



# Driestar *educatief*

HOGESCHOOL | HULPVERLENING | ONDERWIJSADVIES

Driestar educatief heeft voor de werving en selectie van haar personeel per 1 januari 2005 de navolgende sollicitatiecode vastgesteld conform artikel C-1 CAO-HBO en artikel N2 CAO-OBd.

## Artikel 1

Het bevoegd gezag draagt er zorg voor dat de met betrekking tot de functie en functievervulling relevante informatie wordt verstrekt.

## Artikel 2

1. Zo spoedig mogelijk na het verstrijken van de sluitingsdatum van de sollicitatietermijn zendt P&O de sollicitant een bevestiging.
2. In de bevestiging van ontvangst is tevens een globaal overzicht van de sollicitatieprocedure opgenomen, alsmede een termijn waarop de sollicitant nadere berichten kan ontvangen. In de advertentie zal worden vermeld dat de organisatie gebruik maakt van een sollicitatiecode (ingesteld 1-1-2005). Op verzoek kan deze worden toegestuurd.
3. Het bestuur is niet verplicht sollicitaties die zijn binnengekomen na de sluitingsdatum van de sollicitatietermijn in de selectie te betrekken.
4. Het bestuur streeft ernaar de selectieprocedure af te ronden binnen een termijn van vier weken, gerekend vanaf de sluitingsdatum van de sollicitatietermijn.

## Artikel 3

Gegevens die de sollicitant in zijn sollicitatie verstrekt worden vertrouwelijk behandeld. De verspreiding van die gegevens wordt dan ook beperkt tot de direct bij de selectie betrokken personen.

## Artikel 4

1. De selectie van de kandidaten geschiedt op grond van de bekend gemaakte functie-eisen; geschikte kandidaten worden uitgenodigd voor een 1<sup>e</sup> gesprek.
2. Het stellen van functie-eisen mag niet tot gevolg hebben dat bij de selectie ongerechtvaardigd onderscheid wordt gemaakt;
3. De sollicitant die niet voor een gesprek wordt uitgenodigd ontvangt daarvan schriftelijk bericht binnen veertien dagen na het nemen van de beslissing. Daarbij mag de termijn genoemd in de ontvangstbevestiging niet overschreden worden.
4. Gegevens van afgewezen kandidaten worden vernietigd.
5. Indien er op korte termijn een andere vacature ontstaat, waarvoor de sollicitant in aanmerking zou kunnen komen, blijven de gegevens ter beschikking van het bevoegd gezag, indien de betrokken sollicitant daarvoor desgevraagd uitdrukkelijk en schriftelijk toestemming heeft gegeven.

## Artikel 5

In de advertentie wordt standaard de maximum schaal behorend bij de functie opgenomen.

## Artikel 6

1. Vertegenwoordigers van geledingen die voor de functie en functievervulling relevant zijn, worden betrokken bij de sollicitatieprocedure. Deze nemen dan ook deel aan de sollicitatiegesprekken.
2. Uitsluitend voor de functie en functievervulling relevante informatie vormt het onderwerp van gesprek. Tijdens het gesprek krijgen beide partijen voldoende ruimte voor het uitwisselen van de benodigde informatie. Onder geschiktheid voor de functie wordt in dit verband in ieder geval uitdrukkelijk begrepen de bereidheid van de sollicitant onvoorwaardelijke instemming te betuigen met de grondslag en het doel van de rechtspersoon waarvan de instelling uitgaat, zijn werkzaamheden in overeenstemming daarmee te verrichten en zich in leer en leven daarnaar te gedragen.
3. Contact tussen de verschillende kandidaten wordt vermeden. Er wordt in elk geval geen gesprek met meerdere kandidaten tegelijk gevoerd.

## Artikel 7

Slechts bij serieus in aanmerking komende kandidaten wordt overgegaan tot het inwinnen van referenties. Referenties worden alleen ingewonnen indien de sollicitant daarmee instemt. De gevraagde informatie moet direct verband houden met de te vervullen vacature.

