

**Onderzoek naar de objectiviteit van
het selectie-interview bij
kandidaten met verschillende
culturele achtergronden**

*Rapport in het kader van onderzoek bij Ministerie van Defensie,
Dienstencentrum Psychologisch Advies en Selectie*

NOA, juni 2008

Drs. I.E. Newton
Dr. R.H. van den Berg
Drs. T. Martens

Stichting NOA
De Boelelaan 7
1083 HJ Amsterdam
T. 020 – 5040800
E. info@noa-vu.nl
W. www.noa-vu.nl



Inhoud

1	Samenvatting	3
2	Inleiding	6
2.1	Vraagstelling	6
2.2	Doel	6
2.3	Onderzoeksopzet en –uitvoering	7
3	Resultaten kwalitatief onderzoek	8
3.0	Achtergrond kandidaten	8
3.1	Introductie van het gesprek	8
3.1.1	'IJs breken'	8
3.1.2	Uitleg over selectieprocedure	9
3.1.3	Informatie over onderwerpen die aan de orde komen tijdens het gesprek	9
3.2	Volgorde van de vragen	9
3.3	Interview	10
3.3.1	Type vraagstelling	10
3.3.2	Neutraliteit vragen/waarom vragen	10
3.3.3	Directe/indirecte vragen	11
3.3.4	Hypothetische vragen	11
3.3.5	STAR methodiek	11
3.3.6	Luisteren	12
3.3.7	Samenvatten	12
3.3.8	Doorvragen	13
3.4	Taalgebruik	13
3.5	Afsluiting	13
3.6	Aspecten die kunnen meespelen bij de beoordeling	13
3.6.1	Oogcontact	14
3.6.2	Praten over persoonlijke successen	14
3.6.3	Afwachtende houding	14
3.6.4	Ja-knikken	14
3.6.5	Praten over eigen zwakke punten	15
3.6.6	Reactie op persoonlijke vragen	15
3.6.7	Direct/indirect taalgebruik	15
3.6.8	Attributie	15
3.7	Indruk selecteur	16
3.8	Beoordeling en onderbouwing	16
3.9	Interview met selecteurs	16
4	Resultaten kwantitatief onderzoek	18
4.1	Inleiding	18
4.2	Samenstelling steekproef	19
4.3	Verschillen de interviewbeoordelingen van allochtone van autochtone kandidaten en zo ja op welke beoordelingsaspecten?	20
4.4	Interviewschalen	21
4.5	NPV	23
4.6	Samenvatting	25
4.7	Zijn er variabelen die de gevonden verschillen tussen autochtone en allochtone kandidaten kunnen verklaren?	25
	Bijlage	28

Hoofdstuk 1

Samenvatting onderzoeksresultaten en aanbevelingen

Aan de hand van kwalitatief en kwantitatief onderzoek is onderzocht of kandidaten met een verschillend etnisch-culturele achtergrond op een (voldoende) objectieve manier beoordeeld worden middels het huidige selectie-interview zoals dat wordt gebruikt door het Dienstencentrum Psychologisch Advies en Selectie (PAS).

Kwalitatief observatieonderzoek

Door middel van kwalitatief observatie onderzoek is antwoord gegeven op de volgende twee vraagstellingen.

De eerste vraagstelling luidt: "Is de huidige structuur van het interview geschikt om te komen tot een objectieve beoordeling van kandidaten met verschillende etnisch-culturele achtergronden? Hierbij gaat het om de opzet van het interview, het type vragen en de beoordelingsmethode."

Op basis van het onderzoek kan geconcludeerd worden dat de opzet van het interview en de beoordelingsmethode voldoende gestructureerd zijn. Het type vragen is echter in veel gevallen gesloten en soms suggestief. Een aantal verbeteringen m.b.t. standaardisatie tussen interviewers en vraagwijze is wenselijk.

De tweede vraagstelling luidt: "Is de wijze waarop het interview door de selecteurs wordt gevoerd voldoende objectief? Hierbij gaat het om de benadering van de kandidaten met verschillende etnisch-culturele achtergronden en de eventuele problemen die selecteurs ervaren bij de beoordeling van deze kandidaten."

In het kwalitatieve onderzoek zijn er bij de observaties van de interviews geen aanwijzingen gevonden voor partijdigheid bij de beoordeling van allochtone kandidaten. Er is geen verschil in houding en/of beoordeling geconstateerd bij de selecteur wanneer deze het interview met de allochtone of met de autochtone kandidaat voerde. Wel is geconstateerd dat naarmate de verschillen tussen de interviewer en de kandidaat wat betreft normen en waarden groter zijn, subjectiviteit in de beoordeling een grotere rol gaat spelen. In deze gevallen is vastgesteld dat er door de manier van vragen stellen te weinig objectieve informatie wordt verzameld. De volgende aanbevelingen m.b.t. de inhoud en structuur van het interview kunnen helpen bij het verzamelen van meer objectieve informatie bij zowel autochtone als allochtone kandidaten.

Aanbevelingen m.b.t. het interview:

- Hanteer in het interview waar mogelijk de STAR methodiek voor het verkrijgen van meer objectieve informatie. Indien de kandidaat geen werkervaring heeft kunnen situaties in opleiding, sport, hobby of thuissituatie als voorbeeld dienen.
- Stel zoveel mogelijk open vragen.
- Neem de tijd om in het interview informatie te geven aan de kandidaat wat betreft onderwerpen die aan de orde komen.
- Begin in het interview met vragen over opleiding en werk, deze zijn over het algemeen voor de kandidaat minder bedreigend.
- Vat tijdens het interview meer samen en check regelmatig of de kandidaat het goed begrepen heeft.

Hoewel er een aantal conclusies wordt getrokken op basis van het kwalitatieve onderzoek, is het niet goed mogelijk een definitief oordeel te vellen door de volgende beperkingen van het onderzoek:

- Er is maar een klein aantal niet-westerse allochtonen betrokken bij dit onderzoek. Geconcludeerd kan worden dat deze groep in geringe mate bij het PAS voor selectie komt. Deze kandidaten worden mogelijk minder makkelijk geworven.
- De 20 betrokken selecteurs waren van tevoren op de hoogte van de doelstellingen van het onderzoek. Dit kan de geobserveerde interviews hebben beïnvloed.

Kwantitatief onderzoek

Naast kwalitatief onderzoek is er kwantitatief onderzoek naar de interviewbeoordelingen uitgevoerd. In deze analyses is nagegaan of allochtone en autochtone kandidaten van elkaar verschillen op beoordelingsaspecten, welke relatie er bestaat tussen de beoordelingsaspecten en de eindbeoordeling en of allochtone en autochtone kandidaten anders beoordeeld worden.

Op basis van de resultaten kan worden geconcludeerd dat allochtone kandidaten lager worden beoordeeld op verschillende interviewbeoordelingsschalen (vooral op discipline) en een lager eindadvies krijgen dan autochtone kandidaten.

Deze lagere scores kunnen worden veroorzaakt door een mindere geschiktheid van allochtone kandidaten. De gemiddeld lagere beoordeling op discipline van allochtone kandidaten kan bijvoorbeeld samenhangen met een daadwerkelijk geringere discipline. Uit het onderzoek blijkt echter wel dat allochtone kandidaten bij een gelijke leeftijd, geslacht, opleiding en bij een gelijke beoordeling op de meest belangrijke interviewschalen stabiliteit, discipline, prestatiegerichtheid en communicatief – hoewel in geringe mate - minder positief worden beoordeeld dan autochtone kandidaten. Dit kan mogelijk verklaard kan worden door variabelen die we niet in dit onderzoek hebben kunnen meten, zoals taalvaardigheid of sociaal economische achtergrond.

Om antwoord te geven op de derde vraagstelling: "Is de Nederlandse Persoonlijkheidsvragenlijst (NPV) geschikt om uitspraken te doen over de persoonlijkheidsaspecten van kandidaten met verschillende etnisch-culturele achtergronden?" is gebruik gemaakt van de resultaten van kwantitatieve analyses.

Uit de resultaten blijkt dat niet-westerse allochtone kandidaten hoger scoren op Rigiditeit, Zelfgenoegzaamheid en Dominantie. Geconcludeerd kan worden dat allochtone kandidaten anders scoren op de NPV dan autochtone kandidaten.

Daarnaast zijn er aanwijzingen gevonden dat de betekenis van de schalen van de NPV voor autochtonen en allochtonen verschillen.

Hoewel op basis van dit onderzoek door de geringe aantallen allochtone kandidaten geen definitieve uitspraak kan worden gedaan over de geschiktheid van de NPV voor allochtonen, kan wel worden geconcludeerd dat er voorzichtig moet worden omgegaan met de resultaten van de NPV omdat de betekenis voor autochtone en allochtone kandidaten verschilt. Hierbij moet wel worden opgemerkt dat de NPV door PAS niet als selectie-instrument wordt gebruikt maar slechts om aanvullende informatie te verkrijgen.

Aanbevelingen m.b.t. de persoonlijkheidsvragenlijst:

- o Onderzoek mogelijkheden voor het inzetten van een persoonlijkheidsvragenlijst die beter geschikt is voor kandidaten met verschillende culturele achtergronden..

Tot slot:

Uit de kwalitatieve analyses blijkt dat de opzet van het interview gestructureerd is en dat de omschrijvingen van de beoordelingsankers duidelijk zijn. Er zijn geen aanwijzingen gevonden dat interviewers bij de beoordeling subjectief zijn. Toch worden er in de kwantitatieve analyses wel verschillen gevonden tussen allochtone en autochtone kandidaten in de beoordeling op verschillende factoren en het eindadvies.

Hoewel dit niet tot de onderzoeksopdracht behoorde en daarom ook niet is onderzocht zou de manier waarop de beoordelingscriteria zijn geformuleerd tot een negatiever advies bij allochtone kandidaten kunnen leiden. Door de omschrijving van de criteria is het mogelijk dat allochtone kandidaten sneller worden afgewezen vanwege de sociaal-culturele omgeving waarin zij verkeren.

Voorbeeld: een allochtone kandidaat die niet sport en weinig andere activiteiten onderneemt en van huis uit hierin niet gestimuleerd wordt (aspecten die vaker voorkomen bij bepaalde groepen allochtonen), krijgt een lage score op een bepaalde beoordelingsfactor. Het is de vraag of een dergelijke kandidaat minder goed binnen Defensie zou functioneren. Met andere woorden: voorspellen de gehanteerde beoordelingscriteria het latere functioneren van autochtone en allochtone kandidaten op dezelfde wijze?

