

**Advies van de Raad voor het
Overheidspersoneelsbeleid
inzake 'Werving en selectie'**

Advies nummer 14
's-Gravenhage, 22 april 1998

Advies van de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid inzake 'Werving en Selectie'

In de brief van 8 oktober 1997 (kenmerk AB97/U1311) verzoekt de Minister van Binnenlandse Zaken de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid (ROP) te bezien op welke wijze de knelpunten op het terrein van werving en selectie - voorzover relevant voor de overheidssector - kunnen worden opgelost. Deze knelpunten werden gesignaleerd in het Rapport inzake het Tijdelijk Meldpunt Sollicitatieklachten. Genoemd rapport werd vervolgens besproken in een Ronde Tafelconferentie die op 16 mei 1997 werd gehouden.

In zijn brief aan de Tweede Kamer van 1 oktober 1997 wijst de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid erop dat de knelpunten op het terrein van werving en selectie zich niet exclusief voordoen in de private sector. Bij het Meldpunt werden namelijk ook klachten ingebracht over ongewenste situaties terzake van sollicitatieprocedures in de overheidssector, zoals onterechte benadeling, onfatsoenlijke behandeling en het ontbreken van klachtmogelijkheden.

Volgens het Rapport inzake het Tijdelijk Meldpunt Sollicitatieklachten zijn zo'n 32% van de binnengekomen klachten betrekking hebben op de 'overheidssector'. De ROP meent dat ten aanzien van deze gegevens een aantal kanttekeningen moet worden geplaatst.

Terecht wordt in het Rapport gesteld dat geen sprake is van een representatief onderzoek omdat de gegevens zijn vergaard op basis van het Meldpunt binnengekomen klachten.

Aangezien de in het rapport genoemde klachten niet zijn gespecificeerd naar sector, is het voorts niet mogelijk te achterhalen of, en zo ja, welke klachten in het bijzonder betrekking hebben op de overheidssector.

Tenslotte is het de vraag of alle betrokken instellingen in de 'overheidssector', waarbij volgens het onderzoek sprake is van klachten, wel tot deze sector mogen worden gerekend.

Ondanks dat het onderzoek zowel kwantitatief als kwalitatief de behoefte doet oproepen aan meer informatie, onderkent de ROP dat ook bij de overheid sprake is van knelpunten terzake van werving en selectie. De ROP constateert dat op het terrein van sollicitatiecodes in de

verschillende overheidssectoren reeds veel is geregeld. Reeds in 1994 sprak de ROP in een brief aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (d.d. 3 november 1994) zijn twijfel uit over de toegevoegde waarde van een uniforme sollicitatiecode. De ROP meende op sectorniveau de rechten van het personeel bij werving en selectie kwalitatief goed worden gewaardborgd. Op grond hiervan oordeelde de ROP dat bij de overheid geen behoefte bestaat aan een aanpassing van de huidige situatie.

De ROP meent thans dat het wenselijk is om binnen de arbeidsorganisatie bij de overheid opnieuw expliciet de aandacht te vestigen op de bestaande regelingen en procedures die voorzien in rechten en verplichtingen met betrekking tot werving en selectie. De ROP signaleert dat als gevolg van uiteenlopende decentralisatieprocessen binnen de overheid de kwaliteit van de 'P-functie' (de personeelsfunctionaris) in het gedrang kan zijn gekomen. Dit heeft uiteraard ook gevolgen gehad voor de procedures inzake werving en selectie.

De ROP sluit dan ook niet uit dat voor de toekomst aanscherpingen van de bestaande procedures inzake werving en selectie gewenst zullen zijn. Daarbij vraagt de ROP met name aandacht voor de voorzieningen met betrekking tot het in behandeling nemen van klachten bij werving en selectie. De ROP meent dat voor een verantwoorde klachtenprocedure de laagdrempeligheid van de te volgen procedure en de onafhankelijkheid van de behandelende instantie essentieel zullen zijn.

Voorts sluit de ROP niet uit dat naast de bestaande mogelijkheden van klachten indien van een klacht bij het bevoegd gezag, dan wel de Nationale Ombudsman en de bestaande klachtenmeldpunten ongewenst gedrag, bij de onderscheiden arbeidsorganisaties behoefte kan bestaan aan een aanvullende voorziening. De ROP geeft in overweging binnen de arbeidsorganisaties te bezien of sprake is van een voldoende laagdrempeligheid van de te volgen procedure en van voldoende onafhankelijkheid van de behandelende instantie. Wellicht kan een en ander worden verbeterd, bijvoorbeeld via een constructie waarbij een vertrouwenspersoon - vergelijkbaar met de bekende vertrouwensarts - als aanspreekpunt voor sollicitatieklachten kan dienen.

Aangezien (externe) sollicitanten niet altijd bekend zijn met de geldende klachtenprocedures binnen een arbeidsorganisatie, suggereert de ROP

hieromtrent informatie te bieden door hiervan melding te maken in de ontvangstbevestiging die de sollicitant in eerste reactie op zijn/haar brief geacht wordt te ontvangen.

Aangezien bovengenoemde voorzieningen dermate sectorspecifiek zijn dat op sectoraal niveau hierover afspraken zouden moeten worden gemaakt, heeft de ROP de sociale partners in de sectoren opgeroepen hiervoor uitdrukkelijk de aandacht van de afzonderlijke arbeidsorganisaties te vragen.

Tenslotte meent de ROP dat het wenselijk is dat een voor iedereen toegankelijke instantie beschikt over alle informatie met betrekking tot terzake functionerende procedures inzake werving en selectie. Een en ander is wellicht te realiseren binnen het kader van de Regionale Bureau voor de Arbeidsvoorziening (RBA).

Door de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid uitgebrachte adviezen:

- 1. Tijdelijke Wet bevrozing lonen, 1994.**
- 2. Mogelijkheden tot versterking van werkgelegenheid in laagbetaalde functies, 1994.**
- 3. De positie van de overheid, 1994.**
- 4. Nederlandse sollicitatiecode, 1994.**
- 5. Kabinetsvoornemens ten aanzien van de ZW, WAO en AAW, 1995.**
- 6. Wet op het ouderschapsverlof, 1995.**
- 7. Voorstel van Wet OOW, 1996.**
- 8. Leeftijdsgrenzen in wet- en regelgeving, 1996.**
- 9. Wetgeving ter bestrijding van leeftijdsdiscriminatie bij werving en selectie, 1996.**
- 10. Arbeid en Zorg, 1996.**
- 11. Werken aan Zekerheid, 1997.**
- 12. Taakafbakening pensioenfondsen, 1998.**
- 13. Kansen op combineren: Arbeid, Zorg en Economische Zelfstandigheid 1998.**

Voor bestelling en informatie:

Centrum Arbeidsverhoudingen (CAOP)

Postbus 556

2501 CN 's- Gravenhage

Telefoon 070 - 3 765 765

Telefax: 070 - 3 457 528

E-mail: lv13@caop.nl

Internet: <http://www.caop.nl>