De over de sollicitant verkregen informatie wordt vertrouwelijk behandeld. Zij wordt alleen met instemming van de referent aan de sollicitant megedeeld.

#### Artikel 8

1. Een werkbezoek aan de sollicitant in zijn huidige functie kan alleen met instemming van de sollicitant en op het moment dat de sollicitant heeft aangegeven. Na verkregen instemming van de sollicitant wordt toestemming gevraagd aan het betrokken bevoegd gezag.
2. De sollicitant wordt desgewenst in staat gesteld de instelling waar hij/zijn voor benoemd wordt tijdens een werkdag te bezoeken.

#### Artikel 9

1. Het bevoegd gezag kan slechts overgaan tot een psychologisch en/ of enig ander onderzoek, indien in de advertentie is aangegeven dat dit onderzoek deel kan uitmaken van de sollicitatieprocedure.
2. Het bevoegd gezag maakt met de onderzoeker afspraken over de zorgvuldigheidseisen die aan het onderzoek worden gesteld
3. In ieder geval worden de volgende afspraken gemaakt:
  - a. de resultaten van het onderzoek worden door de onderzoeker met de kandidaat besproken, alvorens gerapporteerd wordt. Verzending blijft achterwege, indien de sollicitant daarvoor geen toestemming geeft of besluit niet verder deel te nemen aan de procedure;
  - b. de onderzoeker rapporteert de conclusies van het onderzoek, alsmede die informatie die redelijkerwijs noodzakelijk is voor een juiste interpretatie van die conclusies;
  - c. zonder toestemming van de sollicitant wordt niet gerapporteerd aan andere instellingen of personen dan die bij de selectie betrokken zijn.

#### Artikel 10

Indien de sollicitant te kennen geeft om moverende redenen de sollicitatie in te trekken, wordt de door de sollicitant verstrekte en over de sollicitant verkregen informatie teruggezonden of vernietigd. Artikel 4, vijfde lid is van overeenkomstige toepassing.

#### Artikel 11

Indien het bestuur inlichtingen over de sollicitant wil inwinnen bij niet als referentie opgegeven personen of instanties, geschiedt dit alleen nadat de sollicitant daarvoor toestemming heeft gegeven.

#### Artikel 12

1. Het bestuur stelt zo spoedig mogelijk na het moment waarop de selectieprocedure is afgerond, de sollicitant die niet voor benoeming in aanmerking is gekomen, doch waarmee wel een sollicitatiegesprek is gevoerd, daarvan schriftelijk in kennis
2. Bij de aanbieding van de functie aan de daartoe geselecteerde kandidaat worden alle zaken die van belang zijn, ook gedane toezeggingen, schriftelijk vastgelegd.
3. Zodra aan de gangbare formele vereisten is voldaan ontvangt de geselecteerde kandidaat een akte van benoeming, de daarbij behorende voorwaarden en alle andere benodigde stukken.

#### Artikel 13

De sollicitant krijgt de gemaakte reiskosten naar redelijkheid vergoed. Kosten voor een geneeskundig onderzoek en kosten van een eventueel psychologisch en /of enig ander onderzoek komen geheel voor rekening van het bevoegd gezag.

## **Toelichting artikelsgewijs**

### Artikel 1

Het bevoegd gezag is gehouden om een vacature op zo duidelijk mogelijke wijze naar buiten te brengen. Om te kunnen bepalen of hij/zij al dan niet op een vacature zal reflecteren, dient de sollicitant optimaal over de functie en functie vervulling geïnformeerd te zijn. In het navolgende wordt aangegeven wat onder het begrip "relevante informatie" kan worden verstaan.