Algemene aanbevelingen

- Ondervang een aantal vragen naar feitelijke informatie in het interview door deze op te nemen in een checklist die van tevoren door de kandidaat ingevuld wordt. Hiermee heeft de interviewer meer tijd om in het interview dieper in te gaan op gedrag.
- Ga in het interview in op vragen van de checklist wanneer daar aanleiding toe is.
- Wanneer van tevoren al bekend is dat kandidaat een negatief advies zal krijgen (door zicht op een aantal harde criteria), nodig deze dan niet uit voor een gesprek. Kandidaat komt met verwachtingen die niet waargemaakt kunnen worden. Bovendien zijn zowel de kandidaat als de selecteur onnodig tijd kwijt.
- Neem de factor Motivatie standaard op in elk interview.
- Onderzoek wervingsmogelijkheden om meer niet-westerse allochtonen te bereiken en te interesseren voor een functie bij Defensie.
- Onderzoek de gehanteerde factoren en criteria/ankers: zijn deze de juiste om succes in een functie bij Defensie te voorspellen?

Hoofdstuk 2

Inleiding

2.1 Vraagstelling

Per jaar worden door het Dienstencentrum Psychologisch Advies en Selectie (PAS) van het Ministerie van Defensie ongeveer 20.000 interviews gevoerd in het kader van de selectie voor een groot aantal functies. Het betreft selecties voor instroomtrajecten, manschappen, onderofficieren en officieren. De interviews worden gevoerd door 60 selecteurs/interviewers die een opleiding van 6 weken krijgen. De achtergrond van de selecteurs varieert (o.a. officieren en psychologen). De kandidaten worden beoordeeld op een aantal criteria, waarbij gebruik gemaakt wordt van een geankerde beoordelingsschaal (score 1 tot en met 4). Voorafgaand aan het interview maken alle kandidaten de Nederlandse Persoonlijkheidsvragenlijst (NPV). Bij de eindbeoordeling worden ook de resultaten van deze test meegenomen. Wanneer de resultaten van de NPV afwijken van de interviewbeoordelingen kan eventueel extra onderzoek worden uitgevoerd.

De selecteur komt tot zijn eindoordeel op basis van het totale profiel. Hiervoor zijn ondergrenzen voor bepaalde criteria of wegingsfactoren aangegeven.

Het PAS wil weten of allochtone kandidaten in het selectie-interview op een vergelijkbare manier worden beoordeeld als autochtone kandidaten. Zij wil daarom inzicht krijgen in de objectiviteit van het selectie-interview en heeft NOA de opdracht gegeven hiernaar een onderzoek te doen.

2.2 Doel

Doel van het onderzoek is antwoord te geven op de vraag of kandidaten met een verschillend etnisch-culturele achtergrond op een (voldoende) objectieve manier beoordeeld worden middels het huidig selectie-interview.

Dit doel is verder uitgewerkt naar een aantal gespecificeerde vraagstellingen:

- 1 Is de huidige structuur van het interview geschikt om te komen tot een objectieve beoordeling van kandidaten met verschillende etnisch-culturele achtergronden? Hierbij gaat het om de opzet van het interview, het type vragen en de beoordelingsmethode.
- 2 Is de wijze waarop het interview door de selecteurs wordt gevoerd voldoende objectief? Hierbij gaat het om de benadering van de kandidaten met verschillende etnisch-culturele achtergronden en de eventuele problemen die selecteurs ervaren bij de beoordeling van deze kandidaten.
- 3 Is de Nederlandse Persoonlijkheidsvragenlijst (NPV) geschikt om uitspraken te doen over de persoonlijkheidsaspecten van kandidaten met verschillende etnisch-culturele achtergronden?

Op basis van de resultaten van het onderzoek worden aanbevelingen geformuleerd voor mogelijke verbeteringen van het interview en de gehanteerde persoonlijkheidsvragenlijst.

2.3 Onderzoeksopzet en –uitvoering

Om antwoord te geven op de eerste twee vragen wordt de structuur van het interview geanalyseerd. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de interviewhandleiding en worden een aantal interviews geobserveerd. De analyse richt zich op de opzet van het interview, type vragen, beoordelingsprocedure, beoordelingsaspecten en beoordelingsschalen (inclusief ankers).

Om inzicht te krijgen in de wijze waarop het interview door de selecteurs wordt uitgevoerd wordt een aantal selectie-interviews van verschillende interviewers met autochtone en allochtone kandidaten geobserveerd. Van dezelfde interviewer wordt 1 interview met een autochtone en 1 interview met een allochtone kandidaat geobserveerd om mogelijke verschillen te kunnen constateren. Om representativiteit te realiseren worden van 20 selecteurs (ongeveer 32% van de totale populatie) 2 interviews geobserveerd. De selecteurs zullen at random worden geselecteerd door het PAS.

De kandidaten betrokken bij dit onderzoek zijn toegewezen door het PAS. Van tevoren is bekend uit welk land de kandidaat afkomstig is. De adviseurs van NOA hebben geprobeerd de observaties in te plannen op de dagen dat het aantal allochtone kandidaten het grootst was, dit in verband met het regelmatig niet komen opdagen van (vooral allochtone) kandidaten.

In eerste instantie is bij de toewijzing van de allochtone kandidaten het begrip allochtoon breed geïnterpreteerd, namelijk een kandidaat die zelf in het buitenland is geboren of waarvan één van beide ouders in het buitenland is geboren. Gedurende het onderzoek heeft NOA gevraagd om specifiekere niet-westerse allochtone kandidaten toe te wijzen aangezien NOA op dat moment nog nauwelijks interviews had geobserveerd met deze kandidaten. Tot de categorie niet-westers behoren allochtonen uit Turkije, Afrika, Latijns-Amerika en Azië, met uitzondering van Indonesië en Japan (definitie CBS). Op grond van hun sociaal-economische en –culturele positie worden allochtonen uit deze twee landen tot de westerse allochtonen gerekend.

Na afloop van de observaties is met elke bij dit onderzoek betrokken selecteur, een gesprek gevoerd over het houden van interviews met kandidaten met verschillende etnisch-culturele achtergronden en de mogelijke problemen die men ervaart bij de uitvoering van het interview en de beoordeling van de kandidaten.

Voor de observaties van de gevoerde interviews en de gesprekken met de selecteurs is er een protocol ontwikkeld. In dit protocol zijn onderwerpen opgenomen die van belang zijn bij het houden van een zo objectief effectief mogelijk interview, rekening houdend met culturele aspecten. Alle adviseurs van NOA hebben de observaties en de verslaglegging van elke observatie aan de hand van dit protocol uitgevoerd.

Naast de kwalitatieve analyse wordt ook onderzoek gedaan met behulp van kwantitatieve gegevens. Nagegaan wordt of en op welke beoordelingsaspecten allochtone van autochtone kandidaten verschillen. Tevens wordt onderzocht of er verschillen bestaan in de relatie tussen achtergrondgegevens, interviewbeoordelingen, NPV resultaten en eindbeoordeling. Deze analyse geeft informatie of de betekenis van de interviewbeoordelingen voor deze groepen vergelijkbaar is of dat er sprake is van 'partijdigheid'.

Om antwoord te geven op de derde vraag, of de NPV geschikt is om uitspraken te doen over persoonlijkheidsaspecten van kandidaten met verschillende etnisch-culturele achtergronden, wordt onderzocht of allochtone en autochtone kandidaten met behulp van deze test wel objectief met elkaar vergeleken kunnen worden. Of met andere woorden: is de betekenis van de test voor beide groepen hetzelfde. Er zal worden gekeken naar scoreverschillen en verschillen in betekenis.

Hoofdstuk 3

Resultaten kwalitatief onderzoek

In dit hoofdstuk komen de resultaten van het kwalitatief onderzoek aan de orde. Het kwalitatief onderzoek is uitgevoerd aan de hand van het observatieprotocol (zie bijlage) en het gespreksprotocol (zie bijlage).

Eerst zal een overzicht worden gegeven van de achtergrond van de kandidaten die betrokken zijn bij het kwalitatieve onderzoek. Vervolgens zullen de resultaten per onderwerp zoals opgenomen in het observatieprotocol worden toegelicht.

3.0 Achtergrond kandidaten

Autochtoon/allochtoon

In totaal zijn er 40 interviews geobserveerd waarvan 20 met allochtone kandidaten en 20 met autochtone kandidaten.

Bij autochtone kandidaten gaat het om kandidaten die zelf in Nederland zijn geboren en waarvan ook beide ouders in Nederland zijn geboren.

Bij allochtone kandidaten gaat het om kandidaten die of zelf in het buitenland zijn geboren of waarvan tenminste één ouder in het buitenland is geboren.

Van de 20 allochtone kandidaten zijn 12 geboren in Nederland en 8 in het buitenland. In de bijlage is er een overzicht opgenomen met de afkomst van de allochtone kandidaten en hun ouders.

Man/vrouw

Het grootste gedeelte van de kandidaten (36 van de 40) dat werd geïnterviewd is mannelijk. Van de 4 vrouwen die zijn geïnterviewd zijn er 3 van allochtone afkomst en 1 van autochtone afkomst.

Leeftijd

De leeftijd van de betrokken kandidaten varieert van 15 jaar tot en met 31 jaar. In de bijlage wordt de leeftijd verder gespecificeerd.

Opleiding

De gevolgde opleiding loopt uiteen van VMBO tot en met universiteit. Voor verdere specificatie van opleiding zie bijlage.

Geambieerde functie

De functie waar de verschillende kandidaten voor worden geselecteerd varieert (zie bijlage). Bij de meeste geobserveerde selectiegesprekken ging het om niet-leidinggevende functies.

3.1 Introductie van het gesprek

3.1.1 'IJs breken'

Tijdens de observaties is geconstateerd dat het 'ijs-breken' in alle gevallen gebeurde op weg naar de spreekkamer. De selecteur haalt de kandidaat in de kantine op en onderweg wordt er een praatje gemaakt; selecteur vraagt bijvoorbeeld of kandidaat bij Defensie heeft geslapen, of hij goed heeft geslapen, waar hij vandaan komt. Eenmaal in de spreekkamer begint de selecteur direct met het interview.

Het op het gemak stellen van de kandidaat is een belangrijk aspect van een selectie interview. Kandidaten die voor een selectiegesprek komen zijn meestal gespannen. Het kan helpen om een kort informeel praatje te maken met de kandidaat voordat het interview daadwerkelijk begint. Door 'het ijs te breken' zou de kandidaat zich wat meer om zijn gemak kunnen voelen wat een gunstig effect zou kunnen hebben op het interview, namelijk meer open en eerlijker. Verder is het voor de relatie die de selecteur tijdens het selectiegesprek aangaat met de kandidaat van belang zorgvuldig 'het ijs te breken'. Mensen uit niet westerse culturen hechten relatief veel waarde aan het betrekkningsniveau van communicatie.

