



P&M *Guity Mohebbi* • 18 jun 2014

IS WAT IK DOE, WIE IK BEN?

Publiciste en politicologe Guity Mohebbi over diversiteit op de arbeidsmarkt

Ik ben al jaren mentor van vrouwen en jongeren die op de arbeidsmarkt actief zijn en/of willen zijn. Ik hoor dan ook, dankbaar, vele bijzondere verhalen over de sollicitatie- en netwerkgesprekken die er plaatsvinden. Zo vertelde iemand dat ze geen sollicitatiegesprek had, maar deelnam aan een speeddate. De organisatie wilde op deze manier veel kandidaten de kans geven om zich in een paar seconden te presenteren. Er werden tijdens die gesprekken scores bijgehouden en kandidaten kregen per score een cijfer toebedeeld. Een ander vertelde me dat hij met de andere kandidaten, naast het geven van een korte presentatie, moest gaan onderhandelen. Een soort *Wie is de mol?*, met het verschil dat de winnaar niet een saboteur, maar diegene is die zich het beste kan profileren. De kandidaten werden tijdens het spel door een selectiecommissie aanschouwd. Wederom werd een score bijgehouden. Een ander vertelde dat ze tijdens haar sollicitatiegesprek van 10 minuten louter één vraag had gekregen, namelijk: "Heb je vragen over



HOME MEER + RECENSIES & TIPS

WIE ZIJN WIJ?

KUNST & CULTUUR POLITIEK & MAATSCHAPPIJ COLUMNS

~~riorijje waarop staat dat ze iemand hebben gekozen die net ietsje be-~~
 ter was dan al die andere kandidaten. Zo vertelde iemand mij dat ze is afgewezen omdat ze maatschappelijk te actief is en diverse nevenactiviteiten bekleedt. De werkgever had moeite om hierdoor haar focus te vinden. Een ander was afgewezen omdat ze te kort (1 tot 2 jaar) bij diverse werkgevers had gewerkt; “We willen geen job-hopper maar iemand die zich voor langere tijd aan ons wil verbinden.” Een ander was afgewezen omdat ze te hoog gekwalificeerd was. “U bent te hoog opgeleid en u heeft zo veel diverse functies bekleed dat wij, als Raad van Toezicht, denken u weinig uitdaging te kunnen bieden.” Deze laatste afwijzing spant wat mij betreft de kroon.

Als kandidaat kom je er (bijna) nooit achter wat de werkelijke reden van een afwijzing is. Een werkgever heeft ruime mogelijkheden om haar afwijzing te beargumenteren. Als kandidaat kun je hier niets tegenin brengen en heb je dat te accepteren en te respecteren.

Over de sollicitaties en selectieprocedures zijn, naast tal van onderzoeken, duizenden publicaties verschenen. Het is ook niet mijn intentie om het bovengenoemde wetenschappelijk te analyseren of om de genomen besluiten van de werkgevers ter discussie te stellen. Door mijn eigen persoonlijke ervaring en door die van mijn protegés wil ik werkgevers, wervings- en selectiebureaus echter graag een aantal aanbevelingen meegeven.

Ten eerste: zie kansen in plaats van problemen. Als iemand voor het eerst de Nederlandse arbeidsmarkt betreedt, is het van belang om zich breed te oriënteren. Dit geldt zeker voor de vluchtelingen en jongeren die ik begeleid. Enerzijds leren zij de diversiteit van organisaties van binnenuit kennen. Anderzijds komen ze erachter wat hun eigen kwaliteiten zijn en in welke werkomgeving ze deze het beste kunnen laten excelleren. Het is dan niet wonderlijk dat iemand bij de start van zijn/haar carrière tijdelijke contracten aangeboden krijgt en ook accepteert. Zie daarom een korte arbeidsduur (1 tot 2 jaar) in een CV niet direct als een probleem. Daarnaast: vraag naar de bereikte resultaten in plaats van de focus te hebben op de korte arbeidsduur. Iemand met een projectcontract kan wellicht veel meer resultaten in een kort tijdperk bereiken dan iemand die al jaren bij een organisatie werkt.



HOME MEER + RECENSIES & TIPS

WIE ZIJN WIJ?

KUNST & CULTUUR POLITIEK & MAATSCHAPPIJ COLUMNS

Ten derde: diversiteit is een verrijking. De diversiteit van maatschappelijke (neven)activiteiten is een waardevolle afspiegeling van iemands intrinsieke motivatie. Dit herkennen, erkennen en benutten biedt veel meer waarde voor de gehele organisatie dan louter voor die ene functie waar men op heeft gereageerd.

Last but not least: focus op de talenten van de kandidaten en probeer deze te ontdekken. De organisaties lijken weliswaar te willen aangeven wat voor soort talenten ze willen hebben, maar willen deze vervolgens koppelen aan functies die iemand heeft bekleed en hoe lang. De werkgevers proberen kwantitatief bewijs te vinden van iemands waarde. Dit is een traditionele benadering. Het blijft me altijd verrassen als mensen tijdens sollicitatiegesprekken de vraag krijgen of ze naast hun werk ook leuke dingen doen. Alsof werken niet leuk is of mag zijn. Ook dit is een traditionele benadering die suggereert dat het werken bijvoorbeeld na 17.00 uur ophoudt. Daarnaast geeft het een blinde vlek aan in hoe iemands waarde wordt gezien, herkend en erkend. Onze intrinsieke waarde is in geen enkel cijfer uit te drukken. Het is niet los te koppelen van iemands werkwijze en houding, die ook in nevenactiviteiten tot uitdrukking kunnen komen. Door hier geen koppeling te maken tussen nevenactiviteiten en kwantitatief bewijs, benutten we spijtig genoeg niet de diversiteit van talenten die mensen in zich dragen.

Veel mensen zijn door de crisis hun rijkdom, inkomen en baan kwijtgeraakt. We zijn met z'n allen gedwongen en ook verantwoordelijk om kritisch naar onszelf, onze carrières en onze levens te kijken en hierop te reflecteren. Het is tijd om onze waarde te herdefiniëren, de regels van het spel te veranderen en traditionele interpretaties op de arbeidsmarkt scherp onder de loep te nemen. Als ik aan het eind van mijn leven ben, wil ik kunnen terugkijken op mijn carrière en zien dat ik een positief verschil heb gemaakt. Ik ben niet alleen te definiëren met wat mijn werk is en hoop dat werkgevers, wervings- en selectiebureaus dit ook (willen) zien.

Guity Mohebbi is politicoloog, publicist en public speaker. Voor meer informatie zie www.guitymohebbi.nl



HOME MEER + RECENSIES & TIPS

WIE ZIJN WIJ?

KUNST & CULTUUR POLITIEK & MAATSCHAPPIJ COLUMNS

[vind ik leuk 0](#)

Uw reactie

Mijn naam

Mijn Emailadres

Typ uw reactie hier



Captcha

Plaatsen