

# Rekening houden met multiculturele invloeden tijdens selectie van talent

- Van handelingsverlegen
- Naar professioneel zelfverzekerd
- Via bewust onbekwaam

# Wat gaan we doen het komende uur

- 1. Korte samenvatting van invloed factoren
- 2. Praktijkervaring van deelnemer
- 3. Tips direct toepasbaar in praktijk
- 4. Hoe nu verder?

# Welke factoren leiden tot bias

- Mate van beheersing Nederlandse taal
- Mate van acculturatie
- Mate van testervaring

# Valkuilen eigen referentiekader

- Men is geneigd mensen die op hen lijken positiever te beoordelen
- Risico goedkeurende of afkeurende signalen tijdens interview of rollenspel
- Moeilijker individuele verschillen te ontdekken als onbekend met groep (gebrek aan referentiekader)
- Men kan relevante informatie/kwaliteiten kandidaat missen

# Het verschil tussen beoordelen en interpreteren

- Beoordelen is het toekennen van een score aan observaties of aan antwoorden op vragen
- Interpreteren is het vertalen van deze beoordelingen naar de onderzoeksvraagstelling

# Ervaringen van James Myer

## Let op:

- Factoren die bij zijn assessments gezorgd (kunnen) hebben voor negatieve bias
- Hoe zou jij in de praktijk rekening houden met deze factoren?
- Welke kwaliteiten van hem zou je over het hoofd kunnen zien bij een 'standaard' assessment?

# Valkuilen interview

- Te weinig structuur
- Te veel aandacht voor marginale criteria
- Onvoldoende contact maken
- Neiging conclusies te trekken over culturele factoren (zonder deze te benoemen/bespreken)
- Onvoldoende doorvragen op daadwerkelijk vertoond gedrag in het verleden

# Best practices interview

- STAR-methode gebruiken
- Op gemak stellen kandidaat
- Transparante communicatie
- Waarnemingen die met cultuur te maken kunnen hebben benoemen en bespreken
- Beoordelen van gedrag met behulp van beoordelingsschalen; niet te snel interpreteren/conclusies trekken
- Kritisch kijken naar eigen referentiekader en culturele competenties



# Interculturele competenties

(op basis van Interculturele Effectiviteit training ontwikkeld door Prof. dr. K.I. van Oudenhoven van der Zee en Prof. dr. J.P. van Oudenhoven)

## Culturele empathie

Het vermogen om u in te leven in de gevoelens, gedachten en gedragingen van mensen met een andere culturele achtergrond

## Openmindedness

Een open en onbevooroordeelde houding ten opzichte van gedachten, gedragingen, waarden en normen van mensen uit andere culturen

## Sociaal initiatief

De neiging om u in interculturele situaties actief op te stellen en initiatief te nemen.

## Dimensies die relevante cultuurverschillen kunnen opleveren(Geert Hofstede)

- Individualisme versus Collectivisme
- Mate van Machtsafstand
- Mate van Onzekerheidsvermijding
- Masculiniteit versus Femininiteit

# Best practices testgebruik

- Kijk in de testhandleiding of er onderzoek is gedaan naar bias en of er richtlijnen zijn om met diverse groepen om te gaan bij de specifieke test.
- Als er geen aandacht aan is besteed, nog voorzichtiger interpreteren
- De resultaten zijn doorgaans minder betrouwbaar en valide dan bij autochtone kandidaten, wees je hier bewust van\*
- Bespreek testresultaten met betrokkene
- Kijk naar alternatieve bronnen van informatie, zoals praktijkgerichte opdrachten
- Geef transparant in het rapport aan welke reserves je hebt gezien de mate van testbaarheid
- Je kunt in het rapport bij interne kandidaten, die capaciteitentest niet halen, ook adviseren praktijkbeoordelingen te betrekken

# Tips voor in de praktijk

- Besteed aandacht aan mogelijkheden buitenlandse/ allochtone deelnemers bij intake met opdrachtgever
- Bespreek met de kandidaat in het interview hoe hij/zij zelf cultuurverschillen ziet
- Neem/ creëer de tijd en ruimte om de kandidaat echt goed te onderzoeken, te beoordelen en de opdrachtgever te adviseren
- Besef: Het accepteren van de onzekere factoren die je hebt op dit werkgebied, deze onder ogen zien en benoemen is professioneel (en geen 'zwaktebod')

# Hoe nu verder?

- Wat kunnen jullie zelf doen om professioneel zelfvertrouwen te krijgen op het gebied van multicultureel testen?
- Welke mogelijkheden zie je om je collega's/ je bedrijf te versterken op dit gebied?

Bedankt voor jullie aandacht!

Meer vragen?

Paulina Linnenbank

06 28804883

paulien@euronet.nl

# Diversiteit en innovatie



# Diversiteit in de praktijk



Confrontatie

Verschillende  
inzichten

Verscheidenheid in  
kennis, ervaring



# Kwaliteit door diversiteit

