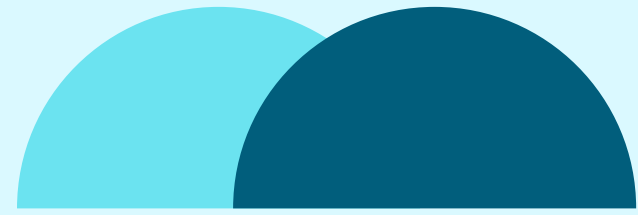




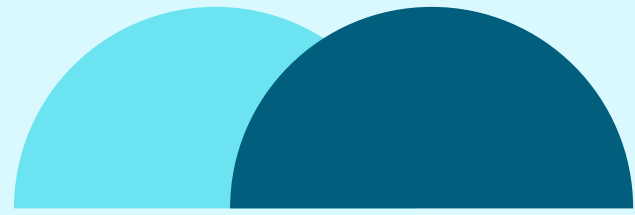
# Inclusieve Employer Branding

Hanan Challouki





Op een schaal van 0 tot 10,  
hoe zou jij je huidige organisatie scoren als  
het gaat over diversiteit en inclusie?



# Jouw antwoord geeft een eerste inkijk in het werkgeversmerk van de organisatie.

## PERCEPTIE

Een werkgeversmerk wordt gedefinieerd door de ogen van anderen.

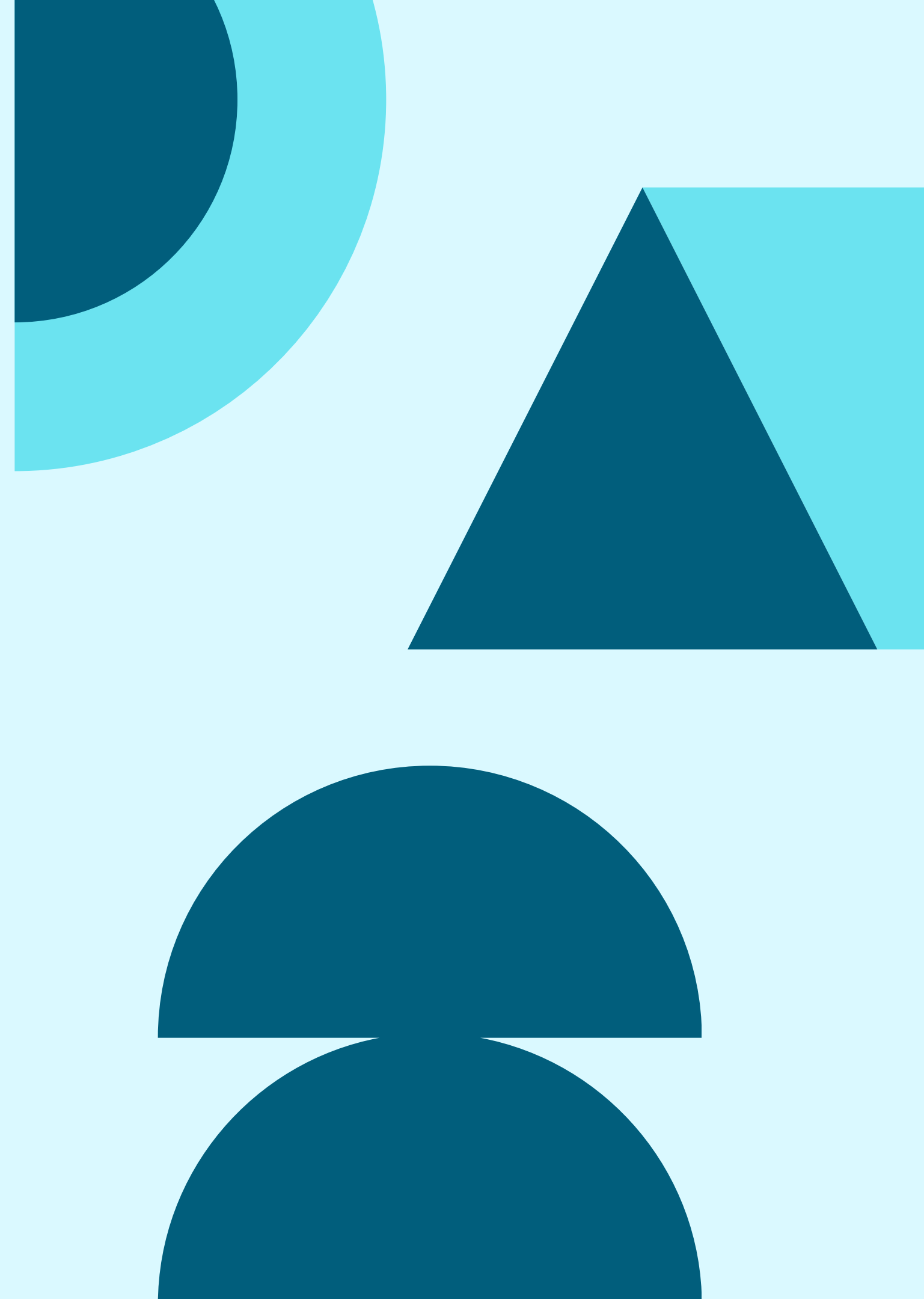
## INTERN

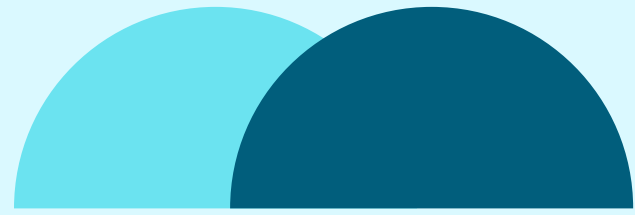
Het omvat hoe huidige werknemers naar de organisatie kijken als werkgever.

## EXTERN

Maar ook hoe potentiële werknemers de organisatie inschatten als werkgever.

Wat moet ik mij voorstellen  
bij een inclusief employer  
brand?





# Een inclusieve employer branding trekt het belang van diversiteit en inclusie door naar 3 domeinen.

## WERVING & SELECTIE

Hoe verloopt het proces van begin tot einde?

## COMMUNICATIE

Welke boodschappen delen we via al onze kanalen?

