

# Ben jij Beschikb@@r?

Handleiding inclusief werven voor inclusieve werkgevers



**Let op: in deze handleiding wordt gewerkt met hyperlinks.  
Download eerst de handleiding voor een optimaal gebruik.**

Beschikb@@r is een initiatief van de gemeente Lingewaard

De inhoud van deze hand-out mag je delen of overnemen, graag zelfs! Verwijs dan wel naar de gemeente Lingewaard.

[www.lingewaard.nl](http://www.lingewaard.nl)

# Beschikb@@r

De LinkedIn groep [Beschikb@@r](#) is gericht op inclusie en brengt kosteloos vraag en aanbod bij elkaar op LinkedIn. Vakprofessionals kunnen hier kennis delen en met ervaringsdeskundigen in gesprek gaan. Iedereen die een afstand tot de arbeidsmarkt ervaart is welkom om aan te sluiten! Ook zijn inclusieve werkgevers, belangenbehartigers, HR-professionals, jobcoaches, intermediairs en loopbaanprofessionals van harte welkom! Klik [hier](#) om je aan te melden!

Deze handleiding is in samenwerking met onderstaande partijen tot stand gekomen.



**Rijnstate** Werkgevers Servicepunt Midden-Gelderland



gemeente  **lingewaard**

**Scalabor**   
VERBINDT TALENT & WERK



≡ **provincie**  
**Gelderland**



**museum | het | valkhof | nijmegen** |



 **Werken in**  
**Gelderland**

**OLYMPIA**  
geeft werk betekenis

Veiligheids- en Gezondheidsregio  **Gelderland-Midden**

 **SBP**  
Samen  
Bouwen aan  
Participatie

**See & Be**  
COACHING - MATCHING - ADVIES

# Voorwoord

Een inclusieve en toegankelijke arbeidsmarkt! Daar streeft [Beschikb@@r](#) naar met als uitgangspunt: **Samenwerken met anderen**. Door expertise en ervaringen van meerdere bedrijven en vakprofessionals met elkaar te verbinden, delen we kennis en realiseren we gezamenlijke doelen. Deze handleiding is hier een voorbeeld van.

De handleiding inclusief werven richt zich op inclusieve werkgevers die er voor kiezen om zelf inclusief te werven. Er worden handvatten geboden in het wervingsproces en bij het uitzetten van inclusieve vacatures.

Beschikb@@r hanteert een brede doelgroep. Iedereen die een afstand tot de arbeidsmarkt ervaart of een steuntje in de rug kan gebruiken is welkom om zich aan te sluiten. Enkele voorbeelden van doelgroepen zijn kandidaten die:

- Een arbeidsbeperking hebben;
- (langdurig) werkloos zijn;
- Een carrièreswitch willen maken maar geen werkervaring hebben zoals zij-instromers;
- 50+'ers die geen werk hebben of ander werk willen;
- Statushouders (voormalig vluchteling) etc.

Eén keer per kwartaal biedt [beschikb@@r](#) kosteloos een training inclusief profileren met LinkedIn aan voor kandidaten die een afstand tot de arbeidsmarkt ervaren! Wij maken geen onderscheid, iedereen is welkom!

Met trots mogen wij deze handleiding inclusief werven voor inclusieve werkgevers presenteren. Waarom we hier trots op zijn? Omdat deze handleiding tot stand is gekomen door een samenwerking met verschillende werkgevers en intermediairs. Wij zijn er van overtuigd dat we door samen te werken met anderen onze doelstellingen kunnen realiseren!

We realiseren ons dat er op termijn nog verbeteringen gemaakt kunnen worden. Daarom staan wij open voor suggesties! Deze kunnen gemaïld worden naar [e.vannassau@lingewaard.nl](mailto:e.vannassau@lingewaard.nl).



**Emile van Nassau**

Initiatiefnemer Beschikb@@r - Adviseur Inclusie & Diversiteit



**Joyce de Kleijn**

Ambassadeur Beschikb@@r - Jobcoach professional



# Het belang van een divers en inclusief personeelsbestand!

Steeds meer organisaties en bedrijven zien het belang van een meer divers personeelsbestand. Zij zien diversiteit als de sleutel tot meer innovatie, flexibiliteit en een beter bedrijfsresultaat", citaat uit de 'businesscase of diversity'.

Het bedrijfsleven heeft de transformerende kracht om te veranderen en bij te dragen aan een meer open, diverse en inclusieve samenleving. Jongeren, maar ook kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt zijn actief op zoek naar werkgevers die diversiteit en inclusie hebben opgenomen in hun missie, visie en bedrijfscultuur.

## Wat is nu Inclusief Werkgeverschap?

Inclusief werkgeverschap betekent dat een organisatie een werksfeer creëert waarin het talent van iedereen wordt gezien en benut. Een cultuur waarin iedereen (mee)telt en iedereen met zijn eigen perspectief op waarde wordt geschat en ingezet. Bij inclusieve werkgevers staat gelijkwaardigheid en diversiteit voorop en maakt iemands gender, sekse, etniciteit, kleur, afkomst, geaardheid en of je wel of geen beperking hebt, niet uit voor de kansen die iemand krijgt. Er heerst een cultuur waar medewerkers zichzelf kunnen zijn.

