

Personeelonderhandelingscomité Universiteit Gent 7 juni 2010

Agendapunt: *Gunningswijze en -criteria voor de aanstelling van een externe dienstverlener voor werving en selectie, potentieelinschattingen en geschiktheidonderzoeken voor ATP*

Algemene opmerking: Het dossier dat de activiteiten die sinds het besluit op de functieclassificatie aan Hudson werden toevertrouwd, terug voor aanbesteding open stelt, is een formeel, juridisch onderbouwd document. Het eist van een nieuwe dienstverlener wat voor het besluit met betrekking tot de procedures van toewijzing van betrekkingen, loopbaanstructuur en bezoldigingsregeling en functionering, evaluatie en vorming bij het ATP¹ aan een externe dienstverlener kan worden toevertrouwd maar ook niets meer. We willen dan ook aangaande dit dossier niet in detail gaan want alles lijkt juridisch in orde, stipt geciteerd uit het Besluit en volgens de kunst-van-het-aanbesteden. Misschien hadden we daarbij toch graag een overzicht gehad van de werkelijke kosten van het hedendaagse gebeuren.

Wij hadden heel wat meer verwacht

Wij hadden na jarenlange ervaring met de externe dienstverlening die voor ongeveer elke stap in de tewerkstelling en loopbaan van het ATP onafwendbaar is, een nieuwe manier van werken verwacht. Er zijn voor het personeel zowel positieve als negatieve ervaringen met de manier waarop 'de beste wordt geselecteerd', 'competenties' onderzocht worden, medewerkers door het doorlopen van testen generiek 'geschikt' en 'niet geschikt' bevonden worden, enz.; sommige personeelsleden kunnen de 'externe dienstverlening' als opportuun element in hun loopbaan percipiëren; voor anderen is het resultaat ongeloofwaardig en een carrière-ontwrichtend element in hun loopbaan.

Wat betreft de klachten verwijzen we o.m. naar ongenoegen in verband met selectie van technische functies en kortgeschoolde mensen, van verschillende criteria i.v.m. inschattingsproeven, die nu eens maximale kansen op een verdere procedure geven en dan weer een absoluut minimum aan kandidaten een verdere carrièreopbouw binnen de UGent gunt.

In elk geval stellen we zelf vast dat de externe dienstverlening geenszins 'voeling' heeft gehad met het ATP en de wijze waarop mensen vooruit zouden kunnen noch nieuwe, hedendaagse elementen aan het HRM-beleid heeft toegevoegd.

¹ Besluit van de Universiteit Gent houdende de procedures van toewijzing van betrekkingen, loopbaanstructuur en bezoldigingsregeling en functionering, evaluatie en vorming bij het ATP (Bestuurscollege 30 januari 2003, gewijzigd op 27 mei 2004, 9 juni 2005, 8 juni 2006, 29 september 2006 en 10 december 2009), verder het Besluit genoemd.

De DPO wordt hervormd

We kregen ivm. de totale herdenking van de DPO door het bureau Thetis onder meer melding van het feit dat er een heuse afdeling 'Werving en selectie' uit de grond gestampt wordt. Het verwonderde ons zeer dat blijkbaar geen enkele uitbestede activiteit er ofwel anders zal uitzien of geïntegreerd zou worden in de werking van de nieuwe afdeling.

Wij hebben reeds meerdere malen de opmerking gemaakt dat de UGent zijn personeelsbeleid uitbestede en peperduur betaalt daar waar wij alle opportuniteiten in huis hebben om eigentijds, transparant, ongetwijfeld goedkoper maar vooral met de twee voeten in de dagelijkse organisatie van de UGent en interactief met het personeel zelf voor selectie en werving te zorgen.

Wij willen een geïntegreerde werving en selectie

Werving en selectie is niet alleen een technisch gebeuren maar is fundamenteel belangrijk voor de start en de loopbaan van de tewerkstelling van alle personeelsleden. Werving en selectie weerspiegelt onder meer visie en sociale politiek van de universiteit.