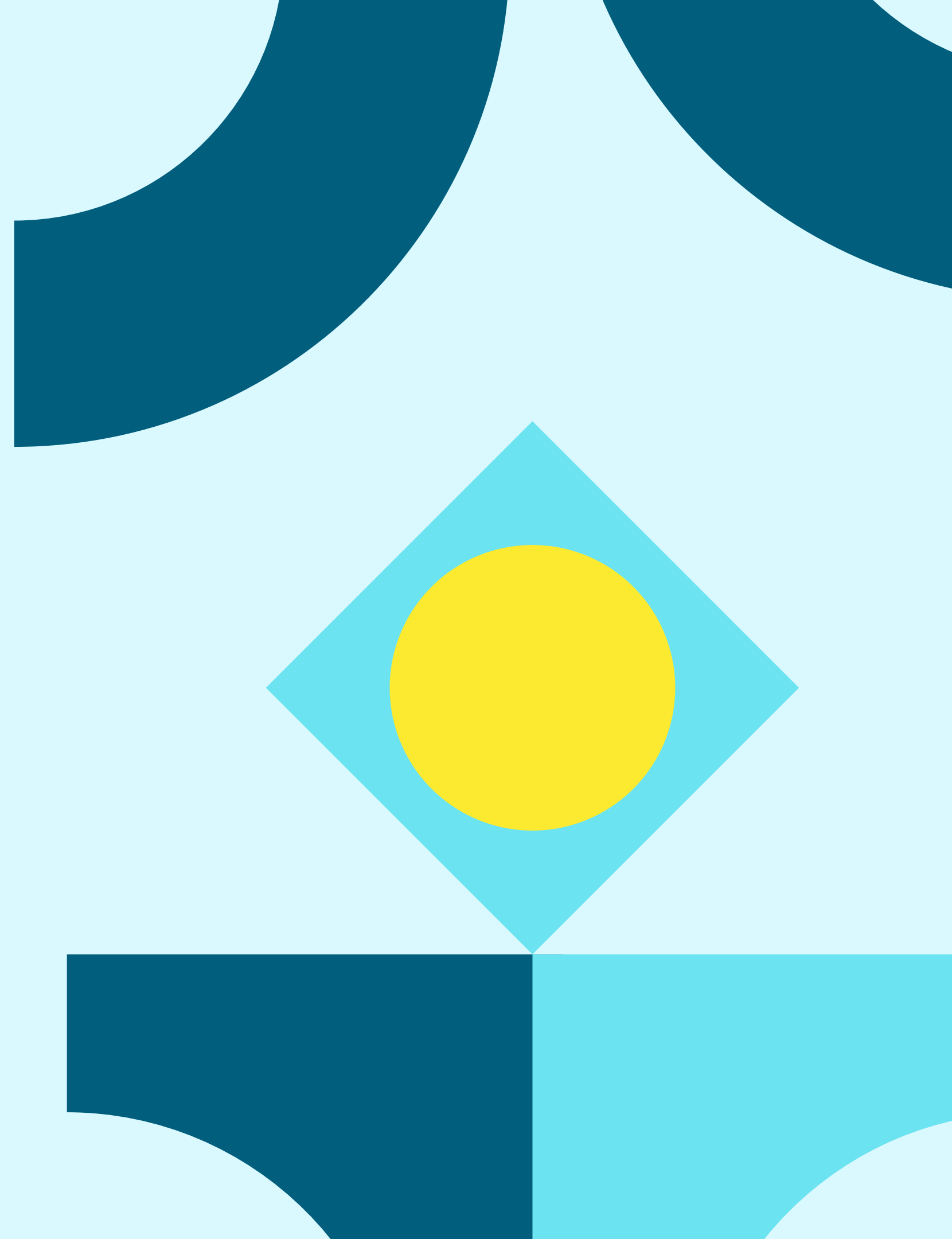
## CULTUUR

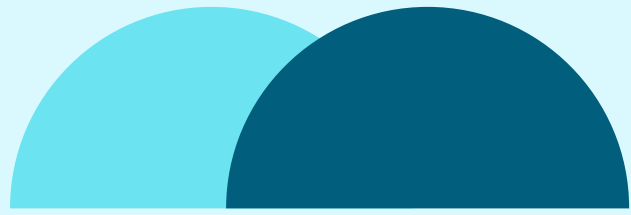
Hoe wordt ons merk beleefd in de praktijk?

Wat moet ik mij voorstellen  
bij een inclusief employer brand?

**DEEL 1**

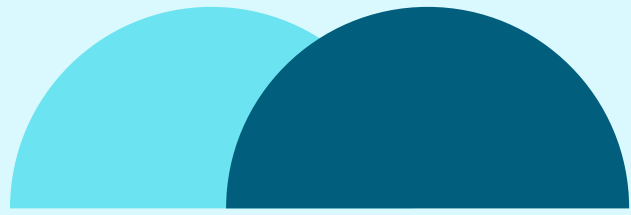
# Eerlijke werving & selectie





# Van het opmaken van de vacature





# Gender bias

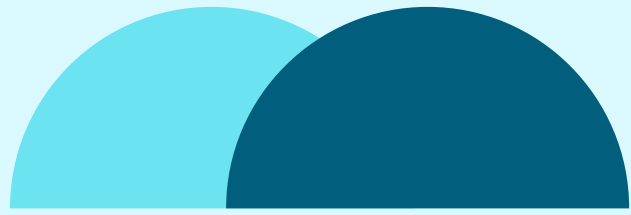
## Vrouwelijk gecodeerd taalgebruik

Attent  
Afhankelijk  
Samenwerken  
Steunen op  
Begripvol  
Betrokken  
Betrouwbaar  
Eerlijk  
Interpersoonlijk  
Communicatief  
Loyaal  
Enthousiast  
Aangenaam  
Creatief  
Zorgvuldig  
Ondersteunend  
Beleefd  
Verantwoordelijk  
Ondersteuning  
Toegewijd  
Samen  
Open  
Klantvriendelijk  
Vertrouwen

Genderneutraal

## Mannelijk gecodeerd taalgebruik

Actief  
Atletisch  
Avontuurlijk  
Agressief  
Analytisch  
Assertief  
Autonoom  
Objectief  
Beslissend/besluitvaardig  
Commercieel  
Competent  
Deskundig  
Direct  
Fanatiek  
Vastbesloten  
Overheersend  
Dominant  
Onafhankelijk  
Leid(en)  
Uitgesproken  
Resultaatgericht  
Superieur  
Stressbestendig  
Zelfredzaam



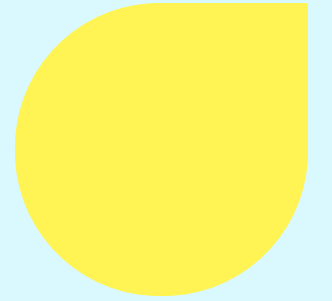
# Culturele bias

## Meer dan werken

Teambuilding, shortskiën, een pintje pakken na het werk, een nieuwjaarsetentje of onze familiedag – we vinden het niet alleen fijn om samen doelen te bereiken, **we willen elkaar ook naast het dagdagelijkse werk beter leren kennen.**

Onze klant is een groeiend bankkantoor met 2 vestigingen in Zwijndrecht en Antwerpen. Het kantoor telt vandaag 10 collega's maar om hun groei te blijven waarborgen, kijken ze uit naar een nieuwe collega. Je komt terecht in team waar collegialiteit hoog in het vaandel wordt gedragen, met een 'work hard, play hard'-mentaliteit, en gezellige activiteiten zoals een pintje pakken na de uren of samen gaan eten.

