

Sollicitatiecode & NVP Overijssel - gedragscode voor werving & selectie

De NVP sollicitatiecode (hierna te noemen: “de code”) bevat basisregels die organisaties (bedrijven en instellingen die arbeidsrelaties aangaan) 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. De code is chronologisch opgebouwd vanaf het ontstaan van de vacature tot de aanstelling. De organisatie kan de (toepassing van de) code aan haar eigen specifieke situatie aanpassen, zo daartoe aanleiding bestaat.¹ De NVP zal de praktijk van werving en selectie van organisaties volgen en haar invloed aanwenden om deze op het door haar voorgestane peil te brengen en te houden. De code is opgesteld in overleg met de Stichting van de Arbeid.

UITGANGSPUNTEN

1.1 De code is gebaseerd op de volgende uitgangspunten:

- een eerlijke kans op aanstelling voor de sollicitant (gelijke kansen bij gelijke geschiktheid; de organisatie bepaalt haar keuze op basis van geschiktheid voor de functie);
- de sollicitant wordt deugdelijk en volledig geïnformeerd over de procedure – ook als social media hierbij een belangrijke rol spelen - , over de inhoud van de vacante functie en over de plaats daarvan in de organisatie;
- de organisatie vraagt van de sollicitant slechts die informatie die nodig is voor de beoordeling van de geschiktheid voor de functie;
- de sollicitant verschaft aan de organisatie de informatie die deze nodig heeft om een waar en getrouw beeld te krijgen van de geschiktheid van de sollicitant voor de vacante functie;
- de van de sollicitant verkregen informatie wordt vertrouwelijk en zorgvuldig behandeld; ook in andere opzichten wordt de privacy van de sollicitant gerespecteerd;
- de sollicitant en de organisatie zijn zich er van bewust dat beschikbare informatie van open bronnen, zoals internet en informatie via derden verkregen niet altijd betrouwbaar is;
- op een door de sollicitant schriftelijk bij de organisatie ingediende klacht over onzorgvuldige, onbillijke of onjuiste behandeling wordt door de betrokken organisatie schriftelijk gereageerd.

1.2 Het is van belang dat de sollicitant duidelijkheid heeft over de te volgen sollicitatieprocedure. Dit betekent dat indien de organisatie afwijkt van de eenmaal gekozen procedure, zij dit aan de sollicitant mededeelt en toelicht. De sollicitant kan, indien daartoe aanleiding bestaat, om een afwijking van de procedure verzoeken.

1.3 De code is van toepassing op een procedure die erop gericht is om een vacature binnen een organisatie te vervullen en waarvoor de werving van kandidaten plaatsvindt door:

- a) openbare bekendmaking, zoals advertenties in publiek toegankelijke (social) media en open sollicitatie;

¹ De artikelen 2, 3, 4 en 5 zijn aangevuld met specifiek voor de provincie Overijssel van toepassing zijnde uitgangspunten en randvoorwaarden.

- b) binnen beperkte kring, zoals via kennissen of familie, UWV Werkbedrijf, publicatieborden, interne werving en;
- c) via externe bemiddelingsbureaus.

1.4 De code sluit aan bij bestaande Europese (inclusief Nederlandse) wet- en regelgeving.

ONTSTAAN VAN DE VACATURE

2.1 Indien de organisatie besluit dat er een vacature is of komt en dat die vervuld moet worden, maakt zij een wervingsprofiel waarin de relevante kenmerken worden vermeld. Daartoe behoren in elk geval: functie-eisen², taakinhoud en verantwoordelijkheden, plaats in de organisatie, aard van het dienstverband (bijvoorbeeld tijdelijk of detachering), arbeidstijden en arbeidsduur (bijvoorbeeld ploegdienst of deeltijd) 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 functie vervulling noodzakelijk zijn en voor zover zij niet in strijd zijn met wettelijke regelingen.