### Voorbeeld

"Wij staan voor een Gelderland met een inclusieve samenleving waarin iedereen zich veilig en thuis voelt, ongeacht afkomst, gender, seksuele oriëntatie, religie, leeftijd of sociaaleconomische achtergrond. Wij hechten aan werknemers met verschillende culturele en etnische achtergronden binnen een bedrijf of organisatie. Om zo samen tot betere prestaties te komen."

Bron: *diversiteits- en inclusiebeleid Provincie Gelderland*



## Duurzame inzetbaarheid

Een allesomvattende definitie van duurzame inzetbaarheid is die van Van der Klink et al (2011):

Duurzame inzetbaarheid betekent dat werknemers in hun arbeidsleven doorlopend over daadwerkelijk realiseerbare mogelijkheden alsmede over de voorwaarden beschikken om in huidig en toekomstig werk met behoud van gezondheid en welzijn te (blijven) functioneren. Vanuit inclusief werkgeverschap is het uitgangspunt dat iedereen actief kan meedoen naar zijn of haar werkvermogen.

"Tijdens mijn herstel van brandwonden, ben ik uitgedaagd om vanuit de patiëntenvereniging samen met Brandwondenzorg Nederland te werken aan een project. Hun vertrouwen, de veilige werkomgeving en de kans hebben mij geholpen om langzaam richting betaald werk te gaan en mezelf verder te ontwikkelen. Nu sta ik weer in mijn kracht en leid ik samen met mijn gezin een goed en betekenisvol leven!"

*Titus Radstake, projectleider Samen Bouwen aan Participatie*

'Ik wil graag fulltime werken, maar mijn lijf kan dat maar parttime volhouden.'  
'Het was zoeken naar een balans en een continu gevecht tussen wat kan/wil ik nu echt en wat kan mijn lichaam aan!'

Bron: *Samen Bouwen aan Participatie*



# Inclusief Werven

Hier gaan we in op de wervingstekst en laten we voorbeelden en ervaringen van kandidaten uit de praktijk zien.

## Stap 1: De vacaturetekst

### Uitstralen van inclusiviteit

Naast een LinkedIn groep is Beschikb@@r ook een "keyword". Beschikb@@r is te gebruiken in de vacaturetekst, op de website van je organisatie, op LinkedIn en online via intermediairs. Door deze term te gebruiken straalt je uit dat je een inclusieve werkgever bent. Wanneer de term gebruikt wordt in de vacaturetekst wordt daarmee zichtbaar voor kandidaten dat je als werkgever openstaat voor kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt.

### Doelgroepenbeleid

Richt je je als organisatie op een specifieke doelgroep zoals bijvoorbeeld kandidaten uit de banenafpraak (doelgroepenregister), statushouders, carrière switchers, werkzoekenden? Vermeld dit dan duidelijk in de vacaturetekst. Dit om teleurstellingen te voorkomen. Je kan dit doen door bijvoorbeeld de volgende zin op te nemen in je vacaturetekst:

- Deze vacature staat open voor kandidaten die vallen onder de banenafpraak; of
- Kandidaten die vallen onder het doelgroepenregister worden uitgenodigd om op deze vacature te reageren;
- Ook nodigen wij carrière switchers uit om te solliciteren! Wij zijn bereid om noodzakelijke scholing te faciliteren. Benoem wel de vaardigheden waarover je beschikt die van toegevoegde waarde zijn voor deze functie;
- Ook nodigen wij kandidaten, die buiten het doelgroepenregister (WGA, participatiewet met 100% loonwaarde en niet uitkeringsgerechtigden (nuggers) met een arbeidsbeperking) uit om te solliciteren.

### Voorkom teleurstellingen

"Ik moest in een doelgroepenregister (banenafpraak) vallen En daar kwamen net op het laatste moment achter. Al mijn energie voor niks ingestoken en daarnaar toe geweest. Ze hebben mij blij gemaakt met een dooie mus"

*Geanonimiseerd bericht van een kandidaat aan beschikb@@r*

### Geen specifiek doelgroepenbeleid

Wanneer je als organisatie openstaat voor alle doelgroepen benoem dit dan ook duidelijk in de vacaturetekst! Kandidaten ervaren dan in mindere mate een drempel om te reageren. Ben je ook bereid om aanpassingen in het werk en/of de werkomgeving te maken? Benoem dit dan nadrukkelijk! Enkele voorbeelden zijn:

- Wij streven naar een inclusief en divers personeelsbestand. Ben jij Beschikb@@r? Iedereen is welkom om te reageren op deze vacature! Wij zijn bereid, om daar waar dit kan en in overleg, aanpassingen te verrichten in het werk en/of de werkomgeving om een succesvolle match te creëren.
- Als organisatie staan wij voor een inclusieve samenleving. Daar hoort ook een divers personeelsbestand bij. Wij willen een organisatie zijn waarin iedereen ertoe doet en die mensen insluit in plaats van uitsluit. Daarmee leveren wij een bijdrage aan een samenleving waarin mensen in de eerste plaats op hun menszijn worden gewaardeerd en niet op hun beperking. Iedereen wil van waarde zijn met zijn talenten en in alle onderdelen van het leven meedoen. Is jouw talent Beschikb@@r?
- {naam bedrijf} kent een actief diversiteitsbeleid en is voorstander van een inclusieve arbeidsmarkt. Daarom verwelkomen wij graag mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Heb je een mbo, hbo of academische opleiding en ben je Beschikb@@r? Samen onderzoeken we aan de hand van jouw talent en drijfveren de mogelijkheden binnen ons bedrijf. Meer weten, stuur dan een mail naar.....
- {naam bedrijf} streeft een divers en inclusieve samenstelling van het personeelsbestand na. Voldoe je aan de gestelde criteria? Dan nodigen wij je van harte uit om te solliciteren.

## Stap 2: het werk en de werkomgeving

Het is belangrijk voor kandidaten om te weten hoe het er aan toe gaat op de werkvloer. Is de werklocatie rolstoeltoegankelijk? Is er een invalidetoilet? Zijn hulphonden toegestaan? Kunnen er aanpassingen verricht worden in de werkomgeving of in het werk? Dit soort vragen kunnen vooraf beantwoord worden door hierover duidelijk te communiceren. Dit kan op de website van de vacaturepagina van de organisatie maar ook in de vacaturetekst. Onze tip is om gebruik te maken van pictogrammen. Let op: pictogrammen zijn niet leesbaar voor blinden en sommige slechtzienden. Zorg dus altijd dat er onder het pictogram een goed bereikbare alttekst staat.



Hulphond toegestaan



Thuiswerken mogelijk



Flexibele werktijden



Blind / slechtziend



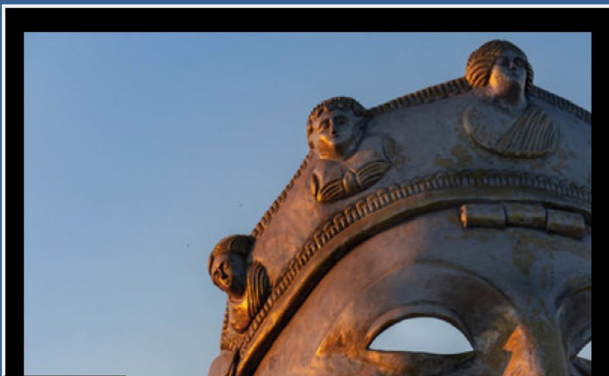
Interne jobcoach / buddy



Rolstoel toegankelijk



Lift



MUSEUM  
HET  
VALKHOF

CODE DIVERSITEIT & INCLUSIE



Gedragscode diversiteit & inclusie

museum | het | valkhof | nijmegen

Voor Museum Het Valkhof is het belangrijk om te werken aan diversiteit en inclusie om een aansprekend programma te kunnen blijven maken voor een divers publiek.

Daarnaast wil het museum een plek voor artistieke ontwikkeling en creatieve uitdaging zijn voor zijn medewerkers en bezoekers.

Om inhoud te geven aan de code diversiteit en inclusie wordt deze in de brede organisatie uitgewerkt middels de vier P's: programma, publiek, personeel en partners.

*Agnes van Nassau, HR manager*

## Jobcoach / buddy

Jobcoaching wordt door de Noloc (beroepsvereniging van Jobcoaches) omschreven als:

"Het op professionele basis bieden van methodische ondersteuning aan mensen met een arbeidsbeperking, gericht op het vinden en behouden van een baan op de reguliere arbeidsmarkt.

Afhankelijk van de kandidaat kan gekozen worden voor een interne of externe jobcoach.

Een interne jobcoach is een eerste aanspreekpunt op de werkvloer, een directe collega. Ook wel een buddy genoemd. De jobcoach ondersteunt de nieuwe medewerker in zijn werk en de wijze waarop het werk wordt uitgevoerd.

Wil je als werkgever interne jobcoaches opleiden? Kijk dan eens op de website [www.ikbenharrie.nl](http://www.ikbenharrie.nl)

Job coaching is cruciaal in een succesvolle en duurzame match tussen de kandidaat en de vacature. Is er een interne jobcoach / buddy aanwezig op de werkvloer? Benoem dit dan in de vacaturetekst!

### Als Quote gebruik ik altijd "je kunt een berg verzetten wanneer je zegt, ik wil "

Deze quote komt uit een poëziealbum en kreeg ik toen ik 7 jaar oud was. Ik was zo onder de indruk van deze term omdat ik het vooral heel letterlijk nam. Hoe magisch is het als je iets hardop uitspreekt het je dan ook lukt. Pas toen ik begreep wat de quote inhield heb ik het altijd voor mezelf als uitgangspunt gebruikt en zegt het ook iets over coachen en advies wat ik geef aan mijn klanten. Veel klanten en werkgevers zijn als het op werk aankomt niet meer gewend om te denken in kansen en mogelijkheden, omdat er in het verleden vaak alleen gekeken werd naar de beperkingen. Als een werkgever en de klant allebei willen, dan zijn er mogelijkheden om het te doen slagen. Daarom sta ik ook achter Beschikb@@r, omdat het beide partijen op een mooie manier aan het elkaar linkt.