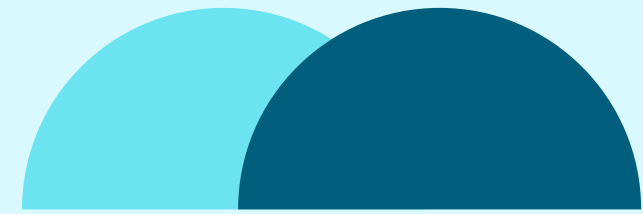
# Vacatures



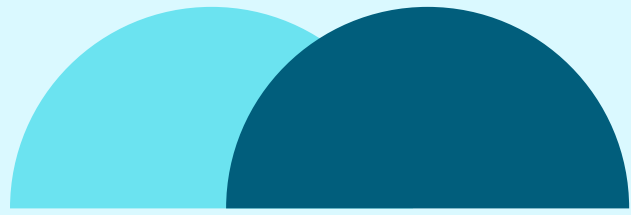
- **Gender Decoder als tool**
- **Checks door collega's met andere perspectieven**
- **Functionele vereisten**



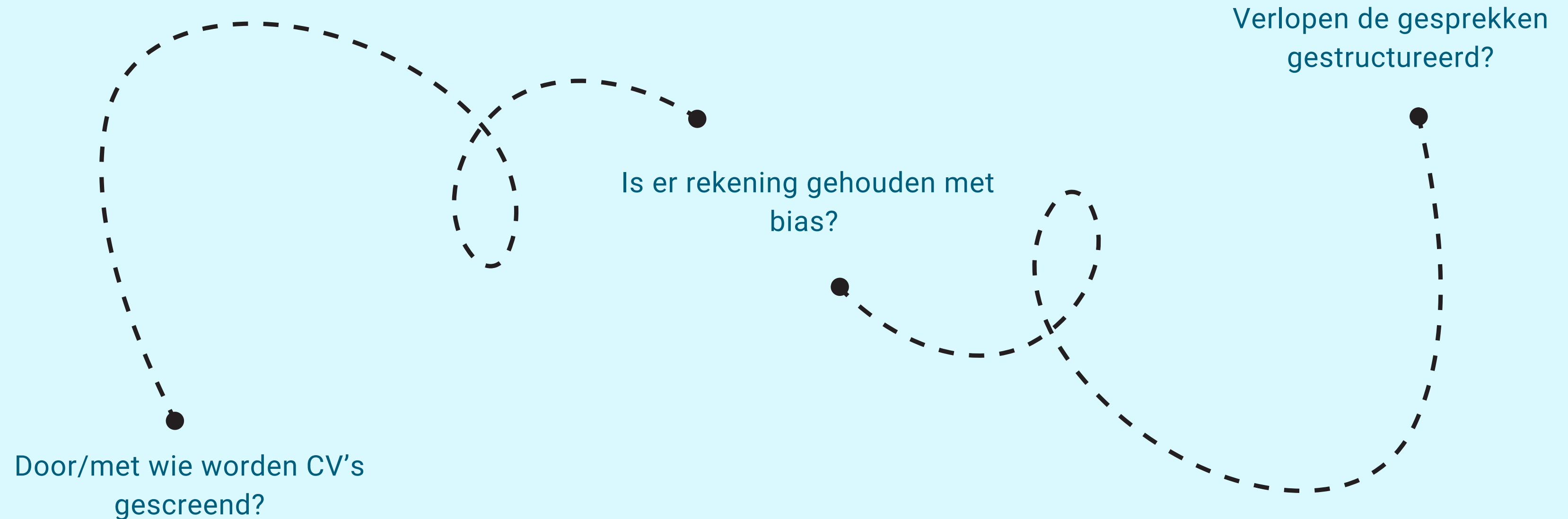
- **Geen ellenlange lijstjes met eisen**
- **Geen leeftijdsgrenzen ("max. 35 jaar")**
- **Geen geslachtsgebonden criteria ("man gezocht")**
- **Geen eisen rond afkomst, taal, religie tenzij objectief vereist**

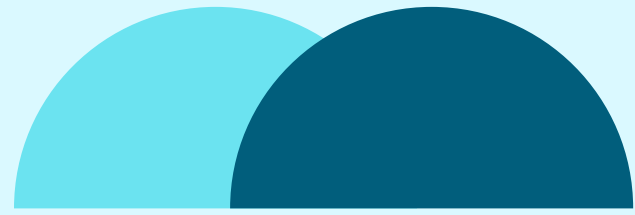


Laten jullie bewust je vacatures nakijken om te checken op inclusief en toegankelijk taalgebruik?



# tot CV-screening en interviews





# Bias in deze fase

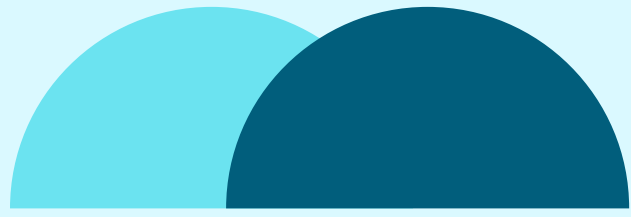
## CV SCREENING

Systematische onderschatting van CV's met niet-Westerse namen, voorkeur voor gelijkaardige opleidingen als eigen achtergrond

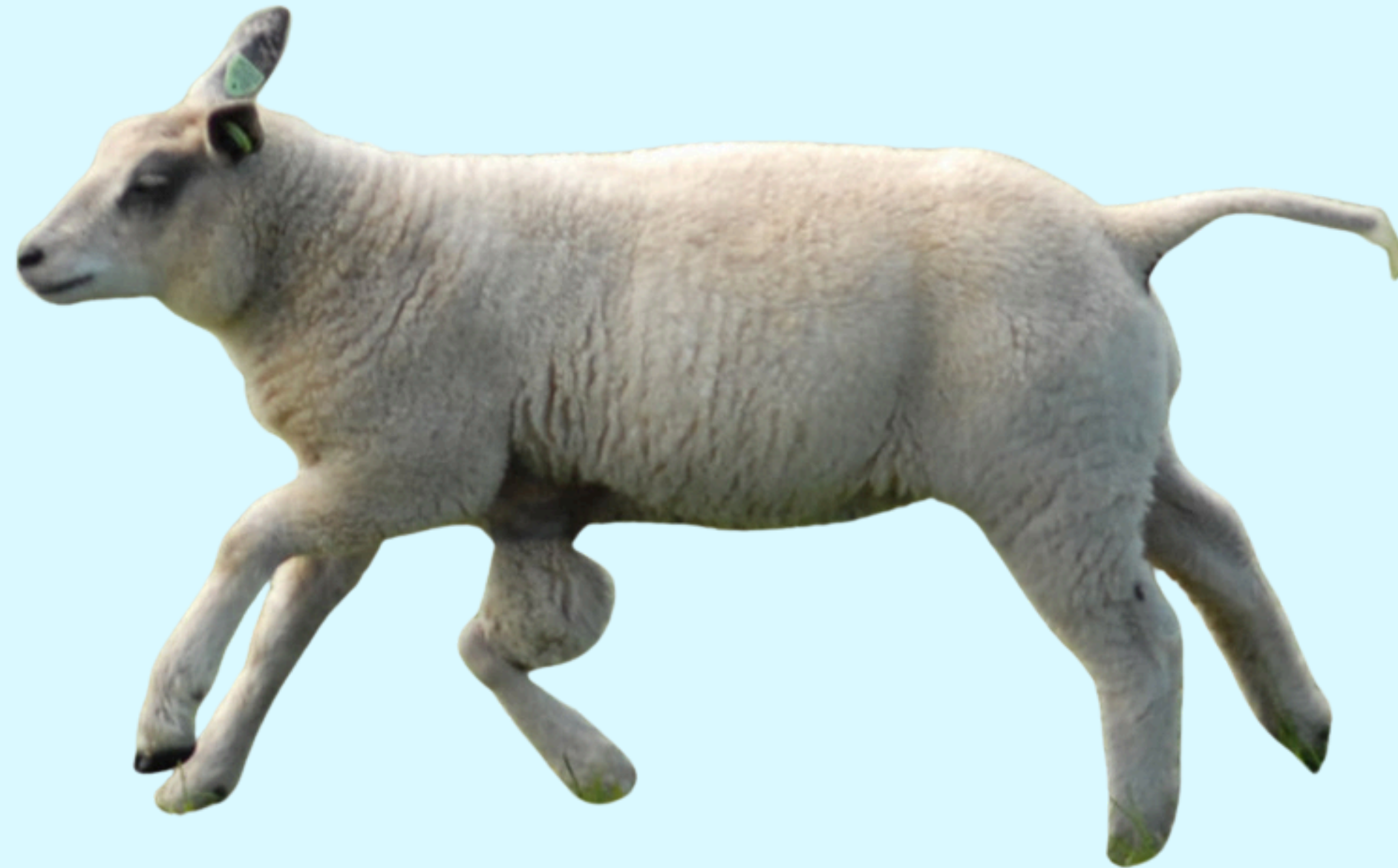
## INTERVIEWS

Halo/horn-effect, de neiging om kandidaten te kiezen die "passen" bij het bestaande team