Aanvulling provincie Overijssel:

- a) Een vacature ontstaat als er een nieuwe functie wordt ingesteld of een bestaande functie geheel of gedeeltelijk vrijvalt, die tijdelijk dan wel structureel voor (her)bezetting in aanmerking komt. Het Hoofd Eenheid - de vacaturehouder - geeft een vacature vrij voor werving & selectie, tenzij de vacature wordt (her)bezet door tijdelijke inhuur of een directe plaatsing.
- b) In het geval van een directe plaatsing wordt een ontstane vacature niet vrijgegeven voor werving & selectie. Een directe plaatsing wordt geacht een uitzondering te zijn, gezien het primaat van eerlijke mededinging. De grondslag is de volgende: "een directe plaatsing dient een urgent / relevant organisatiebelang en/of ziet op een duurzame oplossing van een (personeel) knelpunt." Voorbeelden van casuïstiek waarbij in het verleden directe plaatsingen zijn geëffectueerd:
 - voor een medewerker die de status van herplaatsing kandidaat genoot; - voor een medewerker die demotie ambieerde (i.c.m. matig functioneren);
 - voor een strategische functie die urgent moest worden vervuld;
 - ter oplossing van een formatief/financieel knelpunt.

WERVING / TE HANTEREN PLAATSINGSSTAPPEN

3.1 Een wervingsprofiel vermeldt, naast de relevante kenmerken van de vacature, de wijze van solliciteren, de door de sollicitant te verschaffen informatie (zoals opleiding, diploma's, arbeidsverleden en ervaring), eventuele aanvullende selectieprocedures/-middelen (zoals psychologisch onderzoek en/of assessment), een eventuele aanstellingskeuring, een verplicht antecedentenonderzoek en de termijn waarbinnen moet worden gesolliciteerd. In het geval dat de organisatie gebruik maakt van een open sollicitatie, verstrekt de organisatie genoemde informatie aan de sollicitant op verzoek van de sollicitant.

3.2 Externe bemiddelingsbureaus en organisaties die gegevens van vacaturesites/internet halen, dienen bij gebruik hiervan in databases of voor bemiddelingsdoeleinden de betrokkene hiervan in kennis te stellen.

3.3 Wanneer het stellen van een leeftijdsgrens noodzakelijk is, wordt de reden daarvan aangegeven.

² In de regel wordt er gebruik gemaakt van vacatures. Functies creëren met een strikt persoonsgebonden karakter wordt evenwel mogelijk geacht wanneer de aard van de personele casuïstiek en de bijzondere verantwoordelijk van de werkgever daarom vragen (bijvoorbeeld een aangepaste functie voor een medewerker die arbeidsgehandicapt is geworden).

3.4 Indien een voorkeursbeleid ten behoeve van bepaalde groepen wordt gevoerd, wordt daarvan uitdrukkelijk melding gemaakt en de reden gegeven.³

3.5 Ongeacht de wijze van solliciteren (naar een vacature of een open sollicitatie) vermeldt de organisatie dat kandidaten gezocht kunnen worden via internet, waaronder social media.

3.6 De organisatie verlangt van de sollicitant geen (pas)foto voordat zij de sollicitant heeft uitgenodigd.

Aanvulling provincie Overijssel:

Te hanteren plaatsingsstappen:

a) Herplaatsing kandidaat

De ambtenaar die door de provincie is aangesteld om in algemene dienst werkzaam te zijn en voor wie de provincie een bijzondere en/of zwaarwegende verantwoordelijkheid draagt (bijv. (uitgesteld) boventalligen, te herplaatsen zieken/arbeidsongeschikten en (bijna) functielozen) . Hierbij wordt aansluiting gezocht bij het DO/besluit d.d. 20 september 2010 MI | Kenmerk 2010/0154029).

In aanvulling op deze categorieën is in april 2015 besloten (2015/0281570) daar aan te voegen:

- medewerkers uit de VWNW-pool van DLG als het werk/functies uit de oude was-woordt tabel van DLG betreft;
- Medewerkers in een disfunctioneringstraject.

b) Interne kandidaten (zie ook DO-besluit 2015/0281570 en DO-besluit 2018/0005984)