A. met betrekking tot de organisatie  
naam, adres en plaats van vestiging van de school/ instelling;  
identiteit en/ of onderwijskundige inrichting;  
onderwijssoort en/ of bijzondere omstandigheden van de school/ instelling;

B. met betrekking tot de vacature:  
naam en omschrijving van de functie;  
functie-eisen;  
omvang van de functie;  
benoeming in vaste of tijdelijke dienst;  
salarisindicatie;  
naam en telefoonnummer van de persoon die nadere inlichtingen over de vacature verstrekt.

C. met betrekking tot de procedure:  
sollicitatietermijn;  
wijze van inzenden van de sollicitatie;  
eisen waaraan de sollicitatie moet voldoen;  
termijn waarbinnen de sollicitant een ontvangstbevestiging zal worden toegezonden

D. met betrekking tot de vacature:  
bijzondere arbeidsvoorwaarden en/of rechtspositie  
voorkeur voor een bepaalde groep sollicitanten (vrouwen, etnische minderheidsgroepen), één en ander met inachtneming van wettelijke bepalingen;  
leeftijdsgrenzen  
andere bijzondere omstandigheden.

E. met betrekking tot de procedure:  
de vermelding dat een psychologisch en/of enig ander onderzoek deel kan uitmaken van de procedure.

### Artikel 4 tweede lid

Art. 1 van de Algemene Wet Gelijke Behandeling (Wet van 2 maart 1994, Stb. 230) kent direct en indirect onderscheid. Direct onderscheid wordt als volgt gedefinieerd; onderscheid tussen personen op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid of burgerlijke staat. Onder indirect onderscheid wordt verstaan: onderscheid op grond van andere hoedanigheden of gedragingen, dat direct onderscheid tot gevolg heeft. Op grond van art. 5 van de Wet is het maken van onderscheid verboden bij (onder andere) de aanbidding van een betrekking en de behandeling bij de vervulling van een openstaande betrekking. Art. 7 van de Wet laat aan een instelling van bijzonder onderwijs de vrijheid om bij de toelating en ten aanzien van de deelname aan het onderwijs eisen te stellen, die gelet op het doel van de instelling nodig zijn voor de verwezenlijking van haar grondslag, waarbij deze eisen niet mogen leiden tot onderscheid op grond van het enkele feit van politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid of burgerlijke staat.

### Artikel 4 vijfde lid

Het kan voorkomen, dat een sollicitant niet in aanmerking komt voor de functie waarnaar hij/ zij heeft gesolliciteerd, terwijl hij/ zij bijvoorbeeld op grond van zijn/ haar bevoegdheden, wel in aanmerking zou kunnen komen voor een op korte termijn te verwachten vacature. Het vijfde lid van dit artikel biedt het bevoegd gezag de mogelijkheid om in zo'n geval met toestemming van de sollicitant de sollicitatie te beschouwen als een sollicitatie naar de te verwachte vacature. Mocht tegen de verwachtingen in blijken dat er op korte termijn geen vacature ontstaat, dan stelt het bevoegd gezag de sollicitant daarvan op de hoogte. Vervolgens dient de sollicitant als een afgewezen kandidaat beschouwd te worden. De door hem/ haar verstrekte gegevens worden dan, conform het derde lid van dit artikel, vernietigd of teruggezonden.

### Artikel 6 eerste lid

Het onderhavige artikel heeft ten doel dat de sollicitant en (vertegenwoordigers van) bepaalde geledingen binnen de instelling tijdens de procedure met elkaar kennis maken. Het ligt voor de hand dat in ieder geval een of meerdere van de toekomstige (vak-) collega's bij de procedure betrokken worden. Aan de instelling is per functie een selectiecommissie vastgesteld met daarnaast een vaste benoemingscommissie ingesteld. Deze 2 commissie worden altijd bij de sollicitatieprocedure betrokken.

Beide commissies bestaan uit tenminste drie en ten hoogste vijf leden. De voorzitter van de selectiecommissie rapporteert aan het bevoegd gezag.

