

Discussie- en reflectievragen: Selectie en Assessment

- Bespreek kritisch de uitspraak: “Selectie is het vinden van the right man on the right place”.
- Wat zijn mogelijke gevolgen voor het individu en de organisatie van het mislukken van de selectieprocedure?
- Wat is de toegevoegde waarde video cvs? Wat zijn mogelijke valkuilen van video cvs
- In selectie willen organisaties steeds vaker mensen inschatten op waardegebonden competenties (betrokkenheid, klantgerichtheid, samenwerken, integriteit) als een eerste schifting. Is het eigenlijk wel verantwoord om waardegebonden competenties in te schatten bij selectie? Of zou men eerder moeten focussen op competenties die gemakkelijker te scoren en te observeren zijn?
- Kan men in persoonlijkheidsvragenlijsten de mening vragen van mensen over statements zoals “Our civilization is doomed unless everyone...” of “you ask yourself why you are on earth...”?
- Bij selectie en assessment kan men in principe mensen ook beoordelen buiten de afgebakende selectieprocedure (bijvoorbeeld tijdens de maaltijd tussen de selectieprocedure). Kan dit? Dien je de kandidaat hiervan op voorhand te verwittigen?
- Eigenlijk staan kandidaten voor een ethisch dilemma bij het invullen van vele selectieprocedures (bijvoorbeeld persoonlijkheidsvragenlijsten). Als ze eerlijk over zichzelf rapporteren, kan het zijn dat ze de functie mislopen ten opzichte van kandidaten, die zich wel hun allerbeste kant lieten zien. Als ze zich daarentegen beter voordoen dan ze zijn, halen ze misschien wel de functie maar eigenlijk plegen ze da een vorm van bedrog. Wat denk je?
- Lees het volgende debat over het gebruik van quota bij aanwerving van allochtonen. Voor wie kies je partij en waarom?

Quota voor overheids personeel?



Ja

GEERT LAMBERT
Spirituvoorzitter Geert Lambert wil dat de overheid een vast percentage aan allochtone werknemers in dienst neemt. ‘Daarmee geef je het goede voorbeeld aan de bedrijfswereld.’

‘De ambtenarij moet voldoende allochtonen in dienst nemen. Samen zijn de verschillende overheden immers de grootste werkgever van het land. Daardoor dragen we een zware verantwoordelijkheid in het debat over diversiteit op de werkvloer. De overheid moet dus een vast percentage aan allochtone werknemers in dienst hebben. Dat mag geen vrijblijvend streven zijn. Zo’n quota dient afdwingbaar te zijn, anders heeft het niet veel zin.

We moeten natuurlijk wel realistisch zijn en niet iedere overheid dezelfde strakke quota opleggen. Zo zou het praktisch zijn om die voor de gemeentedienst van de Vlaamse regio te voeren, bijvoorbeeld. Maar als de Vlaamse regio en de federale overheid een vast percentage aan allochtone werknemers in dienst nemen, dan zijn we al een grote stap verder. Je kunt diezelfde quota moeilijk aan het bedrijfsleven opleggen. Toch moet je als overheid bedrijven met een diversiteitsbeleid belonen. De overheid kan zo iets laten opleggen aan het toekennen van overheidsopdrachten. Bedrijven moeten ook meer inspanningen leveren op het vlak van aanwerving en sollicitatie. Daarbij gebeurt de eerste selectie van de kandidaten enkel op basis van de competenties en niet op de naam, het geslacht en de leeftijd nog niet.

‘Allochtonen raken een beetje moeilijk om aan een job te komen. Ze moeten meer allochtonen aan het werk krijgen. Dat is voor de overheid niet zelden willen werken is zwaar. Het is voor hen verschrikkelijk moeilijk om aan een job te raken. Ook al hebben ze gestudeerd. Al deze maatregelen zijn op zich noodzakelijk, maar onvoldoende zolang er geen mentaliteitswijziging in de samenleving is. Diversiteit draait ook om meer dan alleen om allochtonen. Zo moeten we ook meer inspanningen leveren om andersvaliden aan werk te helpen. Eigenlijk zou de arbeidsmarkt en zeker het overheidsapparaat een goede afspiegeling van de maatschappij moeten zijn. Ik zie niet in hoe we anders naar een open samenleving kunnen evolueren.’



Nee

MARINO KEULEN
Marino Keulen (Open VLD), Vlaams minister van Inburgering, streeft naar meer diversiteit bij ambtenaren, maar kant zich tegen een quota. ‘Niemand heeft baat bij excuus-Ali’s of excuus-Fatima’s.’