Yvette Sibie, See&Be

## Voorbeeld

### Vacaturetekst met aandacht voor aanpassingen in het werk en/of de werkomgeving

Hoe jij je functie precies invult, is afhankelijk van jouw persoonlijke situatie. Van je ervaring, talenten en interesses, maar ook van jouw fysieke en mentale inzetbaarheid. Match jij met deze job? Dan zien wij deze functie als maatwerk en passen we jouw uren en werkdagen graag aan naar wat voor jou haalbaar is. Wil je regelmatig thuiswerken? Heb je misschien bepaalde hulpmiddelen nodig om bij ons te komen werken? Of kun je bijvoorbeeld maar een paar uur per dag werken? Dat is bespreekbaar. Ook houden we rekening met jouw ontwikkelingswensen en krijg je een buddy die jou op weg helpt binnen de organisatie.

*Bron: Ministerie van Buitenlandse Zaken vacature P&O adviseur*

## Voorkom twijfel bij de kandidaat om te reageren

Creëer geen twijfel in je eigen bereidheid om tot aanpassingen over te gaan. Hieronder een voorbeeld waarbij dat gebeurt. Kies bewust of je openstaat voor een aanpassing in het werk of de werkomgeving.

"We zijn ook bereid om deze functie in tweeën te splitsen als dat gewenst is, maar heeft niet onze voorkeur".



## Stap 3: Vacatures plaatsen op LinkedIn

Als inclusieve werkgever kan je op LinkedIn kosteloos vacatures plaatsen. Dit kan vanuit de bedrijfspagina en het individueel LinkedIn profiel. Daarnaast kunnen vacatures gedeeld worden in de groep Beschikb@@r.

### Via de LinkedIn bedrijfspagina op LinkedIn

In bijlage 1 is te zien hoe vanuit de bedrijfspagina op LinkedIn (kosteloos) een inclusieve vacature op LinkedIn geplaatst kan worden.

### Het delen van een vacature door middel van een post in de groep beschikb@@r

In bijlage 2 is te zien hoe je eenvoudig een vacature kunt delen in de groep beschikb@@r

### Actief zoeken van kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt

In bijlage 3 is te zien hoe je eenvoudig kandidaten kunt zoeken op LinkedIn die een afstand tot de arbeidsmarkt ervaren.

### Tip

Vaak worden vacatures gedeeld op LinkedIn en wordt daarbij in de post vermeld dat de organisatie openstaat voor iedereen om te reageren. Neem dit ook op in de vacaturetekst, zodat iedereen die de vacatures leest dit ook kan zien! Bij het delen van een post op LinkedIn wordt deze tekst namelijk niet altijd gedeeld! Hiermee beperk je je bereik!

### Geen window dressing!

Wil je als inclusieve organisatie de term "Beschikb@@r" gebruiken? Zorg er dan voor dat de organisatie er klaar voor is. Doe geen uitspraken die niet waargemaakt kunnen worden. Communiceer helder over de mogelijkheden die er zijn.





# Waar kan je als werkgever terecht?

## Werkgeversservicepunt (WSP) Midden-Gelderland

Werkgevers Servicepunt Midden-Gelderland biedt werkgevers een groot en divers aanbod van personeel. Denk aan starters, jongeren die moeite hebben een baan te vinden, mensen met een beperking of juist ervaren 50-plussers. Onze kandidaten hebben één ding gemeen, ze zijn enorm gemotiveerd om aan de slag te gaan. En datzelfde geldt voor ons!

- Onze expertise is kosteloos beschikbaar
- Eén aanspreekpunt voor al uw vragen
- Altijd up-to-date over de arbeidsmarkt
- Werving en selectie van uw personeel
- Gunstige subsidies en regelingen

*Meer informatie is te vinden op de website van het [WSP Midden Gelderland](#)*

## Scalabor sociale werkvoorziening

Scalabor is het arbeidsontwikkelbedrijf voor Midden-Gelderland. Wij begeleiden mensen die dat nodig hebben naar passend en zo regulier mogelijk werk. Dat doen we altijd in een werksituatie. Voor wie het (nog) niet mogelijk is om bij een reguliere werkgever aan de slag te gaan, bieden wij werk in een aangepaste omgeving.

*Meer informatie is te vinden op de website van [Scalabor Sociale Werkvoorziening](#)*

## Aan de slag personeelsdiensten

U heeft een vacature waar u graag iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt op wilt inzetten. U twijfelt echter nog. Bijvoorbeeld omdat u zelf nog geen contract kunt bieden, de regelgeving ingewikkeld is, u (nog) niet alle handvatten in huis heeft deze mensen met hun vragen te begeleiden. Of u heeft zelf een medewerker met een afstand tot de arbeidsmarkt gevonden maar zoekt nog ondersteuning. Wij ontzorgen u graag op al deze vlakken door het juridisch werkgeverschap over te nemen, alle administratieve rompslomp te regelen en persoonlijk contact met de medewerker te onderhouden over zijn contract.

