

Veld: Human Resources Management

Onderwerpen: de impact van wervingsbeleid in de lokale gemeenschap

Titel: hoe ver moet een personeelsmanager gaan in zijn zorg?

Setex is een elektronica bedrijf in Kavala, Estland, in een regio waar minder dan 2 miljoen mensen wonen. Met slechts 198 medewerkers is Setex een belangrijke expediteur van de regio geworden en is ontdekt door de regionale overheid van Kavala dank zij haar belangrijke invloed op de economie van Kavala. Sinds het 5 jaar geleden op de markt kwam is Setex gestaag gegroeid, heeft het de grootste deel van de productie functies van haar hoofdvestiging overgenomen dank zij het belangrijke voordeel van lagere arbeidskosten als ook een hoge kennis in elektronica en ingenieurs in Kavala. Geen van de eindproducten van Setex blijft in de regio en wordt voor 100% naar het buitenland geëxporteerd and leveringen aan de telecommunicatie reuzen. Dit in gedachten genomen lijkt het dat het bedrijf geen interesse toont voor de lokale economie en bevolking belave dan voor haar werkpotentieel en goede relatie met de overheid.

Mr. Setu is de HRM medewerker van Setex in Kalvara. Hij kwam juist van het wekelijkse management vergadering waar hij ontdekte dat de verdere uitbreidingsplannen van Setex in Kavala zijn bevestigd, waardoor het bedrijf in de komende 2 maanden met 30% aan werknemers zal groeien. Volgens de directeur: "wij zullen deze mensen krijgen". Het leek al bijna onmogelijk 50 ervaren mensen te werven in het laatste jaar, maar we vonden ze en zullen dat nu weer doen. Volgens het plan start er een nieuwe wervingscampagne gedurende de volgende week met als hoofddoel mensen te werven in het Zuid westen van Kavala dat georganiseerd moet worden door de heer Setu. Dit deel van de regio is bekend om haar groot aantal werklozen door de sluiting van enkele mijnen en chemische industrie in het verleden., als ook dat 60% van de werkeloze Kavaliaanse bevolking die minder strijdlustig zijn op de arbeidsmarkt en mindere arbeidsvoorwaarden eerder zullen accepteren als zij een baan kunnen krijgen. De HRM manager vertelt dit tijdens de vergadering en lagere arbeidsvoorwaarden zal aanbieden aan die aangenomen worden, er toch meer mensen aangenomen kunnen worden die blij zijn tenminste een baan te krijgen. Echter Mr. Setu had enkele twijfels dit op de vergadering zo uit te drukken.

Ten eerste, het rekruteren van voornamelijk vrouwelijke werknemers in die regio betekent het uithalen van veel gezinnen, omdat nieuw geworven medewerkers over een afstand van 250 km verplaatst moeten worden van hun huidige woonomgeving, wat betekend gemiddeld een reis van 3 uur van hun gezinnen. Ten tweede, gezien het lange termijn perspectief, de concurrerende voorsprong van de lage arbeidskosten is aan het afnemen en het is al bekend da in een periode van maximaal drie jaar het bedrijf vertrekt uit Kavala, de productie meer naar het oosten verplaatst om het voordeel te genieten van de lagere kosten op de oosterse markt. De mensen uit de regio Kavala te "helpen", zoals de manager begon, is alleen maar een kort termijn oplossing en dat betekent vroeger of later dat deze mensen weer werkeloos zijn, geen kans gehad hebben zich verder te ontwikkelen en hun privé leven schade heeft opgelopen.

Als HRM medewerker is Mr. Setu de jongste van de mensen van de personeelsafdeling van Setex, in de leeftijd van midden twintig. Hij is juist een half jaar geleden aangenomen en daardoor voelt hij dat het moeilijk is zich hard op te stellen in de managementvergaderingen. Hij houdt van zijn werk en ziet het als een goede kans in zijn carrière, maar hij wil ook attent op een blijvende ontwikkeling in zijn regio en hij zou alles willen doen wat hij kan voor zijn bedrijf op een verantwoorde manier. Ondanks het feit dat het bedrijf werkt volgens de regels van de wet en de regelgeving van het land deze situatie een ethisch dilemma heeft opgeroepen dat Mr. Setu graag zou willen oplossen.

1. Wat zijn de belangrijkste MVO thema's in dit voorbeeld?
2. Wat zou jij doen in Mr. Setu's positie?
3. Als je 2 keuzes hebt – de campagne door laten gaan of er niet mee beginnen – wat is jouw keus (en dan onder welke condities)? Hoe zou jij de manager, met jouw gedachten hierover, hierover willen benaderen? (discussie in kleine groepen).
4. In hoeverre ga je de waarheid vertellen gedurende de campagne in Zuidwest Kavala?

Alvorens dit ethische dilemma met je deelnemers te bespreken er zeker van te zijn dat er op zijn minst enige basiskennis bij de deelnemers is over MVO en ethiek, zodat ze hier op kunnen terugvallen gedurende de discussie en het oplossen van de situatie.

Er zijn verschillende manieren dit ethische dilemma te gebruiken.

- 1) Je verdeelt je groep in groepjes van 3-4 deelnemers, hen opragen het goed door te lezen en te bediscussiëren in de kleine groepen, gevold door het delen van de belangrijkste punten met de andere deelnemers.
- 2) Een andere manier, misschien meer interactief kan zijn een rollenspel te spelen waar de deelnemers worden ingedeeld in tweetallen. Een van hen speelt de rol van HRM manager en de andere in rol van directeur. Zij kunnen een gesprek nadoen op de dag na de vergadering waarin Mr. Satu de hoofdlijnen van het wervingsplan moet toelichten.
 - Is hij in staat dat te doen?
 - Zou hij de moed hebben zijn ethisch dilemma te uiten?
 - Hoe zou d directeur reageren?

Je zou daarna twee vrijwilligers kunnen vragen een rollenspel te spleen voor de groep.

Denk er aan de vier vragen gegeven aan het eind van het dilemma suggesties zijn. Je kan ze aanpassen aan de groep die je hebt.