

## Selectie van personeel nog onder de maat

26 mei 2008 | Het Financieele Dagblad

Van onze redacteur

Amsterdam

Personeelsselectie is nog onvoldoende onderdeel van de organisatiestrategie. Nieuwe medewerkers worden voornamelijk geselecteerd op specifieke vaardigheden en niet op brede capaciteiten en inzetbaarheid.

Dit staat in het onderzoeksrapport 'Personeelsselectie in Nederland' van Yacht en de Universiteit van Amsterdam. Deze instanties hebben onderzocht welke selectiecriteria werkgevers hanteren bij het aannemen van personeel.

Het blijkt dat Nederlandse organisaties hun personeel vooral selecteren op basis van kennis en vaardigheden. Ook wordt er waarde gehecht aan iemands sociale vaardigheden, maar dat geldt vooral voor managers in de non-profit- en financiële sectoren en minder voor specialisten.

Iemands mentale capaciteiten worden relatief veel minder belangrijk gevonden, behalve voor sommige specialistische functies. De mentale capaciteiten van managers hebben een opvallend lage prioriteit. Over de vraag of het belangrijk is dat een werknemer past binnen de cultuur van de organisatie, verschillen de meningen. In de financiële sector wordt de bedrijfscultuur meegewogen, maar dit gebeurt nauwelijks in de non-profitsector.

Organisaties gebruiken diverse methoden om hun personeel te selecteren. De sollicitatiebrief, het cv en het selectie-interview worden vrijwel altijd als selectiemiddel ingezet. De bedrijfssectoren verschillen nauwelijks in hun methode van selecteren. Alleen het antecedentenonderzoek wordt vrijwel uitsluitend gebruikt in de financiële en overheidssector. Verder blijkt dat 'assessment centers' en persoonlijkheids- en capaciteitentests vaker worden gebruikt voor de selectie van managers.

In de afgelopen 25 jaar is de populariteit van het selectie-interview gelijk gebleven, maar het gebruik van een sollicitatieformulier is sterk verminderd. Het belang dat wordt toegekend aan de sollicitatiebrief en het cv is toegenomen.

Selectie-interviews zijn populair bij het aannemen van nieuw personeel. Het is echter heel belangrijk om het interview gestructureerd aan te pakken, aldus de onderzoekers.