Het is voor een sollicitant van belang om te weten welke waarde aan de rapportage van de commissie moet worden gehecht. Een en ander moet aan de sollicitant worden meegedeeld. Gaat het puur om rapportage, waarna het bevoegd gezag uiteindelijk beslist of is er sprake van een bindende voordracht? In dat laatste geval neemt de benoemingscommissie weliswaar niet de formele, maar wel de feitelijke beslissing wie er in de vacature benoemd zal worden.

#### Artikel 6 tweede lid

Naast de status van de selectie en benoemingscommissie moet in het sollicitatiegesprek ook de toekomstverwachting van de organisatie (ontwikkeling leerlingenaantal, subsidies en eventuele fusieplannen) aan de orde komen.

Tijdens het sollicitatiegesprek kunnen vragen aan de orde gesteld worden die verband houden met de beoordeling van de bekwaamheid en de geschiktheid van de sollicitant. Bij vragen omtrent de geschiktheid kan ook aan de orde komen de houding van de betrokkene ten aanzien van de grondslag en het doel van de stichting, evenals de eisen die worden gesteld ten aanzien van het gedrag, gezien de grondslag en het doel van de stichting.

Het spreekt verder voor zich dat de voor de functie en de functievervulling relevante informatie met de functie en de functievervulling verbonden moet zijn. Deze informatie kan geen betrekking hebben op gedragingen in de persoonlijke levenssfeer; onverminderd de mogelijkheid de eisen ten aanzien van deze gedragingen aan de orde te stellen in het kader van de grondslag en het doel van de stichting.

#### Artikel 7 tweede lid

Hoewel in artikel 3 al is geregeld dat informatie over de sollicitant vertrouwelijk behandeld dient te worden, is het juist met betrekking tot het inwinnen en verkrijgen van informatie van belang opnieuw een bepaling omtrent vertrouwelijkheid op te nemen. Het bepaalde in artikel 3 is er met name op gericht dat informatie over de sollicitanten niet buiten de kring van personen betrokken bij de sollicitatieprocedure beschikbaar is.

Het tweede lid van dit artikel geeft aan dat degenen die bij de sollicitatieprocedure betrokken zijn, bij het inwinnen van referenties eveneens dienen na te gaan of de betrokken referent bezwaren heeft tegen het eventueel met de sollicitant bespreken van de via de referent verkregen informatie. Mocht dat het geval zijn, dan dient de aldus verkregen informatie vertrouwelijk behandeld te worden.

#### Artikel 9 tweede lid

Het Nederlands Instituut voor Psychologen heeft in 1988 een aantal Richtlijnen voor ontwikkeling en gebruik van psychologische tests en studietoetsen gepubliceerd. Een groot aantal psychologen hanteert deze richtlijnen. Het verdient daarom aanbeveling dat de opdrachtgever tot de test kennis neemt van deze richtlijnen. Overigens heeft de opdrachtgever uiteraard de vrijheid om in overleg met de psycholoog van deze richtlijnen af te wijken.

#### Artikel 9 derde lid

Er moet een onderscheid gemaakt worden tussen de conclusies van het onderzoek en de onderzoeksresultaten.

De sollicitant heeft er belang bij volledig op de hoogte te worden gesteld van de resultaten van het onderzoek. Degenen die bij de sollicitatieprocedure betrokken zijn, hebben daarbij in het algemeen veel minder belang; zij zijn in beginsel slechts geïnteresseerd in het antwoord op de vraag of de betrokken sollicitant op grond van het verrichte onderzoek al dan niet geschikt moet worden geacht voor het vervullen van de functie.

#### Artikel 12 derde lid

Onder gangbare formele eisen wordt onder meer verstaan:

- A de sollicitant dient kopieën van voor de functie vereiste diploma's en akten alsmede eventuele getuigschriften uit vorige betrekkingen toe te zenden;
- B de sollicitant dient een schriftelijke verklaring af te geven waaruit blijkt dat de benoeming wordt aanvaard;
- C een kopie van het identiteitsbewijs.
- D Verklaring van goed gedrag (alleen voor onderwijsadvies en hulpverlening)