

# Retteket, ik ben géén kroket!

Door Nanne van Poll, secretaris CRR

Sinds ik na mijn afstuderen ben begonnen met werken, heb ik de achteruitgang van de positie als sollicitant aan den lijve mogen ervaren. Toen ik afstudeerde, was er al een kleine werkgelegenheids crisis in de culturele sector gaande, dus betaald maar vooral passend werk was schaars, zo niet non-existent. Toen ik via mijn stage een Melkertbaan bij een landelijke filmorganisatie vond, was ik dan ook zeer verheugd. De kleine adder onder het gras bleek echter een anaconda te zijn. Mijn woongemeente was namelijk niet voornemens om mij een uitkering te verstrekken zodat ik relevante werkervaring kon gaan opdoen. Ik moest, bij monde van Jan-Willem, maar "slagroom gaan spuiten op Maître-Paultaarten". De leuke baan met uitzicht op betaling ging dus niet door, en de eerste droom viel in duigen.

Ik ben toen, pragmatisch als ik ben, allerlei slecht betaalde uitzendbaantjes gaan doen in de hoop dat mijn kwaliteit werd erkend en ik kon doorstromen naar meer passend en beter betaald werk. Ook die droom viel in duigen, want de meeste werkgevers zitten niet te wachten op hoogopgeleide werknemers op de werkvloer, zoals me recent nog tijdens twee sollicitatieprocedures werd verteld. Nota bene betrof het ook nog banen in mijn opleidingsrichting, maar dan wel een niveautje lager. Met dat laatste heb ik geen probleem, de selectiecommissies des te meer. Ik zou me gaan vervelen, was de mening, terwijl de werkzaamheden één van mijn expertisegebieden betrof. Werk waarvoor je bent opgeleid is passend, en geen 'opvulwerk', zoals het UWV dat noemt.

Kijk, en daar zit nou net de crux met de arbeidsmarkt. Werkgevers willen op de eerste plaats zo goedkoop mogelijk personeel. De winst wordt in hun ogen gedrukt door de hoge personeelskosten en deze kosten zouden op hun beurt de groei en dus mogelijk ook de werkgelegenheid beperken. Kortom, een vicieuze cirkel in de ogen van de werkgevers. Daarom heeft de machtige werkgeverslobby er bij de wetgever ook voor gepleit om het hele stelsel van sociale zekerheid en loonkosten te hervormen – ten gunste van de werkgevers, maar ten nadele van de burgers c.q. werknemers. WW, Anw, Iow, WIA, Wajong, bijstand – allemaal beperkt, uitgekleed of bijna afgeschaft.

De pijn en de schuld van het niet hebben van betaald werk of het niet kunnen werken, ligt nu volledig bij u en mij.

Daarnaast willen werkgevers het liefst zo jong mogelijk personeel, wellicht omdat die in hun ogen nog kneedbaar zijn. Ik ben tot nu toe al een paar keer afgewezen omdat ik 'te oud' was bevonden – en dan ben ik pas een 40+'er!

Natuurlijk gaat dit alles mondeling en valt er dus niets aan te klagen wegens leeftijdsdiscriminatie – helemaal achterlijk zijn ze ook weer niet! Als sollicitant heb je dus geen poot om op te staan.

Het sollicitatiegebeuren is een tijdrovende en energie slurpende bezigheid, want je loopt tegen heel veel onbegrip, onwetendheid en onkunde aan. Meestal krijg je geen reacties op sollicitaties; vooral uitzendbureaus voeren wat dat betreft de boventoon. Veel vacatures zijn "wervend" zoals men dat noemt. En als je dan eens naar zo'n 'kennismakingsgesprek' gaat, is de keuze vaak al lang gevallen – op een andere kandidaat, maar men is zo onder de indruk van het CV dat men wil graag zien wie daar achter zit. Of: de interne kandidaat heeft per definitie voorrang, hoewel die meestal minder gekwalificeerd is. Daar gaat voor mij als sollicitant ontzettend veel tijd, maar ook geld in zitten, want die nieuwsgierigheid moet ik ook nog eens zelf betalen!

En dan de terugkoppelingen! Die roepen nog meer ergernis en frustratie op; meestal zijn het zinloze en inhoudsloze argumenten, zoals "je bent te hoog opgeleid" – dat wist je op basis van het CV al van te voren - of "je past niet binnen het team" – nou, ik ben benieuwd of het team bij MIJ past.

Helemaal schuurt het wanneer dergelijke uitspraken van bestuursorganen komen. In feite heeft iedere sollicitant evenveel kans en recht op een baan bij een bestuursorgaan, volgens de wet, maar de praktijk is anders. Daar geldt nog meer dat interne kandidaten voorrang hebben, en dat geschikte maar externe kandidaten het onderspit delven. Ik kan daar vele voorbeelden van noemen, zowel op regionaal als op provinciaal niveau. Mensen zonder de juiste opleiding op het benodigde niveau houden functies bezet waarvoor anderen beter geschikt zouden zijn.

Het moge duidelijk zijn: niet de werkloze uitkeringsgerechtigden zijn het probleem, maar, zoals Dante Renzulli<sup>1</sup> ook schreef, de selectiecommissies van bedrijven, uitzendbureaus en overheden. Iedereen wil dat de ander voor niets of bijna voor niets zijn kennis, expertise en ervaring inzet, maar zelf geeft men niet dat voorbeeld. Menselijke arbeid en menselijke kennis is een uniek en kostbaar product, wat op merites geschat en beloond dient te worden! Veel werkzoekende uitkeringsgerechtigden zijn namelijk geen flauwe, lauwe en holle kroket, die je en-masse uit de muur trekt, maar een haute-cuisine-product wat met toewijding, smaak, diepgang en verrassing is ontstaan en die zorgvuldig behandeld dient te worden.

---

<sup>1</sup> Ingezonden brief van Dante Renzulli verscheen op zaterdag 12 augustus 2017 in de Volkskrant en hij schreef over "Personeel uit de muur".