3.1.2 Uitleg over selectieprocedure

Uit de observaties blijkt dat bijna alle selecteurs uitleg geven over de procedure. De gegeven toelichting verschilt per selecteur. Soms wordt alleen de procedure met betrekking tot het interview besproken (doel gesprek, aangeven dat kandidaat concreet dient te antwoorden, uitleg over het maken van aantekeningen gedurende het gesprek, vertrouwelijkheid) en soms geeft de selecteur daarnaast informatie over de gehele selectieprocedure, inclusief medische keuring.

Over het algemeen geeft de selecteur dezelfde toelichting aan de allochtone kandidaat als aan de autochtone kandidaat.

3.1.3 Informatie over onderwerpen die aan de orde komen tijdens het gesprek

In de meeste gevallen is geobserveerd dat de informatie die wordt gegeven over de onderwerpen die aan de orde komen tijdens het gesprek aan de allochtone kandidaat, gelijk is aan de informatie gegeven aan de autochtone kandidaat.

Er zijn verschillen tussen selecteurs geconstateerd wat betreft de mate waarin zij uitleg geven over de onderwerpen die aan bod komen tijdens het gesprek. Sommige selecteurs geven expliciet aan dat er vragen gesteld zullen worden over opleiding, werk, vrije tijd, thuissituatie, etc. Andere selecteurs benoemen de onderwerpen niet expliciet.

Bij de introductie van het gesprek is het belangrijk (globaal) aan te geven welke onderwerpen aan de orde zullen komen. Dit kan ertoe bijdragen dat kandidaten die nog onbekend zijn met selectie-interviews een idee krijgen wat ze te wachten staat wat weer een positief effect kan hebben op de mate waarin de kandidaat zich op zijn gemak voelt.

3.2 Volgorde van de vragen

Uit de geobserveerde gesprekken is gebleken dat de volgorde waarin de onderwerpen tijdens het gesprek aan de orde komen verschillend is per selecteur en per kandidaat. Ongeveer de helft van de selecteurs begint met vragen over de gevolgde opleiding. Een aantal keer komt het voor dat bij het bespreken van de opleiding persoonlijke zaken als pesten of een ingrijpende gebeurtenis naar voren komen. De meeste selecteurs gaan dan op dat moment dieper in op deze onderwerpen. Het gesprek begint dan al vrij snel met voor de kandidaat ingrijpende en soms beladen onderwerpen. Een aantal selecteurs kiest ervoor het meer persoonlijke onderwerp nog even te laten liggen en komt er op een later moment in het gesprek op terug.

De andere helft van de geobserveerde selecteurs begint met meer persoonlijke onderwerpen als motivatie, afkomst van kandidaat, thuissituatie of relatie.

Wat betreft de volgorde van de verschillende onderwerpen is geobserveerd dat een aantal selecteurs vrijwel dezelfde volgorde aanhoudt bij de 2 geobserveerde gesprekken met een allochtone en een autochtone kandidaat.

Het merendeel van de selecteurs vraagt door op wat de kandidaat vertelt, waardoor het gesprek per kandidaat verschillend is.

Hoeveel aandacht aan een bepaald onderwerp wordt besteed is afhankelijk van de individuele kandidaat. Er is geen verschil gevonden in benadering tussen allochtone en autochtone kandidaten. Wanneer tijdens het gesprek bleek dat een kandidaat wel eens laag zou kunnen scoren op één van de factoren, dan werd er op dat punt meer doorgevraagd. Dat gold bij zowel allochtone als autochtone kandidaten.

Over het algemeen is het aan te bevelen het selectiegesprek te beginnen met vragen over de opleiding en werkervaring en pas daarna in te gaan op meer persoonlijke zaken. Dit om de kandidaat de gelegenheid te geven te praten over weinig bedreigende zaken en om een goede sfeer te scheppen.

3.3 Interview

3.3.1 Type vraagstelling

Over het algemeen worden er veel gesloten vragen gesteld tijdens het interview. In de meeste gevallen begint de selecteur met een gesloten vraag en vervolgt deze vraag met nog meer gesloten vragen waarop concrete antwoordmogelijkheden zijn. Ook worden er open vragen gesteld, maar over het algemeen worden er veel meer gesloten vragen gesteld.

Opvallend bij de observaties is dat vooral bij bepaalde onderwerpen het merendeel van de vragen gesloten is. Er wordt bij deze onderwerpen een reeks aan gesloten vragen gesteld waar de kandidaat in de meeste gevallen "nee" op antwoordt. Door de manier waarop deze vragen worden gesteld krijgt het interview soms een beetje het karakter van een ondervraging. Bovendien nemen deze vragen veel tijd in beslag.

Bij het stellen van open en gesloten vragen zijn er geen opvallende verschillen gevonden tussen de vraagstelling bij allochtone kandidaten en bij autochtone kandidaten.

Gesloten vragen zijn vragen waarop de kandidaat alleen ja- of nee antwoorden of concrete antwoorden kan geven. Deze vragen zijn functioneel wanneer duidelijke informatie nodig is en kunnen dan het best vervolgd worden door open vragen waarbij de kandidaat meer de ruimte krijgt om zelf zijn/haar verhaal te vertellen. Bij teveel gesloten vragen wordt de kandidaat niet uitgenodigd om een uitgebreid antwoord te geven.

3.3.2 Neutraliteit vragen/waarom vragen

Over het algemeen zijn de gestelde vragen neutraal van aard. Sommige selecteurs stellen een aantal suggestieve vragen. In enkele gevallen leidt dit tot sociaal wenselijke antwoorden.

Bijna alle selecteurs stellen één of meerdere 'waarom vragen'. Uit de observaties is gebleken dat kandidaten niet negatief reageren op deze vragen.

Het is aan te bevelen geen suggestieve vragen en geen 'waarom vragen' te stellen. Personen uit niet westerse culturen besteden relatief veel aandacht aan het betrekkningsniveau van de communicatie en zijn daarom (extra) gevoelig voor vragen die het relatieniveau kunnen schaden. Suggestieve vragen kunnen ertoe leiden dat de

kandidaat sociaal wenselijke antwoorden geeft waardoor de gegeven informatie niet betrouwbaar is. 'Waarom vragen' zouden bedreigend kunnen overkomen. De selecteur kan zich beter richten op concrete gedragingen en niet op het 'waarom' van het gedrag. De selecteur kan beter niet vragen: "Waarom ben je niet naar een voorlichtingsdag geweest?" maar "Op welke manier heb je informatie verzameld over deze functie?". Met deze onbevooroordeelde manier van vragen blijft de relatie beschermd.

3.3.3 Directe/indirecte vragen

De meeste vragen worden door de selecteurs op een directe manier gesteld.

Bij directe vragen bepaalt de interviewer in welke richting het antwoord zal gaan, bijv.: "Zijn jouw ouders gescheiden?". Bij indirecte vragen doet de kandidaat dat, bijv.: "Kan je iets vertellen over jouw thuissituatie?".

Over het algemeen voelt de geïnterviewde zich beter op zijn gemak bij indirecte, open vragen. Aangeraden wordt om aan het begin van het interview wat meer indirecte vragen te stellen.

3.3.4 Hypothetische vragen

Uit de observaties blijkt dat de meeste selecteurs een enkele keer een hypothetische vraag stellen, maar dat de vragen over het algemeen gebaseerd zijn op concrete informatie.

Hypothetische vragen zijn vragen waarbij de situatie zich niet daadwerkelijk heeft voorgedaan maar waarbij de kandidaat moet bedenken hoe hij/zij zou reageren in een bepaalde hypothetische situatie. Deze vraagstelling levert onbetrouwbare informatie op. Bovendien is de kans groter dat de kandidaat een sociaal wenselijk antwoord geeft.

3.3.5 STAR methodiek

Uit de geobserveerde interviews blijkt dat maar een enkele selecteur de STAR methode toepast. In de gevallen dat er wel gevraagd wordt naar een concrete situatie worden de taak en soms de actie nog wel uitgevraagd maar naar het resultaat wordt niet gevraagd. De enkele selecteur die de STAR methode in het interview toepast doet dit sporadisch. Tijdens de observaties hadden een aantal selecteurs te maken met een breedspakige kandidaat. In deze gevallen vertelde de kandidaat uit zichzelf al zoveel dat er bijna volledige STAR's te ontdekken waren.

Informatie aan de hand van concrete gedragsvoorbeelden is over het algemeen betrouwbaarder. Bij de STAR methodiek gaat het om het stellen van gedragsgerichte vragen waarbij de selecteur vraagt naar een concrete Situatie waarin een kandidaat iets heeft meegemaakt (bijvoorbeeld: "Kan je een voorbeeld noemen van een situatie waarin je kritiek hebt gekregen?"). Vervolgens vraagt de selecteur naar welke Taak de kandidaat had: wat werd er van hem verwacht, wat moest hij doen. De selecteur vraagt dan wat de kandidaat concreet heeft gedaan: de Actie en wat het effect was van deze actie: het Resultaat. Aan de hand van concrete voorbeelden geeft de kandidaat informatie aan de selecteur waardoor de kans kleiner wordt dat er sociaal wenselijk wordt geantwoord en de kans groter is dat de informatie betrouwbaar is.

3.3.6 Luisteren

Over het algemeen laten de meeste geobserveerde selecteurs zien dat zij zowel non-verbaal als verbaal luisteren.

Wat betreft het laten vallen van stiltes worden er verschillen geconstateerd tussen de verschillende selecteurs. Sommige selecteurs laten geen stiltes vallen en vullen de stiltes al snel zelf op terwijl andere wel stiltes laten vallen. In de laatste gevallen wordt geobserveerd dat kandidaten in de meeste gevallen verder praten wanneer er een stilte valt.

Bij actief luisteren laat je zien en horen dat je luistert en laat je merken dat je de ander probeert te begrijpen. Actief luisteren bestaat uit 3 onderdelen: Luisteren, Samenvatten en Doorvragen.

Luisteren

Door duidelijk te maken dat je als selecteur luistert wordt de geïnterviewde gestimuleerd om te blijven praten.

