



SOLLICITATIE CODE

Deze sollicitatiecode (hierna te noemen: 'de code') bevat basisregels die organisaties en sollicitanten naar het oordeel van de Nederlandse Vereniging voor Personeelsmanagement & Organisatieontwikkeling (NVP) in acht behoren te nemen bij de werving en selectie ter vervulling van vacatures. Het doel van de code is een norm te bieden voor een transparante en eerlijke werving en selectieprocedure. Adviesgroep '88 kan de (toepassing van de) code aan haar eigen specifieke situatie aanpassen, zo daartoe aanleiding bestaat.

1 UITGANGSPUNTEN

1.1 De code is gebaseerd op de volgende uitgangspunten:

- een eerlijke kans op aanstelling voor de sollicitant, dat betekent gelijke kansen bij gelijke geschiktheid en Adviesgroep '88 bepaalt haar keuze op basis van geschiktheid voor de functie;
- de sollicitant wordt volledig geïnformeerd over de procedure, de inhoud van de vacante functie en de plaats daarvan bij de klanten van Adviesgroep '88;
- Adviesgroep '88 gebruikt alleen die informatie die relevant is voor de beoordeling van de geschiktheid voor de functie;
- de sollicitant verschaft aan Adviesgroep '88 de informatie die deze nodig heeft om een juist beeld te krijgen van de geschiktheid voor de vacante functie en van zijn vakbekwaamheid (opleiding, kennis en ervaring) en hij houdt geen informatie achter waarvan hij weet of behoort te begrijpen dat deze van belang is voor de vervulling van de vacante functie waarop hij solliciteert;
- Adviesgroep '88 verstrekt de sollicitant naar waarheid alle informatie die deze nodig heeft om zich een zo volledig mogelijk beeld te vormen van de vacature;
- alle van de sollicitant verkregen informatie wordt vertrouwelijk en zorgvuldig behandeld en in alle gevallen wordt de privacy van de sollicitant gerespecteerd;
- de sollicitant en Adviesgroep '88 zijn zich er van bewust dat beschikbare informatie van open bronnen, zoals internet en informatie via derden verkregen niet altijd betrouwbaar is. De verkregen informatie zal met vermelding van de bron met de sollicitant worden besproken en Adviesgroep '88 is transparant over de verkregen informatie;
- op een door de sollicitant schriftelijk bij Adviesgroep '88 ingediende klacht over de wijze van werving en selectie in strijd met de code, wordt door de betrokken organisatie schriftelijk gereageerd.

1.2 De code is van toepassing op een procedure om een vacature binnen een organisatie te vervullen en waarvoor de werving en selectie van kandidaten plaatsvindt.

1.3 De code sluit aan bij bestaande Europese wet- en regelgeving.

2 WERVING

2.1 Indien Adviesgroep '88 besluit dat er een vacature is of komt, maakt zij voor de functie een wervingsprofiel waarin de relevante kenmerken van de functie worden vermeld. Daartoe behoren in elk geval: functie-eisen, taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden, vestigingsplaats van de klant van Adviesgroep '88, aard van het dienstverband, arbeidsomvang en standplaats.

2.2 Functie-eisen kunnen betrekking hebben op vakbekwaamheid (opleiding, kennis en ervaring), gedrag en persoonlijke kwaliteiten. Eisen ten aanzien van persoonlijke kenmerken worden slechts gesteld indien deze, in verband met een goede functievervulling, noodzakelijk en wettelijk toelaatbaar zijn.

2.3 Een wervingsprofiel vermeldt, naast de relevante kenmerken van de vacature, de wijze van solliciteren en de termijn waarbinnen moet worden gesolliciteerd, de door de sollicitant te verschaffen informatie (zoals opleiding, diploma's, arbeidsverleden en ervaring) en indien van toepassing: aanvullende selectieprocedures/-middelen (zoals psychologisch onderzoek en/of assessment), een aanstellingskeuring en/of een verplicht antecedentenonderzoek.

2.4 Adviesgroep '88 verschaft de sollicitant duidelijkheid over de sollicitatieprocedure. Dit betekent dat indien Adviesgroep '88 afwijkt van de eenmaal gekozen procedure, zij dit aan de sollicitant mededeelt en toelicht. De sollicitant kan wegens gegronde redenen om een afwijking van de procedure verzoeken.

2.5 Wanneer het stellen van een leeftijdsgrens noodzakelijk is of indien een voorkeursbeleid ten behoeve van bepaalde groepen wordt gevoerd, wordt daarvan uitdrukkelijk melding gemaakt en wordt de reden daarvan aangegeven.

3 SELECTIE

3.1 Adviesgroep '88 bericht de sollicitant zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk binnen twee weken na de sluitingsdatum: • of de sollicitant wordt afgewezen; • of de sollicitant wordt uitgenodigd; • of de sollicitatie wordt aangehouden onder vermelding van de termijn waarbinnen nader bericht volgt. Indien de sollicitant voor een gesprek wordt uitgenodigd of indien de sollicitatie wordt aangehouden, stuurt Adviesgroep '88 hiervan bericht aan de sollicitant met vermelding van de binnen Adviesgroep '88 geldende sollicitatieprocedure en de verwachte duur daarvan.

3.2 Indien een organisatie ervoor kiest het gebruik van internet of een ander selectiemiddel in te zetten, zal de zorgvuldigheid en vertrouwelijkheid daarbij gewaarborgd blijven. In het geval een confrontatie met andere sollicitanten daarbij plaatsvindt, mag de sollicitant in het kader van de vertrouwelijkheid om afwijking van de procedure verzoeken.

