

## De beste kandidaat

Grethe van Geffen op [www.zipamsterdam.nl](http://www.zipamsterdam.nl), april 2005

Interculturalisatie bij selectieprocedures is een van de lastigste dingen om te bespreken in Nederland. Soms vraag je je af: waar komt dat eigenlijk door?

Probeer u maar eens ergens op neutrale toon te constateren dat behalve de schoonmakers en de lager betaalde banen, de hele staf van het ziekenhuis nog autochtoon is, terwijl het ziekenhuis in een zeer multiculturele omgeving staat. Verontwaardiging zal uw deel zijn; u zult de tijd moeten nemen om verklaringen aan te horen hoe dit komt met als belangrijkste conclusie dat het volkomen natuurlijk en niemand's schuld is! En daar, bij dat enalaatste woord uit de vorige zin, zit de crux van de kwestie. Velen zijn bang voor schuld. Wellicht komt dat door onze calvinistische achtergrond. Schuld is verbonden met slechtheid, denk bijvoorbeeld aan discriminatie: dat is slecht, en dat doen we niet! Want wie slecht is... moet boete doen, desnoods voor eeuwig.

Verschillende factoren spelen een rol bij selectie. Iedereen wil uiteindelijk de beste kandidaat. Allereerst draait selectie dus om het maken van onderscheid, in wezen een vorm van discriminatie. Elke zichzelf respecterende zorginstelling heeft criteria opgesteld op grond waarvan hij dat onderscheid op een verantwoorde wijze meent te kunnen maken.

Ten tweede speelt het menselijke patroon van voorkeur voor herkenning: de meeste mensen benoemen liever iemand die op henzelf lijkt, dan iemand die niet op hen lijkt! Wie goed georganiseerd is, zal niet snel iemand benoemen die alles steeds op deadlines laat aankomen en wiens kracht in improvisatie ligt. Wie zorgvuldig in de omgangsvormen is en hecht aan goede relaties zal niet snel iemand benoemen die mensen triggert en uitprobeert, desnoods via een conflict, om op die manier nieuwe werkvormen los te krijgen.

Ten derde speelt het uiterlijk een rol. Uit onderzoek is gebleken dat mooie mensen eerder een baan krijgen dan lelijke mensen, en dat dikke mensen niet snel positief door een selectiegesprek heen komen.

Ten vierde speelt de inschatting van culturele herkomst een rol. Een onderzoeksbureau stuurde in 2003 een sollicitatiebrief naar tweehonderd Nederlandse bedrijven. De één was geschreven door Marloes, de andere door Fatima. Beide CV's waren exact hetzelfde, net als de brief. Marloes werd door 7 procent van de bedrijven uitgenodigd voor een gesprek, Fatima mocht van 3 procent van de werkgevers langskomen voor een kennismakingsgesprek. Wat denkt u, geldt dat alleen voor het bedrijfsleven of komt dit ook voor in de zorg? En dan gaat dit slechts over de brieven. Het selectiegesprek zelf kan eveneens een bron van misverstanden vormen. Een Surinaamse verzorgende merkte onlangs daarover op: 'of ik kom te Surinaams over en dan ben ik niet geïntegreerd genoeg – of ik kom Nederlands over en dan is de vraag of ik mezelf anders voor doe dan ik ben'. In beide gevallen is er op voorhand een stukje wantrouwen op grond van vermeende cultuurverschillen. Een autochtone kandidaat wordt met dit soort zaken niet geconfronteerd en hoeft zich in dat opzicht niet te bewijzen.

Dus eigenlijk zijn er, behalve de criteria op papier, nog een aantal extra criteria: het moet 'klikken', het uiterlijk van de sollicitant moet aanspreken en de allochtone sollicitant moet heel slim zijn in het wel of niet spreken over de allochtone cultuur waarmee die zich wel of niet nog verbonden voelt. Als een ziekenhuis of verzorgingshuis moeite heeft om te interculturaliseren in de personeelssamenstelling, ligt het heel vaak aan die extra criteria. Want niet door de formele criteria, maar juist door die extra, vaak onbewuste criteria, vallen allochtone kandidaten buiten de boot. Het is ontzettend jammer dat het zo'n taboe is om daarover te spreken, dat iedereen denkt dat het dan meteen over discriminatie gaat en dat dat zoveel angst en weerstand oproept. U wilt toch de beste kandidaat binnenhalen! Tenzij u op voorhand denkt dat die persoon op u lijkt, mooi en slank is en uw eigen culturele herkomst deelt, loont het de moeite om het selectieproces nog eens goed onder de loep te nemen.

Reactie? [g.vangeffen@seba.nl](mailto:g.vangeffen@seba.nl)