Er zijn voorbeelden genoeg.

Laat ons het eens hebben over het diversiteitengagement van de UGent. De UGent pretendeert dat zij diversiteit in het personeelsbeleid als verrijking wil stimuleren. De feiten zijn anders: De UGent engageert een extern bureau dat -cfr. de afspraken en verplichtingen in het aanbestedingsdossier- de 'besten' selecteert en helemaal geen rekening houdt (kan houden) met wat de UGent wil zien gebeuren. Als je o.m. de 'besten' selecteert, dan ga je vooreerst -zelfs op curriculum- taalvaardigheid in rekening nemen en niet zo'n klein beetje. Een werving met een diversiteitengagement is fundamenteel anders, maar daarvoor moeten we het zelf doen: we selecteren mensen die geschikt zijn voor de job, die heel wat potentieel hebben voor de job maar daarbij blijkt dat er door sociale of etnische afkomst taalproblemen zijn. Welnu: we selecteren die mensen wél maar zorgen voor een bijkomende taalopleiding vanaf de start van hun tewerkstelling. Zo krijgen onder meer 'allochtonen' toch eindelijk kans op normale tewerkstelling aan onze UGent, daar waar zij nu bij het ATP bijna niet te bespeuren zijn.

Ook in verband met bevorderingen willen wij niet blijven afhankelijk van externe inschattingsproeven die je al dan niet van hogere functies afhouden. Ernstige inschattingsproeven passen in een personeelsbeleid dat daarvan gebruik maakt -niet om te veroordelen/door te laten- maar om je verder te leiden naar belangrijke functies, functies die je in grotere zelfstandigheid wilt uitvoeren, enz.. Ze moeten passen in een dynamisch personeelsbeleid, met trajectbegeleiding, werken naar noodzakelijke competenties, en alles erop en eraan.

Laat ons dus stoppen met extern zwaar te betalen voor testen die medewerkers ofwel blokkeert in hun loopbaan ofwel de deur opent; laat ons stoppen met een niet-betrokken gebeuren dat voor het personeel grote gevolgen heeft.

Tenslotte zou een UGent-aanwerving en -selectie aanleiding kunnen geven tot de progressieve aanwervingpolitiek waartoe het Besluit de mogelijkheid geeft: aanwervingseisen worden, waar mogelijk, bekeken in functie van het niveau van de job, eerder dan in functie van het diploma. We bekijken daarbij dan de EEC's en EVK's van de kandidaten. Diploma-fetischisme is vandaag nog de regel.

Er zijn nog tal van voordelen

Nu heb je de 'inschatting' en wat mensen de 'uitschatting' noemen.

Dit leidt nergens toe wanneer je bijvoorbeeld voor een 'herstructurering' van een belangrijke entiteit als bv. de DPO of de faculteit Letteren en wijsbegeerte staat. Je wilt hier de organisatie structureel op zijn kop zetten met mensen die jarenlang ander werk op een heel verschillende manier verricht hebben? Wat baten de "administratieve" (generieke) testen van het externe bureau? Ook hier moet een eigen personeelsbeleid de nodige selectie voor de jobs met voorziening van de nodige bijscholing, enz. voorzien en bijzonder goed rekening houden met functievereisten. Hiervoor heb je geen extern bureau nodig want hoeveel beter zal een interne afdeling selectie op de hoogte zijn van functievereisten, organisatievereisten, enz.

Ook de functieclassificatie zal door interne selectie en werving gedynamiseerd worden. Mits voeling met arbeidsmarktgegevens en de eisen voor hedendaags werken aan de UGent, kan met deskundigheid functiebeschrijving en functieweging evolueren.

Voor recrutering van kansenberoepen, zogenaamde knelpuntberoepen als bijvoorbeeld ICT, kan intern veel meer gebeuren wanneer we bijvoorbeeld contact houden met studenten die afstuderen, enz., wanneer we ons als UGent rechtstreeks naar mogelijke kandidaten richten.

