

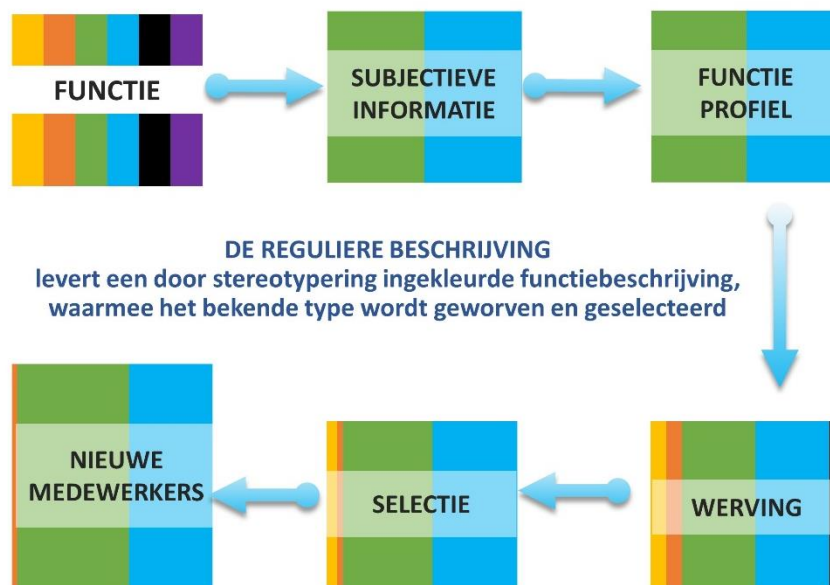
FUNCTIE-ANALYSE EN DIVERSITEIT

Werkstijlen worden graag en vaak gebruikt om sollicitanten te selecteren. Verstandig, want deze leveren meerwaarde op in selectieprocessen. Voor vrijwel elke functie en vacature wordt daarom met functieanalyse een persoonlijk **profiel** met werkstijlen of competenties in kaart gebracht.

Reguliere aanpak functieanalyse ten koste van diversiteit

Hoe komt het functieprofiel tot stand? De **reguliere aanpak** in organisaties is de volgende: functievervullers en leidinggevendenden geven hun ervaringen en oordeel waarna HR dit aanvult met hun eigen analyse en de organisatie brede afspraken en deze verwerkt tot een persoonlijk **profiel**.

Wetenschappelijk onderzoek wijst echter uit dat de, uit de organisatie verkregen, informatie waarop HR het profiel baseert, subjectief is en vertekend is door stereotypering. In andere woorden: het profiel van enkele 'zittende' medewerkers wordt als ideaalprofiel gekopieerd. Hiermee wordt de gedachtegang en de cultuur van de dominante groep in de organisatie (Vaak zijn dit witte mannen of witte vrouwen) de basis van de functie-analyse. Daaruit komt een te eenzijdig en vertekend profiel dat vervolgens wordt gebruikt bij rekrutering. Uit onderzoek blijkt steeds weer dat dit ten koste gaat van de diversiteit: zowel in de werving als in de selectie komen sollicitanten die voldoen aan het eenzijdige beeld op de voorgrond. Goede kandidaten die "anders" zijn worden daardoor niet aangetrokken en uitgekozen.



twee voorbeelden van te vaak en te weinig gebruikte werkstijlen

Teamspeler

Een veel genoemde werkstijl die duidelijk moet maken dat iemand moet "passen". Zelden wordt duidelijk waarom dit echt nodig is voor het werk. Bovendien wordt "passen" vaak gebruikt als synoniem voor "moet hetzelfde zijn".

Dienstbaar

Een weinig genoemde werkstijl. In ons taalgebied wordt dit gezien als tegengesteld van assertief: iemand laat over zichzelf heenlopen. In andere culturen wordt het begrepen: iemand die bijdraagt aan het geheel van de organisatie en anderen helpt hun werk te doen.

