

Geboortedatum op cv: weg ermee

Opinie LinkedIn vermeldt niet langer de geboortedatum van gebruikers. Ook werkgevers moeten niet meer naar de leeftijd van sollicitanten vragen, schrijft *Aaltje Vincent*. „Het draait om vakmanschap, niet om leeftijd.”

NRC OPINIE [5 april 2016](#)

Leestijd 2 minuten

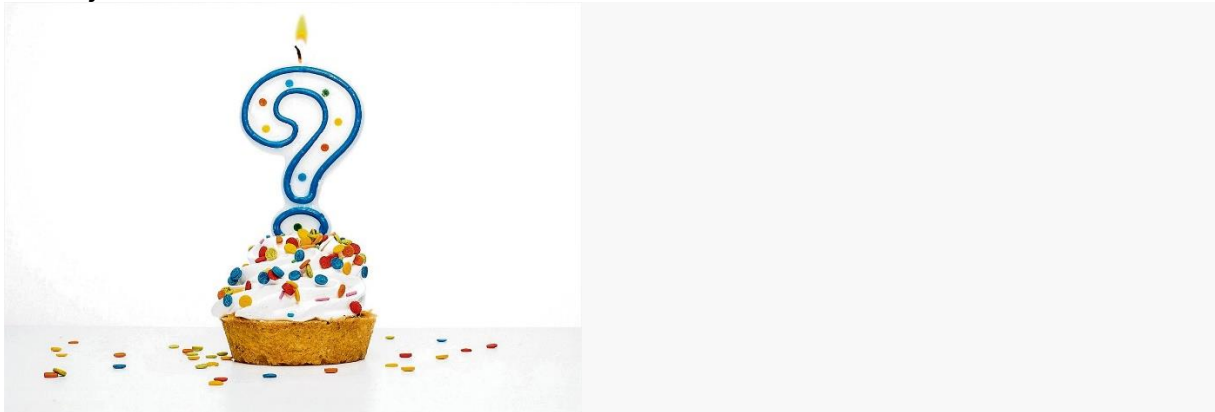


Foto Istock

Werkgevers willen de beste kandidaten uitnodigen voor het sollicitatiegesprek. Kandidaten worden hiervoor in de dagelijkse wervingspraktijk geselecteerd op basis van hun curriculum vitae (cv) en/of hun profiel op LinkedIn. De selecteurs zijn professionals in human resources, leidinggevenden, directies, recruiters en headhunters.

Aaltje Vincent is loopbaanprofessional, trainer, spreker en auteur van zeven sollicitatieboeken.

Zij kijken op het cv naar de geboortedatum, daar valt als vanzelfsprekend hun oog op. Als de geboortedatum niet is opgenomen, leidt dat tot gedachten als ‘zal wel iets te verbergen hebben’ of ‘zal wel oud zijn’, hoor ik van selecteurs. In de situatie dat de voorselectie door een zogeheten *applicant tracking system* wordt gedaan – in gebruik bij werkgevers met veel vacatures – staan de geboortedata bovenaan bij de eindselectie van kandidaten. De geboortedatum speelt derhalve altijd, bewust en onbewust, meteen een rol bij het besluit ‘wie nodigen we uit voor het sollicitatiegesprek.’

De geboortedatum op het cv van ouderen, denk aan geboortjaar 1965 en ouder, leidt niet makkelijk tot een uitnodiging om te komen praten. Hun kansen op de arbeidsmarkt zijn aantoonbaar kleiner. De cijfers spreken voor zich, 55-plussers ontvangen in verhouding met andere leeftijdsgroepen de meeste WW-uitkeringen.

‘Iedereen wordt ouder en wil kans op een baan houden’

Dit is dan ook reden voor de overheid om voor ouderen een uitzondering te maken. In vacatures die speciaal voor 50-plussers openstaan mag deze zin worden opgenomen: ‘Deze vacature past in het beleid van het ministerie van SZW dat mede is gericht op de bestrijding van werkloosheid onder de doelgroep 50-plus.’ Een andere uitzondering is gemaakt voor jongeren. In vacatures speciaal voor hen, mag worden opgenomen: ‘Dit is een vacature voor jongeren van 18 tot 27 jaar in het kader van de Aanpak jeugdwerkloosheid’.

De geboortedatum op het cv bepaalt de kansen op de arbeidsmarkt van alle werkzoekenden – jong en oud. En wat jong of oud is, is per functie verschillend. Denk daarbij aan een vakkenvuller, trainee of een CEO. De geboortedatum als selectie criterium hanteren, al is het onbewust, is funest voor de kansen op een sollicitatiegesprek voor veel werkzoekenden. Ook voor werkgevers; zij spreken hierdoor bekwame vakmensen soms juist niet.

Op LinkedIn is sinds vorige maand het noemen van je geboortjaar niet meer mogelijk. Een aanpassing waar ik heel blij mee ben in mijn werk met werkzoekenden. De vraag over het wel of niet vermelden van je geboortjaar op LinkedIn was een *frequently asked question*. Mijn advies was ‘niet doen’. Nu hoef ik dit advies niet meer te geven omdat het veld ‘geboortjaar’ sinds kort is vervallen. Geheel terecht. Uitgenodigd worden voor het sollicitatiegesprek draait immers om je actuele vakmanschap – en niet om je leeftijd.

In mijn opinie gaan werkgevers het goede besluit van LinkedIn volgen. Zij kunnen aangeven hoe zij cv’s van sollicitanten willen ontvangen. De zinsnede ‘geboortedatum op uw cv is bij ons niet nodig’ is eenvoudigweg op te nemen in vacatureteksten. Alle werkgevers kunnen dit simpelweg implementeren en ik zie uit naar de eerste werkgever die dit maatschappelijk relevante besluit neemt. Het treft ons immers allemaal: iedereen wordt ouder en iedereen wil met het klimmen der jaren een volwaardige kans op de arbeidsmarkt blijven houden.