*Meer informatie is te vinden op de website van [Aan de slag personeelsdiensten](#)*



## Samen bouwen aan participatie

Binnen het platform "Samen Bouwen aan Participatie" zijn verschillende participatietools ontwikkeld waarmee de mensen met een chronische aandoening een steuntje in de rug krijgen op het gebied van participatie en/of studie.

*Meer informatie is te vinden op de website van [Samen bouwen aan participatie](#)*

## Incluvisie

Stichting Incluvisie geeft (kosteloos)advies aan werkenden, werkzoekenden en professionals die te maken krijgen met werken met een fysieke of zintuiglijke beperking. Ook geeft Incluvisie advies aan werkgevers die te maken krijgen met werkplek aanpassingen die ingrijpen op de ICT infrastructuur van een bedrijf. Dit is het geval met de meeste werkplekaanpassingen voor blinden en slechtzienden en met mensen met een probleem aan het bewegingsapparaat.

Wij geven graag informatie over de mogelijkheden. Of het nou gaat om financiering van werkplekaanpassingen, digitale toegankelijkheid, begeleiding naar werk, wet poortwachter en behoud van werk als je een beperking krijgt enz.

*Meer informatie is te vinden op de website van [Incluvisie](#)*

## Verhaaf Consultancy

Verhaaf Consultancy houdt zich onder meer bezig met het trainen, begeleiden en coachen van mensen met een grote achterstand op de arbeidsmarkt. Met behulp van een speciaal voor deze doelgroep ontwikkelde programma's faciliteren wij het proces van persoonlijke verandering, van belemmerende overtuigingen naar een krachtige overtuiging met als doel op eigen kracht weer deel te nemen aan de maatschappij en arbeidsmarkt. Dit doen wij onder meer in samenwerking met gemeenten, UWV, sociale diensten en bedrijven. De doelgroep bestaat uit mensen van diverse afkomst, leeftijd, achtergronden en problematiek waaronder traumatische ervaringen, mentaal en fysieke belemmeringen, financiële problemen en verminderd zelfvertrouwen.

*Meer informatie is te vinden op de LinkedIn pagina van [Verhaaf Consultancy](#)*

## Olympia

"Wij geloven in de kracht van mensen. Dat iedereen werk moet kunnen doen waar hij of zij blij van wordt. Dat alle mensen hun eigen plek en rol hebben in de maatschappij. Wie je ook bent en waar je ook vandaan komt. Mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie hebben daar wat meer hulp bij nodig. Wij zijn er, juist voor die mensen. Wij vinden het onze verantwoordelijkheid iedereen die wil, te bemiddelen naar werk. Mensen voor wie dat vanzelfsprekend is, maar juist ook mensen die aan de zijlijn

staan. Wij kijken naar iemands passie en vaardigheden en of deze passen bij waar de kracht van ons én van onze klanten ligt. Wij kennen onze klanten, begrijpen de bedrijfsprocessen en snappen wat er nodig is om mensen duurzaam uit te laten stromen. Kandidaten verbinden wij met een werkgever waar ze het beste uit zichzelf kunnen halen. Daarnaast laten wij kandidaten groeien in hun ontwikkeling en werk door hen functie gerelateerde trainingen en cursussen te laten volgen. Dit kan zijn het behalen van een heftruckcertificaat, maar ook een opleiding tot operator. De kandidaat heeft hiermee meer kansen om de eigen arbeidsmarktpositie te versterken en de opdrachtgever heeft een beter geschoolde kandidaat"

*Meer informatie is te vinden op de webpagina van [Olympia](#)*

## RSD de Liemers

Samen werken aan werk! Door samen te werken kijken we naar alle mogelijkheden om voor iedereen een passende werkplek te vinden. Dat doet RSD de Liemers vanuit maatwerk voor klant en werkgever, met vakmanschap en vanuit perspectief dat er voor iedereen een weg is naar werk.

*Meer informatie is te vinden op de webpagina van [RSD de Liemers](#)*



# Bijlage 1 Beschikb@@@r: Handleiding inclusief werven

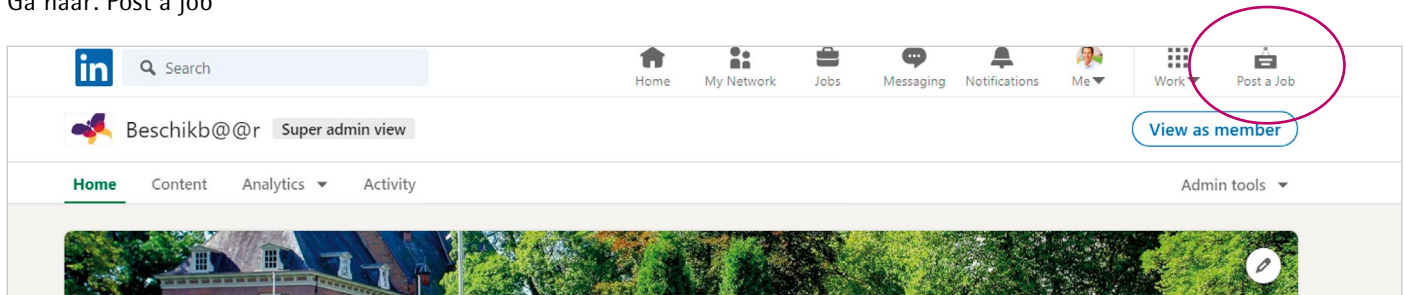
## Plaatsen vacature vanuit de LinkedIn bedrijfspagina

### Stap 1

Ga naar de LinkedIn bedrijfspagina van de organisatie waar je werkzaam bent. Als voorbeeld gebruiken we hier de LinkedIn pagina van Beschikb@@@r.

