

Algemene sollicitatieprocedure PH&C

Uitgangspunten

- De sollicitant krijgt een eerlijke kans op aanstelling (gelijke kansen bij gelijke geschiktheid; PH&C maakt haar keuze op basis van geschiktheid voor de functie).
- De sollicitant wordt deugdelijk en volledig geïnformeerd over de procedure, over de inhoud van de vacante functie en over de plaats daarvan in de organisatie.
- PH&C vraagt van de sollicitant slechts die informatie die nodig is voor de beoordeling van de geschiktheid voor de functie.
- De sollicitant verschaft aan PH&C 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.
- Op een door de sollicitant schriftelijk ingediende klacht over onzorgvuldige, onbillijke of onjuiste behandeling wordt schriftelijk gereageerd.

Ontstaan en plaatsing van de vacature

Het management meldt bij de afdeling HRM als er een vacature komt, die vervuld moet worden. In samenspraak wordt een advertentietekst opgesteld die gebaseerd is op de functiebeschrijving. De afdeling Communicatie ondersteunt in het opstellen hiervan. In de advertentietekst wordt de afdeling, de functie-inhoud, gewenste opleiding en ervaring en de persoonlijke kwaliteiten en ook de sluitingsdatum van de vacature opgenomen.

De vacature wordt gelijktijdig intern (via het Intranet) en extern uitgezet. Dit kan op verschillende manieren: plaatsing op internet, advertenties, via uitzendbureaus of werving- en selectiebureaus. Kandidaten hebben twee weken de tijd om te reageren.

Selectie

De sollicitant ontvangt binnen vijf werkdagen na ontvangst van de sollicitatiebrief een ontvangstbevestiging. Als de sluitingsdatum is verstreken, ontvangt de sollicitant binnen vijf werkdagen bericht of:

- hij wordt afgewezen;
- hij wordt uitgenodigd. Vooraf wordt telefonisch contact opgenomen om een afspraak in te plannen. Deze afspraak wordt schriftelijk bevestigd, bij de uitnodiging wordt een routebeschrijving meegezonden;
- zijn sollicitatie wordt aangehouden (onder vermelding van de termijn waarbinnen nader bericht volgt).

Tijdens de gesprekken worden alleen vragen gesteld over onderwerpen die voor de functie en/of voor de functieervulling relevant zijn. Wij geven de sollicitant alle informatie die deze nodig heeft om zich een zo volledig mogelijk beeld te vormen van de vacature en van PH&C.



Selectiecommissie

De selectiegesprekken vinden zo veel mogelijk plaats in de volgende samenstelling:

- voor het selecteren van unitmanagers nemen aan de gesprekken deel: de directeur, minimaal een collega-unitmanager en de HRM-adviseur;
- voor het selecteren van managers stafafdelingen nemen aan de gesprekken deel: de directeur, minimaal een collega-manager stafafdeling en de HRM-adviseur;
- voor het selecteren van afdelingsmanagers nemen aan het gesprek deel: de unitmanager, een collega-afdelingsmanager en de HRM-adviseur;
- voor het selecteren van senior medewerkers nemen aan het gesprek deel: de afdelingsmanager, een collega-senior medewerker en de HRM-adviseur;
- voor het selecteren van medewerkers nemen aan de gesprekken deel: de afdelingsmanager, een senior medewerker en de HRM-adviseur.

Het is mogelijk dat afgeweken wordt van de samenstelling van de selectiecommissies, indien hiervoor moverende redenen zijn.

Nader onderzoek

Indien gewenst zal PH&C inlichtingen over de sollicitant en na toestemming van de sollicitant inwinnen bij derden en/of andere bronnen. Referenten worden in overleg met de sollicitant vastgesteld. De 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 verkregen informatie zal, indien relevant, met de sollicitant worden besproken.

Aan het begin van de sollicitatieprocedure wordt aan de sollicitant gemeld of er sprake is van een psychologisch onderzoek of assessment. 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 behoeft toestemming van de sollicitant om de resultaten van het onderzoek aan de opdrachtgever (PH&C) te kunnen verstrekken.

Kandidaten voor de positie van unitmanager moeten de integriteitstoets van DNB met goed gevolg doorstaan.

Afwijzing, afronding sollicitatieprocedure en aanstelling

Als wij in enige fase van de sollicitatieprocedure besluiten dat een sollicitant niet in aanmerking komt voor de vervulling van de vacature, ontvangt deze binnen twee weken na dit besluit mondeling of schriftelijk bericht.

De sollicitatieprocedure wordt als afgerond beschouwd indien de vacature is vervuld door een of meerdere sollicitanten dan wel doordat is besloten dat de vacature vervalt. Allen die op dat moment nog deelnemen aan de procedure worden hierover binnen twee weken schriftelijk geïnformeerd. Gegevens (schriftelijk of anders) afkomstig van een sollicitant worden binnen vier weken na de afwijzing vernietigd, tenzij anders met de sollicitant is overeengekomen.



Bij de aanstelling worden alle afspraken en toezeggingen schriftelijk vastgelegd. De sollicitant wordt verzocht bij indiensttreding een kopie van de diploma's in te leveren.

Klachtenbehandeling

PH&C 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 arbeidsorganisatie.

De Ondernemingsraad wordt jaarlijks geïnformeerd over het aantal, de aard en de wijze van afhandeling van de ingediende klachten.