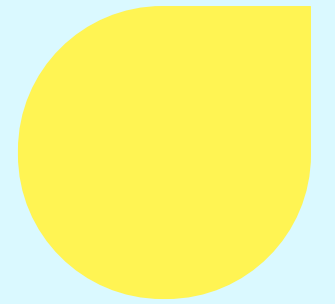




# Het effect van bias



# CV-screening en sollicitatie

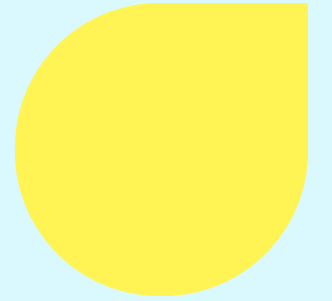


- **Vooraf vastgelegde objectieve selectiecriteria**
- **Bewustzijn rond bias**
- **Divers panel indien mogelijk**
- **Aan iedereen dezelfde vragen stellen**



- **Geen vragen stellen die ongepast en/of wettelijk verboden zijn**
- **Opletten met het gebruik van AI**

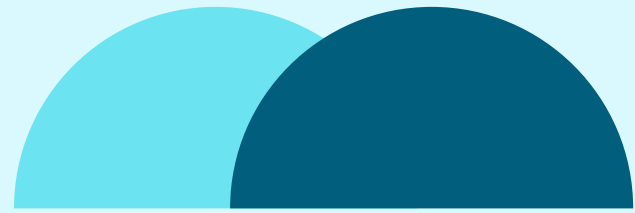
# Beslissingen en intern overleg



- **Beslissingen baseren op meetbare, functiegebonden criteria**
- **Objectieve motivatie waarom iemand wel/niet gekozen werd**
- **Ruimte voor verschillende perspectieven**
- **Voldoende tijd voor overleg voorzien**



- **Subjectieve argumenten (“past niet binnen het team”)**
- **Snel knopen doorhakken, weinig tijd voor reflectie**
- **Ruimte voor interne verschillen/discussie beperken**



**Een kleine oefening: typ zo snel mogelijk  
het eerste woord dat bij jou opkomt.**



**Vrouwen  als ze negatieve feedback krijgen.**

A woman with red hair and glasses is wearing a headset and holding a blue pen to her forehead. She is sitting at a desk in an office, looking down at a laptop. In the background, other office workers are visible, including a man in a suit and a woman with blonde hair. The office has large windows and modern decor.

**Mensen die parttime werken zijn**



A photograph of three people in a meeting. On the left, a man in a white shirt is gesturing with his hands while holding papers. In the center, a man with grey hair and a beard, wearing a grey sweater, is holding a document. On the right, a woman with dark curly hair, wearing a white t-shirt, is looking towards the other two. They are in a room with a white brick wall and a window in the background.

Oudere werknemers zijn minder



## Uit de praktijk

Screening van vacatures  
op inclusief taalgebruik.

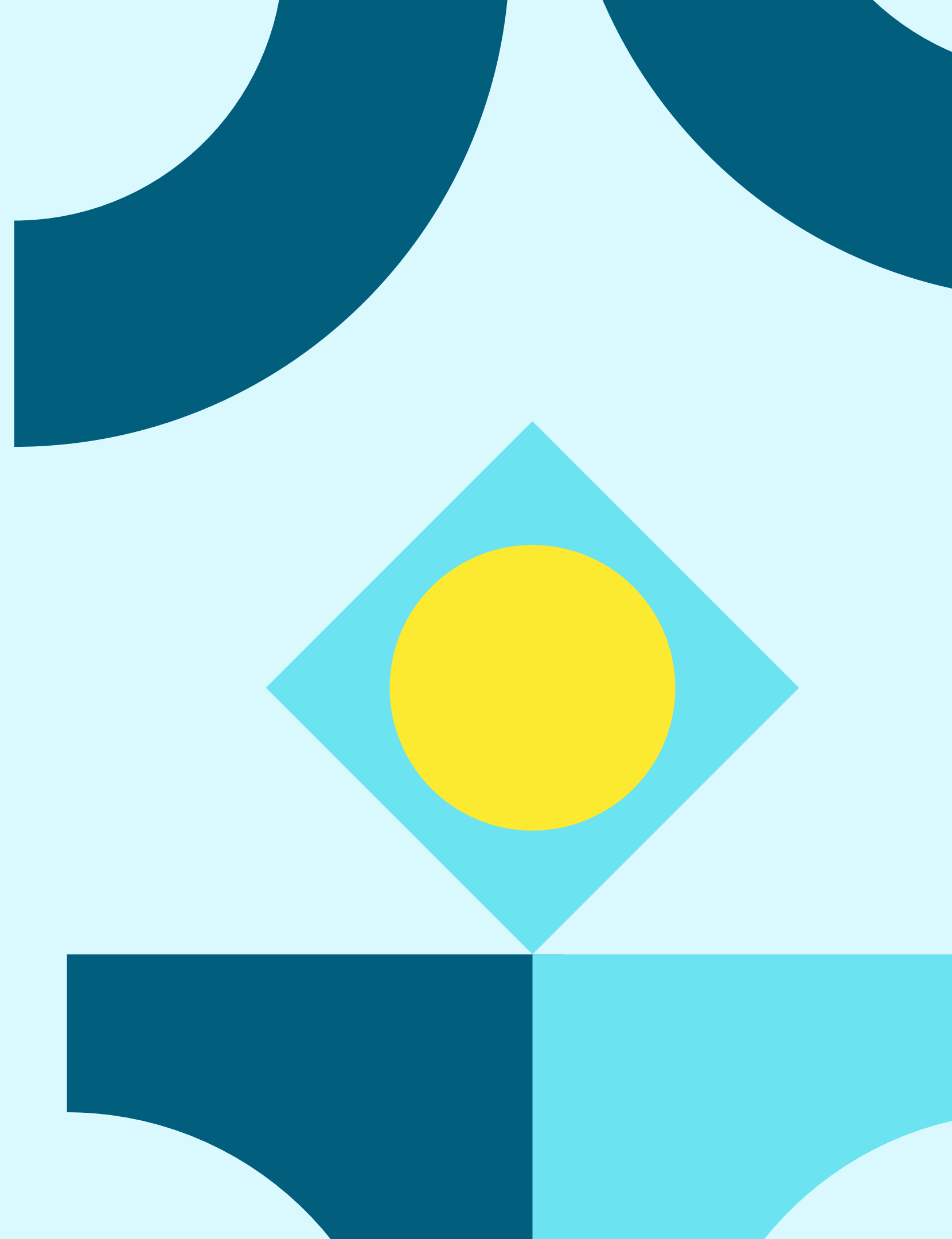


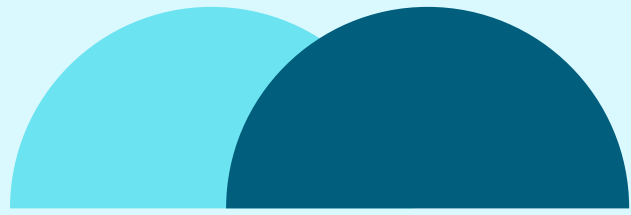
**kom **  
**op tegen**  
**kanker**

Wat moet ik mij voorstellen  
bij een inclusief employer brand?

