

Arbeidsmarkt met een afstand tot de mensen!

In *opinie* door [Guity Mohebbi](#) op 27-07-2015 | 21:23

Tekst: Guity Mohebbi

Ik ben al ruim 30 jaar actief op de Nederlandse arbeidsmarkt. Diversiteit is voor mij erg belangrijk en daarom let ik altijd op hoe deze door een organisatie in zijn visie, missie en de beleidstukken gepresenteerd wordt. Ik heb laatst mijn belangstelling voor een vacante nevenfunctie getoond. Dit heb ik gedaan omdat ik me, naast hun visie, bij de gebruikte taal over diversiteit thuis voelde.

Ik weet, uit eigen ervaring, dat er op papier mooie dingen kunnen staan die niet met de praktijk overeen hoeven te komen. Je leert door allerlei loopbaanadviseurs dat je vooral jezelf moet zijn en je hart moet volgen. Dat heb ik bij deze functie nadrukkelijk gedaan vanuit een intrinsieke overtuiging dat ik veel voor hen en voor het realiseren van hun mooie doelstellingen kon betekenen. Het was daarom voor mij niet relevant dat ik veel meer tijd in deze functie zou moeten stoppen dan aangegeven, laat staan om stil te staan bij de zeer bescheiden aangeboden vergoeding.

Verhoren of een gesprek voeren?

Ik had een gesprek met een selectiecommissie. Een van de leden zat met een laptop erbij. Ik dacht eerst dat ze een verslag van het gesprek aan het maken was. Het duurde wel even totdat ik door had dat ze mij en eigenlijk wat ik aan het vertellen was op haar computer aan het uitzoeken was. Zo vertelde ik bijvoorbeeld, trots, dat ik ooit bij TEDx een lezing heb mogen geven. Dit kon ze blijkbaar niet direct vinden. Ik kreeg de vraag "oh ja, waar staat het?". Ik verwees haar naar mijn website waarop dit te zien is. Zo ging het gesprek verder waardoor ik me steeds ongemakkelijker voelde. Ik had het gevoel dat ik aan een leugendetector vast zat die continue piepte met "oh, ja, waar staat het..."

Tevens werd er op diverse manieren gevraagd waarom ik op deze functie had gereageerd, aangezien ik te hoog gekwalificeerd ben. "Het verdient bijna niets", werd er aangegeven. Mijn pogingen om op diverse manieren te antwoorden dat ik vanuit een intrinsieke overtuiging had gereageerd en het mij niet om het geld ging, leek geen effect te hebben. Het gesprek eindigde met "we willen een paar referenten benaderen, het is normaal en we bellen ze gewoon". Ik weet dat je als kandidaat zelf de keuze heb om een of twee referenten op te geven op het moment dat het bijna zeker is dat de keuze op jou zou vallen. Deze werkgever leek niet in staat om een keuze te kunnen maken en gaf aan om meerdere (oude) werkgevers te willen spreken. Het gesprek voelde niet prettig en het maalde in mijn hoofd. De dag daarna heb ik me uit de procedure teruggetrokken. De werkgever heeft mij niet naar de reden hiervan gevraagd, maar wenste mij veel succes.

Tijd voor een andere kijk op de arbeidsmarkt

Natuurlijk is het bovengenoemde mijn verhaal en mijn interpretatie van het gesprek. Als lezer is het moeilijk om dit te beoordelen. Ook in dit gesprek is de taal, sfeer, mimiek en vele andere aspecten van belang. Echter het patroon komt overeen met wat vele werkzoekenden dagelijks ervaren.

Ik ben al jaren mentor van vrouwen en jongeren die op de arbeidsmarkt actief zijn of willen zijn. Naast mijn eigen persoonlijke ervaringen hoor ik van mijn protegés, dankbaar, vele bijzondere verhalen over hun sollicitatiegesprekken.

Ten eerste dient een sollicitatiegesprek goed voorbereid te worden, zowel door de werkgever als door de sollicitant. In ons digitale tijdperk is het een kwestie van 5 minuten op het internet surfen om een indruk van een kandidaat te krijgen. Een sollicitatiegesprek is een wederkerig

Waardeert u ons werk en wilt u done

Stort uw bijdrage op

NL12 INGB 0006 0260 26

t.n.v. stichting Allochtonenweblog!

[lees](#)

Nieuwsbrief

e-mailadres



Polderislam.

Uitgelicht

Dossier Islam en media

Steun ons met een (kleine) donatie

Zuilen in de Polder? Een verkenning v
institutionalisering van de islam in
Nederland

Nederlanders, buitenlanders, allochto
De cijfers

Gezocht: redactieleden, onderzoekers
factcheckers

Factsheet: Wat weten we over
Nederlanders met een
migratieachtergrond en criminaliteit?

