

## Sollicitatieregeling

Deze sollicitatieregeling is gebaseerd op de Sollicitatie Code NVP welke is opgesteld met de Stichting van de Arbeid. Daarnaast geeft deze regeling weer aan welke regels MOC 't Kabouterhuis zich houdt ten aanzien van de AVG (Algemene Verordening Gegevensbescherming).

### 1 Privacy Statement werving en selectieprocedure MOC 't Kabouterhuis

Wanneer je solliciteert bij MOC 't Kabouterhuis worden jouw persoonsgegevens verwerkt. Je persoonsgegevens zijn:

- Je naam, adres en woonplaats, geboortedatum, geslacht, telefoonnummer en emailadres
- Je CV en motivatie
- Links naar de openbare profielen op websites zoals LinkedIn
- Foto's of eventueel sollicitatiefilmpjes.

Onder verwerken verstaan we alles wat er met persoonsgegevens kan worden gedaan. Wanneer je solliciteert op een vacature, verzamelen, registreren en bewaren we persoonsgegevens. Deze persoonsgegevens worden op een centrale plek binnen het ICT systeem van MOC 't Kabouterhuis bewaard en zijn alleen toegankelijk voor de afdeling P&O.

### Grondslagen en doelen voor verwerking van persoonsgegevens van een sollicitatie

Wij verwerken jouw gegevens:

- Op basis van expliciete toestemming. Deze kun je natuurlijk altijd intrekken.
- Wanneer wij daarvoor wettelijke verplichtingen hebben, denk aan het maken en bewaren van je ID bewijs in het kader van de loonbelasting.
- Om een eventuele (arbeids) overeenkomst met je aan te gaan en uit te voeren

### 2 Uitgangspunten

De sollicitatieregeling is gebaseerd op de volgende uitgangspunten:

- Een eerlijke kans op aanstelling voor jou als sollicitant, dat betekent gelijke kansen bij gelijke geschiktheid en MOC 't Kabouterhuis bepaalt haar keuze op basis van geschiktheid voor de functie;
- Je wordt, als sollicitant, volledig geïnformeerd over de procedure, de inhoud van de vacante functie en de plaats daarvan binnen MOC 't Kabouterhuis;
- MOC 't Kabouterhuis gebruikt alleen die informatie die relevant is voor de beoordeling van de geschiktheid voor de functie;
- Als sollicitant verschaf je aan MOC 't Kabouterhuis de informatie die deze nodig heeft om een juist beeld te krijgen van de geschiktheid voor de vacante functie en van de vakbekwaamheid (opleiding, kennis en ervaring) en houdt geen informatie achter waarvan je als sollicitant weet of behoort te begrijpen dat deze van belang is voor de vervulling van de vacante functie waarop de sollicitant solliciteert;
- MOC 't Kabouterhuis verstrekt jou als sollicitant naar waarheid alle informatie die je nodig hebt om zich een zo volledig mogelijk beeld te vormen van de vacature en van MOC 't Kabouterhuis;
- Alle verkregen informatie wordt vertrouwelijk en zorgvuldig behandeld en in alle gevallen wordt de privacy gerespecteerd;
- Zowel jij als sollicitant als MOC 't Kabouterhuis 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 jou als sollicitant wordt besproken en MOC 't Kabouterhuis is transparant over de verkregen informatie;

- op een door jou als sollicitant schriftelijk bij MOC 't Kabouterhuis ingediende klacht over de wijze van werving en selectie in strijd met de code, wordt door MOC 't Kabouterhuis schriftelijk gereageerd.

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

### **3 Werving**

- Indien MOC 't Kabouterhuis 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 MOC 't Kabouterhuis, aard van het dienstverband, arbeidsomvang en standplaats.
- 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.
- 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.
- MOC 't Kabouterhuis verschaft jou als sollicitant duidelijkheid over de sollicitatieprocedure. Dit betekent dat indien MOC 't Kabouterhuis afwijkt van de eenmaal gekozen procedure, zij dit aan jou als sollicitant mededeelt en toelicht. Jij kunt als sollicitant wegens gegronde redenen om een afwijking van de procedure verzoeken.
- 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.
- 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.

### **4 Selectie**

1. MOC 't Kabouterhuis bericht jou als sollicitant zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk binnen twee weken na de sluitingsdatum:
  - Of je wordt afgewezen;
  - Of je wordt uitgenodigd;
  - Of jouw sollicitatie wordt aangehouden onder vermelding van de termijn waarbinnen nader bericht volgt;
  - Of je in het portfeuillebestand van MOC 't Kabouterhuis opgenomen wilt worden

2. Indien je voor een gesprek wordt uitgenodigd of indien de sollicitatie wordt aangehouden, stuurt MOC 't Kabouterhuis hiervan bericht aan jou als sollicitant met vermelding van de binnen MOC 't Kabouterhuis geldende sollicitatieprocedure en de verwachte duur daarvan.
3. Indien MOC 't Kabouterhuis 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 je als sollicitant in het kader van de vertrouwelijkheid om afwijking van de procedure verzoeken.
4. MOC 't Kabouterhuis kan tijdens de procedure jou als sollicitant te allen tijde verzoeken zich te legitimeren met een geldig legitimatiebewijs.
5. Indien MOC 't Kabouterhuis, bij wijze van voorselectie, gebruik maakt van een (digitaal) assessment, wordt hierbij de zorgvuldigheid en vertrouwelijkheid gewaarborgd. Als sollicitant ontvang je na deelname een gemotiveerde uitslag.

