



Universiteit
Leiden
The Netherlands

De Talentendatabank

Arlaud, A.

Citation

Arlaud, A. (1996). De Talentendatabank. *Bestuurskundige Berichten*, 11(1), 15. Retrieved from <http://hdl.handle.net/1887.1/item:3233955>

Version: Publisher's Version

License: [Creative Commons CC BY-NC-ND 4.0 license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

Downloaded from: <http://hdl.handle.net/1887.1/item:3233955>

Note: To cite this publication please use the final published version (if applicable).

afdeling moet verkrijgen en tevens goed moet samenwerken.

Planningsoefening is de zesde veel gebruikte simulatie. Hier moet de kandidaat werkzaamheden voor zijn werknemers of voor zichzelf plannen, veelal voor een dag.

Als een na laatste het *management game*. Hierbij dienen kandidaten zich voor enkele uren te verplaatsen in een bepaalde rol, veelal met tegenspelers die een ander team vormen. Door de rollen te wisselen kunnen vele kenmerken bekeken worden.

Als laatste het gedragsgerichte interview. Hierbij wordt de kandidaat gevraagd om bepaalde situaties uit het verleden zo nauwkeurig mogelijk te beschrijven, om te kijken hoe de kandidaat handelde en zo een beeld te schetsen van het te verwachten handelen van de sollicitant in de nieuwe functie.

Positie van de sollicitant

De sollicitant staat in de gehele procedure vrij zwak. Hij of zij wil graag een baan en de *assessor* beslist daar over. Er is dus geen sprake van een gelijkwaardige relatie, zeker niet gezien de hoge werkloosheid. Of je moet al zo goed zijn, dat ze jou vragen, maar dat overkomt slechts weinigen.

Een eerste probleem bij alle tests is onbewuste of bewuste discriminatie. Een test kan bepaalde groepen uit de samenleving lager laten scoren. Dit kan bewust gebeuren of onbewust, door bijvoorbeeld bepaalde eisen te stellen die men onmisbaar vindt voor de functie, maar het eigenlijk niet zijn. Bekende voorbeelden van discriminatie zijn ras, geslacht, leeftijd en lichamelijke handicaps.

Ten tweede de rechtspositie van de sollicitant. Deze is slecht geregeld. De selecteur hoeft zich slechts aan een beperkt aantal regels te houden en vele aanvullen-

de regels van bijvoorbeeld branche-organisaties zijn slechts richtlijnen. En misschien het belangrijkste probleem, inherent aan de ongelijke relatie: protesteren verkleint de kans op de baan! Bovendien bewijs het maar! Solliciteren is voor een groot deel een subjectief proces, waarbij veel selecteurs afgaan op de eerste indruk. Er is altijd wel een reden te verzinnen, waarop men iemand kan afwijzen zonder de werkelijke redenen te noemen. De reden "Wij verwachten dat u niet goed binnen de bestaande organisatiecultuur zult passen", kan altijd naar voren worden gebracht.

Een derde probleem vormt de trukendoos van de selecteur. Er zijn legio voorbeelden van te geven: geen stoel voor de sollicitant in de kamer, de selecteur doet alsof hij de sollicitant niet hoort binnen komen, de sollicitant tegen het licht laten in kijken, de verwarming hoog zetten en zelf je jasje uit doen, het geven van slechte testresultaten terwijl dat niet het geval is, in een *assessment center* een *assessor* mee laten spelen in de simulatie en hem bewust de boel laten verzieken, enzovoorts. En dit is nog maar een kleine selectie uit de trukendoos. Als sollicitant dien je hierop assertief en niet agressief te reageren. Als kandidaat valt tijdens of na een dergelijke behandeling ook te overwegen of men voor een organisatie wil werken. Haalt de organisatie dergelijke geintjes alleen uit met sollicitanten of ook met het personeel...

Een vierde probleem vormt de verborgen agenda van de personen in de organisatie. Want als men eenmaal tot de laatste ronde is doorgedrongen zal men vaak te maken krijgen met een panel. In dit panel kunnen de personen botsende belangen hebben. De chef wil een niet te goede ondergeschikte hebben (niet de beste kan-

didaat), de toekomstige collega wil de positie van de chef overnemen en wil een nieuw persoon voor zijn eigen functie (andere functie-eisen) en het hoofd personeelszaken wil gewoon de beste kandidaat. Ook al ben je misschien de beste kandidaat voor de aangeboden functie, de kans is vrij groot dat je het niet wordt.

Conclusie

Wat is nu het belangrijkste bij het solliciteren? **Vorbereiden!** Zorg ervoor dat je goed voorbereid begint aan de procedure. En vertrouw op eigen kunnen. Veel succes. ■

De auteur is redacteur van de Bestuurskundige Berichten

Voor dit artikel is gebruik gemaakt van de volgende nuttige boeken:

De oriëntatiegids. Praktijkids voor hoger opgeleiden, P. van der Klugt (red.), Postbank, Rotterdam 1995.

G. Lettinga, *Solliciteren is werken. Gids voor actieve sollicitanten*, Groningen 1992.

B. Edens, *De Sollicitatiegids. Praktische handleiding voor succesvol solliciteren*, Loopbaanbibliotheek Intermediair, Amsterdam 1994

A. Besems, *Persoonlijke loopbaanplanning. Handboek voor loopbaanzelfmanagement*, Baam 1993.

J.J.R. van Minden, *Alles over selectiegesprekken*, Amsterdam/Antwerpen 1993.

Alles over management tests en psychologische tests, Amsterdam/Antwerpen 1994.