Wij willen geen financiële drempel PER aanwerving/selectie

Wanneer we ons zelf uitrusten om te werven en te selecteren krijgen we in verband met de sociale politiek tav. het personeel bijkomende, bijzondere en kapitaal belangrijke mogelijkheden.

Alle aanwervingen op 'kassen', aanwervingen voor vervangingen en aanwervingen voor bepaalde duur gebeuren voor het overgrote merendeel *zonder* selectie. Dit vooral omwille van de financiële consequentie. Aanwervingen langs Hudson of wie het ook wordt, zijn *zeker* niet goedkoop en voor vele kassen of in verband met vervangingen.. te duur.

De gevolgen zijn echter voor het personeel: indien je aangeworven wordt zoals een statutaire aanwerving geschiedt, dan kan je intern solliciteren, zelfs 'overgeheveld' worden naar het statutaire kader, indien niet, dan blijft je tewerkstelling hoogst onzeker. Wij zijn er dus fervent voorstander van dat iedereen op die wijze zou aangeworven worden dat de kansen op verdere tewerkstelling maximaal zijn.

Wij beseffen dat dit slechts overwogen zal worden wanneer een universiteitseigen werving de regel wordt, zonder extra kosten per aanwerving.

In elk geval vinden we met eigen werving en selectie mogelijkheden voor een meer zekere tewerkstelling van mensen met 'bepaalde duur', 'vervangingsovereenkomsten', enz.

Kunnen we dat?

Ter herinnering: de ACOD ging destijds bij de onderhandelingen over het Besluit akkoord met het inschakelen van een extern bureau omdat de aanwervingen (sociaal teregend) langzaam verliepen.

Wij veronderstellen dat in de hervorming van de DPO rekening (kan) gehouden word(en)t om een normale tijdslimiet voor aanwerving en selectie te halen. Anders beginnen we meer en meer aan de zin van de hervorming te twifelen.

Is het financieel haalbaar?

Natuurlijk moet een en ander bekeken worden. We kregen echter regelmatig inzage in de heel grote bedragen die aan het extern bureau betaald worden. Wij zijn ervan overtuigd dat het intern beter en goedkoper kan. Mogelijks maakt de personeelsverschuiving bij de hervorming van de DPO een en ander mogelijk dat goed is voor het personeel en goed is voor de instelling.

Sommigen beweren dat we het nooit zo goed zullen kunnen doen als bij bv. Hudson. Wij beweren -zie hierboven- het tegendeel. Natuurlijk zal de nieuwe afdeling ernstig moeten georganiseerd worden. Dat wij minstens zo discreet en objectief kunnen werken zal in een performante en transparante procedure duidelijk moeten zijn en later door een audit-comité gecontroleerd worden.

Wij hebben overigens het super-voordeel over een faculteit Psychologie en Pedagogische wetenschappen te beschikken die, wat betreft HRM en personeelsbeleid, bijzonder hoge toppen scheert, kritische en hedendaagse accenten legt. Een samenwerking om vanuit de faculteit werving en selectie van het personeel van de UGent wetenschappelijk te begeleiden, is bijzonder gewenst en zeker mogelijk.

Wat betreft de reglementering: hier is enkel een aanpassing van het Besluit nodig waarbij we voor de werving en selectie niet meer over het externe bureau maar over onze afdeling werving en selectie spreken.

Hebben wij nog baat bij de externe dienstverlening?

Niet in de huidige vorm.

Externe toetsing lijkt ons zinvol om te adviseren bij eindselectie voor belangrijke jobs.

Dat een extern bureau adviserend werkt om meer informatie te verstrekken met betrekking tot het selecteren van kandidaten voor bijzondere jobs, is een normale zaak.

De manier waarop het nu in ons personeelsbeleid ingeschakeld is, is dat niet.