

Consultatiereactie Wet gelijke kansen werving en selectie

Datum: 2 juli

OpenEmbassy ondersteunt het doel van het wetsvoorstel gelijke kansen bij werving en selectie. Een objectieve en transparante procedure is een cruciale stap naar een inclusieve arbeidsmarkt.

In onze reactie vragen wij in het bijzonder aandacht voor de positie van **nieuwkomers** (zoals statushouders, gezinsmigranten, asielzoekers en Oekraïense ontheemden). Dit is een groep die enorm gemotiveerd is om te werken, maar waarvan het **arbeidspotentieel nog vaak onderbenut blijft**.¹ Daarnaast is discriminatie op grond van herkomst het meest voorkomend, zo stelt ook de toelichting op de wet. Specifieke aandacht voor nieuwkomers is daarom noodzakelijk. Dit past bij de ambitie van het kabinet om de komende 4 jaar 75.000 meer nieuwkomers aan het werk te helpen.²

Voorkom onbedoelde uitsluiting door traditionele criteria

We onderschrijven de gekozen richting van objectieve en gestructureerde selectieprocedures. Echter, ook een formeel objectieve procedure kan nieuwkomers nog steeds uitsluiten, bijvoorbeeld door eisen aan Nederlandse werkervaring, taalniveau of onbekendheid met buitenlandse kwalificaties.

Het risico bestaat dat 'Nederlandse werkervaring' als harde eis wordt gehanteerd, wat voor nieuwkomers leidt tot een structurele onderwaardering van hun werkelijke potentieel en talent, en vaak resulteert in werk onder hun niveau.

>> Wij vragen het ministerie hoe wordt voorkomen dat objectieve selectiecriteria onbedoeld leiden tot een structurele onderwaardering van buitenlandse kwalificaties.

Daarnaast zien we dat **taalvereisten** regelmatig hoger worden gesteld dan strikt noodzakelijk voor de functie. Recente praktijkbijeenkomsten van Divosa (Community of Practice) laten zien dat succesvolle werkgevers dit kunnen oplossen door de minimum woordenschat voor een functie in kaart te brengen en de rest eenvoudig te faciliteren via 'coaching on the job' of de Vaktaalapp. Het helpt om een focus te leggen op vaardigheden en niet puur op taal.³

Maak de stap van objectieve selectie naar vaardigheden

Ook binnen objectieve procedures kunnen nieuwkomers nog worden benadeeld wanneer de nadruk blijft liggen op formele diploma's, functietitels of Nederlandse werkervaring. Daardoor blijft veel talent onbenut.

¹ [Talenten benutten, het onbenutte arbeidspotentieel van migranten](#), Adviesraad Migratie, juni 2025.

² [Kabinet wil in 4 jaar 75.000 meer nieuwkomers aan het werk helpen](#), bron: website Rijksoverheid, juni 2026.

³ [Statushouders aan het werk](#), Divosa, 2026.

Wetenschappelijk onderzoek, waaronder de meta-analyses van Schmidt & Hunter, laat zien dat diploma's en jaren werkervaring relatief zwakke voorspellers zijn van succes op de werkvloer, terwijl praktijkgerichte vaardigheidstesten juist een hoge voorspellende waarde hebben.⁴ Het is daarom zinvol om werkgevers nadrukkelijk te stimuleren om meer te selecteren op vaardigheden en aantoonbaar potentieel (skills-based hiring), bijvoorbeeld met praktijkgerichte vaardigheidstesten of instrumenten als het Skillspaspoort en CompetentNL. Dat vergroot niet alleen de kansen voor nieuwkomers, maar helpt werkgevers ook om een bredere talentenpool te benutten.⁵

Focus niet alleen op werk, maar passend duurzaam werk

Ons recente onderzoek *Wegen naar Werk* laat zien dat nieuwkomers vaak bereid zijn te starten in werk dat nog niet volledig aansluit bij hun opleiding of werkervaring, zolang dit perspectief biedt op taalontwikkeling, netwerkopbouw, nieuwe vaardigheden en doorgroei. Juist daarom is het belangrijk dat objectieve werving en selectie niet alleen gericht is op instroom in werk, maar ook op de stap van “een (start)baan” naar passend en duurzaam werk.⁶

