

## **Inclusief**

Wie wil dat meer vrouwen solliciteren, moet inclusieve taal in vacatureteksten gebruiken

**carrière** **PAGINA** E8-9

# Verpeisten; je bent competent en ervaren



## INCLUSIVITEIT

# Ook vrouwen als sollicitant? Let op de taal in vacatures

Ook schijnbaar neutraal taalgebruik kan bepaalde groepen sollicitanten afschrikken. Dat hoeft geen onwil te zijn. „Mensen zijn zich vaak helemaal niet bewust van het beeld dat ze al in hun hoofd hebben.” Hoe stel je een ‘inclusieve’ vacature op?

Tekst **Loeka Oostra** Illustratie **Pepijn Barnard**

**E**en bedrijf is op zoek naar een commerciële, doelgerichte medewerker. Vereisten: je bent deskundig, gedreven en intellectueel. Spreekt deze tekst je aan? Grote kans dat je een man bent.

Onderzoekers van de Karel de Grote Hogeschool in Antwerpen en de lokale universiteit vroegen in 2014 meer dan 3.700 mannen en vrouwen naar woorden uit vacatureteksten te kijken en hun associaties met mannelijke, vrouwelijke en neutrale woorden te noteren. De antwoorden van mannen en vrouwen kenden geen grote verschillen: beide seksen beschouwden woorden als ‘competitief’ en ‘ervaren’ als mannelijk, en woorden als ‘nieuwsgierig’ en ‘veelzijdig’ als vrouwelijk. Woorden als ‘praktisch’, ‘divers’ en ‘intelligent’ werden gezien als neutraal.

### Schrijfworkshops

Het is deze woordenlijst die Jantien van Driel gebruikt bij haar schrijfworkshops voor ‘inclusieve’ vacatureteksten. Sinds anderhalf jaar coacht ze bedrijven, universiteiten en wetenschapsinstellingen om met vacatureteksten en andere bedrijfscommunicatie meer genderdiversiteit te bereiken.

Dát taalgebruik effect heeft op hoe mensen situaties beoordelen, bleek vorige maand uit een onderzoek dat wetenschappers van de universiteiten van Washington en California deden naar genderneutraal taalgebruik in Zweden. Sinds

2015 kent dat land het voornaamwoord ‘hen’ - onzijdig, enkelvoud - naast hij en zij. In dit onderzoek werd enkele duizenden Zweden een cartoon voorgelegd van een androgyne figuur die een hond uitlaat. Een groep werd gevraagd deze persoon als vrouwelijk te omschrijven, een andere groep als mannelijk, een derde groep als neutraal. Vervolgens werd alle groepen gevraagd een verhaal te schrijven over een persoon die de politiek in wil.

De mensen die het neutrale voornaamwoord gebruikten bij de cartoon, bleken dit, uit zichzelf, ook te doen in het ‘politieke’ verhaal. De onderzoekers achten daarmee bewezen dat het gebruik van het woord ‘hen’ zorgt voor méér bewustzijn.

Dat bewustzijn betekent niet dat mannen automatisch benadeeld worden, benadrukt Van Driel. „Uit het Belgische onderzoek bleek dat mannen zonder problemen vacatureteksten met veel vrouwelijke woorden lezen, maar vrouwen andersom wel afhaken”, zegt ze.

### Welkom voelen

Toen Unilever recentelijk op zoek was naar een vrouw voor een managementpositie, putte talentmanager Jairi Terpstra, naar aanleiding van de inclusieve schrijfttraining van Van Driel, uit de lijst van vrouwelijke woorden uit het Belgische onderzoek. Woorden als ‘ondersteunend’, ‘sociaal’ en ‘nauwkeurig’ moesten ervoor zorgen dat zowel mannen als vrouwen zich welkom zouden voelen. „Ook pasten we sommige woorden aan”,

zegt Terpstra. „Zo werd commercieel vervangen door klantgericht.”

Terpstra leerde ook te letten op het gebruik van functietitels. Directeuren, piloten en medewerkers worden vaak geassocieerd met mannen – terwijl óók vrouwen er mee aangeduid worden. Wanneer zowel de mannelijke als vrouwelijke vorm (pilote, directrice, medewerkster) wordt gebruikt, trekt dat logischerwijs vrouwen aan, zonder mannen af te schrikken.

Een andere les die het team van Unilever leerde, was hoe je een bedrijf het beste aan kunt prijzen in vacatures. „Er werden voorheen alleen kwantitatieve voordelen genoemd: een goede bonus, een riant pensioen”, zegt Terpstra. „Terwijl andere zaken óók belangrijk zijn: ouderschapsverlof, flexibiliteit in werkuren,

maar ook bijvoorbeeld een gebedsruimte of een pand dat makkelijk te betreden is met een rolstoel. Dat benoemen we nu allemaal, omdat de groep die je aanspreekt daarmee groter wordt.”

