

Vernieuwde Sollicitatiecode: faire kans voor elke kandidaat

De NVP Sollicitatiecode is geactualiseerd. De code bevat nu duidelijker aanbevelingen over het gebruik van internet en openbare digitale bronnen. Verder is het onderdeel werving en selectie verbeterd en zijn opbouw en taalgebruik gerestyled. Het doel blijft onveranderd: stimuleren dat organisaties op een transparante, zorgvuldige en eerlijke manier omgaan met sollicitanten.

Advocate Debby Wentink-Kolk, voorzitter van de NVP Codecommissie: "Tegenwoordig zijn er voor werkgevers en sollicitanten heel wat meer manieren om met elkaar te communiceren dan de aloude advertenties en brieven. Wervingsprofielen en CV's staan online. Reageren op vacatures gebeurt grotendeels digitaal. LinkedIn is voor searchers een belangrijke 'pool' met mogelijke kandidaten. Via Google, Facebook en Twitter proberen werkgevers achtergrondinformatie over kandidaten te vinden. Ook zijn er nieuwe digitale en live selectiemethoden ontstaan zoals diverse apps, videosolliciteren en groepsassessments."

Valkuilen

"Internet en social media zijn een verrijking, maar kennen ook valkuilen. In de Code is niet alleen verwoord dat een organisatie die via digitale bronnen informatie over een sollicitant verkrijgt, zich ervan bewust moet zijn dat deze informatie niet altijd juist, accuraat en/of relevant is. Ook dient de verkregen openbare informatie te worden besproken met de betreffende sollicitant onder vermelding van de bron. En daarbij moet het gaan om informatie die relevant is voor de functie. Bij een selectiemethode als het groepsassessment is vertrouwelijkheid in het geding: niet elke sollicitant stelt het op prijs om als zodanig openlijk zichtbaar te zijn."

De sollicitatiecode is de gedragscode voor organisaties om zorgvuldig en transparant te handelen, maar is niet juridisch afdwingbaar. Wentink-Kolk: "De NVP heeft een klachteninstantie waar jaarlijks honderden vragen en klachten binnenkomen. Waar het gaat om inbreuk op een wettelijke regeling, meestal



discriminatie of privacy schending, verwijst de NVP naar het College voor de Rechten van de Mens of naar de Autoriteit Persoonsgegevens. De klachteninstantie van NVP behandelt zelf ook schriftelijke klachten en doet aanbevelingen aan organisaties met als doel bij te dragen aan een zorgvuldig werving- en selectiebeleid."

Mind set

"Een gedragscode blijft een hulpmiddel. Het allerbelangrijkste is de instelling waarmee naar kandidaten wordt gekeken. Cruciaal is of selecteurs zich bewust zijn van hun eigen 'mind set' en maatschappelijke (voor)oordelen, en in staat zijn tot zelfreflectie op hun persoonlijk en beroepsmatig handelen. Recent heeft de Gemeente Den Haag een proef gedaan met anoniem

Met de door haar ontwikkelde Sollicitatiecode beoogt de NVP, organisaties en sollicitanten een norm te bieden voor een transparante en eerlijke werving- en selectieprocedure. De code bestaat sinds 1997. In de loop der tijd is de code regelmatig aangepast aan de ontwikkelingen rond werving en selectie. Sinds 2000 roept de Stichting van de Arbeid via zijn Aanbeveling Werving en Selectie alle arbeidsorganisaties op, de NVP Sollicitatiecode na te leven. Meer informatie: www.nvp-plaza.nl/sollicitatiecode

solliciteren om gelijkere kansen te realiseren. Het initiatief is positief en zou ook meer in het bedrijfsleven kunnen worden toegepast. De effecten zijn helaas nog klein. Verder betreft de proef alleen de eerste ronde en zou het zelfs contraproductief kunnen uitwerken als in de verdere procedure bepaalde groepen kandidaten alsnog vooringenomen worden bejegend. De NVP hoopt daarom dat overheid en bedrijfsleven de basisregels van de Sollicitatiecode als norm in acht nemen en zo bijdragen aan een zo fair mogelijke behandeling van elke kandidaat."