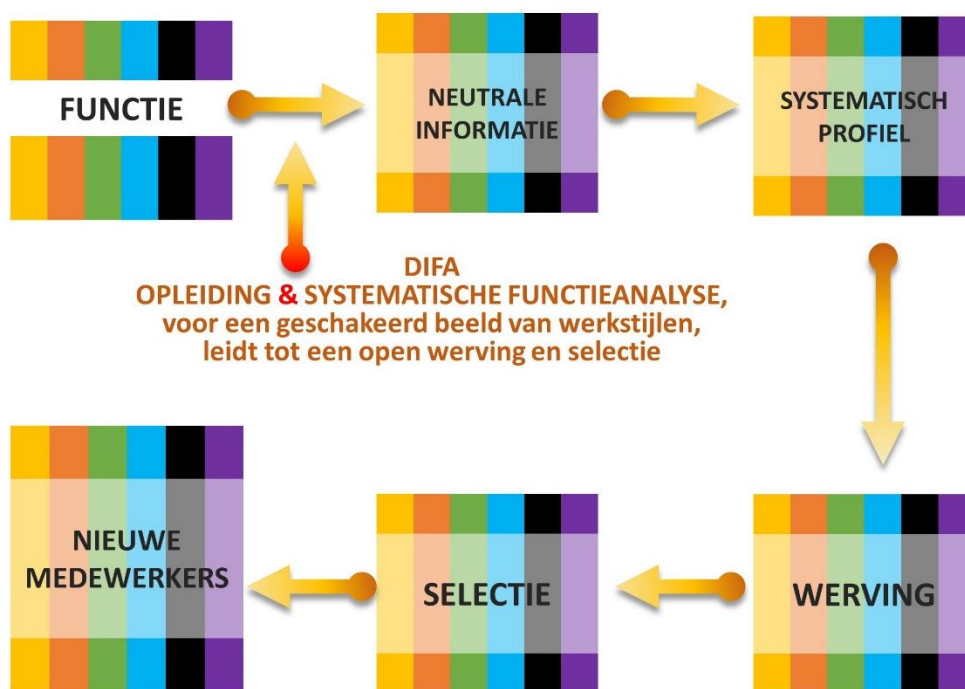
Samengevat: de juiste functieanalyse draagt bij aan diversiteit en inclusie in de organisatie.

DIFA: een goede systematische Functie-Analyse voor Diversiteit en Inclusie

Voor de rekrutering die open staat voor diversiteit is een waarde vrije, neutrale, functie-analyse noodzaak. Wat is er nodig om feiten en objectiviteit te vergroten in de functie-analyse? Onderzoek wijst uit dat minstens **twee** zaken van belang zijn:

- Gebruik een goed onderbouwde systematiek. Gebruik bij de functie-analyse “evidence based” persoonlijke werkstijlen. Denk bijvoorbeeld aan een functie-analyse die gebaseerd is op het HEXACO-model van persoonlijkheid.
- Leidt mensen op. Het is gemakkelijk om medewerkers en leidinggevendenden, die de informatie aanleveren, snel op te leiden in het vaststellen van de juiste werkstijlen. Hierdoor geven zij hun informatie veel objectiever: gebaseerd op feiten en gebeurtenissen.

Door a) en b) goed uit te voeren komt er meer diversiteit in de organisatie én er wordt tegelijkertijd een algemene kwaliteitsslag gemaakt die bijdraagt aan de resultaten van de organisatie. Inclusiefwerken.net ontwikkelt hiervoor een systematiek compleet met opleiding, DIFA.



Ons voorstel voor de functie-analyse voor diversiteit

Inclusiefwerken.net zoekt partners om de Diversiteit en Inclusie Functie-Analyse te introduceren en verder te onderzoeken. Deze is waarde vrij en objectief en heeft een positieve uitwerking op de diversiteit in organisaties. Het wordt een project in samenwerking tussen de partners, inclusiefwerken.net en professor Marise Born van de Erasmus Universiteit.