

Niet-optimale CWI database kost de samenleving honderden miljoenen!

In dit stuk wordt aangetoond wat de cruciale zwakten zijn van de huidige CWI-werkzoekenden database, en waarom de slechte werking ervan de samenleving miljarden per jaar kost.

De CWI database met werkzoekenden is in te zien op www.werk.nl. Het is een pluspunt dat deze openbaar is en dat organisaties hier gratis vacatures mogen plaatsen. Dit zijn de belangrijkste voordelen van de database. Voor de rest munt deze database uit door cruciale zwakten. Onderstaand worden de zwakten beschreven bij elk van 7 stappen die een werkgever moet doorlopen om een vacature te plaatsen.

Stap 1 – de functieomschrijving.

Matchen op functietitel heeft een nadeel: onder een en dezelfde functietitel kunnen bij mensen heel verschillende beelden ontstaan. Wat echter belangrijker is, is dat de functietitels:

- a) Gedwongen moeten gekozen. Een voorbeeld: wie op zoek is naar een manager, kan dit niet invullen. Er worden tientallen managers-varianten genoemd, maar die zijn lang niet volledig. Veel beter ware het geweest om een opener categorieën toe te laten, zoals ‘manager’.
- b) De meeste functietitels mikken op maximaal HBO niveau. Dit is een ouderwets beeld, alsof werklozen bijvoorbeeld geen hoogstaande HBO+-ers of academici zouden kunnen zijn.
- c) Veel kandidaten die een specifieke functie willen, kunnen deze niet kwijt in de database en moeten hun toevlucht nemen tot een totaal andere functiebetiteling.

Stap 2 – de gewenste opleiding.

- a) Ten eerste is bij iedere professionele human resource manager het begrip competenties bekend: de dieper liggende persoonskenmerken die bepalen of iemand succesvol zal zijn in een functie. Een opleiding betreft kennis – en die is veelal gemakkelijker op te doen dan de gewenste, dieper liggende persoonskenmerken (competenties) die voor het slagen in een functie gewenst zijn. Slechts voor een minderheid van de beroepen is de vereiste kennis zo uitgebreid dat deze niet binnen een jaar tijd zou zijn op te doen.
- b) De vereiste opleiding. Deze zijn veel te gedetailleerd beschreven – de keuze van een werkgever voor een bepaalde opleiding verkleint de ‘functionele flexibiliteit’ van de arbeidsmarkt op niet-toelaatbare wijze. Men moet bijvoorbeeld een keuze maken uit welke specifieke HEAO-opleiding iemand heeft gedaan – terwijl iemand van de ene richting gemakkelijk omgeschoold kan worden tot de andere richting, of de vereiste kennis door jarenlange ervaring al lang heeft opgedaan
- c) Het vereisen van een papiertje in plaats van tests op competenties/wat iemand kan discrimineert en zorgt voor een onnodige uitsluiting van het arbeidspotentieel. Het zou veel beter zijn te spreken van opleidingsniveau, en hiervoor een kleine test te introduceren (die al op de markt bestaat). Hierdoor hebben mensen die vroeger door geldgebrek of omgevingsinvloeden een opleiding onder hun niveau hebben gedaan een veel betere kans.

Stap 3 – vereiste werkervaring.

Als hier slechts gesproken zou worden van aantal jaren vereiste werkervaring, zou het nog toelaatbaar zijn. Hier wordt echter gevraagd naar werkervaring in een bepaalde functie. Dit verkleint ontoelaatbaar de kansen van starters en mensen die een carrierswitch willen maken

in een andere richting. Bovendien wordt hier alweer gelet op een papiertje dan op competenties.

Stap 4 – arbeidsvoorwaarden.

