

## Sollicitatiecode Windesheim

### 1.1 Algemeen

De Sollicitatiecode (hierna te noemen: 'de code') is afgeleid van de Sollicitatiecode die in juni 2016 is vastgesteld door de NVP (Nederlandse Vereniging voor Personeelsmanagement & Organisatieontwikkeling). De code bevat basisregels die organisaties en sollicitanten naar het oordeel van de (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 van toepassing op een procedure om een vacature binnen Windesheim te vervullen en waarvoor de werving en selectie van interne en/of externe kandidaten plaatsvindt. De code sluit aan bij bestaande Europese wet- en regelgeving.

De code van Windesheim is gebaseerd op de volgende uitgangspunten.

- een eerlijke kans op aanstelling voor de sollicitant, dat betekent gelijke kansen bij gelijke geschiktheid en de organisatie 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 in de organisatie;
- Windesheim gebruikt alleen die informatie die relevant is voor de beoordeling van de geschiktheid voor de functie;
- de sollicitant verschaft aan Windesheim 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;
- Windesheim 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;
- alle van de sollicitant verkregen informatie wordt vertrouwelijk en zorgvuldig behandeld en in alle gevallen wordt de privacy van de sollicitant gerespecteerd, en ter zake de Wet Bescherming Persoonsgegevens nagekomen.
- de sollicitant en Windesheim 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 Windesheim is transparant over de verkregen informatie;
- op een door de sollicitant schriftelijk bij Windesheim ingediende klacht over de wijze van werving en selectie in strijd met de code, wordt door Windesheim schriftelijk gereageerd.

## 1.2 Werving

**1.2.1** Indien Windesheim 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, plaats in de organisatie, aard van het dienstverband, arbeidsomvang en standplaats.

**1.2.2** 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 functieervulling, noodzakelijk en wettelijk toelaatbaar zijn.

**1.2.3** 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 en indien van toepassing: aanvullende selectieprocedures/- middelen (zoals psychologisch onderzoek en/of assessment).

**1.2.4** Windesheim verschaft de sollicitant duidelijkheid over de sollicitatieprocedure. Dit betekent dat indien Windesheim 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.

**1.2.5** Externe bemiddelingsbureaus en organisaties die gegevens van vacaturesites en/of internet halen, dienen bij het gebruik hiervan in databases of voor bemiddelingsdoeleinden Windesheim hiervan in kennis te stellen.

**1.2.6** Wanneer bij werving ten behoeve van bepaalde groepen een voorkeursbeleid wordt gevoerd, wordt daarvan uitdrukkelijk melding gemaakt en wordt de reden daarvan aangegeven.

## 1.3 SELECTIE

**1.3.1** Windesheim 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 Windesheim hiervan bericht aan de sollicitant met vermelding van de binnen de organisatie geldende sollicitatieprocedure.

**1.3.2** Indien Windesheim ervoor kiest het gebruik van internet of een ander selectiemiddel in te zetten, zullen 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.

**1.3.3** Windesheim kan tijdens de procedure de sollicitant te allen tijde verzoeken zich te legitimeren met een geldig legitimatiebewijs.

**1.3.4** Indien na benoeming blijkt dat de sollicitant tijdens de sollicitatieprocedure onjuiste informatie heeft verstrekt dan wel relevante informatie heeft verzwegen, dan kan Windesheim daaraan arbeidsrechtelijke consequenties verbinden.

**1.3.5** Indien Windesheim, 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.

**1.3.6** Indien Windesheim bereid is de in redelijkheid gemaakte kosten van de sollicitant te vergoeden in het kader van de procedure, maakt Windesheim dit vooraf bekend.

#### **1.4 NADER ONDERZOEK**

**1.4.1** Indien Windesheim via internet en/of social media informatie over de sollicitant verkrijgt is ze 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.

**1.4.2** 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, of met de opdrachtgevers te kunnen bespreken.

**1.4.3** Een medisch onderzoek in verband met de benoeming kan, met inachtneming van de Wet op de Medische Keuringen (artikel c-2 cao-hbo) 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.

#### **1.5 EINDSELECTIE EN BESLISSING**

**1.5.1** Indien Windesheim, 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 bericht.

**1.5.2** De sollicitatieprocedure wordt als afgerond beschouwd indien de vacature is vervuld of de organisatie heeft besloten dat de vacature vervalt. Allen die op dat moment nog deelnemen aan de procedure, ontvangen hierover binnen twee weken bericht.

#### **1.6 BEZWARENREGELING**

**1.6.1** Windesheim behandelt bezwaren van sollicitanten die menen dat Windesheim in strijd met de bepalingen van deze code heeft gehandeld. Op verzoek zal de Bezwarenregeling Personeel aan de sollicitant worden uitgereikt. Op grond van deze regeling heeft de sollicitant de mogelijkheid om een bezwaar in te dienen.