Non-verbale elementen zijn:

- Ontspannen houding
- Gerichtheid op de spreker
- Aanmoedigend knikken
- Periodiek aankijken

Verbale elementen zijn:

- Stiltes niet vullen
- Meeresoneren met hetgeen gezegd wordt; dit kan door uitingen als "ja", "nee", "oh", "zo", of "hm-hm"
- Papegaaien: herhalen van de laatste woorden van de geïnterviewde

3.3.7 Samenvatten

Het merendeel van de geobserveerde selecteurs geeft tijdens het selectiegesprek een samenvatting van wat de kandidaat vertelt, hoewel het aantal gegeven samenvattingen per selecteur gering is. In de meeste gevallen wordt de samenvatting gebruikt als 'brug' om verder te gaan naar een volgend onderwerp en wordt de samenvatting niet gecheckt bij de kandidaat.

Door de woorden van de geïnterviewde in de eigen woorden samen te vatten en de samenvatting te checken:

- laat selecteur merken dat hij/zij luistert
- laat selecteur merken de ander te willen begrijpen
- checkt selecteur of hij/zij op dezelfde golflengte zit
- heeft selecteur het stuur in handen

Samenvatten en het checken van de samenvatting is belangrijk omdat het gevaar zou kunnen ontstaan dat hetgeen de kandidaat heeft verteld anders wordt geïnterpreteerd door de selecteur. Zeker in gevallen dat de selecteur hetgeen de kandidaat vertelt interpreteert vanuit zijn/haar eigen referentiekader, kan het zijn dat er misvattingen ontstaan die weer consequenties kunnen hebben voor de beoordeling van de verschillende factoren.

3.3.8 Doorvragen

Over het algemeen vragen de geobserveerde selecteurs goed door. Er wordt door de meeste selecteurs net zolang doorgevraagd totdat de informatie van de kandidaat voor de selecteur concreet en helder is.

Veel kandidaten beantwoorden een vraag naar feitelijke informatie in eerste instantie niet concreet (met meestal, soms, veel, etc.). De geobserveerde selecteurs vragen dan net zo lang door totdat de informatie concreet is. Wanneer de kandidaat een aantal keer op een niet concrete manier blijft antwoorden wordt deze in de meeste gevallen door de selecteur hiermee geconfronteerd. In bijna alle gevallen is het effect hiervan dat de kandidaat vervolgens meer concreet de vragen beantwoordt.

3.4 Taalgebruik

Het niveau van het taalgebruik is bij de meeste selecteurs eenvoudig. In geval er sprake is van het gebruik van moeilijke woorden of vraagstelling die door de kandidaat niet wordt begrepen, vraagt de kandidaat om toelichting en doet de selecteur dit door een ander eenvoudiger woord te gebruiken.

De meeste selecteurs gebruiken tijdens het gesprek enkele gezegdes of uitdrukkingen, bijvoorbeeld: door het lint gaan, zwart voor ogen, kom je rond met je geld, black out. In de meeste gevallen vraagt de kandidaat wanneer hij/zij hier niet bekend mee is uit zichzelf wat selecteur bedoelt en in sommige gevallen legt de selecteur vooraf al uit wat hij/zij met die uitdrukking bedoelt.

De informatie naar de kandidaten is goed gedoseerd. Dat wil zeggen dat er niet teveel informatie tegelijkertijd wordt gegeven. Ook de vragen die aan de kandidaat worden gesteld zijn redelijk kort van aard. De vragen zijn over het algemeen eenduidig, er wordt meestal één vraag per keer gesteld en niet meerdere vragen in één vraag.

De zinsbouw van de verschillende selecteurs die betrokken zijn bij dit onderzoek is over het algemeen kort en duidelijk van aard. De gehanteerde zinsbouw verschilt niet per allochtone of autochtone kandidaat.

3.5 Afsluiting

Bij de afsluiting van het selectiegesprek geven de meeste selecteurs de ruimte aan de kandidaat om nog vragen te stellen. Een aantal selecteurs vraagt daarnaast of de kandidaat nog andere dingen kwijt wil of nog wil terugkomen op hetgeen in het gesprek aan de orde is geweest.

Het is aan te bevelen bij de afsluiting van elk gesprek de kandidaat de gelegenheid te geven vragen te stellen of de mogelijkheid voor aanvullingen te bieden. Niet elke kandidaat is assertief genoeg om dit uit zichzelf te doen. Expliciet deze mogelijkheden bieden kan dan helpen.

3.6 Aspecten die kunnen meespelen bij de beoordeling

In deze paragraaf wordt een aantal aspecten beschreven dat de beoordeling van de selecteur kan beïnvloeden. Het gaat om de houding van de kandidaat en kenmerken in de gespreksvoering die cultuurbepalend kunnen zijn en door de selecteur anders geïnterpreteerd kunnen worden.

Hieronder wordt per aspect eerst een toelichting gegeven wat mogelijke gevolgen van bepaald gedrag of houding kunnen zijn. Vervolgens zullen de observaties die gedaan zijn met betrekking tot dat aspect worden beschreven.

3.6.1 Oogcontact

In sommige culturen wordt uit respect oogcontact met de gesprekspartner vermeden. Bij de observaties hadden zowel de allochtone als de autochtone kandidaten tijdens het gesprek met de selecteur goed oogcontact. Hierin is geen verschil geobserveerd tussen allochtone en autochtone kandidaten.

3.6.2 Praten over persoonlijke successen

In sommige niet-westerse culturen is het niet wenselijk over persoonlijke successen te praten maar wordt een bescheiden opstelling meer gewaardeerd. Kandidaten kunnen dan moeite hebben om zich nadrukkelijk te 'verkopen' en te profileren.

Wanneer een kandidaat zich bescheiden opstelt en een selecteur weinig informatie krijgt over zijn/haar persoonlijke prestaties kan dat voor de beoordeling van de kandidaat (onterecht) negatieve consequenties hebben.

Tijdens de observaties zijn er geen opvallende verschillen gezien tussen de allochtone en de autochtone kandidaten wat betreft het praten over persoonlijke successen.

Zowel bij allochtone als autochtone kandidaten kwam het soms voor dat kandidaten zich wat meer bescheiden opstelden.

3.6.3 Afwachtende houding

Het kan zijn dat allochtone kandidaten in een gesprek uit respect of gevoel voor hiërarchische verhouding een afwachtende houding aannemen als teken van respect. Daarnaast kan het ook zijn dat als gevolg hiervan weinig vragen worden gesteld door de kandidaat. Een afwachtende houding kan door de selecteur negatief worden geïnterpreteerd aangezien er een meer assertieve houding wordt verwacht van de kandidaat.

Over het algemeen werden er door de meeste kandidaten, zowel van allochtone als autochtone afkomst zeer weinig vragen gesteld. Alleen wanneer een vraag niet werd begrepen werd er om opheldering gevraagd, maar inhoudelijke vragen of procedurele vragen zijn niet gesteld.

3.6.4 Ja-knikken

Het kan voorkomen dat kandidaten uit beleefdheid ja-knikken, instemmen, hoewel zij de gesprekspartner niet hebben begrepen of hoewel zij het niet eens zijn met hun gesprekspartner. De relatie met de gesprekspartner kan belangrijker zijn dan wat inhoudelijk wordt gezegd.

Er is een aantal keer geobserveerd dat allochtone kandidaten ja-knikken of instemmen terwijl later in het gesprek blijkt dat zij de vraag niet hebben begrepen of dat de gegeven samenvatting of een gesuggereerde vraagstelling van de selecteur niet klopt. Selecteurs dienen zich ervan bewust te zijn dat het stellen van open vragen en neutraal doorvragen in deze situaties van belang is.

3.6.5 Praten over eigen zwakke punten

Voor sommige (allochtone en autochtone) kandidaten kan het moeilijk zijn om over zwakke punten te praten. De reactie zou kunnen zijn dat de kandidaat de vraag ontwijkt, sociaal wenselijk antwoordt of het antwoord verbloemt.

Uit de observaties blijkt dat allochtone kandidaten meer moeite hadden met het praten over zwakke punten dan autochtone kandidaten.

Voor de meeste kandidaten, zowel allochtoon als autochtoon geldt dat zij wel een aantal positieve eigenschappen van zichzelf kunnen benoemen maar meer moeite hebben met het benoemen van negatieve eigenschappen. Na confrontatie door middel van een vervolgvraag zoals: "Dus je bent perfect?" lukt het de meeste kandidaten wel om één of meerdere eigenschappen op te noemen.

3.6.6 Reactie op persoonlijke vragen

Het kan zijn dat allochtone kandidaten afkomstig uit collectieve culturen meer moeite hebben met het bespreken van persoonlijke onderwerpen. Het gevolg hiervan zou kunnen zijn dat kandidaten ontwijkende antwoorden of sociaal wenselijke antwoorden kunnen geven op vragen van persoonlijke aard of vragen die de kandidaat als bedreigend ervaart.

Uit het onderzoek komt naar voren dat allochtone kandidaten vaker moeite hadden met het beantwoorden van persoonlijke vragen dan autochtone kandidaten.

Dit is gebleken uit een aantal observaties: op persoonlijke vragen geen antwoord geven, oppervlakkig antwoorden, de vraag ontwijken, van houding veranderen, vragen waarom de selecteur dit wil weten.

Belangrijk is dat de selecteur tijdens de introductie van het gesprek aangeeft dat er een aantal persoonlijke vragen gesteld zal worden en de relevantie van de vraag toelicht, ook op het moment dat blijkt dat een kandidaat moeite heeft met de vraag.

3.6.7 Direct/indirect taalgebruik

Over het algemeen werd door de kandidaten van zowel allochtone als autochtone afkomst op een directe manier gecommuniceerd. Tijdens de observaties is niet gebleken dat allochtone kandidaten een meer indirecte vorm van communiceren hadden dan de autochtone kandidaten.

In sommige gevallen wanneer kandidaten vertellen over onderwerpen die zij misschien als meer bedreigend ervaren, werd overgestapt van praten in de ik-vorm naar praten in de je-vorm. Dit werd door zowel allochtone als autochtone kandidaten gedaan.

3.6.8 Attributie

Uit onderzoek blijkt dat selecteurs kandidaten met een interne attributie meer waarderen. Dit zou een positief effect kunnen hebben op de algehele beoordeling. Met andere woorden wanneer een kandidaat bijvoorbeeld aangeeft dat hij zelf (mede)verantwoordelijk is voor een bepaalde situatie of probleem, zou de selecteur deze kandidaat hoger kunnen beoordelen dan de kandidaat die de oorzaak buiten zichzelf zoekt, in externe factoren.

De geobserveerde kandidaten vertoonden geen opvallende interne of externe attributie en ook is er geen verschil geconstateerd tussen allochtone en autochtone kandidaten.