### Stap 2

Ga naar: Post a job



### Stap 3

Vul hier de functienaam, naam organisatie, werklocatie en soort dienstverband in. Klik daarna op "Get started for free" om verder te gaan.

### Stap 4

Vul hier de vacaturetekst in.

Kies bij skills de vaardigheden die horen bij de functie. Je kan hier 10 vaardigheden selecteren. Kandidaten die over deze vaardigheden beschikken (op hun LinkedIn profiel) krijgen de vacature eerder te zien. Je bereikt daarmee dus je doelgroep! Kies hier altijd 10 vaardigheden die nodig zijn voor deze functie!

Kandidaten beschikken misschien niet altijd over het gewenste diploma, maar wel over de vaardigheden om de functie goed uit te kunnen oefenen of om zich de functie eigen te kunnen maken. Je kan een vaardigheid toevoegen door op: "Add skill" te klikken en daar de gewenste vaardigheid in te typen. Klik daarna op Continue (verder gaan).



## Stap 5

In deze stap kan je aangeven op welke manier je reacties wilt ontvangen. Je kan hier kiezen voor de optie e-mail of externe website. Wil je de werving via je eigen website laten verlopen? Plaats dan hier de link naar de vacaturepagina. Wil je de reacties rechtstreeks per e-mail ontvangen? Vul dan hier het e-mailadres in.

## Tip

Sommige inclusieve organisaties hebben een aparte webpagina en/of wervingsproces ingericht op inclusief werven. Je kan er hier voor kiezen om de reactie van de kandidaat door middel van een e-mailadres hier naar toe te laten sturen of de kandidaat naar de inclusieve webpagina te sturen en daar te laten reageren op de vacature.

← 2 of 2: Applicant Options

How would you like to receive your applicants?

Receive applicants by: **Email** Email address \*:

Review screening questions

We recommend adding 3 or more questions. Applicants must answer each question.

How many years of work experience do you have using Microsoft Word? \*

Must-have qualification Ideal Answer: 1 minimum

Add screening questions:

Urgent Hiring Need + Driver's License + Language + Certifications +

Work Authorization + Work Experience + Education + Location +

Visa Status + Expertise with Tools + Industry Experience +

Naam functie  
Beschikb@@r • Bemmel, Gelderland, Netherlands  
Saved as Draft

Why use screening questions?  
Your job post is targeted to people who match your requirements, and you'll be notified of applicants who pass your screening questions.

## Digitale screening

Je kan er voor kiezen om de kandidaat een aantal vragen te laten beantwoorden (screening), voordat deze kan reageren op de vacature. Dit kan ervaren worden als een belemmering of een drempel om te solliciteren. Wanneer je hier voor kiest probeer dan te focussen op de vaardigheden van mensen en niet op de opleidingseisen, mits dit kan! Inclusief werven is immers gericht op wat mensen kunnen en ze inzetten op de kwaliteiten en vaardigheden die ze hebben.

Draag ook zorg voor de digitale toegankelijkheid zodat fysieke en visueel beperkten er met hun werkplek aanpassingen (spraak vergroting Braille etc.) ook terecht kunnen en de vragen kunnen invullen.

## Stap 6

Wanneer je klaar bent druk dan op: "Post job for free" en de vacature zal worden geplaatst!

← 2 of 2: Applicant Options

How would you like to receive your applicants?

Receive applicants by: **Email** Email address \*:

Review screening questions

We recommend adding 3 or more questions. Applicants must answer each question.

Urgent Hiring Need + Driver's License + Language + Certifications +

Work Authorization + Work Experience + Education + Location +

Visa Status + Expertise with Tools + Industry Experience +

By continuing, you agree with [LinkedIn's job policy](#).

[Preview](#) [Post job for free](#)

Naam functie  
Beschikb@@r • Bemmel, Gelderland, Netherlands  
Saved as Draft

Why use screening questions?  
Your job post is targeted to people who match your requirements, and you'll be notified of applicants who pass your screening questions.