- De ambtenaar die door de provincie Overijssel of door een andere deelnemer aan het netwerk Talentenregio, (inclusief de gemeenten Zwolle en Kampen die die positie vóór onze aansluiting bij de Talentenregio al hadden o.b.v. ZKN) is aangesteld dan wel een arbeidsovereenkomst heeft;
- De ambtenaar die een dienstverband heeft bij één van de deelnemende organisaties van het netwerk Twentse Kracht;
- De ambtenaar die een dienstverband heeft bij de aan de provincie verbonden organisaties BIJ12 of het IPO;
- inhuurkrachten van de provincie Overijssel die > 3 maanden zijn ingeleend;
- inhuurkrachten van alle overige deelnemers aan de Talentenregio die > 6 maanden zijn ingeleend en daar > 19 u/wk werkzaam zijn;
- afstudeerstagiaires van alle deelnemers aan de Talentenregio (waaronder de provincie zelf) tot < 3 maanden na afloop stage;
- alle voormalig ambtenaren van deelnemers aan de Talentenregio (waaronder de provincie zelf) t.a.v. wie financiële verplichtingen bestaan (bv WW/BWWW/NW).

Niet eerder dan nadat de interne procedure is doorlopen wordt een vacature extern gemeld. In de uitzonderlijke situatie van urgentie en de veronderstelling dat er geen geschikte kandidaten zijn (meegerekend Zwolle, Kampen en inhuurkrachten > 3 mnd. werkzaam) kan in overleg met de directie worden overgegaan tot het tegelijkertijd in- en extern publiceren. De OR wordt hierover periodiek gerapporteerd.

³ Het voeren van voorkeursbeleid is alleen toegestaan binnen wettelijke grenzen. (de website van het college voor de rechten voor de mens verstrekt hierover nadere informatie www.mensenrechten.nl / 030 – 8883888).

In uitzonderlijke situaties kan met instemming van de directie worden overgegaan tot een directe plaatsing wanneer wordt voorzien in het oplossen van een urgent knelpunt. De OR wordt hierover periodiek gerapporteerd. Door het management wordt logischerwijs zorg gedragen dat direct betrokkenen (w.o. teamgenoten) geïnformeerd zijn over het open stellen van vacatures.

c) Externe kandidaten

De kandidaat die geen herplaatsing kandidaat of interne kandidaat is.

Er wordt eerst intern en vervolgens extern geworven, behoudens die uitzonderingsgevallen waarbij gelijktijdige interne/externe werving (dringend) gewenst wordt geacht (Voetnoot bij punt b).

SELECTIEFASE

4.1 De organisatie bericht de sollicitant schriftelijk zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk binnen twee weken na sluitingsdatum:

- of hij wordt afgewezen;
- of hij wordt uitgenodigd;
- of zijn sollicitatie wordt aangehouden (onder vermelding van de termijn waarbinnen nader bericht volgt).

Indien de sollicitant voor een bezoek wordt uitgenodigd of indien zijn sollicitatie wordt aangehouden, stuurt de organisatie samen met dit bericht de bij haar geldende sollicitatieprocedure, met inbegrip van de verwachte duur daarvan.

4.2 De organisatie stelt alleen vragen over aspecten die voor de functie en/of voor de functie vervulling relevant zijn.

4.3 De organisatie kan de sollicitant verzoeken zich te legitimeren met een geldig legitimatiebewijs.

4.4 De sollicitant verschaft de organisatie de informatie die een waar en getrouw beeld geeft van zijn vakbekwaamheid (opleiding, kennis en ervaring) en hij houdt geen informatie achter waarvan hij weet of behoort te weten dat deze van belang is voor de vervulling van de vacante functie waarop hij solliciteert.

4.5 De organisatie verstrekt de sollicitant naar waarheid alle informatie die deze nodig heeft om zich een zo volledig mogelijk beeld te vormen van de vacature en van de organisatie.

4.6 De organisatie geeft in de openbare bekendmaking van de vacature of in de procedure duidelijkheid over het wel of niet vergoeden van de door de sollicitant in redelijkheid gemaakte kosten.

Aanvulling provincie Overijssel:

Herplaatsingskandidaten die reflecteren op een vrijgegeven vacature worden altijd opgeroepen voor een (selectie)gesprek. Interne kandidaten worden opgeroepen voor een selectiegesprek tenzij het profiel/cv onvoldoende gelijkens toont met de functie-eisen. Onder interne of externe kandidaten wordt niet eerder geselecteerd dan nadat de selectie van herplaatsingskandidaten is afgerond.

