

SOLLICITATIECODE KIREMKO

Kiremko hecht waarde aan een transparante en eerlijke werving- en selectieprocedure en heeft hiervoor een sollicitatiecode opgesteld. Hieronder wordt deze code uiteengezet:

1. Uitgangspunten

- a. De code is gebaseerd op de volgende uitgangspunten:
 1. Een eerlijke kans op aanstelling voor de sollicitant, dat betekent gelijke kansen bij gelijke geschiktheid en Kiremko bepaalt haar keuze op basis van geschiktheid voor de functie;
 2. de sollicitant wordt volledig geïnformeerd over de procedure, de inhoud van de vacante functie en de plaats daarvan in Kiremko;
 3. Kiremko gebruikt alleen die informatie die relevant is voor de beoordeling van de geschiktheid voor de functie;
 4. de sollicitant verschaft aan Kiremko 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;
 5. Kiremko 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 Kiremko;
 6. alle van de sollicitant verkregen informatie wordt vertrouwelijk en zorgvuldig behandeld en in alle gevallen wordt de privacy van de sollicitant gerespecteerd;
 7. de sollicitant en Kiremko 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 Kiremko is transparant over de verkregen informatie;
 8. op een door de sollicitant schriftelijk bij Kiremko ingediende klacht over de wijze van werving en selectie in strijd met de code, wordt door Kiremko schriftelijk gereageerd.
- b. De code is van toepassing op een procedure om een vacature binnen Kiremko te vervullen en waarvoor de werving en selectie van kandidaten plaatsvindt.
- c. De code sluit aan bij bestaande Europese wet- en regelgeving.

2. Werving

- a. Indien Kiremko besluit dat er een vacature is of komt, maakt zij voor de functie een zoekprofiel waarin de relevante kenmerken van de functie worden vermeld. Daartoe behoren in elk geval: functie-eisen, taken, plaats in Kiremko, aard van het dienstverband, arbeidsomvang en standplaats.
- b. 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.
- c. Een zoekprofiel 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) en indien van toepassing: aanvullende selectieprocedures/-middelen (zoals psychologisch onderzoek en/of assessment), een aanstellingskeuring en/of een verplicht antecedentenonderzoek.

- d. Kiremko verschaft de sollicitant duidelijkheid over de sollicitatieprocedure. Dit betekent dat indien Kiremko 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.
- e. Externe bemiddelingsbureaus en organisaties die gegevens van vacaturesites en/of internet halen, dienen bij het gebruik hiervan in databases of voor bemiddelingsdoeleinden de betrokkene hiervan in kennis te stellen.
- f. 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

- a. Kiremko bericht de sollicitant zo spoedig mogelijk:
 1. of de sollicitant wordt afgewezen;
 2. of de sollicitant wordt uitgenodigd;
 3. of de sollicitatie wordt aangehouden onder vermelding van de termijn waarbinnen nader bericht volgt.
- b. Indien de sollicitant voor een gesprek wordt uitgenodigd of indien de sollicitatie wordt aangehouden, stuurt Kiremko hiervan bericht aan de sollicitant .
- c. Indien Kiremko 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.
- d. Kiremko kan tijdens de procedure de sollicitant te allen tijde verzoeken zich te legitimeren met een geldig legitimatiebewijs.
- e. Indien Kiremko, 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.
- f. Indien Kiremko bereid is de in redelijkheid gemaakte kosten van de sollicitant te vergoeden in het kader van de procedure, maakt Kiremko dit vooraf bekend.

4. Nader onderzoek

- a. Indien Kiremko via internet en/of social media informatie over de sollicitant verkrijgt dan is zij 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.
- b. 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.

- c. 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. Eindselectie en beslissing
- a. Indien Kiremko, 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 of mondeling een gemotiveerd bericht.
 - b. De sollicitatieprocedure wordt als afgerond beschouwd indien de vacature is vervuld of Kiremko heeft besloten dat de vacature vervalt. Allen die op dat moment nog deelnemen aan de procedure, ontvangen hierover binnen twee weken bericht.
 - c. Voor zover van toepassing worden gegevens afkomstig van een sollicitant na de afwijzing 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.
6. Klachtenbehandeling
- a. Kiremko behandelt klachten van sollicitanten die menen dat Kiremko in strijd met de bepalingen van deze code heeft gehandeld. De sollicitant ontvangt uiterlijk binnen een maand een schriftelijke reactie van Kiremko.
 - b. Kiremko informeert jaarlijks de Ondernemingsraad over het aantal, de aard en de wijze van afhandeling van de ingediende klachten, en de eventueel door de Klachteninstantie Nederlandse Vereniging voor Personeelsmanagement & Organisatieontwikkeling (NVP).NVP Sollicitatiecode gedane aanbeveling.
 - c. Een sollicitant die zich met een schriftelijke klacht over de werving- en selectieprocedure heeft gericht tot Kiremko 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 Kiremko, 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 Kiremko.
 - d. De NVP zal haar oordeel vergezeld doen gaan van een aanbeveling aan Kiremko, om bij te dragen aan een zorgvuldig werving- en selectiebeleid.
 - e. 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). Voor informatie over de code of als u een klacht wilt indienen kunt u contact opnemen met:

Secretariaat Codecommissie / Klachteninstantie NVP Sollicitatiecode
Postbus 1058
3860 BB Nijkerk
code@nvp-plaza.nl
T 033 247 34 81
www.nvp-plaza.nl/sollicitatiecode