3.3 Adviesgroep '88 kan tijdens de procedure de sollicitant te allen tijde verzoeken zich te legitimeren met een geldig legitimatiebewijs.

3.4 Indien Adviesgroep '88, bij wijze van voorselectie, gebruik maakt van een digitaal assessment, wordt hierbij de zorgvuldigheid en vertrouwelijkheid gewaarborgd. De sollicitant ontvangt na deelname een gemotiveerde uitslag.

3.5 Indien een organisatie bereid is de in redelijkheid gemaakte kosten van de sollicitant te vergoeden in het kader van de procedure, maakt Adviesgroep '88 dit vooraf bekend.



4 NADER ONDERZOEK

4.1 Adviesgroep '88 die via internet en/of social media informatie over de sollicitant verkrijgt is zich ervan bewust dat deze informatie niet altijd juist, accuraat en/of relevant is. De verkregen openbare informatie zal, indien relevant, met de sollicitant worden besproken, met uitdrukkelijke vermelding van de bron. Indien een referentie wordt opgevraagd bij derden of indien nader onderzoek noodzakelijk is, wordt daartoe aan de sollicitant vooraf om toestemming gevraagd, tenzij deze toestemming op grond van de wet of nadere regelgeving niet vereist is.

4.2 Een psychologisch onderzoek of assessment kan plaatsvinden door of onder verantwoordelijkheid van een psycholoog met inachtneming van de beroepscode van het Nederlands Instituut van Psychologen (NIP). De psycholoog heeft voorafgaande toestemming nodig van de sollicitant om de resultaten van het onderzoek aan de opdrachtgever te kunnen verstrekken.

4.3 Een medisch onderzoek in verband met de aanstelling kan slechts plaatsvinden indien er aan de vervulling van de functie bijzondere eisen op het punt van de medische geschiktheid moeten worden gesteld en uitsluitend nadat alle overige beoordelingen van geschiktheid hebben plaatsgevonden aan het einde van de selectieprocedure. Het onderzoek wordt verricht door een keurend arts, met inachtneming van de voor een dergelijk onderzoek geldende wettelijke regels. .

5 EINDESELECTIE EN BESLISSING

5.1 Indien Adviesgroep '88, in enige fase van de sollicitatieprocedure, besluit dat een sollicitant niet in aanmerking komt voor de vervulling van de vacature, ontvangt deze binnen twee tot max vier weken na dit besluit schriftelijk en gemotiveerd bericht.

5.2 De sollicitatieprocedure wordt als afgerond beschouwd indien de vacature is vervuld of Adviesgroep '88 heeft besloten dat de vacature vervalt. Allen die op dat moment nog deelnemen aan de procedure, ontvangen hierover binnen twee tot vier weken bericht.

5.3 Voor zover van toepassing worden gegevens afkomstig van een sollicitant binnen een jaar na de afwijzing teruggezonden of vernietigd, tenzij anders met de sollicitant is overeengekomen. Indien anders is overeengekomen, dient de sollicitant pas na een jaar te worden benaderd voor het actualiseren van die gegevens en het verlengen van de toestemming. Als bemiddelingsbureaus kunnen wij sollicitant toestemming vragen de sollicitatiegegevens gedurende een nader te bepalen periode van maximaal vijf jaar te bewaren. Daarna dienen deze gegevens te worden vernietigd tenzij de sollicitant opnieuw toestemming verleent om de gegevens voor een nieuwe periode van maximaal vijf jaar te bewaren en in de gelegenheid is gesteld om de gegevens te actualiseren.

6 KLACHTENBEHANDELING

6.1 Adviesgroep '88 behandelt klachten van sollicitanten die menen dat Adviesgroep '88 in strijd met de bepalingen van deze code heeft gehandeld. De sollicitant ontvangt uiterlijk binnen een maand een schriftelijke gemotiveerde reactie van Adviesgroep '88.

6.2 Een sollicitant die zich met een schriftelijke klacht over de werving- en selectieprocedure heeft gericht tot de Adviesgroep '88 en daarop geen of een onbevredigende reactie heeft gekregen, kan zich met zijn schriftelijke klacht wenden tot de NVP. De NVP toetst deze schriftelijke klacht vervolgens aan deze code, met inachtneming van de bepalingen van het klachtenreglement NVP. De NVP stelt Adviesgroep '88 waartegen de klacht zich richt in de gelegenheid om schriftelijk te reageren op hetgeen de klager naar voren heeft gebracht. De uitspraak van de NVP wordt toegezonden aan de klager en in afschrift aan de betrokken organisatie.

6.4 De NVP zal haar oordeel vergezeld doen gaan van een aanbeveling aan Adviesgroep '88, om bij te dragen aan een zorgvuldig werving- en selectiebeleid.

6.5 Klachten wegens inbreuk op een wettelijke regeling worden niet in behandeling genomen. Klager wordt gewezen op de mogelijkheid zijn klacht voor te leggen aan de rechter, respectievelijk wanneer het (wettelijk verboden) discriminatie betreft, ook aan het College voor de Rechten van de Mens (www.mensenrechten.nl) en wanneer het een aanstellingskeuring betreft ook aan de Commissie Klachtenbehandeling Aanstellingskeuringen (www.aanstellingskeuringen.nl) en in geval van klachten over de bescherming van persoonsgegevens de Autoriteit Persoonsgegevens (www.autoriteit-persoonsgegevens.nl).