**DEEL 2**

# Inclusieve communicatie

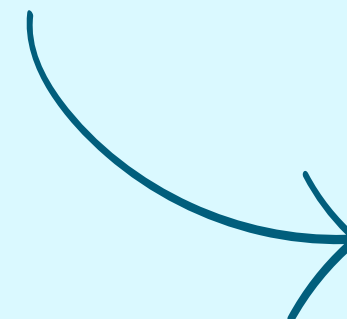




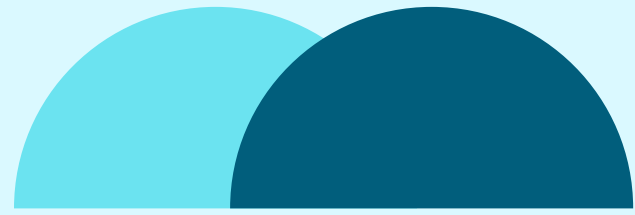
# Inclusieve communicatie

Inclusieve communicatie is erop gericht om zoveel mogelijk verschillende mensen te **bereiken** en **betrekken**, strevend naar **toegankelijkheid, herkenning** en **begrip**, met als resultaat **positieve** communicatie, vrij van **stereotypen**.

INTERN



EXTERN



# Communicatie (extern)

## **BOODSCHAP**

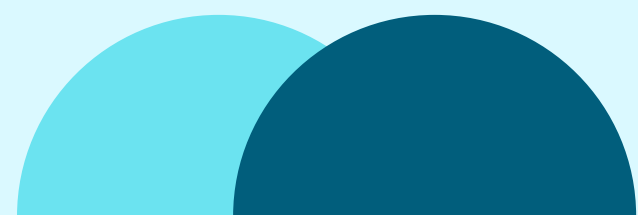
Authenticiteit en een eerlijk verhaal zijn essentieel om mensen te overtuigen.

## **TAAL**

Inclusief taalgebruik dat uitnodigt om de organisatie beter te leren kennen.

## **KANALEN**

Elke organisatie heeft nood aan diverse kanalen om een divers publiek te bereiken.



# Boodschap



Employee advocacy, echte werknemers  
in beeld en aan het woord.



Becoming ... One of Us



Becoming ... a Pioneer

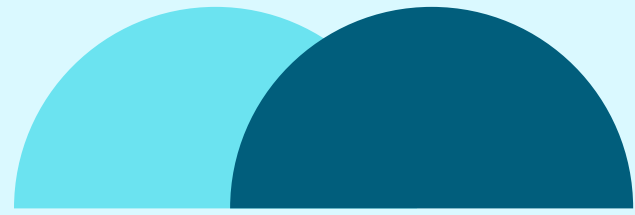


Becoming ... Your Best Self

Gepolijste campagnes,  
onzeker of dit de realiteit is.



presents

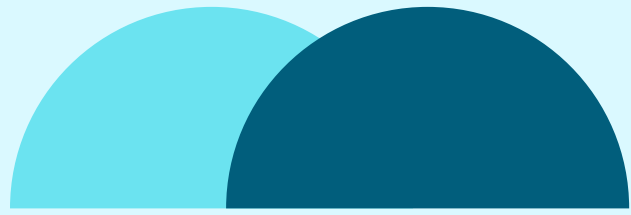


# Taal

Taal moet toegankelijk zijn,  
in woord en beeld.



En als je er nog niet bent,  
deel dan je oprechte ambities.



# Taal

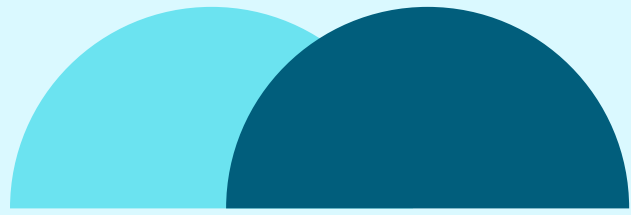
Een onderdeel over DEI toevoegen is positief, maar

- geen standaardzinnetje
- geen ontmoedigende statements

UNHCR is op zoek naar kandidaten voor een aantal functies die gericht zijn op ervaren professionals in verschillende functionele gebieden. UNHCR moedigt vrouwen en kandidaten met een diverse achtergrond sterk aan om te solliciteren.

Iedereen is welkom om te solliciteren – ongeacht achtergrond, opleiding, leeftijd, gender, religie of nationaliteit. Jouw unieke perspectief versterkt ons team.

Daarnaast houdt het lokaal bestuur geen rekening met kandidaten die door omstandigheden (ziekte, overmachtssituaties, overlap agenda, ...) niet kunnen deelnemen aan één of meerdere selectiegedeeltes. In dergelijke situaties is de kandidaat verplicht zich terug te trekken uit de selectieprocedure.

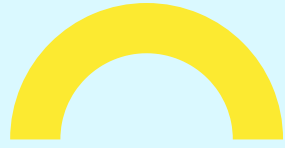


# Taal

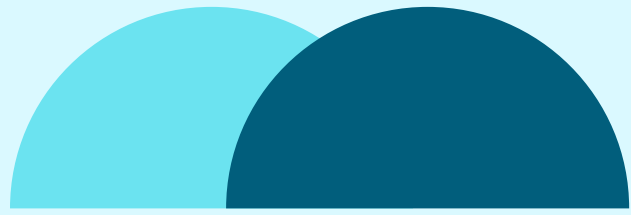
Goede voorbeelden koppelen acties aan hun statements en tonen dat ze het menen.

We weten dat het 'perfecte profiel' niet bestaat. Zie jij jezelf niet in elk punt hierboven terug, maar denk je wel dat deze rol jou op het lijf geschreven is? Twijfel dan niet en solliciteer vooral. Enthousiasme en leergierigheid vinden wij minstens zo belangrijk als vinkjes op een lijst.

Geloof, leeftijd, geslacht, gender, origine of handicap speelt voor ons geen rol. Want iedereen is i-mens. Heb je redelijke aanpassingen nodig in het sollicitatieproces of op de werkvloer, laat het ons weten. We horen het graag.