3.7 Indruk selecteur

Een bekende valkuil bij beoordeling van kandidaten is dat de eerste of laatste indruk van een kandidaat de beoordeling positief of negatief zou kunnen beïnvloeden wat de beoordeling minder objectief maakt. In het gesprek dat met elke selecteur is gevoerd na de observaties, is gevraagd welke eerste indruk zij hadden van de kandidaten. Ook is gevraagd of de eerste indruk gedurende het gesprek is veranderd en hoe de indruk was na afloop van het gesprek.

Meerdere selecteurs gaven aan dat hun eerste indruk van de kandidaat is veranderd gedurende het gesprek. Deze selecteurs zijn zich bewust van de subjectieve aard van de eerste indruk en laten zich in het gesprek en de beoordeling niet leiden door deze indruk. Over het algemeen richten de selecteurs zich op concrete informatie van de kandidaat bij het beoordelen van de verschillende factoren.

3.8 Beoordeling en onderbouwing

Aan elke selecteur is in het gesprek met de observator achteraf gevraagd hoe de verschillende factoren zijn beoordeeld bij de twee kandidaten en hoe de selecteur gekomen is tot deze score. Met de onderbouwing van de scores is gekeken welke aspecten worden meegenomen bij de beoordeling van de verschillende factoren.

Over het algemeen zijn de beoordelingsschalen goed gestructureerd. Wel zijn er verschillen gevonden in de beschrijving van de factoren. Bij sommige factoren zijn de grenzen 'harder' dan bij andere. Het risico bij de minder harde grenzen is dat subjectiviteit eerder een rol zou kunnen gaan spelen.

De meeste selecteurs gaan in het begin van het gesprek uit van een positieve score en zijn in het gesprek op zoek naar informatie waaruit blijkt dat deze aanname terecht is of dat de score naar boven of naar beneden bijgesteld zou moeten worden. Een observatie die bij meerdere selecteurs is gedaan is dat wanneer de selecteur het beeld heeft dat een kandidaat een positieve score verdient, hij/zij niet op zoek gaat naar informatie waarmee deze score een nog hogere score zou kunnen worden. De positieve score is goed genoeg om een positief advies te krijgen. Er zal op deze manier weinig differentiatie zijn tussen de verschillende kandidaten wat betreft de hogere scores.

Conclusies beoordeling

De beoordeling van de kandidaten gebeurt over het algemeen op een objectieve manier. Een belangrijke observatie tijdens het onderzoek is dat naarmate de verschillen tussen interviewer en kandidaat wat betreft normen en waarden verder uit elkaar liggen, subjectiviteit in de beoordeling een grotere rol speelt.

3.9 Interview met selecteurs

In het interview dat NOA met de 20 selecteurs heeft gevoerd is behalve het doorspreken van de beoordeling ook gesproken over hun ervaring met allochtone kandidaten. Hieronder volgt een samenvatting van de gesprekken.

Het aantal selectiegesprekken dat de verschillende selecteurs hebben gevoerd met allochtone kandidaten verschilt sterk. Sommige selecteurs hebben nog niet veel ervaring met gesprekken met allochtone kandidaten terwijl andere selecteurs aangeven honderden allochtone kandidaten gesproken te hebben.

De meeste selecteurs geven aan verschil te ervaren tussen allochtone- en autochtone kandidaten, vooral wanneer de kandidaat uit een niet-westers land afkomstig is.

De volgende verschillen worden door de selecteurs aangegeven: Allochtone kandidaten komen over het algemeen vaker uit achterstandsbuurtten, lever meer op straat, 'hangen' meer en sporten minder, soms omdat zij geen geld hebben om te kunnen sporten. Taal kan soms een probleem zijn, de kandidaten begrijpen dan bepaalde uitspraken of uitdrukkingen niet. Praten over gevoelens is voor sommige allochtone kandidaten moeilijker. Op sociaal gebied zijn allochtonen veel meer bezig met hun familie. Binnen de vriendenkring zijn er veel familieleden zoals neefjes. Hoewel er dan een grote vriendenkring is heeft deze een beperkte variatie.

De selecteurs zien een aantal verschillen bij bepaalde groepen allochtonen. Opvallende verschillen die worden genoemd zijn:

- Surinaamse kandidaten zijn in het gesprek beleefder: zij spreken selecteur vaker met "u" aan, bedanken voor het gesprek.
- Turkse en Marokkaanse jongens houden zich minder aan de algemene gedragsregels: zitten achteruit, zijn minder netjes. Dit kan als onverschillig overkomen.
- Er zijn verschillen tussen allochtonen uit een stad of uit een dorp. In een stad hangen allochtone jongeren vaker rond met mensen uit hun eigen groep en is er minder integratie.
- Antilliaanse en Surinaamse jongeren proberen in het gesprek stoer te doen, proberen op een losse manier contact te maken. Nonchalant, stoer, minder formeel.

Op de vraag of er bij de beoordeling verschillen zijn tussen allochtone en autochtone kandidaten geven de meeste selecteurs aan dat er bij de beoordeling van de factoren over het algemeen geen verschil is tussen allochtone en autochtone kandidaten, hoewel er wel een aantal zaken worden genoemd waardoor allochtone kandidaten soms anders scoren op een aantal factoren:

- Het komt bij allochtone kandidaten vaker voor dat zij hun school niet hebben afgemaakt, dat zij niet werken of geen sport beoefenen. Sommige allochtone kandidaten vinden het niet erg om lang thuis werkloos te zitten, vinden het zelfs normaal.
- Turkse en Marokkaanse jongens zijn vaker vrijer, zij worden van huis uit weinig gemotiveerd en gecontroleerd.
- Allochtone kandidaten kroppen hun gevoelens en emoties vaker op.
- Allochtone kandidaten komen vaker in aanraking met de politie.
- Sommige allochtone kandidaten zitten veel binnen 'eigen' omgeving.
- Veel respect in familiekring, vooral naar moeder

Conclusies interviews met selecteurs

Uit de interviews met de selecteurs kan geconcludeerd worden dat het merendeel van de selecteurs verschillen constateert tussen allochtone en autochtone kandidaten wat betreft gedrag, houding, (sociale) situatie. De beoordeling vindt echter over het algemeen op een objectieve manier plaats. De geconstateerde verschillen kunnen er wel toe leiden dat allochtone kandidaten op een aantal factoren lager scoren dan autochtone kandidaten.

Hoofdstuk 4

Resultaten kwantitatief onderzoek

4.1 Inleiding

In de onderstaande tabellen wordt een overzicht gegeven van de resultaten van het kwantitatieve onderzoek van NOA voor het Ministerie van Defensie. Dit rapport zal proberen de vraag te beantwoorden of kandidaten met verschillende culturele achtergronden verschillend beoordeeld worden.

Naar aanleiding van deze vraag zal ingegaan worden op de volgende subvragen:

- Verschillen allochtone van autochtone kandidaten en op welke beoordelingsaspecten?
- Wat is de relatie tussen achtergrondgegevens, interviewbeoordelingen, NPV resultaten en eindbeoordeling?
- Worden allochtone en autochtone kandidaten anders beoordeeld?

Het begrip allochtoon is onderverdeeld in westerse allochtonen en niet-westerse allochtonen op basis van de definities van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS, 2007). Westerse allochtonen zijn kandidaten uit Europa, Noord-Amerika, Australië, Japan, Indonesië/Nederlands Indië. Niet-westerse allochtonen zijn onderverdeeld in kandidaten uit Suriname, de Nederlandse Antillen, Turkije, Marokko en 'overige niet-westerse landen'.

Afkortingen en termen

In dit rapport zullen de onderstaande afkortingen en termen terugkomen:

Significant:	Deze term geeft aan dat de bewering gebaseerd is op een wiskundige berekening.
N:	het aantal kandidaten dat voor een bepaalde berekening in gebruik
SD:	Standaard deviatie, de gemiddelde afwijking die een bepaalde waarde heeft. Hoe groter de SD, hoe meer de scores gespreid zijn rond het gemiddelde.
P:	De letter 'p' wordt gebruikt om aan te geven hoe groot de kans is dat het resultaat op toeval berust.
M:	Gemiddelde score.
R²adj	In hoeverre een variabele (bijvoorbeeld advies) verklaard wordt door een selectie variabelen. Dit wordt uitgedrukt in een percentage.

4.2 Samenstelling steekproef

Het in dit rapport gepresenteerde onderzoek is gebaseerd op 424 personen met een leeftijd tussen de 15 en 44 jaar, met een gemiddelde van 19 jaar. 363 van de kandidaten is man (86%) en 61 is vrouw (14%).

Tabel 1 Overzicht hoogst behaalde diploma.

	N	Gemiddelde leeftijd	Min.	Max.	SD
Man	363	19	15	44	3.80
Vrouw	61	19	15	27	3.11
Totaal	424	19	15	44	3.71

De steekproef bestaat uit 326 autochtone (78%) en 98 allochtone kandidaten (22%). Van de allochtone kandidaten zijn er 24 eerste generatie (geboren in het buitenland) en 74 tweede generatie (geboren in Nederland en een van beide ouders geboren in het buitenland). Daarnaast hebben 33 van de allochtone kandidaten een westerse achtergrond en 65 een niet-westerse achtergrond. Tweede generatie allochtonen met zowel een ouder met een westerse achtergrond als een ouder met een niet-westerse achtergrond zijn geschaard onder de categorie niet-westerse allochtonen. Tabel 1 geeft een overzicht van de culturele achtergrond van de kandidaten.

Tabel 2 Overzicht autochtoon, 1^e of 2^e generatie allochtoon en westers of niet-westers.

	Autochtoon	Westers	Niet-westers	Totaal	%
Autochtoon	326	-	-	326	77%
1 ^e generatie allochtoon	-	9	15	24	6%
2 ^e generatie allochtoon	-	24	50	74	17%
Totaal	326	33	65	424	

Het voornaamste deel van de steekproef is laag opgeleid (zie tabel 3). 72% heeft een VMBO opleiding afgerond, 7% heeft een HAVO diploma behaald en 2% een VWO diploma. 16% van de kandidaten heeft een mbo opleiding afgerond, 7 personen hebben een hbo opleiding gevolgd en slechts 2 kandidaten een wetenschappelijke opleiding.

Tabel 3 Overzicht hoogst behaalde diploma.

	N	%
VMBO	306	72.2
HAVO	30	7.1
VWO	10	2.4
MBO	69	16.3
HBO	7	1.7
WO	2	0.5
Totaal	424	100.0

4.3 Verschillen de interviewbeoordelingen van allochtone van autochtone kandidaten en zo ja op welke beoordelingsaspecten?