## **5 Nader onderzoek**

1. Wanneer MOC 't Kabouterhuis via internet en/of social media informatie over jou als sollicitant verkrijgt; is MOC 't Kabouterhuis zich ervan bewust dat deze informatie niet altijd juist, accuraat en/of relevant is. De verkregen openbare informatie zal, indien relevant, met jou als 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.
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 jou als sollicitant om de resultaten van het onderzoek aan de opdrachtgever te kunnen verstrekken.

## **6 Eindselectie en beslissing**

1. Indien MOC 't Kabouterhuis, in enige fase van de sollicitatieprocedure, besluit dat je als sollicitant niet in aanmerking komt voor de vervulling van de vacature, ontvang je binnen twee weken na dit besluit schriftelijk en gemotiveerd bericht.
2. De sollicitatieprocedure wordt als afgerond beschouwd indien de vacature is vervuld of MOC 't Kabouterhuis heeft besloten dat de vacature vervalt. Allen die op dat moment nog deelnemen aan de procedure, ontvangen hierover binnen twee weken bericht.
3. Voor zover van toepassing worden gegevens afkomstig van een sollicitant binnen vier weken na de afwijzing teruggezonden of vernietigd, tenzij anders met jou als sollicitant is overeengekomen. Deze gegevens worden digitaal opgeslagen op een centrale plek binnen het ICT systeem van MOC 't Kabouterhuis en is alleen toegankelijk voor de afdeling P&O. Indien anders is overeengekomen, wordt je als sollicitant na een jaar te worden benaderd voor het actualiseren van die gegevens en het verlengen van de toestemming.

## **7 Bewaartermijnen sollicitatiegegevens**

Conform het vrijstellingsbesluit WBP hanteren wij de volgende bewaartermijnen voor de volgende documenten:

- Sollicitatiebrief of sollicitatieformulier
- Cv

- Referenties
- Correspondentie over sollicitatie
- Getuigschriften
- Psychologisch onderzoek en assessment

Bij aannname mag MOC 't Kabouterhuis deze gegevens maximaal een jaar bewaren. Wanneer je niet wordt aangenomen worden bovenstaande gegevens 4 weken na de terugkoppeling vernietigd.

## **8 Klachtenbehandeling**

1. MOC 't Kabouterhuis behandelt klachten van jou als sollicitant wanneer je meent dat MOC 't Kabouterhuis in strijd met de bepalingen van deze code heeft gehandeld. Je ontvangt uiterlijk binnen een maand een schriftelijke gemotiveerde reactie van MOC 't Kabouterhuis.
2. MOC 't Kabouterhuis informeert jaarlijks de ondernemingsraad, respectievelijk de OR over het aantal, de aard en de wijze van afhandeling van de ingediende klachten, en de eventueel door de Klachteninstantie NVP Sollicitatiecode gedane aanbeveling.
3. Wanneer je als sollicitant een schriftelijke klacht hebt over de werving- en selectieprocedure en deze hebt gericht tot MOC 't Kabouterhuis 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 MOC 't Kabouterhuis 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.
4. De NVP zal haar oordeel vergezeld doen gaan van een aanbeveling aan MOC 't Kabouterhuis, om bij te dragen aan een zorgvuldig werving- en selectiebeleid.
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](http://www.mensenrechten.nl)) en wanneer het een aanstellingskeuring betreft ook aan de Commissie Klachtenbehandeling Aanstellingskeuringen ([www.aanstellingskeuringen.nl](http://www.aanstellingskeuringen.nl)) en in geval van klachten over de bescherming van persoonsgegevens de Autoriteit Persoonsgegevens ([www.autoriteitpersoonsgegevens.nl](http://www.autoriteitpersoonsgegevens.nl)).

Voor informatie over de code of als je een klacht wilt indienen kun je contact opnemen met:  
Secretariaat Codecommissie / Klachteninstantie NVP Sollicitatiecode  
Postbus 1058  
3860 BB Nijkerk

[info@nvp-hrnetwerk.nl](mailto:info@nvp-hrnetwerk.nl)

T 033 247 34 81 [www.nvp-hrnetwerk.nl/sollicitatiecode](http://www.nvp-hrnetwerk.nl/sollicitatiecode)