Hier schorten de nodige dingen aan. Genoemd worden:

- a) het noemen van een werkplaats. Weliswaar wordt naar een straal gevraagd waarin de werknemer zich moet bevinden, maar deze straal wordt helaas niet vermeld in de vacature zoals die uiteindelijk wordt getoond. Er wordt totaal geen rekening mee gehouden dat mensen wellicht willen verhuizen voor werk, en al helemaal niet met het moderne feit dat het werk vaak virtueel vanuit huis kan worden gedaan, en dat fysieke afstand minder een rol spelen. Hoe hoger iemand functioneert, des te belemmerender is deze vermelding van 'plaats'. Immers, voor de 'hogeren' is de spoeling dunner, en doet zich 'de juiste baan' meestal voor in een andere provincie of zelfs een ander land. Met het puur noemen van alleen de plaats wordt een zeer grote geografische inflexibiliteit geïntroduceerd. Geografische inflexibiliteit is zoals bij economen bekend een van de belangrijkste redenen van structurele werkloosheid.
- b) Het moeten noemen van een vast aantal uren per week. Er is helemaal geen plaats om een 'range' van werktijden in te vullen, zoals '24 -32 uur, in overleg tot 35 uur mogelijk'. Ook hierdoor wordt de marktwerking beperkt.
- c) Het starre onderscheid tussen vast of tijdelijk werk, en zeker tussen regelmatige tijden (9-17?) en onregelmatige tijden. Er zijn veel overgangsvormen mogelijk in goed overleg. Dit verstart eveneens de arbeidsmarktwerking

Stap 5. Rijbewijs, talen, overige eisen

Dit is een goede praktische stap. Met name het open laten van een gedeelte voor aanvullende eisen (zoals competenties in plaats van opleiding/ervaring/functietitel) is zeer waardevol.

Stap 6. Wervende tekst.

Dit is een goed beginsel – deze vrije ruimte. Die moet blijven. Echter, dit is zo te zien een maatregel die is ontstaan in een tijd van arbeidskrapte – een werkgever moest hard zijn (haar) best doen om een kandidaat te werven. Essentieel is in deze tijden dat de kandidaat in staat is om een wervende tekst neer te zetten! Daarmee kan een kandidaat zich

- a) veel persoonlijker voorstellen
- b) motivaties meegeven
- c) zijn/haar competenties noemen in plaats van starre opleiding/ervaring/functietitel.

Toevoeging van een wervende tekst voor een kandidaat is een essentiële uitbreiding.

Stap 7. Anonimiteit.

Dat de werkgever kan kiezen voor verschillende graden van anonimiteit is an sich prima. Echter, helaas werkt de door het CWI toegezonden link naar een kandidaat meestal niet – en daarmee gaat de sollicitatie verloren. Zowel werkgevers als kandidaten wordt door ondergetekende geadviseerd om maximaal eigen email adres en telefoonnummers te noemen, zodat men niet afhankelijk is van de mislukking van een CWI-link naar het CV van de kandidaat.

8^e Opmerking

Dit betreft niet zozeer een stap, maar wel het feit dat de site zeer traag werkt, zeker voor mensen zonder ADSL. Dit vertraagt en ontmoedigt de arbeidsmarktwerking via het CWI.

Tot slot

Als de CWI database goed zou werken, zou het naïeve vacature-offensief van de heer J. van Zijl (voorzitter Raad voor Werk en Inkomen) volledig overbodig zijn – bedrijven plaatsen uit zichzelf rechtstreeks een vacature indien a) het imago van het CWI positief is b) de database goed werkt. Tenslotte is het ‘vacature-initiatief’ onzinnig omdat het zwaar aan aantal vacatures ontbreekt en omdat de meeste CWI-medewerkers al zijn overbelast door de vele inschrijvingen die zij deze maanden moeten plegen. Deze inschrijvingsprocessen zijn zeer inefficiënt ingericht – en zoals de Intermediair van 27 maart 2003 op pagina 5 al meldde: veel CWI-medewerkers hebben niet het juiste niveau om hoger opgeleiden laat staan academici te begeleiden.

Als alleen al door de slechte CWI database per jaar 5.000 mensen niet de juiste ‘match’ vinden, hoeveel kost dit de maatschappij?

Bovenstaande bestaat voornamelijk uit ‘kritiek’; echter, door deze kritiek heen schemeren de contouren van een betere oplossing. Omdat ikwilwerken.nl overweegt zelf een betere database te bouwen, worden hier niet alle geheimen van de smid prijsgegeven!

J. Philippe Blankert M. Sc. CIRM
Oprichter en bestuurder ikwilwerken.nl