



# 'Diversiteitsbeleid en quota zijn niet de oplossing'

**Diversiteit is de grootste onzintrend binnen de recruitmentwereld, kopte Karim Akhlal net na de zomervakantie in zijn blog op Recruiters Connected. "Meer dan een marketingverhaal wordt het bij de meeste bedrijven niet."**

"Het begrip diversiteit kom ik al meer dan twaalf jaar tegen; tijdens mijn studie, in mijn werk daarna, in de media en in de politiek. En nog steeds is het niet veel opgeschoten. De aanpak is te dwangmatig, te geforceerd en te oppervlakkig. Diversiteitsprojecten organiseren of het instellen van een quotum vormen niet de oplossing en werken averechts."

## Vooroordelen uitsluiten

Akhlal (38) studeerde HRM en werkt inmiddels ruim tien jaar in recruitment, voornamelijk als ondernemer. In 2015 richtte hij Recrout op; een softwarematig selectieplatform dat de juiste mensen selecteert op basis van psychometrie en de beste matches voorspelt. "Ik besef dat ik voor eigen parochie preek, maar hiervoor had ik een werving- en selectiebureau. Daar ervaarde ik het gebrek aan objectieve selectiecriteria. Door de voorselectie met een correct ontwikkelde, data-ge-

dreven en gevalideerde technologie te doen, sluit je vooroordelen uit."

## Poortwachtersfunctie

Het gaat namelijk vaak mis bij de poortwachtersfunctie van de recruiter, zegt Akhlal. "Recruitment is een ondersteunende afdeling die moet bijdragen aan de doelstellingen van een organisatie door het binnenhalen van de juiste mensen. Het gaat er dus niet om of een recruiter iemand leuk vindt, maar dat speelt vaak – en meestal onbewust – wel een rol. We hebben allemaal onze voorkeuren en vooroordelen."

## Afwijsmoment

Je kunt echter niet alles automatiseren en je moet op enig moment ook in gesprek, weet Akhlal. Dat contactmoment kan een 'afwijsmoment' worden als de recruiter bijvoorbeeld



niet gecharmeerd is van iemands voorkomen of achtergrond. “Maar de grote groep recruiters die met onbewuste vooroordelen zijn werk doet, kun je met de juiste technologie helpen om bewuste keuzes te maken. De meeste mensen hebben echt geen hekel aan vrouwen met een hoofddoek, maar je moet die mensen wel helpen om die vrouwen door het selectieproces te leiden.”

### Marketingdingetje

“In het veld krijgen wij regelmatig de standaard antwoorden te horen; dat men hecht aan diversiteit en divers samengestelde teams wil. Maar als je dieper doorvraagt, is het antwoord vaak dat het in de praktijk niet zo'n prioriteit heeft. Soms is het haast meer een marketingdingetje, lijkt het. Multinationals lijken het beter te doen, met een directeur Diversiteit en Inclusiviteit, maar hoe werkt dat dan in de praktijk? Sturen ze hun managers op een interculturele communicatietraining? Hoeveel trainingen moet je dan wel niet doen? Of zeggen ze vanwege de quota ‘je moet verplicht met Karim werken’? Ik zeg: geef aan wat je belangrijk vindt, laat het systeem zijn werk doen en je krijgt vanzelf een diverse organisatie. Hou op met al die gekkigheid die nergens toe leidt.”

■

‘Geen enkele recruiter doet zijn werk om eens lekker te gaan discrimineren’

■

### Angst

De technologie is er al een tijdje maar wordt nog niet grootchalig omarmd. Dat komt volgens Akhlal doordat de HR-wereld conservatief is en omdat er een bepaalde angst is voor de technologie. “Die terughoudendheid snap ik wel; je wilt weten wat er achter de schermen gebeurt. Maar dat is prima uit te leggen. Er is ook angst om overbodig te worden als recruiter. Maar de technologie is vooral een hulpmiddel, hoewel ik niet uitsluit dat in sommige organisaties minder recruiters nodig zullen zijn.” Een derde punt is dat veel recruiters cv's en brieven wel makkelijk vinden, zegt Akhlal. “Het is vertrouwd, geeft ze houvast en het is eenvoudig te delen met

anderen. Maar technologie doet dat ook en doet het beter; het maakt het werk veel fijner.”

■

‘In het veld krijgen wij regelmatig de standaard antwoorden te horen’

■

### Objectieve matching

“Geen enkele recruiter doet zijn werk om eens lekker te gaan discrimineren. Maar ook niet om dagelijks honderden brieven en cv's door te worstelen, dus grijpen ze terug op hun referentiekaders en onderbuikgevoel. Er is ook geen enkele CEO of manager die zegt ‘ik wil geen Marokkanen’, of ‘ik wil geen vrouwen’. De eindverantwoordelijke wil dat de business zo goed mogelijk draait. De nadruk moet daarom liggen op objectieve matching en selectie van kandidaten. Dan krijg je vanzelf een organische diversiteit.”

“Recruiters hebben echter veel macht. Hun manier van werken en de keuzes die ze maken, hebben veel impact op de business. De recruiter bepaalt of iemand door mag naar stap twee in het selectieproces. Daar mag vanuit de bedrijfsleiding best meer aandacht naartoe: welke bias, welke vooroordelen spelen een rol? Uitsluiting gebeurt vaak onbewust, er zit geen kwaad achter, maar het doet wel kwaad.”

“We moeten het probleem durven benoemen daar waar het zich voordoet, en niet de werkgever pushen om een diversiteitsprogramma op te tuigen en een quotum in te stellen.”