Op basis van de in de inleiding gestelde vragen is het interessant na te gaan of allochtonen en autochtonen van elkaar verschillen op de gebruikte beoordelingsaspecten. In de dataset waren data over opleiding, de interviewschalen 'sociaal', 'discipline', 'stabiliteit', 'leidinggeven', 'communicatief', 'inzetbaarheid', 'motivatie' en 'prestatiegerichtheid' en de scores op de NPV beschikbaar.

Opleiding

Tabel 4 laat de verdeling zien van het hoogst behaalde diploma uitgesplitst naar allochtone en autochtone kandidaten. Uit de gegevens blijkt dat in deze steekproef autochtone kandidaten vaker een VMBO opleidingsniveau hebben dan allochtone kandidaten (13% verschil, $p < .001$). Ook zijn er relatief meer allochtone dan autochtone kandidaten die een MBO opleiding hebben afgerond (29% verschil, $p < .001$). Op basis hiervan mag aangenomen worden dat allochtonen en autochtonen in deze steekproef van elkaar verschillen wat betreft opleidingsniveau, waarbij de allochtone kandidaten gemiddeld een iets hoger opleidingsniveau hebben.

Bij het verder uitsplitsen van de groep allochtonen naar 1^e en 2^e generatie en westerse en niet-westerse allochtonen blijkt dat de meeste percentages vergelijkbaar zijn (tabel 5) met de percentages van tabel 4. Enkel de groep 1^e generatie niet-westerse allochtonen verschilt in grote mate van de overige groepen allochtonen. Deze verschillen blijken echter niet significant te zijn en mogen we aannemen dat de allochtone groepen (westers 1^e en 2^e generatie en niet-westers 1^e en 2^e generatie) niet significant verschillen van elkaar op het gebied van opleidingsniveau ($p = .054 > .05$).

Tabel 4 Verschillen in opleidingsniveau tussen autochtone en allochtone kandidaten.

	Autochtoon	Allochtoon	Totaal
VMBO	245 (75%)	61 (62%)	306 (72%)
HAVO	26 (8%)	4 (4%)	30 (7%)
VWO	10 (3%)	-	10 (2%)
MBO	39 (12%)	30 (31%)	69 (16%)
HBO	5 (2%)	2 (2%)	7 (2%)
WO	1 (0%)	1 (1%)	2 (1%)
Totaal	326 (100%)	98 (100%)	424 (100%)

Tabel 5 Overzicht opleidingsniveau: autochtoon, 1^e of 2^e generatie allochtoon en westers of niet-westers.

	Autochtoon	Westers		Niet-westers		Totaal
		1 ^e generatie	2 ^e generatie	1 ^e generatie	2 ^e generatie	
VMBO	245 (75%)	6 (67%)	15 (63%)	8 (53%)	32 (64%)	306 (72%)
HAVO	26 (8%)	-	1 (4%)	2 (13%)	1 (2%)	30 (7%)
VWO	10 (3%)	-	-	-	-	10 (2%)
MBO	39 (12%)	3 (33%)	8 (33%)	4 (27%)	15 (30%)	69 (16%)
HBO	5 (2%)	-	-	1 (7%)	1 (2%)	7 (2%)
WO	1 (0%)	-	-	-	1 (2%)	2 (1%)
Totaal	326 (100%)	9 (100%)	24 (100%)	15 (100%)	50 (100%)	424 (100%)

4.4 Interviewschalen

Kandidaten worden beoordeeld op de schalen 'sociaal', 'discipline', 'stabiliteit', 'leidinggeven', 'communicatief', 'inzetbaarheid', 'motivatie' en 'prestatiegerichtheid'. In tabel 6 wordt een overzicht gegeven van de gemiddelde scores op de interviewschalen van allochtone en autochtone kandidaten. Belangrijk is om hierbij op te merken dat alle kandidaten (leidinggevende en niet leidinggevende functies) worden beoordeeld op 'sociaal', 'discipline', 'stabiliteit', 'communicatief' en 'prestatiegerichtheid', terwijl kandidaten voor leidinggevende functies (N=120/159) ook worden beoordeeld op 'leidinggeven', 'inzetbaarheid' en 'motivatie'.

Op drie van de zeven schalen worden allochtonen significant lager beoordeeld (zie tabel 6), waarbij vooral Discipline (0.21 verschil, $p < .01$) en Leidinggeven (0.47 verschil, $p < .01$) een groot effect laten zien.

Inzetbaarheid laat ook een significant verschil zien ($p < .01$), de relevantie is echter klein. Het verschil is niet groot (.03) en de SD zeer klein (.00 en .19), dit geeft aan dat er nagenoeg geen spreiding bestaat. Anders gezegd houdt dit in dat op basis van deze schaal geen onderscheid gemaakt kan worden tussen kandidaten en de schaal zodoende ook geen voorspellende waarde heeft.

Tabel 6 Overzicht interviewschalen: gemiddelde scores en standaarddeviaties voor autochtone en allochtone kandidaten

	Autochtoon			Allochtoon			Totaal		
	N	M	SD	N	M	SD	N	M	SD
Sociaal	326	3.04	.41	98	2.98	.38	424	3,03	,41
Discipline	326	2.95*	.56	98	2.74*	.71	424	2,91	,60
Stabiliteit	326	2.74	.66	98	2.74	.65	424	2,74	,66
Leidinggeven	91	2.75*	.61	29	2.28*	.65	120	2,63	,65
Communicat.	326	3.17	.53	98	3.18	.62	424	3,17	,55
Inzetbaarhd	128	2.00*	.00	29	1.97*	.19	157	1,99	,08
Motivatie	128	3.02	.52	31	2.87	.62	159	2,99	,55
Prestatieger.	326	3.08	.43	98	2.99	.47	424	3,06	,44

* *Significant verschil tussen allochtoon en autochtoon.*

Bij het uitsplitsen van de groep allochtone kandidaten naar culturele achtergrond blijkt dat de groepen te klein zijn om valide en betrouwbare uitspraken te kunnen doen. Zodoende kan er op grond van de interviewschalen enkel iets gezegd worden over het verschil tussen allochtone en autochtone kandidaten.

Op basis van bovenstaande tabel kan geconcludeerd worden dat allochtone kandidaten lager beoordeeld worden op een aantal schalen in vergelijking met autochtone kandidaten.

Naast het beoordelen van de interviewschalen wordt na afloop van het interview ook een eindbeoordeling gegeven. Dit advies kan positief zijn (door in de procedure), negatief voor 1 jaar (kandidaat kan het na een jaar opnieuw proberen) of voorgoed negatief (kandidaat kan niet meer opnieuw deelnemen aan de selectieprocedure).

In tabel 7 wordt een overzicht gegeven van de adviezen voor de autochtone en allochtone kandidaten.

Tabel 7 Overzicht gegeven adviezen voor allochtone en autochtone kandidaten.

	Gegeven advies			Totaal
	positief	Negatief 1 jaar	Voorgoed negatief	
Autochtoon	247	65	14	326
	75.8%	19.9%	4.3%	100%
Allochtoon	58	33	7	98
	59.2%	33.7%	7.1%	100%
Totaal	305	98	21	424
	71.9%	23.1%	5.0%	100%

De allochtone en autochtone kandidaten verschillen significant van elkaar ($p < .01$)

Uit de tabel blijkt dat autochtone kandidaten beduidend vaker een positief advies krijgen dan allochtone kandidaten (75,8% versus 59,2%).

4.5 NPV

Bij de kandidaten is ook de Nederlandse Persoonlijkheid Vragenlijst (NPV) afgenomen. Deze vragenlijst kent zeven schalen, die het volgende meten:

- IN – inadequatie: Vage lichamelijke klachten, somberheid, vage angsten, insufficiëntiegevoelens.
- SI - sociale inadequatie: Vermijden van sociale situaties, onprettig voelen in sociale situaties.
- RG – rigiditeit: Mate van behoefte aan controle, intellectuele starheid.
- VE – verongelijkheid: Kritiek hebben op anderen, wantrouwen van anderen.
- ZE – zelfgenoegzaamheid: Gevoel van tevredenheid dat individu over zich heeft, gebrek aan interesse voor de ander.
- DO – dominantie: Zelfvertrouwen, initiatief nemen, leiding willen geven.
- ZW – zelfwaardering: Positieve instelling bijvoorbeeld t.o.v. werk, flexibiliteit en aanpassingsvermogen.

In tabel 8 zijn de gemiddelde scores van allochtone en autochtone kandidaten weergegeven. Uit de resultaten blijkt dat het verschil tussen allochtone en autochtone kandidaten significant is bij drie schalen: rigiditeit, zelfgenoegzaamheid en dominantie ($p < .01$).

Tabel 8 Gemiddelde scores op de NPV: autochtone en allochtone kandidaten (n=424)

	Autochtonen		Allochtonen		Totaal	
	M	SD	M	SD	M	SD
Inadequatie	4.63	1,71	4.86	1.78	4.68	1.73
Sociale Inadequatie	4.72	1,66	4.46	1.57	4.66	1.64
Rigiditeit*	4.40	1,75	5.21	1.83	4.59	1.80
Verongelijkheid	4.61	1,92	4.86	1.95	4.67	1.92
Zelfgenoegzaamheid*	4.30	1,82	5.18	1.82	4.50	1.86
Dominantie*	5.40	2,09	6.06	1.89	5.55	2.06
Zelfwaardering	5.28	2,15	5.07	2.26	5.23	2.17

* Significant verschil tussen allochtoon en autochtoon.

Tabel 9 Gemiddelde scores op de NPV: autochtone en allochtone kandidaten (n=424)

	Autochtoon		Westers				Niet-westers			
	M	SD	1 ^e generatie		2 ^e generatie		1 ^e generatie		2 ^e generatie	
			M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
IN	4,63	1,71	5,44	1,81	4,63	1,74	5,00	2,14	4,82	1,71
SI	4,72	1,66	4,56	1,24	4,83	1,61	4,93	1,49	4,12	1,60
RI	4,40	1,75	4,56	2,35	4,83	1,55	6,27**	2,05	5,20**	1,70
VE	4,61	1,92	5,11	1,83	4,46	1,67	5,60	2,03	4,78	2,06
ZE	4,30	1,82	5,22	1,56	4,63	1,86	5,73**	1,53	5,28**	1,91
DO	5,40	2,09	6,22	1,99	5,63	1,72	5,60	2,44	6,38**	1,75
ZW	5,28	2,15	5,22	1,39	5,21	2,23	5,07	2,74	4,98	2,31

* Significant verschil ($p < .05$)

** Significant verschil ($p < .01$)

In tabel 9 zijn de gegevens van tabel 8 naar culturele achtergrond weergegeven. De groepen blijken op dezelfde schalen significant te verschillen als in tabel 8 te zien is. Opvallend genoeg blijken de verschillen uit tabel 8 vooral verklaard te worden door het verschil tussen autochtone kandidaten en 1^e en 2^e generatie niet-westerse allochtone kandidaten ('rigiditeit' en 'zelfgenoegzaamheid') en door het verschil tussen autochtone kandidaten en 1^e generatie niet-westers allochtone kandidaten ('dominantie'). 1^e generatie (en in mindere mate 2^e generatie) niet westerse allochtone kandidaten scoren veel hoger dan autochtone kandidaten op de schalen Rigiditeit en Zelfgenoegzaamheid. 2^e generatie niet westerse allochtonen kandidaten scoren veel hoger op Dominantie. N.B. Hoge scores op de schalen Rigiditeit en Zelfgenoegzaamheid worden veelal negatief gewaardeerd.

