

WERVING EN SELECTIE TEN OPZICHTE VAN MINDERHEIDSGROEPEN.

Bij de werving en selectie (W&S) vindt volgens verscheidene onderzoeken wel degelijk discriminatie plaats. In hoeverre en waardoor komt dit?

Laten we eerst die discriminatie in verschillende onderdelen uitsplitsen: een eerste verdeling bestaat in het onderscheid tussen institutionele en bewuste discriminatie.

Eerst willen wij **institutionele discriminatie** behandelen. Institutionele discriminatie is alle discriminatie die zich bevindt in het W&S-apparaat zelf. Meestal is deze discriminatie onbedoeld en ook niet zo groot. Bekijken we de verschillende vormen van werving en selectie dan zien we wel steeds een negatieve tendens. Om hier een duidelijker beeld van te krijgen delen we institutionele discriminatie op naar het soort van werving en/of selectie dat gebruikt wordt.

- Bij interne werving worden minderheidsgroepen in het bedrijf duidelijk benadeeld als er zich in het bedrijf ook weinig minderheden bevinden. Hun kans op die baan is dan verhoudingsgewijs namelijk kleiner.
- Hetzelfde fenomeen zie je bij de werving via eigen personeel. Helemaal als een bedrijf helemaal geen minderheden in dienst heeft! Hierdoor worden in veel bedrijven een hoop arbeidsplaatsen effectief voor minderheden onbereikbaar.
- Bij spontane sollicitatie zien we echter dat daar wel meer kans is. Dit komt niet in de minste mate doordat de minderheidssollicitant zich dan profileert als een gemotiveerde arbeidskracht en zich meestal voldoende heeft voorbereid.
- Zelfs in het plaatsen van advertenties kunnen snel minderheden benadeeld worden. Men leest onder minderheden namelijk veel minder de bekende Nederlandse kranten, enkel de gratis verspreide blaadjes. Ook staan in dagbladen vooral de hogere functies, waarvoor minderheden al snel moeilijk in aanmerking komen.
- Bij het aannemen van werkgevers via uitzendbureaus zien we ook een benadeling. Dit komt voornamelijk doordat minderheidsgroepen zelf weinig voor dit kanaal kiezen, meestal vanwege de slechte juridische positie van deze betrekking. Hierbij verdwijnen voor die minderheden ook de lange termijnbanen die uit uitzendwerk voortvloeien.
- Kijken we op het vlak van de selectie dan komen er nog meer obstakels te voorschijn. Deze liggen meestal in de minderheidsgroep zelf, bijvoorbeeld de cultuur, de taal en het opleidingsniveau. Dit laatste komt heel erg sterk terug bij de selectiecriteria. Deze worden steeds weer opgeschroefd en enkel bij hoog gebrek aan personeel verlaagd.

Dit heeft ook veel te maken met de tweede vorm van discriminatie: **bewuste discriminatie**. Deze term slaat op het bewust weren van minderheden door functionarissen die over de werving en selectie van personeel voor een bedrijf gaan (We moeten hier wel bij opmerken dat dit soms ook aan het bestuur van een bedrijf kan liggen of een bepaald beleid). Hierbij kunnen zij kiezen voor bepaalde wervingskanalen waar weinig of geen minderheden worden bereikt. Ook worden soms bepaalde selectiecriteria gebruikt om minderheden te werven. Selecteurs zelf hebben meestal ook bepaalde voorkeuren. Zij geven een aantal nadelen van minderheidsgroepen aan:

- minder flexibel (vooral door taal en/of cultuurproblemen)
- sociaal-normatief scoren ze slecht (hoog verzuim en/of afwezigheid met de daarbij gerelateerde (extra) gemaakte tijd en kosten)
- Ten derde het extra werk wat specifiek is voor een minderheidsgroep (hulpverlening bij diverse problemen die meestal te maken hebben met cultuur en/of taalverschillen).

Toch zien we wat betreft de productiviteit dat selecteurs dan wel tevreden zijn met minderheden, vooral met diegenen in de lagere functies. Ook kunnen we ons afvragen in hoeverre de voorkeuren van selecteurs niet worden bepaald door vooroordelen. Zijn het werkelijke slechte eigenschappen of vallen sommige eigenschappen van minderheidsgroepen (als zij deze al in hogere mate hebben dan de meerderheidsgroep!) meer op doordat men hier een oordeel over heeft? Wordt de negatieve houding ten opzichte van minderheden overgenomen door de selecteurs? Of kijken zij werkelijk enkel naar de functie-eisen?

Ook kunnen we nog een andere splitsing aanbrengeen op het niveau van discriminatie: die van indirecte, directe en statistische.

Indirecte discriminatie behelst de onbewuste benadeling van personen omdat zij behoren tot een minderheid. Dit zien we vooral bij de selectie, met name door het probleem van communicatie en/of normenverschil.

Directe discriminatie geeft de bewuste benadeling aan van personen omdat zij worden gerekend tot een bepaalde groep(ering). Hierbij zien wij de tendens om sollicitanten niet naar hun individuele eigenschappen te beoordelen, maar naar die van de minderheid tot welke hij/zij behoort. Ook dit gebeurt vooral bij selectie. Hierbij gebruikt de selecteur leuzen als: "past niet in ons bedrijf" en "heeft een andere werkmentaliteit".

Statistische discriminatie geeft de benadeling aan die op grond van vermeende en/of feitelijke eigenschappen van minderheidsgroepen bij een onzekere beslissing van de personeelsselecteur plaats vindt. Dit zien we op alle niveaus van werving en selectie evenveel.

Al deze vormen van discriminatie of benadeling zorgen voor twee soorten effecten: Het indirecte negatieve effect en het directe negatieve effect. De eerste zorgt ervoor dat vooral de motivatie van minderheden daalt. Dit kan zelfs leiden tot een vicieuze cirkel van afwijzingen en demotivatie. Soms gaan mensen zich zelfs hierdoor naar de negatieve verwachtingen van selecteurs gedragen. Hierdoor ontstaat dan weer een negatieve verwachting bij de selecteur, waardoor hier ook een vicieuze cirkel ontstaat. Het tweede effect zorgt voor de directe uitsluiting bij werving en selectie van minderheden. Dit zorgt direct voor het niet aannemen van minderheden.

Wat ons bij al deze gegevens vooral opvalt zijn vooral de verschillen per branche of zelfs bedrijf en de verschillen naar gelang de vraag naar arbeidskrachten toeneemt.