Voor selectiegesprekken kunnen een selectie- en/of een adviescommissie worden samengesteld. De selectiecommissie selecteert, waarbij in de afweging wordt betrokken het - niet bindende – advies van de adviescommissie. De adviescommissie adviseert ten aanzien van de kandidaat als collega, past hij binnen het team, is er goed mee samen te werken. Bij de samenstelling van de selectie- en/of een adviescommissie wordt terughoudendheid betracht wat betreft de omvang (geen “tribunaalvorming”).

Wanneer wordt volstaan met alleen een selectiecommissie, dient de collegiale consultatie in deze (zie rol adviescommissie) te worden gewaarborgd. De selectie- respectievelijk de adviescommissie onthoudt zich van toezeggingen omtrent arbeidsvoorwaarden en rechtspositie.

NADER ONDERZOEK

5.1 Indien de organisatie inlichtingen over de sollicitant wil inwinnen bij derden, via internet (zoals social media) en/of andere bronnen, vraagt zij hiertoe vooraf diens toestemming, tenzij zulks niet vereist is op grond van een wettelijk of algemeen verbindend voorschrift. De te verkrijgen informatie moet direct verband houden met de te vervullen vacature en mag geen onevenredige inbreuk maken op de persoonlijke levenssfeer van de sollicitant. Bij derden en andere bronnen, waaronder websites (waaronder social media) verkregen informatie zal, indien relevant, a) aan de sollicitant worden meegedeeld, met uitdrukkelijke vermelding van de bron en b) met de sollicitant worden besproken.

5.2 Een psychologisch onderzoek of assessment kan plaatsvinden door of onder verantwoordelijkheid van een psycholoog met inachtneming van de richtlijnen van het Nederlands Instituut van Psychologen (NIP). De psycholoog heeft toestemming nodig van de sollicitant om de resultaten van het onderzoek aan de opdrachtgever (de organisatie en/of extern bemiddelingsbureau) te kunnen verstrekken.

5.3 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.⁴

Aanvulling provincie Overijssel:

De NVP-Sollicitatiecode spreekt zich afdoende uit over nader onderzoek betreffende het inwinnen van referenties en psychologisch onderzoek (inclusief assessment). In aanvulling hierop:

- Het verifiëren van diploma's: behaalde diploma's mogen worden geverifieerd in het diplomaregister, mits de kandidaat hiertoe vooraf diens toestemming heeft gegeven. (Het landelijke diplomaregister zal medio 2018 beschikbaar komen).
- Het overleggen van een verklaring omtrent het gedrag (VOG): Met betrekking tot zogenaamde "kwetsbare functies", dat wil zeggen functies die extra integriteitsrisico's met zich brengen, zal van de geselecteerde kandidaat worden geëist dat hij een VOG overlegt.

AFWIJZING, AFRONDING SOLLICITATIEPROCEDURE EN AANSTELLING

6.1 Indien de organisatie, in enige fase van de sollicitatieprocedure, besluit dat een sollicitant niet in aanmerking komt voor de vervulling van de vacature, ontvangt deze binnen twee weken na dit besluit schriftelijk (elektronisch) bericht. De afwijzing wordt zo goed mogelijk gemotiveerd.

6.2 De sollicitatieprocedure wordt als afgerond beschouwd indien de vacature is vervuld door een of meerdere sollicitanten dan wel doordat de organisatie heeft besloten dat de vacature vervalst. Allen die op dat moment nog deelnemen aan de procedure worden hierover binnen twee weken schriftelijk (elektronisch) bericht.

⁴ Bij een aanstellingskeuring vormen de Wet op de Medische keuringen en het Besluit aanstellingskeuringen van november 2001 het richtsnoer. Er is een mogelijkheid voor de sollicitant een klacht in te dienen bij de Commissie Klachtenbehandeling Aanstellingskeuringen aan de hand van een klachtenformulier dat via de website te downloaden is (www.aanstellingskeuringen.nl). De Commissie Klachtenbehandeling Aanstellingskeuringen is te bereiken onder tel. 070 – 3499573.

