

Openheid tijdens sollicitatieprocedure

De juiste persoon op de juiste plek aannemen. Dat is cruciaal ter voorkoming van stress en bevordering van individuele weerbaarheid hiertegen. Een belangrijke factor bij werkgerelateerde stress is een 'mismatch' tussen individu en werkomgeving. Iemands vaardigheden sluiten bijvoorbeeld onvoldoende aan op wat de functie van hem vraagt. Of de individuele waarden komen niet overeen met die van de organisatie.

Werving & selectie

De juiste persoon selecteren gebaseerd op competenties in combinatie met een realistisch functieprofiel. Belangrijk voor de prestaties én voor de psychische gezondheid van medewerkers. Een realistisch functieprofiel geeft inzicht in de positieve en negatieve aspecten van een baan. Goed en eerlijk geïnformeerde sollicitanten passen doorgaans beter bij de functie en organisatie. Dit komt omdat zij goed weten wat de verwachtingen zijn.

Baseer beslissingen over het al dan niet aannemen van een kandidaat op zijn kwalificaties en vaardigheden. Zonder aannames of vooroordelen over de gezondheid of beperkingen. Twijfels of iemand om gezondheidsredenen geschikt is? Bekijk dit vanuit de plicht als werkgever om noodzakelijke aanpassingen te maken voor mensen met een arbeidsbeperking. Die benadering vergroot de kans op werk voor deze mensen. De werkgever wijst alleen iemand af om gezondheidsredenen als hij niet aan de functie-eisen kan voldoen ná gedane aanpassingen.

Overweeg een ervaringsdeskundige te betrekken in het selectieproces. Die kan de situatie, persoon, aandoening en mogelijkheden beter inschatten. Daarnaast verlaagt het de drempel voor de sollicitant om open te zijn over zijn kwetsbaarheid.

Wat mag wel en niet?

Heel belangrijk zijn de:

* Wet Gelijke Behandeling: schrijft voor dat een werkgever geen onderscheid mag maken op grond van godsdienst, politieke gezindheid, levensovertuiging, ras, geslacht, nationaliteit, seksuele geaardheid of burgerlijke staat.

* Sollicitatiecode van de Nederlandse Vereniging voor Personeelsmanagement & Organisatieontwikkeling (NVP): zegt over sollicitatiegesprekken dat een toekomstige werkgever alleen vragen mag stellen over aspecten die relevant zijn voor de functie(ervulling). Zoals vragen over opleiding, kennis en ervaring.



**SAMEN
STERK
ZONDER
STIGMA**

OPENHEID
OVER
PSYCHISCHE
GEZONDHEID
WERKT

**ZIE
MIJ**



Wat mag niet?

De werkgever mag niet vragen naar de gezondheidstoestand of het ziekteverzuim bij een vorige werkgever. Doet hij dit wel, dan hoeft de kandidaat niet te antwoorden. Mag gezondheid helemaal niet ter sprake komen tijdens een sollicitatiegesprek? Jawel, de sollicitant moet zijn toekomstige werkgever informeren over zijn gezondheid als:

- hij niet alle taken kan uitvoeren uit de taakomschrijving.
- hij minder productief is dan een collega (lager tempo of vaker ziek).
- hij een aanpassing nodig heeft op de werkplek.

Doet de kandidaat dit niet en komt hij in dienst, dan kan de werkgever bij ziekte de loonbetaling stoppen of de medewerker ontslaan.

Soms is een psychologische test onderdeel van de sollicitatieprocedure. Dat behoort volgens de sollicitatiecode van de NVP in de advertentie te staan. Bedrijven zijn niet wettelijk verplicht zich hieraan te houden. De psycholoog mag de onderzoeksresultaten alleen aan de werkgever verstrekken met toestemming van de kandidaat. Een psychologische test is zo niet bruikbaar om informatie te verkrijgen over psychische aandoeningen.

Wat kan wel?

