

Officiële uitgave van gemeenschappelijke regeling  
BAR-organisatie.

## Procedure werving en selectie BAR-organisatie

*Het Algemeen Bestuur van de Gemeenschappelijke Regeling BAR organisatie,  
besluit tot het vaststellen van de*

### PROCEDURE WERVI NG EN SELECTIE BAR-ORGANISATIE

De procedure voor de werving en selectie wordt in deze notitie beschreven.

#### Vrijgeven van vacatures

De domeindirecteur heeft de bevoegdheid om vacatures vrij te geven binnen de kaders van de bedrijfsvoeringbudgetten van het eigen Domein. Voorafgaand aan het vrijgeven van de vacatures dient de domeindirecteur dit te melden aan het directieteam. Bij het vrijgeven van de vacatures wordt tevens bepaald op welke basis een (nieuwe) medewerker aangesteld mag worden.

In het geval het een vacature voor een domeindirecteur betreft, wordt de vacature vrijgegeven door de directieraad. De voorzitter van de directieraad is gemandateerd om de domeindirecteur aan te stellen.

#### **Interne procedure**

Termijn openstelling interne vacature: 10 werkdagen.

De vacature wordt op het BAR-plaza gepubliceerd door de afdeling HRM.

#### *Wie mogen solliciteren?*

Alle medewerkers(inclusief de griffie) kunnen hun belangstelling voor de vacatures kenbaar maken.

Daarnaast worden medewerkers van de Metropoolregio Rotterdam Den Haag (voorheen Stadsregio Rotterdam) als interne kandidaat beschouwd.

#### *De volgorde van de voorrangpositie bij benoeming (bij gelijke geschiktheid):*

1. Medewerkers met een vaste aanstelling\*
2. Medewerkers met een tijdelijke-, project-, of payrollaanstelling
3. Medewerkers NV BAR (i.o.)
4. Medewerkers van de Metropoolregio Rotterdam Den Haag

\* Medewerkers met een vaste aanstelling bij de BAR-organisatie behouden deze aanstelling ook bij benoeming op een tijdelijke functie.

#### Tussenstap (klantenbestand sociale dienst)

Termijn: gelijktijdig met de interne procedure om de doorlooptijd te verkorten

#### *Wie mogen solliciteren?*

Voordat de vacature extern gepubliceerd wordt, dient eerst het klantenbestand van de sociale dienst de gelegenheid te krijgen om te solliciteren. Het klantenbestand van de sociale dienst heeft een voorrangpositie bij benoeming op externe kandidaten bij gebleken geschiktheid. De regisseurs werk leveren de kandidaten van de sociale dienst aan bij de afdeling HRM.

#### **Externe procedure**

Als een vacature intern niet vervuld is, kan de vacature extern worden opengesteld.

Termijn openstelling externe vacature: 10 werkdagen

---

De vacature wordt extern gepubliceerd door de afdeling HRM.

#### *Wie mogen solliciteren?*

Onder externen vallen ook stagiaires en inhuurkrachten. Daarnaast kan het (mobiliteits)netwerk worden ingezet. Dit is een netwerk van HRM-professionals waar mogelijkheden voor mobiliteit worden besproken. De werving vindt plaats op basis van geschiktheid/ potentie.

Externe werving verloopt hoofdzakelijk via de onderstaande wervingskanalen:

- Werkenbijbarorganisatie.nl
- Gemeentebanen.nl
- Werkeninzhz.nl
- Social Media

Door gebruik te maken van genoemde wervingskanalen blijven de wervingskosten relatief laag. Bij moeilijk vervulbare vacatures kan een uitzondering worden gemaakt door te kiezen voor alternatieve wervingskanalen (bureaus, advertenties in de printmedia, enzovoort).

*Een schematische weergave van de werving en selectieprocedure treft u aan in de bijlage.*

### **Aanstelling nieuwe medewerkers**

#### *Referenties*

De kandidaat wordt verzocht om referenties mee te nemen naar het sollicitatiegesprek. Aan de hand van referenties kunnen inlichtingen worden opgevraagd over het functioneren van de kandidaat.

