreekt.	<i>"Ah, dus u zal maximaal twee avonden beschikbaar zijn? Het belangrijkste is dat u openstaat voor flexibiliteit. En dan zien we wel of we iets kunnen regelen."</i> (Stefaan tijdens het sollicitatiegesprek met Tania) <i>"Myriam heeft in ieder geval karakter. Ze stelde tijdens het interview veel specifieke vragen over hoe het kinderdagverblijf werkt. Dat is niet zo gebruikelijk."</i> <i>- Ja, ik denk dat ze haar wil zal willen doordrijven in het team. Dat leeftijdsverschil kan wel eens lastig worden."</i> (Inès' reactie op de opmerking van Stefaan)
Contrasteffect De neiging om een kandidaat te overschatten/ onderschatten na een zeer slechte/goede prestatie van een andere kandidaat.	<i>"Het zal niet makkelijk worden om objectief te blijven na zo'n mooi gesprek."</i> (Stefaan tegen Inès over het sollicitatiegesprek met Tania)
Eerste indruk-effect De neiging om je te concentreren op de eerste indruk die je van iemand krijgt: de verbale en non-verbale communicatie tijdens de eerste minuten.	<i>"(...) Bovendien gaf ze ons geen hand toen ze binnenkwam. Ik vond dat persoonlijk weinig respectvol."</i> (Inès over het interview met Myriam, de oudere candidate)



Ga voor een zo neutraal mogelijke rekrutering in alle fasen van de procedure!

Bekijk [deze checklist](#) met concrete tips om de impact van je vooroordelen te beperken.