## Bijlage 2: Beschikb@@r handleiding inclusief werven

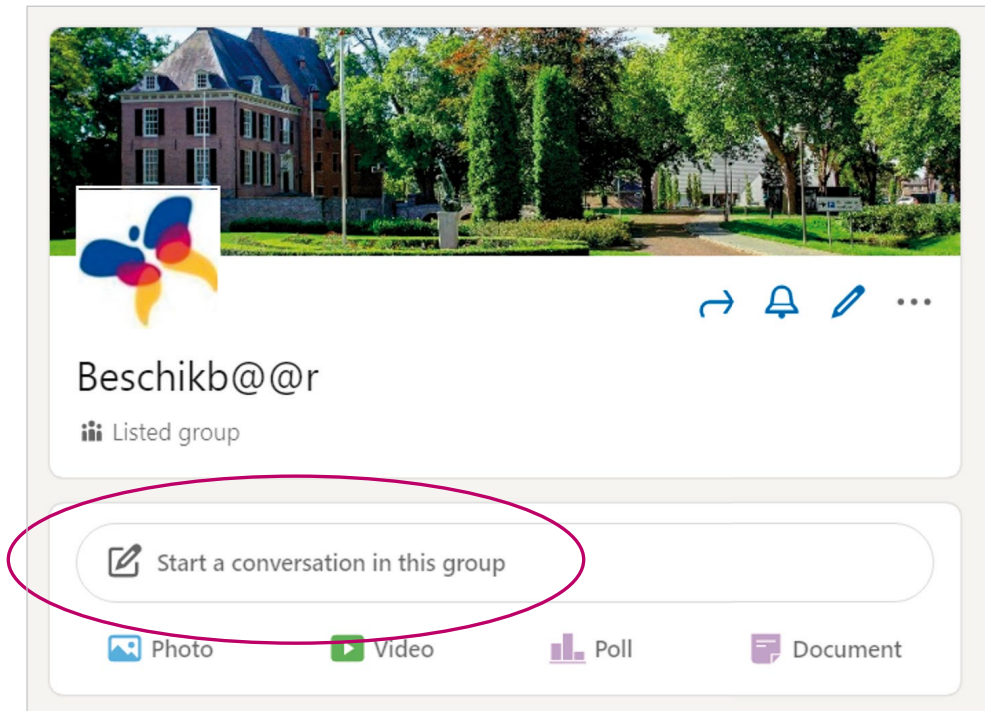
### Het delen van een vacature door middel van een post in de groep beschikb@@r

#### Stap 1

Meld je aan de LinkedIn groep beschikb@@r. Dit is kosteloos!

#### Stap 2

Ga naar de groep Beschikb@@r en kies voor de optie: "Start a conversation in this group".



#### Stap 3

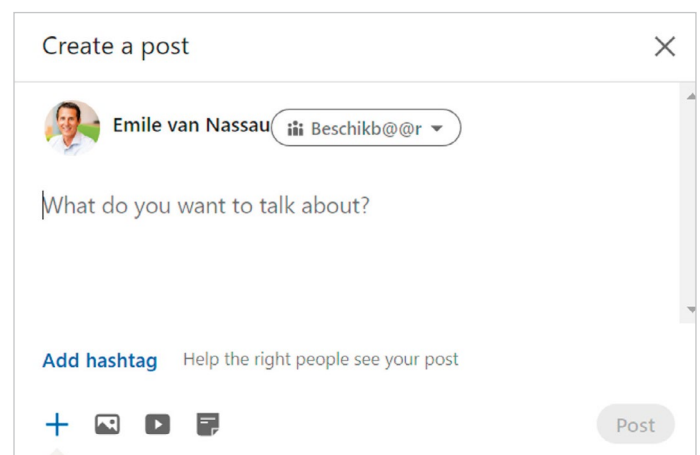
Je krijgt dan een invulveld te zien waar je de vacature kunt delen en zelf een aanvullende tekst kunt toevoegen in het bericht zelf.

#### Stap 4

Je kan er voor kiezen om zelf een tekst toe te voegen bij het delen van een inclusieve vacature in de groep beschikb@@r. Bij het posten van een vacature in de groep Beschikb@@r worden de eerste twee regels zichtbaar in de melding die groepsleden ontvangen. Zorg er dus voor dat hier de meest relevante informatie staat. Gebruik hiervoor de indeling:

Vacature | functienaam | aantal uur | standplaats |doelgroep bijv. banenafpraak of voor iedereen toegankelijk  
| Naam organisatie of branche | overige relevante informatie

Een voorbeeld is te zien in de afbeelding bij stap 5



## Stap 5

Plaats onder de informatie uit stap 4 de aanvullende relevante informatie uit de vacaturetekst om de aandacht van kandidaten, intermediairs, jobcoaches of loopbaanprofessionals te trekken.

The screenshot shows a LinkedIn 'Create a post' window. The text in the post is: 'Vacature | HR adviseur | 24 uur per week / Bommel / Iedereen mag reageren | Gemeente | Jobcoach aanwezig | Wil je regelmatig thuiswerken? Heb je misschien bepaalde hulpmiddelen nodig om bij ons te komen werken? Of kun je bijvoorbeeld maar een paar uur per dag werken? Dat is bespreekbaar. Ook houden we rekening met jouw ontwikkelingswensen en krijg je een buddy die jou op weg helpt binnen de organisatie.' Below the text are the hashtags #gelderlandbeschikb@@r and #beschikb@@r. A link to 'Salarisadministrateur - Werken in Gelderland' is included. At the bottom, there are options to 'Add hashtag' with #inclusie, #noloc, and #duurzameinzetbaarheid, and a 'Post' button. Blue lines with labels point to specific parts: 'Stap 4' points to the job title and location; 'Stap 5' points to the main text; 'Stap 6' points to the hashtags; and 'Stap 7' points to the link preview.