Overige aandachtspunten

Aandacht voor netwerken en specifieke doelgroepen

De arbeidsparticipatie van vrouwelijke nieuwkomers blijft met 33% sterk achter bij die van mannen (66%), vaak door het gebrek aan een ondersteunend sociaal-professioneel netwerk. Nieuwkomers beschikken vaak over een beperkter professioneel netwerk in Nederland, waardoor zij minder toegang hebben tot vacatures voordat formele selectieprocedures starten. Door wervingsprocedures 'netwerk-inclusief' te maken is dit te verbeteren: leun bij werving en selectie niet alleen op formele ingangen, maar betrek ook actief regionale sleutelpersonen en informele (vrouwen)netwerken.⁷

Benutten ervaringskennis

Beoordeel het succes van de wet niet enkel op de aanwezigheid van een protocol, maar op de vraag of dit feitelijk leidt tot eerlijkere kansen voor verschillende groepen werkzoekenden. Dit voorkomt dat de wet leidt tot 'papieren naleving'. Dit kan bijvoorbeeld door werkgevers te stimuleren om periodiek feedback op te halen bij sollicitanten over de toegankelijkheid en inclusiviteit van het proces. Participatie van de doelgroep zelf dient als een belangrijk kwaliteitsinstrument.

Benutten data voor monitoring

Monitoring van de daadwerkelijke kansen en uitkomsten voor verschillende groepen

⁴ [The validity and utility of selection methods in personnel psychology. practical and theoretical implications of 85 years of research findings](#), Schmidt & Hunter via Research Gate.

⁵ Zie o.a. [Empowering the workforce in the context of a skillsfirst approach](#), rapport OECD juni 2025, [Skillspaspoort ontwikkeling door TNO](#) en de open data voor het beschrijven van skills van [CompetentNL](#)

⁶ [Wegen naar Werk. Een studie naar de manier waarop nieuwkomers werk vinden en hoe wij de werkzame elementen in hun weg naar werk kunnen versterken](#), OpenEmbassy, in opdracht van SZW, 2026.

⁷ [Vrouwelijke inburgeraars en de kracht van een netwerk](#), Divosa, mei 2026.

werkzoekenden biedt objectief inzicht in de effectiviteit van het beleid. Grote werkgevers (meer dan 250 werknemers) kunnen daarbij ook gebruikmaken van bijvoorbeeld de *Barometer Culturele Diversiteit van het CBS*.

Ondersteuning bieden aan werkgevers

De wet legt nu veel nadruk op toezicht. Maar ook de praktische ondersteuning van werkgevers is essentieel. Zeker ten aanzien van de toeleiding en begeleiding van nieuwkomers hebben zij behoefte aan praktische handvatten, voorbeelden en leerinstrumenten om de omslag naar objectief werven te kunnen maken. Daarbij is ook specifieke kennis van regelingen, ondersteuningsmogelijkheden en subsidies met betrekking tot nieuwkomers van belang om hen te ontzorgen en onnodige regeldruk te voorkomen, zeker voor het MKB.⁸⁹

Verantwoording als gedragsverandering

Mensen houden zich beter aan eerlijke processen wanneer zij weten dat zij hierover verantwoording moeten afleggen aan een onafhankelijke partij of een autoriteit. Het intern vastleggen van een protocol (zoals de wet nu voorstelt) is minder effectief dan een systeem waarbij externe verantwoording of toetsing mogelijk is. Ook is het mogelijk werkgevers die aantoonbaar eerlijke procedures hanteren te belonen met publieke erkenning of een keurmerk.

Tot slot

OpenEmbassy onderschrijft het belang van objectieve en transparante werving en selectie. Tegelijkertijd vragen wij aandacht voor de specifieke belemmeringen die nieuwkomers ook binnen objectieve procedures kunnen ervaren. Door selectiecriteria kritisch te toetsen, meer uit te gaan van vaardigheden en potentieel en werkgevers hierbij praktisch te ondersteunen, kan deze wet bijdragen aan een arbeidsmarkt die het talent van nieuwkomers beter benut.

⁸ Zie voor het punt van regeldruk en het MKB ook onze [reactie internetconsultatie SOWIS-subsidie](#), februari 2026.

⁹ Rapport [Asielzoekers aan het werk; zicht op arbeidstoeleiding](#), Goldschmeding Foundation i.s.m. SEOR (Erasmus), Futurework, Untapped Talents en Heroyam, mei 2026.