

## Samenvatting (No.12) van Video-module 1.3

# Zes Designregels voor Selectie-bij-Reorganisatie

Tekst sluit in samenvattende zin aan op Module 1.2

1. **Bekleders van *vervallen functies* krijgen als eersten een kandidaatplaats bij selectie voor een *nieuwe functie* met veranderde taken en vereisten (“vernieuw-reorganisatie”), tenzij de CAO (driekwart-dwingend recht) iets anders voorschrijft.**  
R 1a. Deze volgorde geldt ook als wetten/regelingen van dwingend recht dat niet vereisen.  
R 1b. Andere anciënniteitselementen\* worden niet opgenomen (b.v. bij benoeming).
2. **Men ziet bij voorbaat af van probabilistische tests\*, 1/ vanwege gebrek aan individuele herleidbaarheid\*, 2/ de objectrol, en 3/ kans op onnodige afwijzing.**
3. **Bewijs, dat je naar een zo hoog mogelijke selectie-ambitie streefde met alle stakeholders en inspraakorganen. Hiermee komt men uit op interview, EVC, en arbeidsproef: de selectiemethoden 1/ waar de kandidaat in de subjectrol is, en 2/ die de grootste sociale, bedrijfseconomische, en juridische effecten sorteren.**  
R 3a. Wanneer men selectie-ambitie neerwaarts moet bijstellen, wordt aan OR/PV en vakbond in een verslag duidelijk gemaakt *i/* welke praktische (w.o. financiële en logistieke) hindernissen daarvoor waren, *ii/* welke ideologische verschillen niet overbrugd konden worden, of *iii/* welke selectie-inhoudelijke reden daarvoor waren.  
R 3b. De OR of PV worden van meet af aan bij *a/* deze afwegingen betrokken.
4. **Men vermijdt getrapte selectieprocedures: dus alle reorganisatie-kandidaten voor één functie krijgen dezelfde selectie-instrumenten. Reden: zo ontstaan voor iedereen geschiktheidsbeelden over de hele breedte, en reduceert men onnodige afwijzingen vanwege door *test-uitslagen\** ontnomen *bewijs-mogelijkheden\**.**
5. **Men zet altijd meervoudige (>2, ook kleinste onderdelen) beoordelaars in**  
R 5a. Men ziet er in de score-aggregatie en de groepsdynamiek op toe, dat elke score van iedere enkelvoudige beoordelaar respectievelijk formeel en *de facto* dezelfde weging van één (1) heeft.  
R 5b. Men benoemt beoordelaars met in de organisatie onder-gerepresenteerde kenmerken, opdat deze beoordelaars de andere op discriminatie controleren.
6. **Men communiceert aan kandidaten van te voren het selectiedesign:**  
**Tenminste: 1/ selectie-instrumenten, 2/ rangordening, 3/ soort benoembeslissing, 4/ eventuele aftestgrenzen met evt. bandbreedtes, 5/ de redenen om aftestgrenzen achteraf bij te stellen, 6/ combinatieregels van scores, en 7/ wie beoordelaars zijn.**

\* Let wel: o.m. de woorden “vernieuw-reorganisatie”, “test”, en “bewijs” hebben in dit betoog nauw omschreven betekenissen, die van het dagelijks taalgebruik kan afwijken. Zie desbetreffende modules.