## Tip

Vaak worden vacatures gedeeld op LinkedIn en wordt daarbij in de post vermeld dat de organisatie openstaat voor iedereen. Neem dit ook op in de vacaturetekst zodat iedereen die de vacatures leest dit ook kan zien. Bij het delen van een post op LinkedIn wordt deze tekst namelijk niet gedeeld en dan beperk je je bereik!

## Stap 6

De vacature krijgt meer bereik wanneer je gebruik maakt de hashtags (#). Een aantal zullen ook zichtbaar zijn onderaan het bericht.

Noem de provincie van de vacature. Gebruik hiervoor de hashtag #naamprovinciebeschikb@@r (voorbeeld #gelderlandbeschikb@@r of #zeelandbeschikb@@r) en #beschikb@@r

Levert het gebruik van "@@" in de "#" een probleem op? Gebruik dan #beschikb of #naamprovinciebeschikb

Kies ook andere relevante hashtags gericht op inclusie en het vakgebied!

## Stap 7

Plaats een link naar de vacature in het bericht. Er zal dan een afbeelding van de website zichtbaar worden met de vacaturetekst. Wanneer dit is verschenen kan je de link zelf weer verwijderen. De afbeelding blijft dan zichtbaar.

# Bijlage 3: Beschikb@@r handleiding inclusief werven

## Actief zoeken van kandidaten op LinkedIn

Als recruiter kan je zelf actief kandidaten die een afstand tot de arbeidsmarkt ervaren opzoeken op LinkedIn. Hiervoor kan je gebruik maken van het keyword: "beschikb@@r"

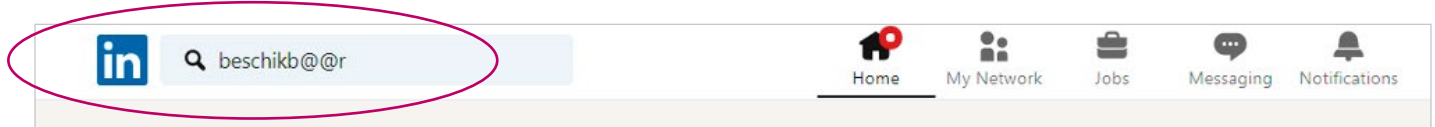
### Stap 1

Ga naar je de zoekbalk van je LinkedIn profiel



### Stap 2

Type hier de term `beschikb@@r` en druk op enter

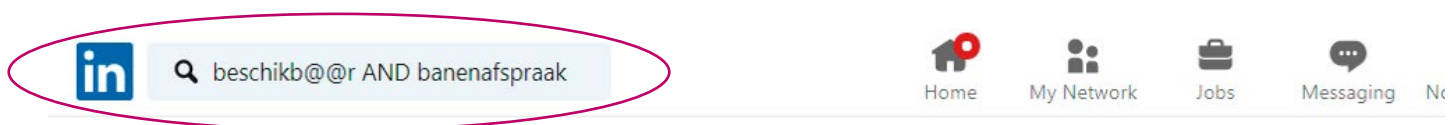


Je krijgt dan alle kandidaten te zien die een afstand tot de arbeidsmarkt ervaren.

### Banenaafspraak

Wanneer je als recruiter zelf kandidaten wilt zoeken die vallen onder de wet banenaafspraak, maak dan gebruik van de keywords: "beschikb@@r AND banenaafspraak" Deze zoekterm plaats je in de zoekbalk van je LinkedIn pagina.

### Stap 1: voer de keywords `beschikb@@r AND banenaafspraak` in en druk op enter



Je krijgt dan alle profielen van kandidaten te zien die onder de wet banenaafspraak vallen.

Let op: Niet alle kandidaten kiezen er voor om de term banenaafspraak op het profiel te vermelden. Het is dus ook zeker raadzaam om algemeen in `beschikb@@r` te zoeken.

### Vakgebied

De zoekterm kan ook met een bepaald vakgebied uitgebreid worden. Bijvoorbeeld wanneer je op zoek bent naar een kandidaat die onder de banenaafspraak valt en kennis heeft van de WMO. Type dan de volgende keywords: "beschikb@@r AND banenaafspraak AND WMO"

### Aanpassingen in het werk- en/of werkomgeving

Op de persoonlijke presentatiepagina van de kandidaat kan je als recruiter mogelijk meer informatie vinden over de minimale eisen van het werk- en/of werkomgeving die een kandidaat nodig heeft om een duurzame match te creëren. Dit geeft jou als recruiter de ruimte om te anticiperen op een mogelijke match.

## Gemeente Lingewaard

Kinkelenburglaan 6  
6681 BJ Bommel  
(026) 326 01 11  
[e.vannassau@lingewaard.nl](mailto:e.vannassau@lingewaard.nl)

Beschikb@@r is een initiatief van de gemeente Lingewaard  
De inhoud van deze hand-out mag je delen of overnemen,  
graag zelfs! Verwijs dan wel naar de gemeente Lingewaard.