

## Assessen en selecteren in multiculturele context

1 juni 2018, Utrecht



Is de Assessment- en Recruitmentsbranche klaar voor de internationale arbeidsmarkt?

### INTRODUCTIE

De Nederlandse arbeidsmarkt wordt steeds internationaler en multi-cultureler. Organisaties werven steeds vaker over de grens. Mensen met zeer uiteenlopende culturele achtergronden moeten met elkaar samenwerken en communiceren. Meestal in het Nederlands, maar ook steeds meer in het Engels. Een taal die voor de meesten een tweede taal is, door ieder ook weer op een verschillende manier geleerd. Vallen er onder deze omstandigheden niet te veel geschikte kandidaten af bij gebruik van een standaard assessment? Voor wie zich zorgen maakt over de toenemende vergrijzing en krapte op de arbeidsmarkt een relevante vraag.

### DATUM EN LOCATIE ●●●

Vrijdag 1 juni 2018, 13.30-17.30 uur, Kargadoor, Oudegracht 36, Utrecht.

### PROGRAMMA

- 13.30      Opening en introductie.
- 13.45      Recente wetenschappelijke inzichten over het selecteren van multicultureel talent.  
*Paul Abell*
- 14.45      Pauze
- 15.00      Rekening houden met multiculturele invloeden tijdens selectie van talent. Praktische tips.  
*Paulina Linnenbank*
- 15.45      Het vragen(v)uur aan de hand van stellingen en stemmingen.
- 16.45      Wrap up en follow up.
- 17.00      Borrel en bitterballen

### UITDAGINGEN VOOR DE ASSESSMENTBRANCHE

Het werven, selecteren en beoordelen van mensen met een niet-100% Nederlandse achtergrond en van buitenlandse werknemers vraagt van organisaties vooraf het nodige denkwerk ten aanzien van de acceptatie en omgang met culturele verschillen die zich uiten in werkhouding en gedrag. Het zijn veranderingen die ook gevolgen hebben voor de assessment-praktijk. Het testen van buitenlandse en allochtone kandidaten lijkt op het eerste gezicht wellicht een routineklus. We pakken een Engelstalige persoonlijkheidstest en in ons beste Engels en met onze open houding komen we tot een keurige beoordeling. Maar helaas werkt dat in de praktijk toch niet zo.

Meld je nu aan op [www.allesoverassessments.nl](http://www.allesoverassessments.nl).

# Alles over Assessments - Symposium ●●●

Persoonlijkheidsvragen blijken vaak anders begrepen te worden en zo tot merkwaardige profielen te leiden. Daarmee wordt de kans dat geschikte allochtone kandidaten onterecht niet door het assessment komen groter. Ook de beleving van een assessment kan tot verkeerde conclusies leiden. Bijvoorbeeld als de kandidaat niet open over zichzelf reflecteert, omdat hij denkt dat het noemen van eigen ontwikkelpunten als een zwakte wordt gezien. En misschien is wel de belangrijkste bron van ruis de witte mono-cultuur van de assessmentbranche. Zijn we wel echt in staat andere culturen voldoende te begrijpen om een allochtone kandidaat te beoordelen?

In dit symposium gaan we leren en discussiëren over de invloed van iemands cultuur op zijn of haar performance in een Nederlandse organisatie en over hoe we in onze assessments rekening kunnen of moeten houden met culturele verschillen en invloeden.

Gedacht kan worden aan: wat is in het algemeen bekend over de relatie tussen culturele achtergrond en assessments? Wat is de invloed van het schoolsysteem en de beheersing van de taal op hoe de kandidaat tests maakt? En is er een verschil in de wijze waarop persoonlijkheidsvragenlijsten worden ingevuld door bijvoorbeeld Amerikaanse, Chinese en Turkse mensen? En op welke wijze voorspelt dit dan de toekomstige performance? En stel dat je rekening wilt houden met cultuurinvloeden. Wanneer heeft een kandidaat dan een achtergrond waar je het selectie / testprogramma voor aanpast? Gewoon in het buitenland? Opgevoed in het buitenland? Een opvallende naam? Twee anderstalige ouders? Welke deelnemers hebben eigenlijk nog een "all Dutch" of juist volledige migratie achtergrond? En bij welke onderdelen van selectie / assessment houd je op welke manier rekening met welke culturele invloeden?

Benieuwd naar de onderzoeksresultaten en best practices van experts op dit gebied?

Je assessment beter laten aansluiten op de steeds internationaler wordende arbeidsmarkt?

Meld je dan nu aan voor deze expertisesessie op [www.allesoverassessments.nl](http://www.allesoverassessments.nl).

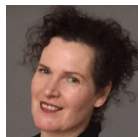
## ACCREDITATIE EN KOSTEN

Aangevraagd ten behoeve van (her)registratie Registerpsycholoog NIP/Arbeid & Organisatie. (4 pnt.) € 95,- exclusief btw, inclusief hand-outs, koffie, thee, snacks en borrel.

## SPREKERS ●●●



**PAUL ABELL** - Inclusief een loopbaan bij de Universiteit van Amsterdam is Paul Abell (1952) al bijna 30 jaar werkzaam als onderzoeker en psycholoog-adviseur op het gebied van arbeidsmarktvraagstukken, HRM en diversiteitsmanagement. Op dit moment werkt hij voor Leeuwendaal. Naast adviseur is hij selectiepsycholoog met expertise op het gebied van assessment centers, met name waar het kandidaten met een dubbele culturele achtergrond betreft. Als voorzitter van de adviesraad Diversiteit en Integratie van de gemeente Amsterdam adviseert hij B&W en de gemeenteraad van Amsterdam. Daarnaast is hij lid van de Raad voor Strafrechtstoepassing en Jeugdbescherming.



**PAULINA LINNENBANK** - Arbeids- en organisatiepsycholoog. Zij heeft ook jarenlange ervaring met assessments, training en coaching bij diverse adviesbureaus en op de HRM afdeling van een internationale organisatie. De laatste 16 jaren is zij zelfstandig gevestigd adviseur en geeft zij training en coaching op het gebied van culturele effectiviteit. Naast veel praktijkervaring is Paulina medeschrijfster van het boek Culturele Diversiteit en Assessment, verschillende mensen gelijke kansen.

Meld je nu aan op [www.allesoverassessments.nl](http://www.allesoverassessments.nl).