‘Het is mensonwaardig dat iemand aangenomen wordt enkel op basis van zijn huidskleur. Een quota opleggen leidt onvermijdelijk tot discriminatie. We huldigen het principe dat de beste kracht op de juiste plaats moet komen. Dat belet ons niet om naar een meer diverse overheid te streven. Zo wilde de Vlaamse regering vier procent allochtone ambtenaren in 2015. Dat is geen quota, maar een streefcijfer. Diversiteit blijft het belangrijkste. Open VLD staat volledig achter dit principe.

Een groot deel van het probleem zit hem echter bij de communicatie. Langs de traditionele media kanalen kunnen we allochtone werknemers heel moeilijk bereiken. De communicatie moet dus anders verlopen, maar ook allochtonen moeten aan hun eigen communicatie, aan hun eigen netwerk werken. Want de meeste aanwervingen bij kmo’s gebeuren op informele basis. De overheid en bij grote bedrijven is dat veel minder het geval. Daar moet vaak een hele aanwervingsprocedure doorlopen worden. Het is niet eenvoudig om kandidaten te vinden die niet alleen op basis van hun naam, maar ook op basis van hun kennis en ervaring. Het zou een terugkeer naar het slappe integratieverhaal van de jaren zeventig zijn, als je overheidsopdrachten zou gaan verlenen op basis van de mate van diversiteit binnen een bedrijf. Dat heeft niet gewerkt. Bovendien gaat het om geld van de belastingbetaler. De kwaliteit van de dienstverlening primeert.

De samenleving is gekleurd. De ambtenarij dient dat ook te worden. Maar quota’s leiden tot excuus-Ali’s en een kwaliteitsverlies bij de dienstverlening.’

‘Allochtonen raken een beetje moeilijk om aan een job te komen. Ze moeten meer allochtonen aan het werk krijgen. Dat is voor de overheid niet zelden willen werken is zwaar. Het is voor hen verschrikkelijk moeilijk om aan een job te raken. Ook al hebben ze gestudeerd. Al deze maatregelen zijn op zich noodzakelijk, maar onvoldoende zolang er geen mentaliteitswijziging in de samenleving is. Diversiteit draait ook om meer dan alleen om allochtonen. Zo moeten we ook meer inspanningen leveren om andersvaliden aan werk te helpen. Eigenlijk zou de arbeidsmarkt en zeker het overheidsapparaat een goede afspiegeling van de maatschappij moeten zijn. Ik zie niet in hoe we anders naar een open samenleving kunnen evolueren.’

‘Allochtonen raken een beetje moeilijk om aan een job te komen. Ze moeten meer allochtonen aan het werk krijgen. Dat is voor de overheid niet zelden willen werken is zwaar. Het is voor hen verschrikkelijk moeilijk om aan een job te raken. Ook al hebben ze gestudeerd. Al deze maatregelen zijn op zich noodzakelijk, maar onvoldoende zolang er geen mentaliteitswijziging in de samenleving is. Diversiteit draait ook om meer dan alleen om allochtonen. Zo moeten we ook meer inspanningen leveren om andersvaliden aan werk te helpen. Eigenlijk zou de arbeidsmarkt en zeker het overheidsapparaat een goede afspiegeling van de maatschappij moeten zijn. Ik zie niet in hoe we anders naar een open samenleving kunnen evolueren.’

- Via selectie wil men op een zo objectieve mogelijke manier te bepalen welke interne of externe kandidaat recht heeft op een nieuwe of reeds bestaande functie. Zoals uit onderstaand krantenartikel blijkt, passen sommige bedrijven echter ook selectietests toe om op een zo objectieve mogelijke manier te bepalen wie ontslagen wordt. Wat vind je van deze praktijk?

Zaterdag 17 en zondag 18 september 2005



Duimen naar ontslag: enkele van de gebuisten.

© MARC HERREMANS

„Ik durf niet bellen naar mijn vrouw”

„Ik heb hier 33 jaar gewerkt. Mijn rug is om zeep van het tillen. En nu word ik bij het huisvuil gezet.” De verbittering was groot gisteren bij sanitairfabrikant Splinx in Maastricht. Wie mag blijven en wie kan gaan na de geplande automatisering, hing af van een „geschiktheidstest”. Meer dan 200 van de 455 werknemers – onder wie tientallen Belgen – kregen te horen dat ze hun baan kwijt zijn. Zowel in Nederland als in België is het de eerste keer dat zo’n test bepaalt wie ontslagen wordt.