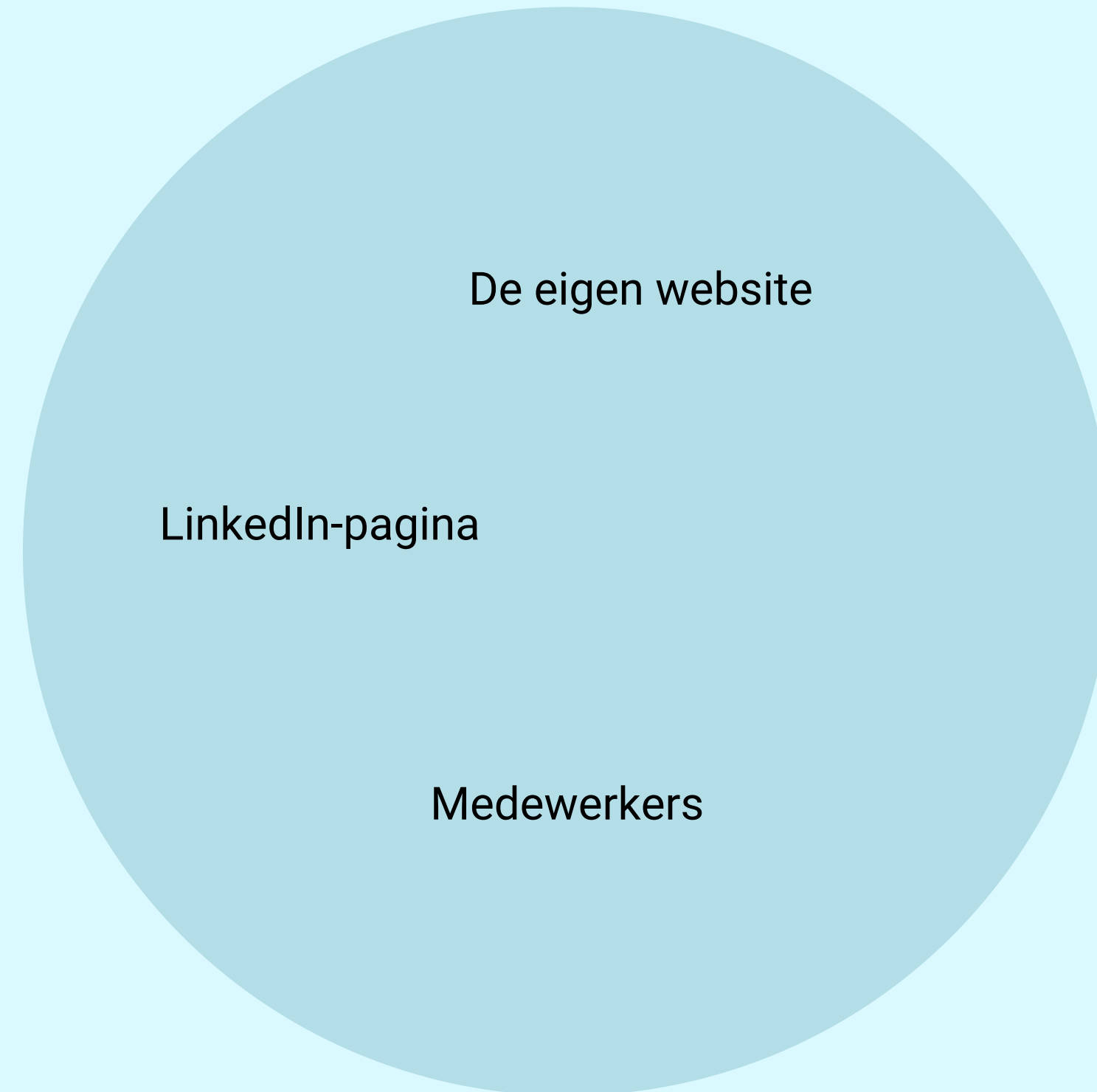


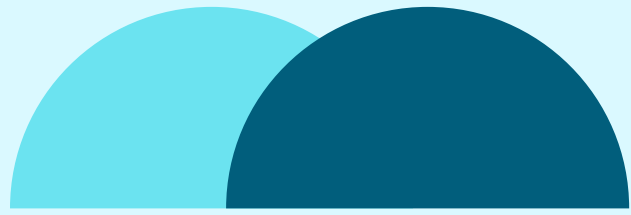
**Staat er een statement rond diversiteit en inclusie op jullie website of bij jullie vacatures?**



# Kanalen

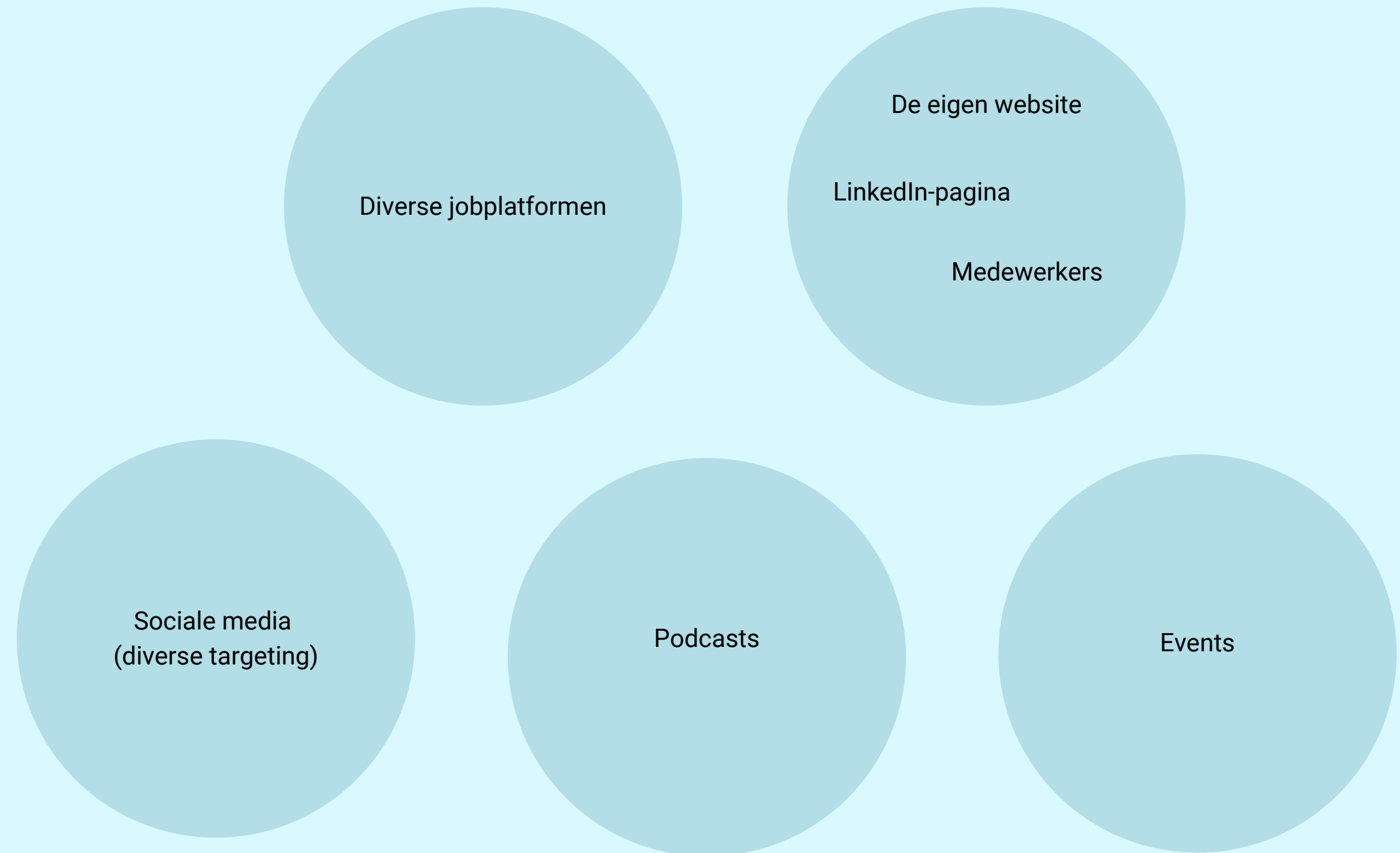
Waar communiceren we over ons employer brand en wie bereiken we daarmee?