W. vander Meeren & J. Gerrichhauzen (redactie), *Selectie en Assessment. Theorie en praktijk*, Utrecht/Heerlen 1993.

F.J.R.C. Dochy & T.R. de Rijke (redactie), *Assessment Centers. Nieuwe toepassingen in opleiding, onderwijs en HRM*, Utrecht 1995.

De Talentendatabank

Audrey Arlaud

Drie jaar geleden richtte Martijn Nitzsche, die aan de TU Delft als mijnbouwkundige is afgestudeerd, de Talentendatabank op. De Talentendatabank is een elektronische intermediair op de arbeidsmarkt van hoog opgeleiden. Nitzsche stortte zich op het fenomeen arbeidsmarkt, in zijn woorden een diffuus systeem. Volgens Nitzsche denken werkgevers te weten wie ze voor een bepaalde functie zoeken. Maar omdat ze het aanbod niet kennen, kunnen ze dat eigenlijk niet denken. Bovendien zijn werkgevers er eigenlijk nooit zeker van of de ideale persoon tussen de kandidaten zit, ook al zijn er bijvoorbeeld honderden reacties gekomen op een advertentie. CV's zijn grillig meent Nitzsche. Daarmee bedoelt hij dat elke loopbaan wel een verrassende wending kan nemen. Daar wordt volgens hem in onvoldoende mate rekening mee gehouden. Werkgevers laten in de selectie te snel bepaalde kandidaten buiten de boot vallen, omdat de selectie anders te moeilijk wordt. Niet in Delft gestudeerd of geen drs. voor je naam? Dan val je direct af en naar andere bekwaamheden wordt niet gekeken.

De Talentendatabank houdt in de selectie wel grondig rekening met de grilligheid van CV's. De selectie gebeurt met behulp van een neutraal netwerk, dat ontworpen is door het Amsterdamse bureau Sentient Machine Research. Een neutraal netwerk is geïnspireerd op het menselijk brein en is zodanig in staat te leren. Het grote voordeel van neutrale netwerken is dat ze niet afhankelijk zijn van goed gedefinieerde regels en dat ze zelfs geschikt zijn voor toepassingen waarvan de regels onvolledig, onbetrouwbaar of onbekend zijn. Aangezien de regels van selectie meestal niet volledig duidelijk zijn (waarom valt een kandidaat nu eigenlijk in de smaak?), lijkt een neutraal netwerk uitermate geschikt om vraag en aanbod op de arbeidsmarkt op elkaar af te stemmen.

De wijze waarop de Talentendatabank werkt en de *software* die hiervoor is ontwikkeld is uniek in de wereld. Zoekende werkgevers vinden bij Nitzsche een geautomatiseerd bestand van tienduizend dossiers over 'talenten' onder de ruim zestigduizend afgestudeerden. De gemiddelde advertentie vraagt leeftijd, geslacht, opleiding, ervaring en motivatie. De Talentendatabank gaat verder.

De Talentenbank biedt een eigentijdse manier om vraag en aanbod op elkaar af te stemmen. Het is een bureau dat hoger personeel selecteert met behulp van een neutraal netwerk. Het neutrale netwerk van de

Talentendatabank weegt als het ware die aspecten uit iemands CV die voor de functie het belangrijkst zijn. Momenteel is de databank gevuld met meer dan tienduizend CV's, zowel op universitair als op HBO-niveau. Doet een bedrijf voor de vervulling van een bepaalde vacature een beroep op de Talentendatabank, dan krijgt het een fax met de tien beste kandidaten. Deze CV's zijn anoniem. Als een bedrijf een bepaalde kandidaat wil uitnodigen, wordt deze eerst door de talentendatabank benaderd. Komt het tot een gesprek, dan betaalt het bedrijf zeventienhonderdvijftig gulden. Wordt de kandidaat aangenomen, dan komt er nog eens een bruto maandsalaris bij.

In de afgelopen jaren zijn op die manier enkele honderden mensen aan een baan geholpen. Grote bedrijven en instellingen zoals BSO, Procter & Gamble, Rijkswaterstaat, PTT Research en Marks & Spencer doen regelmatig met succes een beroep op de Talentendatabank. Werkzoekenden, zowel net afgestudeerden als naar nieuwe uitdagingen zoekende werknemers, kunnen zich kosteloos inschrijven. Ze krijgen van de Talentendatabank een inschrijvings-diskette. Per vraag moet de kandidaat aangeven in hoeverre het aangerode onderwerp voor hem van belang is. Ook moet elke kandidaat een karakterschets geven en de vijf beste en slechtste eigenschappen omschrijven. Hij moet zichzelf dus beschrijven en aangeven welke eigenschappen het meest en welke het minst bij hem passen.

Bedrijven kunnen op basis van het ideale profiel zelf de meest geschikte kandidaat selecteren. Bij de selectie van kandidaten wordt de werkgever bijgestaan door een speciaal ontworpen *software*-programma ("Datadetective"). Hierin kunnen niet alleen harde eisen als leeftijd of geslacht worden gesteld, maar ook zachte eisen als medische achtergrond, commercieel gevoel, leidinggevende capaciteiten of zelfstandig kunnen werken. Op een dergelijke manier kan een bedrijf in een mum van tijd de meest geschikte kandidaat opsporen. In principe kunnen bedrijven zelf selecteren, maar in de praktijk laten zij het uitvissen liever aan de Talentendatabank over. De Talentendatabank kan snel en flexibel de meest geschikte kandidaat opsporen.

De auteur is redacteur van de BB Informatie: De Talentendatabank, Rhijngeesterstraat 58, 2341 BV Oegstgeest, 071-5157520.