- Op het sollicitatieformulier de opmerking toevoegen: 'Neem contact met ons op als u het sollicitatieformulier in een alternatieve opmaak nodig heeft. Of als u aanpassingen nodig heeft voor de selectie of het sollicitatiegesprek. Bijvoorbeeld toegang (rolstoel), hulp bij communicatie of persoonlijke ondersteuning.'
- Bij de uitnodiging voor het sollicitatiegesprek vragen naar een bevestiging van de beschikbaarheid op de voorgestelde tijd en vragen of de kandidaat aanpassingen nodig heeft voor het gesprek.
- In de vacature plaatsen indien het een vereiste is voor de baan: 'Essentieel voor deze baan is persoonlijke ervaring met psychische aandoeningen. Tijdens het sollicitatiegesprek wordt gevraagd naar de ervaring die u wilt inzetten.'
- Vragen naar inzetbaarheid. Omschrijf duidelijk welke taken de functie heeft en vraag of de sollicitant deze kan uitvoeren. Bijvoorbeeld: 'Als callcentermedewerker werkt u langere tijd geconcentreerd in een open ruimte. Kunt u zich twee uur achtereen concentreren in een rumoerige ruimte?' Of meer algemeen: 'Verwacht u vanwege uw gezondheid een aanpassing nodig te hebben om inzetbaar te blijven?'

Aangenomen, en dan?

Nieuwe werknemers vragen naar gezondheidsaspecten gerelateerd aan hun inzetbaarheid? Dat kan nuttig zijn. De werkgever kan dan tijdig maatregelen nemen om de werknemer te ondersteunen en eventuele werkaanpassingen te regelen. Het beste is als een vragenlijst deel uitmaakt van de standaard wervingsprocedure. Dat betekent dat het geldt voor alle nieuwe medewerkers, niet alleen voor hen met een vermoedelijke beperking. Als mensen geen uitzondering zijn, voelen ze zich ook minder snel gestigmatiseerd. Zo kan een vragenlijst voor iedereen helpen om openheid te faciliteren over psychische gezondheid.

Benadruk bij gebruik van een vragenlijst dat het gaat om gezondheidsaspecten die - zonder aanpassingen - iemands inzetbaarheid beperken. Maak ook duidelijk dat de werkgever deze informatie vertrouwelijk behandelt en helpt om de noodzakelijke aanpassingen te identificeren.

Tips vragenlijst:

- Beperk de vragen tot informatie in relatie tot de functie.
- Stel open vragen. Werknemers kunnen dan in hun eigen woorden hun (psychische) gezondheid beschrijven en de informatie geven die zij willen delen.
- Forceer werknemers niet om gedetailleerde symptomen of diagnoses prijs te geven.



**SAMEN
STERK
ZONDER
STIGMA**

OPENHEID
OVER
PSYCHISCHE
GEZONDHEID
WERKT

**ZIE
MIJ**

Gepaste voorbeeldvragen:

- Heb je gezondheidsklachten die je functioneren kunnen beïnvloeden in deze baan (voor zover bekend op basis van functiebeschrijving, het sollicitatiegesprek e.d.)?
- Heb je in het verleden (psychische) gezondheidsklachten of beperkingen ervaren die zijn veroorzaakt of verergerd door je werk en belangrijk zijn om ons te vertellen?
- Heb je wellicht aanpassingen of ondersteuning nodig om goed te kunnen functioneren? Zo ja, geef graag je suggesties.

Ongepaste voorbeeldvragen:

- Komen psychische aandoeningen voor in je familie?
- Heb je last van of ervaring met ... (aanvinkt met specifieke psychische aandoeningen; depressie, angststoornis, bipolaire stoornis, enz.)?
- Gebruik je medicatie? Welke?
- Ben je de afgelopen twee jaar onder behandeling geweest van een arts?
- Wacht je op behandeling? Zo ja, waarvoor, welke, wanneer, enz.?

Tips openheid sollicitatieproces

- Communiceer tijdens de sollicitatieprocedure dat de organisatie gelijke kansen belangrijk vindt. Zet het al in de vacature.
- Zorg voor richtlijnen en training voor recruiters om discriminatie van kandidaten uit te bannen.
- Maak in advertenties en interviews duidelijk dat de organisatie belang hecht aan de psychische gezondheid van medewerkers. Dit is een signaal dat openheid niet leidt tot discriminatie.
- Vermeld duidelijk dat redelijke aanpassingen mogelijk zijn. Zowel voor het interview als de baan. Kandidaten begrijpen dat openheid in hun voordeel kan zijn.
- Waarborg vertrouwelijkheid! Houd informatie over gezondheid of beperking apart van het sollicitatieformulier. Een recruitment panel heeft deze informatie bijvoorbeeld niet nodig.



**SAMEN
STERK
ZONDER
STIGMA**

OPENHEID
OVER
PSYCHISCHE
GEZONDHEID
WERKT

**ZIE
MIJ**