De best gelezen artikelen

Islamofobie / Moslimhaat

Extremistische weetjes

proces. Het gaat niet alleen om de werkgever om de juiste kandidaat te vinden. Het gaat ook om de kandidaat om een goed beeld te krijgen van de werkgever en van de organisatie. De manier waarop dit laatste in het gesprek gepresenteerd wordt is bepalend voor een duurzame relatie en kan vele teleurstellingen achteraf voorkomen. Tijdens het gesprek dient er ruimte te worden gecreëerd voor reflectie. Gaat en voelt het gesprek nog goed? Een van mijn protegés illustreert dit als volgt: "Ze verwachtten van mij om, in een uurtje, mijn visie en het liefst mijn plan van aanpak voor de komende 4 jaar te presenteren. Terwijl ze niet eens de moeite hebben genomen om maar één artikel van mij te lezen!".

Ten tweede is de manier waarop we naar de invulling van een vacature kijken nog altijd eenzijdig en conventioneel. Waarom wordt het als een hoogopgeleide belangstelling toont voor een "lagere" functie als verdacht behandeld? Andersom geldt het even goed. Waarom zou een intelligente, ambitieuze, gemotiveerde, leergierige en gepassioneerde laagopgeleide niet een "hoge" functie naar behoren kunnen bekleden? Daarnaast is het opvallend dat succes of carrière maken gekoppeld worden aan het verdienen van geld en niet aan het behalen van duurzame resultaten voor de organisatie en voor de samenleving. In vele advertenties worden competenties aangegeven als "mensgericht, humor, bruggenbouwer, inlevingsvermogen etc". De vraag is op welke manier deze competenties tijdens het gesprek aan de orde komen en wederzijds gepresenteerd worden. De bovengenoemde werkgever had kunnen aanvoelen dat een verhoortechniek bij mij, als ex-politiek vluchteling, een ander effect zou hebben dan wellicht bij gemiddeld andere kandidaten. Hoewel deze organisatie in hun visie en beleidsstukken diversiteit in brede zin uitademde, werd dat in het gesprek niet tot uiting gebracht.

Ten slotte is het ontbreken van enige (zelf)reflectie. Het is opvallend dat de bovengenoemde werkgever geen enkele poging heeft ondernomen om er achter te komen waarom ik me van de procedure heb teruggetrokken. Een sollicitatiegesprek dient te worden geëvalueerd. Niet alleen een kandidaat heeft recht op om te weten waarom zij/hij al dan niet is afgewezen. Een werkgever dient ook gereflecteerd te worden op de manier waarop hij/zij het gesprek vorm en inhoud heeft gegeven. Een protegé van mij is laatst afgewezen omdat de werkgever vond dat "haar aanpak niet concreet genoeg was". Het opvallende hiervan is dat mijn protegé gepromoveerd is op het onderwerp waarvan ze vonden dat ze "niet concreet genoeg was". Dit zou op z'n minst een indicatie moeten zijn voor deze werkgever om zijn eigen rol tijdens het gesprek te reflecteren. Hebben we juiste vragen gesteld om haar aanpak te concretiseren? Of hoe hebben we het gesprek begeleid dat dit niet goed uit de verf is gekomen?

Einstein zei: "We kunnen een probleem niet oplossen met de denkwijze die het heeft veroorzaakt". We kunnen geen duurzame relatie met elkaar aangaan en de juiste match vinden als de (sollicitatie)gesprekken eenzijdig en conventioneel plaatsvinden. Met globalisering en opengrenzen is het tijd om onze instituties kritisch onder de loep te nemen en te kijken wat we op papier over diversiteit schrijven en of dit overeen komt met hoe we dat dagelijks in de praktijk tot uiting laten komen.

Stephen Covey: "Trust is the glue of life. It's the most essential ingredient in effective communication. It's foundational principle that holds all relationships".

Guity Mohebbi is politicoloog, publicist en public speaker. Zij zet zich vol overgave in om de onderwerpen diversiteit en inclusief leiderschap- met name onder jongeren- opnieuw op de kaart te zetten. Voor meer informatie zie www.guitymohebbi.nl

Volg Republiek Allochtonië op [twitter](#) of [like ons op facebook](#).

Waardeert u ons vrijwilligerswerk? U kunt het laten blijken door een bijdrage over te maken op rekeningnummer NL12INGB0006026026 ten name van de stichting Allochtonenweblog te Amsterdam. Met een donatie van 5 euro zijn we al blij. Meer mag ook!