



## Schiet niet op de pianist

### Anseel & Denys

Frederik Anseel en Jan Denys  
bekijken de arbeidsmarkt  
beurtelings door een kritische bril.

*'De leidinggevenden die Jobpunt beschuldigden, negeren onderzoek dat aantoonde dat gerichte rekrutering slechts een beperkt middel is om diversiteit te realiseren'*

De Standaard opende dinsdag (13/12) met een scherp stuk over Jobpunt Vlaanderen. Jobpunt is het selectiebureau dat de Vlaamse overheid begeleidt om vacatures in te vullen. Het artikel liet anoniem een aantal leidende ambtenaren aan het woord die Jobpunt beschuldigden dat 'diversiteit bij de selectie van kandidaten geen prioriteit is' en dat 'de campagne om allochtonen te bereiken een slag in het water was'.

Het is duidelijk dat met 2,7 procent de Vlaamse administratie nog lang niet het eigen streefcijfer van 4 procent allochtone werknemers bereikt heeft. De anonieme leidinggevenden wassen de handen in onschuld. Ze negeren daarbij onderzoek dat aantoonde dat een gerichte rekrutering slechts een beperkt middel is om diversiteit in het werknemersbestand te realiseren.

Er zijn tal van managementpraktijken (mentoring, promotiebeleid, maatschappelijke betrokkenheid, prestatiebeoordeling) waardoor het lijnmanagement zelf een grotere impact zou kunnen hebben op het aantrekken en behouden van allochtone werkne-

mers. Daarnaast lijkt men er zich niet van bewust in welke precare positie selectiebureaus zich bevinden.

Wetenschappers ontdekten decennia terug de paradox van *adverse impact*. Men stelt vast dat allochtonen gemiddeld lager scoren op een aantal selectie-instrumenten. Dit betekent niet dat zij minder intelligent zouden zijn, wel dat bepaalde culturele of demografische factoren ervoor zorgen dat zij minder goed presteren in sollicitaties. Dit maakt het voor selectiebureaus niet gemakkelijk.

#### Afrekening

Net die instrumenten die wetenschappelijk gezien de meest voorspellende waarde hebben (vaardigheidstests, assessmentcenters, gestructureerde interviews), blijken allochtonen te benadelen. Er is echter wettelijk bepaald dat bij de overheid elke kandidaat aan alle selectiecriteria moet voldoen en dat er niet aan positieve discriminatie wordt gedaan. Dit betekent dat, net zoals bij alle andere bedrijven die geen positieve discriminatie toepassen, allochtone

sollicitanten ondervetegenwoordigd kunnen zijn als uitkomst van een sollicitatieprocedure.

Om dit probleem aan te pakken test één van onze beste jonge onderzoeksters in haar doctoraat sinds twee jaar nieuwe instrumenten uit die minderheidsgroepen op geen enkele manier benadelen. Zij doet dit ... in samenwerking met Jobpunt Vlaanderen! Het is net één van de grote verdiensten van Jobpunt dat zij zich bewust zijn van dit adverse impact-gevaar en actief mee zoeken met wetenschappers naar nieuwe selectiemethodes. Jobpunt onderscheidt zich hiermee van vele kantoren op de private markt en positioneert zich net als voortrekker op het vlak van diversiteit. Het is onterecht om via anonieme getuigenissen op de pianist te schieten in wat eerder op een interne afrekening lijkt.



Frederik Anseel is professor organisatiepsychologie Universiteit Gent en hoofd onderzoeksgroep VIGOR.

#### BANDWERK