### Afvinken

Een ander belangrijk element in de vacature betreft de kwaliteiten die van sollicitanten gevraagd worden. Van Driel geeft de tip om gedrag te beschrijven in plaats van eigenschappen. „In plaats van zeggen dat je ambitieus moet zijn, kun je het hebben over ‘gaan voor je doelen’. Bij kwaliteiten die zijn aan te leren, voelen vrouwen zich eerder aangesproken”, zegt Van Driel.

Houd het aantal eisen bovendien kort, leerde Christine Schellekens, hoofd personeelszaken van de faculteit natuurwe-

tenschappen, wiskunde en informatica van de Universiteit van Amsterdam. Zij volgde eveneens de training. „Som je als bedrijf veel eisen op, dan reageren vrouwen alleen als ze aan alles voldoen. Mannen reageren wanneer ze er een aantal kunnen afvinken.”

Kennelijk kan dat ook: mannen worden vaker op hun mogelijkheden aangenomen, terwijl vrouwen een baan vaker krijgen op basis van geleverde prestaties, blijkt uit onderzoek van McKinsey.

Volgens Van Driel is het meestal geen onwil. „Mensen zijn zich vaak helemaal niet bewust van het beeld dat ze al in hun hoofd hebben.” Bij een vacature die vaak door mannen wordt vervuld, kan het bijvoorbeeld gaan over ‘zijn werk’, terwijl het in vacatures voor een verpleegkundige of kassamedewerker gaat over ‘haar taken’.

Van Driel raadt aan nooit vanuit jezelf te redeneren. „Er was ooit een man bij mijn training die vrouwelijke woorden als ‘empathisch’ en ‘menselijk’ veel te soft vond klinken - hij zou nooit op zo’n tekst reageren. Maar jij bent niet de norm. Probeer je te verplaatsen in de ander.”

### Meelezen

Om die bredere oriëntatie te verkrijgen, hebben Unilever en de Universiteit van Amsterdam inmiddels een ‘meeleescommissie’, waarin anderen de geschreven vacatureteksten beoordelen. Een team van elf *talent advisors*, dat zich toelegt op diversiteit binnen Unilever, controleert er

alle externe vacatures en de meeste interne - in totaal zo’n 700 per jaar.

Soms wordt hulp gevraagd aan interne netwerken. „In een vacaturetekst hadden we het bijvoorbeeld over onze Pride Family - een netwerk van de LGBT-community”, zegt Terpstra. „Dat werd gezien als stigmatiserend, dus maakten we daar Pride Talents van. Je bent meer dan je seksuele voorkeur, je bent ook een individu.”

De Universiteit van Amsterdam schakelt voor het meelezen wetenschappers in die ervoor getraind zijn. „Zij kijken mee op inhoud en inclusiviteit”, zegt Schellekens. De commissie, met evenveel vrouwen als mannen, schrapte laatst bijvoorbeeld de zin dat de sollicitant een leidende rol zou hebben in het versterken van de organisatie. „Dat hebben we veranderd in een zin die meer draaide om verbinding. Je zegt daarmee hetzelfde, maar je spreekt meer mensen aan.”

Toch blijft het soms worstelen met teksten, erkent Schellekens. „Zijn we op zoek naar een secretaresse, dan noemen we ook de functietitel van secretariaatsmedewerker. Maar als een vacature in het Engels is, wordt dat lastiger. Een docent of docente is in het Engels altijd een *lecturer*.”

Wat de verandering in tekst in anderhalf jaar precies heeft opgeleverd, is voor de universiteit moeilijk te bepalen. Ze voerde ook andere maatregelen ter bevordering van diversiteit door. Schellekens: „Het meelezen heeft in ieder geval opgeleverd dat we ons meer bewust van onze taal zijn.”

” Jij bent niet de norm. Probeer je te verplaatsen in de ander

Jantien van Driel schrijfcoach inclusieve vacatures

### Inclusiever

Tips voor taal

Hoe maak je taal inclusiever?

**Maak woorden neutraal** die het woord ‘man’ of ‘vrouw’ in zich dragen. Dus: ‘onze mensen’ in plaats van ‘mankracht’; ‘voorouders’ in plaats van ‘voorvaders’; ‘verloskundige’ in plaats van ‘vroedvrouw’.

**Formuleer eisen in gedrag** in plaats van eigenschappen. ‘Je bent initiatiefrijk’ wordt dan vervangen door ‘Je bent in staat om initiatief te nemen’. In plaats van een ‘stressbestendige’ collega te vragen, zoek je iemand ‘die in drukke periodes het hoofd koel houdt’.

**Spreek mensen recht-**

**streeks aan.** Heb het dus niet over ‘het bedrijf’ dat iemand zoekt, maar gebruik woorden als ‘wij’ en ‘jij’.

**Let op alle communicatie** vanuit het bedrijf, niet alleen op je vacatureteksten. Denk bijvoorbeeld ook aan de tekst op je website, en aan de foto’s die je plaatst.