# Kanalen

Diverse kanalen zorgen voor een divers bereik.



# Kanalen

[Over ons](#)

[FAQ](#)

[Blog](#)

**HIJABIS  
AT WORK**

## Jouw eerste stap naar een **inclusieve** werkplek

Welkom bij **Hijabis At Work**, waar we hijabis  
verbinden met inclusieve werkgevers.

🔍 Zoek op functie, bedrijf of trefwoord

📍 Locatie

Zoeken →

[Uitgebreid zoeken](#)



Waarom diversiteit voor Kruidvat geen keuze is, maar een noodzaak

# Kanalen

**All Things Inclusive**  
A podcast with Hanan Challouki

04/11/2024  
**Behind the Scenes bij Groep INTRO: "Taal is één van de meest verbindende zaken"**  
Heel wat werk rond diversiteit en inclusie gebeurt bij bedrijven vooral achter de schermen. Daardoor is het nie...  
▶ 38 m

14/10/2024  
**Behind the Scenes bij Mediahuis: 'We merken een diversere instroom sinds we onze vacatures plaatsen bij Hijabis at Work'**  
Heel wat werk rond diversiteit en inclusie gebeurt bij bed...  
▶ 38 m

**HIJABIS AT WORK**

**VACATURE**

**Fan van Hawaiïan poké bowls? Goed nieuws, want ze zoeken jou!**

429 likes, 2 comments

Hijabis At Work · Foto · 2025-11-23

**JOB ALERT** ✨👩🏻‍💻

Hawaiïan is op zoek naar een Office & Event manager!

Heb jij 3-5 jaar ervaring in office manag... meer

▶ 31,4K keer bekeken

Meer inzichten

**hijabisatwork**

Hijabis at Work

191 berichten, 4.069 volgers, 12 volgend

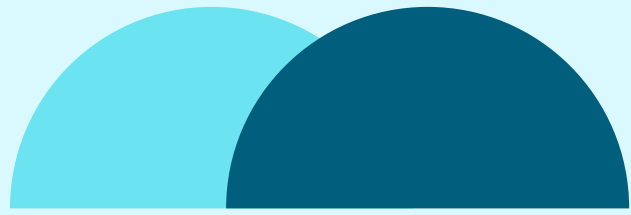
Op zoek naar een inclusieve werkplek?  
Maak een profiel aan en begin te solliciteren!  
Jobs | Studentenjobs | Stages  
hijabisatwork.com en nog 1

Gevolgd door iamkawtarrrr, taamouti\_m en 193 anderen

Volgend, Bericht

Grid of posts:

- Wat is Hijabis at Work?
- Dit was het eerste Hijabis at Work event.
- Waarom diversiteit voor Kruidvat geen keuze is, maar een noodzaak
- Hoe zou je Youth Lab omschrijven in drie woorden?
- Wil jij zelf een inclusieve werkplek creëren? Stad Gent zoekt een HR coördinator diversiteit!
- Geboren storyteller? Schrijf je nu in voor het Youth Lab-traineeship van Mediahuis!



# Kanalen



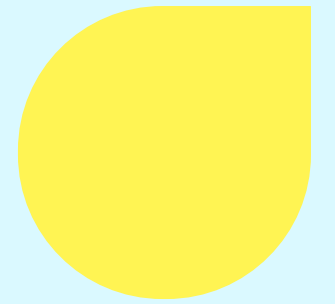
**DUO FOR A JOB**  
intergenerational coaching



## YUE-Zone

Een open plek waar jongeren kunnen werken aan hun talenten en toekomst. Het is een ruimte om te landen, ideeën uit te werken en stap voor stap vorm te geven aan persoonlijke of collectieve projecten, op eigen tempo en vanuit eigen kracht.

[Meer info](#)



# Communicatie (extern)



- Zet echte werknemers in om authentiek te blijven
- Wees eerlijk over je DEI-journey
- Maak de boodschap zo toegankelijk mogelijk
- Koppel concrete acties en voorbeelden aan DEI-statements
- Verken nieuwe netwerken en kanalen



- Geen gepolijste campagnes met modellen
- Geen onrealistisch DEI-verhaal (kloof tussen belofte en realiteit)

## Uit de praktijk

Social-Profitsalons van VIVO,  
een jobbeurs voor divers talent.

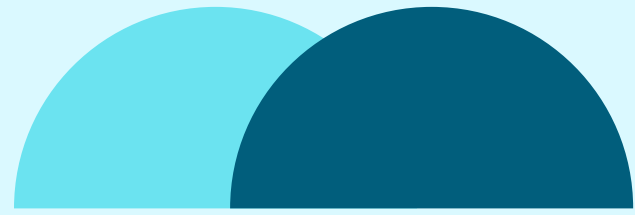
### Social-Profitsalons



Ben je nieuw in België en werk je graag met mensen? Kom dan naar een Social-Profitsalon.

Op dit event ontmoet je werkgevers uit de sector.

Heb je nog geen diploma of werkervaring? Geen probleem! Je vindt hier ook informatie over opleidingen, stages & vrijwilligerswerk.



# Communicatie (intern)

## BOODSCHAP

Ook de **eigen medewerkers** hebben nood aan authenticiteit en een eerlijk verhaal.



Zij bepalen de boodschap.

## TAAL

Inclusief taalgebruik dat het gevoel creëert dat **iedereen** erbij hoort.



Geen onderscheid obv functie.

## KANALEN

Informatie, visie, communicatie bereiken niet enkel een **geprivilegieerde** groep.