Om te onderzoeken of de betekenis van de NPV schalen voor autochtone en allochtone kandidaten vergelijkbaar is, zijn voor beide groepen afzonderlijk correlaties berekend tussen de schalen en is een factoranalyse uitgevoerd.

Tabel 10 Correlaties NPV schalen – autochtonen

	IN	SI	RI	VE	ZE	DO	ZW
Inadequatie							
Sociale Inadequatie	.39*						
Rigiditeit	.05	-.02					
Verongelijkheid	.49*	.33*	.22*				
Zelfgenoegzaamheid	.17*	.22*	.23*	.36*			
Dominantie	-.10	-.42*	.16*	-.01	-.09		
Zelfwaardering	-.37*	-.31*	.10	-.29*	-.07	.37*	

* Significante correlatie ($p < .01$)

Tabel 11 Correlaties NPV schalen – allochtonen

	IN	SI	RI	VE	ZE	DO	ZW
Inadequatie							
Sociale Inadequatie	.80*						
Rigiditeit	.32*	.11					
Verongelijkheid	.51*	.56*	.32*				
Zelfgenoegzaamheid	.42*	.44*	.37*	.36*			
Dominantie	-.22	-.47*	.01	-.21	-.06		
Zelfwaardering	-.25	-.39*	.05	-.16	-.02	.46*	

* Significante correlatie ($p < .01$)

De correlatietabellen laten zien dat de correlaties tussen een aantal schalen aanzienlijk verschillen (IN-SI; IN-RI; IN-ZE; SI-VE). En ook de factoranalyses (twee factor oplossing met varimax rotatie) laten verschillen zien met name voor de schalen Sociale inadequatie en Inadequatie. Dit vormt een aanwijzing dat de betekenis van de NPV schalen voor autochtone en allochtone groepen verschilt.

Voorts is onderzocht of de scores op de NPV samenhangen met het eindadvies. In onderstaande tabel 12 is te zien dat de schalen Inadequatie, Sociale Inadequatie, Verongelijkheid en Zelfgenoegzaamheid negatief samenhangen. Dat wil zeggen dat een hogere score op deze schalen een negatiever eindadvies tot gevolg heeft. De schaal Zelfwaardering hangt positief samen en heeft dus een positief effect op het eindadvies. De schalen Rigiditeit en Dominantie vertonen geen samenhang met het eindadvies.

Tabel 12 Correlatiematrix NPV scores met Eindadvies

	Eindadvies
Inadequatie	-.30*
Sociale Inadequatie	-.29*
Rigiditeit	-.11
Verongelijkheid	-.21*
Zelfgenoegzaamheid	-.23*
Dominantie	.07
Zelfwaardering	.19*

* *Significante correlatie ($p < .01$)*

4.6 Samenvatting

Op basis van het kwantitatieve onderzoek kan geconcludeerd worden dat er verschillen bestaan tussen allochtone kandidaten en autochtone kandidaten in hoe ze scoren op een aantal beoordelingsaspecten van het selectie-interview en hoe ze scoren op de gehanteerde persoonlijkheidsvragenlijst.

Op de interviewbeoordelingsschalen discipline en leidinggeven blijken allochtone kandidaten lager te scoren. Verder laten de resultaten zien dat de interviewschaal inzetbaarheid geen onderscheidingsvermogen heeft. Op de persoonlijkheidsschalen van de NPV scoren vooral niet-westerse allochtone kandidaten hoger op rigiditeit, zelfgenoegzaamheid en dominantie.

4.7 Zijn er variabelen die de gevonden verschillen tussen autochtone en allochtone kandidaten kunnen verklaren?

Gezien de gevonden verschillen tussen autochtone en allochtone kandidaten in eindbeoordeling is het zinvol om na te gaan of er bepaalde variabelen zijn die deze verschillen kunnen verklaren.

De verschillen zouden bijvoorbeeld verklaard kunnen worden door een verschil in opleiding, leeftijd of sekse. Allereerst is onderzocht of deze variabelen een relatie laten zien met het eindadvies. Uit de uitgevoerde correlatieanalyse in tabel 13 (waarbij het advies is opgesplitst in positief=1 of negatief=0) is gebleken dat er geen relatie bestaat tussen leeftijd, sekse en opleiding met het uiteindelijke advies.

Tabel 13 Correlatiematrix achtergrondgegevens met eindadvies

	Eindadvies
Leeftijd	.029
Geslacht	.012
Opleiding	.018

Wanneer we vervolgens onderzoeken of de gevonden verschillen tussen autochtone en allochtone kandidaten bij het eindadvies kunnen worden verklaard door (verschillen op) deze achtergrondkenmerken dan blijkt dat dit geen effect heeft; wanneer gecorrigeerd wordt voor deze kenmerken blijkt dat de verschillen zelfs iets groter worden.

Ook is gekeken naar de relatie van opleiding, leeftijd en geslacht met de afzonderlijke interviewschalen. Zie hiervoor tabel 14.

Tabel 14 Correlatiematrix interviewschalen met achtergrondgegevens.

	Opleiding	Leeftijd	Geslacht
Sociaal	,040	,171**	-,002
Discipline	,024	-,064	,078
Stabiliteit	,085	,222**	-,098*
Leidinggeven	-,101	,285**	-,042
Communicat.	,017	,128**	,077
Inzetbaarhd	,059	,085	,042
Motivatie	,057	,172*	,006
Prestatieger.	,097*	,142**	,069

* *Significante correlatie ($p < .05$)*

** *Significante correlatie ($p < .01$)*

De correlatiematrix laat zien dat leeftijd de enige variabele is die significante correlaties laat zien met de interviewschalen. Oudere kandidaten worden over het algemeen hoger beoordeeld op de interviewschalen.

De significante correlatie van opleiding met prestatiegerichtheid en geslacht met stabiliteit zijn beide erg klein en zodoende niet relevant.

Vervolgens is onderzocht welke interviewschalen de grootste invloed hebben op het eindadvies.

Tabel 15 laat zien dat alle beoordelingsschalen samenhang vertonen met het gegeven eindadvies. Stabiliteit en Discipline hebben de grootste invloed op het eindoordeel.

Tabel 15 Correlatiematrix interviewschalen met eindadvies (alle functies, N=424)

	Eindadvies
Sociaal	.26**
Discipline	.50**
Stabiliteit	.59**
Communicat.	.33**
Prestatieger.	.39**

** *Significante correlatie ($p < .01$)*

Een regressieanalyse (stepwise) laat zien dat bij - gelijke functies - alleen Discipline, Stabiliteit en Prestatiegerichtheid significant bijdragen aan de voorspelling van het eindadvies.

Dit betekent dat deze schalen vooral het eindadvies bepalen. Deze schalen verklaren 54% van (de variantie van) het eindadvies ($R = .74$; $R^2_{adj} = 0.54$). Anderzijds betekent dit echter dat ook nog andere variabelen een rol spelen bij het definitieve eindoordeel. Mogelijk spelen de scores op de persoonlijkheidsvragenlijst hierbij een rol of de eerder genoemde achtergrondkenmerken als opleiding, leeftijd, geslacht of etniciteit. Om dit te onderzoeken zijn deze achtergrondkenmerken ook aan de multiple regressieanalyse toegevoegd. Hieruit blijkt dat een aantal achtergrondkenmerken een

extra bijdrage hebben voor het advies. Dit zijn etniciteit en de NPV schaal Zelfgenoegzaamheid.

In tabel 16 worden de resultaten van deze laatste regressieanalyse getoond.

Tabel 16 Multiple regressieanalyse voor eindadvies (N=370)

	B	Bèta	p
(Constante)	1.950		.000
Stabiliteit	.340	.515	.000
Discipline	.183	.223	.000
Functie	-.138	-.230	.000
Prestatiegericht	.170	.163	.000
Etniciteit	-.133	-.099	.005
NPV Zelfgenoegzaamheid	-.010	-.082	.025
Communicatief	.068	.085	.027

R = .750 R²adj = .554

Het bovenstaande resultaat betekent dat naast de eerder genoemde beoordelingen op de interviewschalen dus ook etniciteit en de score op de NPV schaal zelfgenoegzaamheid het eindoordeel (mogelijk indirect) beïnvloeden.

Met andere woorden: bij een gelijke functie en bij een gelijke beoordeling op de interviewschalen stabiliteit, discipline, prestatiegerichtheid en communicatief worden allochtone kandidaten en kandidaten met een hogere score op Zelfgenoegzaamheid negatiever beoordeeld. Hierbij moet echter wel aangetekend worden dat het effect van deze laatste twee factoren op het eindadvies erg klein is (maar wel significant).

NB: De scores op de NPV worden door de selecteurs gebruikt ter ondersteuning van hun bevindingen. De NPV wordt niet als selectie-instrument ingezet.

Conclusie

Geconcludeerd kan worden dat allochtone kandidaten vaker een negatief advies krijgen dan autochtone kandidaten en dat dit veelal verklaard wordt door een lagere beoordeling op de interviewschalen en dan vooral op de interviewschalen Discipline en Leidinggeven. Daarnaast heeft etniciteit ook los van de beoordelingen op de interviewschalen een gering negatief effect op het eindoordeel.