6.3 Voor zover van toepassing worden (schriftelijke) gegevens afkomstig van een sollicitant binnen vier weken na de afwijzing teruggezonden of vernietigd, tenzij anders met de sollicitant is overeengekomen. Indien anders is overeengekomen, dient de sollicitant na een jaar te worden benaderd voor het actualiseren van die gegevens en het verlengen van de toestemming. Externe bemiddelingsbureaus kunnen de sollicitant toestemming vragen de sollicitatiegegevens gedurende een nader te bepalen periode en 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.

6.4 Bij de aanstelling worden alle afspraken en toezeggingen schriftelijk vastgelegd.

Aanvulling provincie Overijssel:

Sollicitanten komen niet in aanmerking voor een vergoeding voor reiskosten. Afgewezen sollicitanten worden er op geattendeerd dat hun sollicitatiegegevens voor de maximale duur in portefeuille worden gehouden. Daarbij wordt verzocht zorg te dragen voor het melden van wijzigingen m.b.t. de sollicitatiegegevens indien er zich wijzigingen voordoen. Sollicitanten worden daarbij gewezen op de mogelijkheid geen medewerking te verlenen aan het in portefeuille houden van hun gegevens. Die keuze heeft dan tot gevolg dat wij betrokkenen dan niet kunnen benaderen als op een later moment zich een passende vacature voordoet.

KLACHTENBEHANDELING DOOR DE ORGANISATIE

7.1 De organisatie onderzoekt schriftelijke klachten van sollicitanten die van oordeel zijn dat zij onzorgvuldig, onbillijk of onjuist zijn behandeld, waarna de sollicitant binnen een maand schriftelijk en gemotiveerd wordt geïnformeerd over de bevindingen van de organisatie.

7.2 De organisatie informeert jaarlijks de ondernemingsraad, respectievelijk de personeelsvertegenwoordiging over het aantal, de aard en de wijze van afhandeling van de ingediende klachten, en de eventueel door de Klachteninstantie NVP Sollicitatie gedane aanbeveling.

KLACHTENBEHANDELING DOOR DE NVP

8.1 Een sollicitant die zich met een schriftelijke klacht omtrent een sollicitatieprocedure heeft gericht tot de betrokken organisatie 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 de organisatie 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.

8.2 De NVP kan haar oordeel vergezeld doen gaan van een aanbeveling aan de organisatie, welke aanbeveling kan bijdragen aan een zorgvuldig werving- en selectiebeleid. Ook kan de NVP zo nodig disciplinaire maatregelen treffen.

8.3 Klachten wegens inbreuk op een wettelijke regeling⁵ worden niet in behandeling genomen. Klager wordt gewezen op de mogelijkheid zijn klacht voor te leggen aan de rechter, respectievelijk wanneer het

⁵ Het betreft hier de Algemene wet gelijke behandeling (ter zake van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid of burgerlijke staat), de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen en ook de Wet medische keuringen met de daarop

(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).

gebaseerde Besluiten aanstellingskeuringen en klachtenbehandeling aanstellingskeuringen. Ook kunnen worden genoemd de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte en de Wet gelijke Behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid. Het juridische spreekuur van de Commissie Gelijke behandeling is te bereiken op werkdagen tussen 14.00 uur en 16.00 uur, tel. 030 888 38 88. De Commissie Klachtenbehandeling Aanstellingskeuringen is te bereiken onder tel. 030 272 30 44. Voor informatie over bescherming persoonsgegevens kunt u terecht bij www.cbpweb.nl.

U kunt contact opnemen met de Klachteninstantie NVP Sollicitatiecode voor informatie over de code of als u een klacht wilt indienen. De Klachteninstantie NVP Sollicitatiecode is telefonisch bereikbaar op woensdag van 13.00 tot 17.00 uur, en op donderdag en vrijdag van 09.00 tot 17.00 op onderstaand telefoonnummer. Uiteraard kunt u ook een email sturen.

Klachteninstantie NVP Sollicitatiecode
Postbus 70 - 3430 AB Nieuwegein
T 030 605 57 84 - F 030 234 39 91
sollicitatiecode@nvp-plaza.nl - www.nvp-plaza.nl/sollicitatiecode