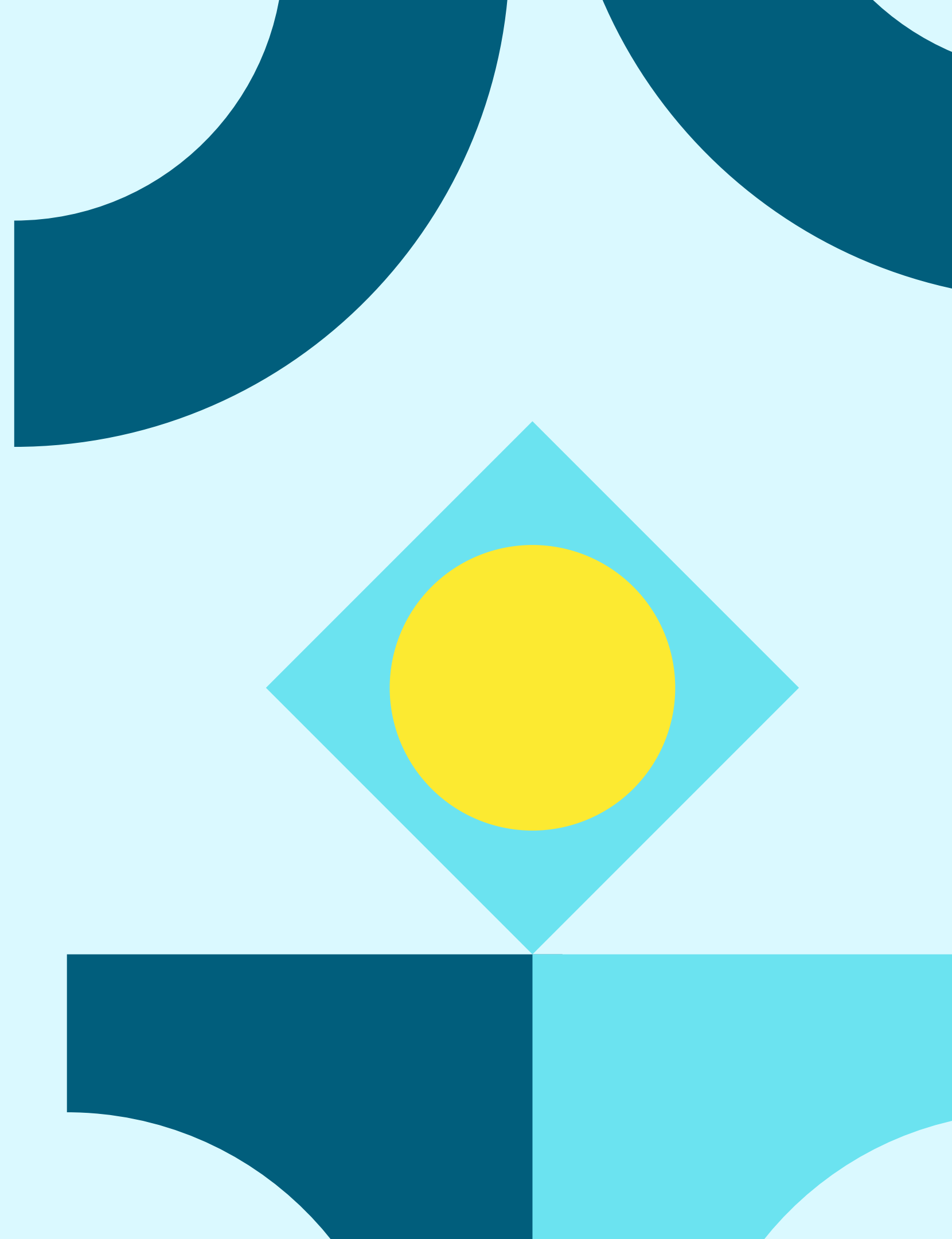


Toegankelijkheid is essentieel.

Wat moet ik mij voorstellen  
bij een inclusief employer brand?

**DEEL 3**

# Een inclusieve werkcultuur





Elke organisatie met een inclusieve werkcultuur zorgt ervoor dat alle werknemers zich welkom voelen, respect krijgen en kunnen rekenen op een luisterend oor, los van wie ze zijn.

# Elke werknemer geniet van de voordelen.



**SENSE OF BELONGING**



**VERHOOGD WELZIJN**



**PSYCHOLOGISCHE VEILIGHEID**



**EERLIJKE KANSEN**



**ERKENNING IDENTITEIT**



**ONTWIKKELING TALENT**

Om dit te garanderen, moet er intern ook sprake zijn van psychologische veiligheid.



**SAFETY  
FIRST**

# Als iemand toch een grens overschrijdt.



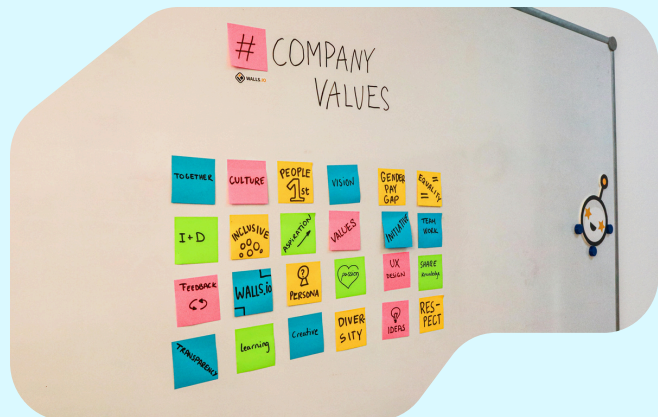
**VERANTWOORDELIJKHEID**



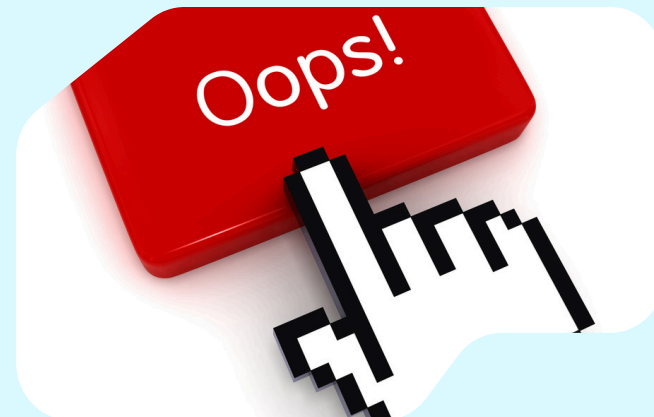
**CALL IT OUT**



**WETGEVING ALS BASIS**



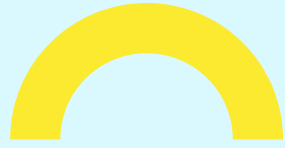
**GEDEELDE WAARDEN**



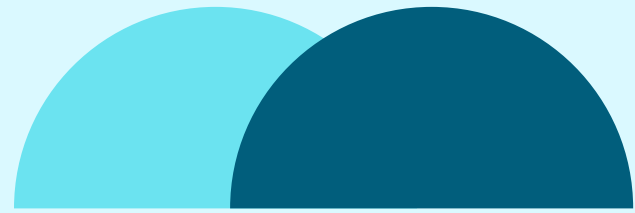
**RUIMTE VOOR FOUTEN**



**REFLECTIE IN TEAM**



Zo worden de eigen werknemers ambassadeurs van de organisatie en dat is essentieel voor een inclusief employer brand.



# Een inclusieve employer branding trekt het belang van diversiteit en inclusie door naar 3 domeinen.

## WERVING & SELECTIE

Hoe verloopt het proces van begin tot einde?

Eerlijk of met ruimte voor (bewuste/onbewuste) discriminatie?

## COMMUNICATIE

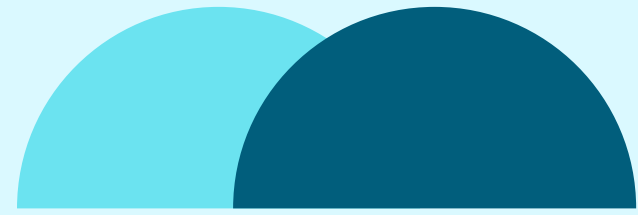
Welke boodschappen delen we via al onze kanalen?

Inclusief (zowel intern en extern) of toch eerder uitsluitend?

## CULTUUR

Hoe wordt ons merk beleefd in de praktijk?

Voelen alle medewerkers zich betrokken en welkom?



Op een schaal van 0 tot 10,  
hoe zou jij je huidige organisatie scoren als  
het gaat over diversiteit en inclusie?



**Wat neem jij mee na vandaag?  
Waar ga je meer op letten?  
Wat ga je anders doen?**

Bedankt.