Bijlage 1

Achtergrond kandidaten van geobserveerde interviews

Afkomst allochtone kandidaten

Geboorteland kandidaat	Geboorteland ouders
Nieuw Zeeland, met leeftijd van een paar maanden oud naar NL	Nieuw Zeeland
Curaçao, met leeftijd van 1 jaar naar NL *	Nederland
Armenië, met leeftijd van 3 jaar naar NL	Armenië
Kaapverdië, met leeftijd van 3 jaar naar NL	Kaapverdië
Polen, met leeftijd van 11 jaar naar NL	Polen
Turkije, met leeftijd van 2 jaar naar NL	Turkije
Bosnië, met leeftijd van 6 jaar naar NL	Bosnië
Korea, met leeftijd van 1 jaar naar NL **	Nederland
Nederland	Indonesië
Nederland	Portugal
Nederland	Turkije
Nederland	Servië
Nederland	Vader Zwitserland, moeder Nederland
Nederland	Suriname 3x
Nederland	Indonesië
Nederland	Aruba
Nederland	Roemenie
Nederland	Marokko

* Kandidaat is geboren op Curaçao, maar komt uit een Nederlands gezin.

** Kandidaat is door Nederlandse ouders geadopteerd uit Korea

Leeftijd kandidaten

Leeftijd	Aantal allochtone kandidaten	Aantal autochtone kandidaten
15	0	3
16	5	4
17	2	0
18	2	2
19	3	3
20	2	4
22	0	1
23	2	1
24	2	0
26	1	0
28	0	1
29	0	1
31	1	0

Opleiding kandidaten

Opleiding	Aantal allochtone kandidaten	Aantal autochtone kandidaten
VMBO	8	7
HAVO	0	1
VWO	1	0
MBO	6	10
HBO	3	1
Universiteit	1	1
Voortgezet Speciaal Onderwijs	1	0

Geambieerde functies kandidaten

Functie	Allochtone kandidaat	Autochtone kandidaat
Oriëntatiejaar Vrede en Veiligheid	7	4
Soldaat	2	3
Soldaat luchtmobiel	3	4
Veldartillerie	1	0
Wachtmeester marechaussee	1	2
Commando	2	0
Natres	2	2
Marine (universitaire opleiding)	1	0
Marine	0	1
Onderofficier mechanische grondsystemen	0	1
IOKL (oriëntatietraject onderofficier)	0	1
Onderofficier	1	1
Officier KL	0	1

Bijlage 2

Observatie-protocol

1. Introductie van het gesprek

Het begin van het gesprek is belangrijk om de kandidaat om zijn gemak te stellen.

- 1.1 Het "ijs wordt gebroken"
- 1.2 Selecteur geeft aan hoe de selectieprocedure in elkaar zit.
- 1.3 Selecteur geeft aan welke onderwerpen aan de orde komen tijdens het interview.

2. Volgorde vragen

Het beste kan men beginnen met vragen over gevolgde opleiding en werkervaring. Dit geeft de kandidaat de gelegenheid om te praten over weinig bedreigende zaken en om een goede sfeer te scheppen.

- 2.1 Selecteur begint met vragen over opleiding en werkervaring.
- 2.2 Pas daarna worden meer persoonlijke vragen gesteld.
- 2.3 In welke volgorde komen de competenties aan de orde?

3. Interview

Op welke manier bevraagt de selecteur de kandidaat? Hoe past hij zijn manier van vragen stellen aan de kandidaat aan? Wordt de STAR methodiek toegepast? Wordt LSD toegepast?

Geef per type vraagstelling aan welk effect dit heeft op de kandidaat.

Type vraagstelling

- 3.1 De vragen zijn open/gesloten
- 3.2 Er worden wel/geen suggestieve en "waarom" vragen gesteld
- 3.3 De vragen zijn direct/indirect
- 3.4 Er worden hypothetische vragen gesteld

STAR-methodiek

- 3.5 Vragen volgens STAR methodiek
 - STAR wordt helemaal uitgevraagd
 - Vragen naar zowel positieve als negatieve voorbeelden
 - Selecteur vraagt naar situaties/voorbeelden die betrekking hebben op opleiding/werk/hobby
 - Indien kandidaat weinig voorbeelden kan noemen vanuit werk/opleiding/hobby: er wordt gevraagd naar voorbeelden uit privé omstandigheden.

LSD

- 3.6 Selecteur laat stiltes vallen (ruimte om te antwoorden)
- 3.7 Er worden tussentijds korte samenvattingen gegeven om te checken of de selecteur de kandidaat goed begrepen heeft
- 3.8 Er wordt goed doorgevraagd

4. Taalgebruik

Taalgebruik is aangepast aan de kandidaat. Voor mensen die de Nederlandse taal minder beheersen is het belangrijk dat de interviewer rekening houdt met het volgende:

Zinsbouw

- 4.1 Selecteur spreekt in korte zinnen
- 4.2 Geeft niet teveel informatie in één keer

- 4.3 Checkt of kandidaat hem goed begrepen heeft
- 4.4 Geen vragen waarin er teveel tegelijkertijd gevraagd wordt

Woordgebruik

- 4.5 Vermijdt moeilijke woorden
- 4.6 Vermijdt gezegdes en spreekwoorden
- 4.7 Geen ontkennende zinnen

5. Afsluiting

- 5.1 Selecteur geeft mogelijkheid aan de kandidaat om vragen te stellen
- 5.2 Selecteur geeft verdere informatie over het vervolg van de procedure.

6. Aspecten die kunnen meespelen bij de beoordeling

Houding

- 6.1 Oogcontact
- 6.2 Praten over persoonlijke successen / bescheiden opstelling
- 6.3 Wel/geen afwachtende/passieve houding van kandidaat
- 6.4 Beleefdheid, ja-knikken, weinig vragen stellen, vermijden meningsverschillen en confrontaties

Inhoud

- 6.5 Praten over eigen zwakke punten
- 6.6 Reactie op persoonlijke vragen
- 6.7 Direct/indirect taalgebruik
- 6.8 Attributie

Bijlage 3

Protocol gesprek met selecteur

1. Introductie gesprek

1.1 Geef doel van het interview aan: inzicht krijgen in het beoordelingsproces bij PAS en de aspecten die daarbij een rol spelen. Om inzicht te kunnen krijgen hierin: de beoordeling van de 2 kandidaten doornemen en bespreken hoe de scores op de verschillende competenties tot stand zijn gekomen.

Verder aan de orde in het gesprek: welke ervaring heb je met interviews met allochtone kandidaten, ervaar je verschillen in gesprekken met en/of beoordeling van allochtone kandidaten, zijn er dingen die je lastig vindt in gesprek met of bij beoordeling van allochtone kandidaten?

Doel van het gesprek is om informatie te verzamelen. Pas wanneer we alle 20 selecteurs hebben geobserveerd en gesproken kunnen we uitspraken doen over onze bevindingen.

1.2 Geef aan dat de informatie verkregen in dit gesprek anoniem wordt verwerkt.

1.3 Geef aan dat het gesprek ongeveer 1 uur zal duren.

1.4 Geef selecteur ruimte om stoom af te blazen, vraag of de 2 interviews waar je bij hebt gezeten representatief zijn? Waarom wel/niet.

2. Inzoomen op kandidaten van de observatie

Onderstaande vragen zowel voor de allochtone kandidaat als voor de autochtone kandidaat helder krijgen.

Indruk van kandidaat

2.1 Welke indruk had je van de kandidaat toen hij binnenkwam (geef een beschrijving)? Wat maakte dat je deze indruk van de kandidaat had?

2.2 Is dat beeld veranderd gedurende het gesprek? Zo ja, op welke manier?

2.3 Welk beeld had je toen de kandidaat de deur uitliep? Welke aspecten speelden een rol bij deze indruk?

Interview

2.4 Wat is er opgevallen aan de houding van de kandidaat en de inhoud van wat hij/zij vertelde? Waren er nog bijzonderheden?

Beoordelingsproces

2.5 Kan je vertellen hoe het beoordelingsproces eruit ziet? Hoe kom je tot je uiteindelijke oordeel? (Probeer inzicht te krijgen in de verschillende stappen die uiteindelijk leiden tot het eindoordeel. Volgens ORCWE-methode?)

2.6 Bespreek per competentie welke score de selecteur heeft gegeven. Vraag hoe de selecteur tot een bepaalde score is gekomen? Welke informatie is meegenomen om tot een bepaalde score te komen? Welke aspecten spelen een rol bij de beoordeling van de verschillende competenties?

2.7 Op welk moment was het voor de selecteur duidelijk hoe de kandidaat zou scoren op de verschillende competenties? (Tijdens het gesprek of daarna?)

Gelijkheid en sympathie

2.8 In hoeverre zie jij overeenkomsten tussen jou en de kandidaat (bijv. achtergrond, gemeenschappelijke interesses, hobby's)? Kan je dit aangeven op een schaal van 1-10?

2.9 Hoe sympathiek vind je de kandidaat? Kan je dit aangeven op een schaal 1-10?

3. Vragen over ervaring met allochtone kandidaten

Interview met allochtone kandidaten

- 3.1 Hoeveel interviews heb je ongeveer gedaan met allochtone kandidaten?
- 3.2 Wat is jouw ervaring wat betreft de gesprekken? (Denk aan houding kandidaat, non-verbaal gedrag, taal, doorvragen op competenties, het verkrijgen van een beeld van de kandidaat.)
- 3.3 Zijn er dingen die je lastig vindt tijdens het interview met allochtone kandidaten?
- 3.4 Merk jij verschillen in gesprekken tussen allochtone- of autochtone kandidaten? Zo ja, welke?

Beoordeling van allochtone kandidaten

- 3.5 Wat is jouw ervaring wat betreft de beoordeling?
 - 3.6 Zijn er dingen die je opvallend vindt bij de beoordeling van de verschillende competenties? Hoe denk je dat dit komt?
 - 3.7 Zijn er dingen die je lastig vindt bij de beoordeling van de verschillende competenties?
 - 3.7 Merk jij verschillen in de beoordeling tussen allochtone- of autochtone kandidaten? Zo ja, welke?
 - 3.8 Heb je een indruk van het zelfbeeld van de kandidaat? (Bijv. wanneer kandidaat wordt afgewezen dat hij/zij het er niet mee eens is, herkent zich niet in de beoordeling van de selecteur.)
- Eventueel geeft de bespreking van de competentie Stabiliteit informatie over het zelfbeeld van kandidaat.

4. Afsluiting

4.1 Leg uit wat wij met deze informatie gaan doen: wij verzamelen aan de hand van observaties en gesprekken met 20 selecteurs informatie over de opzet en aanpak van het interview, beoordelingsprocedure en beoordelingsaspecten. Deze informatie gaan wij analyseren en bekijken of er verschil in benadering is tussen autochtone en allochtone kandidaten. Dit wordt verwerkt in een rapportage waarin wij aanbevelingen zullen doen op het gebied van vormgeving en beoordeling van het interview.

4.2 Bedank selecteur.