Marc HELSEN

Twee mannen stappen naar de Splinx-parking. De ene heeft zijn arm om de schouders van de andere geslagen. Tranen lopen over zijn wangen. Allebei kregen ze tien minuten geleden te horen dat ze hun baan kwijt zijn. Ze zijn niet geslaagd in de test. Achter hen volgt, moedertziel alleen, Nies Limperti (50) uit Genk. Ook hij heeft een grote witte enveloppe onder de arm. Die heeft

„Geschiktheidstest” beslist bij Maastrichts bedrijf over ontslag of blijven

hij niet van de personeelsdienst gekregen. Nico heeft zopas zijn uitslag gelezen. Zijn onderlip trilt wanneer ons het verdict mededeelt.

„Ik was 15 toen ik hier begon. Een kind nog eigenlijk. Nu moet ik naar mijn vrouw bellen en haar vertellen dat ik ontslagen ben. Ik heb er schrik van. Het dringt nog niet door.”

Verderop verblijven nog twee Limburgers hun ontsagoeseling. Martin (46) uit Dilsen en Vittorio (56) uit Maasmechelen smoren hun teleurstelling in een serie vloeken. Vittorio: „Stank voor dank krijg ik. Ik heb hier 33 jaar gewerkt. Mijn rug is om zeep van het tillen. Meer dan drie miljoen stuks sanitair zijn door mijn handen gegaan, en nu word ik bij het huisvuil gezet.”

Martin verbergt de onzekerheid over zijn toekomst onder een serie cynische knipslagen. „Binnen kan je gaan tithullen”

bij de collega’s. Maar ik ga hier de zielepoot niet uithangen. Vanavond ga ik me bezatten.”

Over de fameuze test is Martin kort. „Die test is best eerlijk. Je moet een psychische proef ondergaan en verder allerlei vragen beantwoorden over rekenen, logica, computers. Kijk, ik heb geen diploma’s. Ik werk hier sinds mijn 17de. Ik heb gewoon twee rechte handen en meer had je hier vroeger niet nodig. Maar in de nieuwe fabriek wordt alles door robots gedaan. Natuurlijk kan ik niet met computers werken.”

„We waren akkoord”

Alle arbeiders die gisteren hun ontslag kregen, moesten nog wel bij Splinx blijven werken tot 1 januari 2007. „Dat is kloot. De sfeer is kapot”, weet Vittorio. „De mannen die geschikt werden bevonden hebben een smelt tot achter hun oren, en wij voelden ons rot. Maar toch moesten we vanaf volgende week nog 15 maanden met elkaar aan de slag.”

Voor Paul Hoeven uit Molmbeersel (Kinvoort) viel de uitslag wel mee. Maar overlopen van vreugde doet hij niet: „Voor veel collega’s is dit heel emotioneel. In onze afdeling hebben we van de twaalf mensen het niet gehaald. We proberen elkaar nu zoveel mogelijk te ondersteunen. Ik heb collega’s gezien die de enveloppe niet de test op de fabriek niet durfden open te maken. Ze zouden het thuis wel doen.”

„Of dit de goede manier is om het personeel van een ontslag in te redden? Tja, bestaat er wel een goede manier? In een natuurburg bedrijf kregen de werknemers onlangs gewoon een brief in de bus met de melding dat ze de volgende dag niet meer hoefden op te dagen. Dan nog liever dit. We hebben ons teuslotte allemaal akkoord met die test verklaard.”



Martin: Vanavond ga ik me bezatten.
© MARC HERREMANS

- Om allochtonen een kans te geven bij selectie worden taaltests dikwijls niet aangewend bij selectie. Dit betekent dan wel dat sollicitanten niet op taal gescreend worden en dus de taal onvoldoende kunnen beheersen tijdens

Beste,

Dank u voor uw verkoop.

Hier is uw nieuw ChampionChip, die u niet in Oostende-Brugge gekregen hebben.

Is dat mogelijk de witte Chip dat u van de organisatie hebben aan de adres terug te zenden:

ChronoRace Electronic Timing
Hénumont, 30
4980 Trois-Ponts

Als u al de chip teruggeven hebben, vergeet dit brief.

Met vriendelijke groeten,

ChronoRace

P.S. : Sorry voor de nederland

hun functie uitoefening. De volgende email toont aan welke brieven klanten van een bedrijf dan kunnen ontvangen. Vind je dat het door de beugel kan dat een dergelijke brief wordt verstuurd? De brief is verstaanbaar en dat is toch het belangrijkste of niet?