Referenties mogen enkel worden opgevraagd als deze door de kandidaat zelf zijn verstrekt.

#### *Selectie-/ontwikkelassessment*

Per vacature wordt door de leidinggevende bepaald of een selectie- of ontwikkelassessment onderdeel is van de sollicitatieprocedure. Bij een selectie assessment wordt de kandidaat getest op geschiktheid voor de betreffende functie waarop hij/zij heeft gesolliciteerd. Een ontwikkel-assessment geeft advies over hoe een medewerker zich kan ontwikkelen binnen de functie. Het ontwikkelassessment geeft geen advies over (on)geschiktheid.

Vanaf schaal 12 geldt een selectie- of ontwikkelassessment, tenzij de domeindirecteur dit (gemotiveerd) niet nodig acht. Uit de vacaturetekst moet duidelijk blijken dat het selectieassessment of ontwikkelassessment onderdeel uit maakt van de sollicitatieprocedure.

Betreft het een vacature voor een domeindirecteur, dan beslist de directieraad.

#### *Verklaring omtrent gedrag*

Een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) is een verklaring van goed gedrag. Uit deze verklaring moet blijken dat het gedrag in het verleden van de kandidaat geen bezwaar vormt voor het vervullen van de functie. Bij iedere aanstelling moet een VOG kunnen worden overlegd. Aanstelling is onder voorbehoud van de afgifte van een gunstige VOG. Deze voorwaarde staat opgenomen in de aanstellingsbrief. De gemeente neemt de kosten van de aanvraag voor haar rekening.

#### *Aanstellingskeuring*

De Wet op de Medische keuringen staat een aanstellingskeuring toe voor een functie waaraan risico's zijn verbonden voor de gezondheid of de veiligheid van de medewerker zelf of anderen. Het gaat dan om bijzondere functie-eisen. Dit kan het geval zijn bij een chauffeur. In de vacaturetekst zal worden aangegeven dat een medische aanstellingskeuring onderdeel uit maakt van de sollicitatieprocedure.

#### *Ambtseed*

Het is wettelijk verplicht om bij nieuwe medewerkers (met een vaste of tijdelijke aanstelling) een ambtseed af te nemen. Indien een ambtseed niet afgenomen kan worden, moet minimaal een geheimhoudingsverklaring worden ondertekend.

Deze regeling kan worden aangehaald als de "Procedure werving en selectie" en treedt in werking met ingang van 1 januari 2015, onder gelijktijdige intrekking van de procedure werving en selectie 2014. De regeling is geldig tot 1 juli 2016.

De ondernemingsraad heeft op 19 mei 2015 respectievelijk 24 november 2015 ingestemd met de procedureregeling werving en selectie.

Aldus vastgesteld in de vergadering van het algemeen bestuur van de Gemeenschappelijke Regeling BAR-organisatie van 15 december 2015.

de secretaris, de voorzitter,

Hans Cats drs. Hans-Christoph Wagner

### **Bijlage: s chema werving en selectie**

<b>Werving en selectie procedure</b>	<b>Termijn opening</b>	<b>Publicatie</b>	<b>Wie mogen solliciteren?</b>	<b>Volgorde voorrangspositie bij benoeming (bij gelijke geschiktheid)</b>
<b>Interne procedure</b>	10 werkdagen	1. BAR-plaza 2. NV BAR (i.o). 3. Metropoolregio Rotterdam Den Haag (voorheen Stadsregio Rotterdam)	1. Alle medewerkers van de BAR-organisatie kunnen hun belangstelling voor de vacatures kenbaar maken 2. Medewerkers van de Metropoolregio Rotterdam Den Haag	1. Medewerkers met een vaste aanstelling 2. Medewerkers met een tijdelijke aanstelling, project-aanstelling of een payroll-aanstelling 3. Medewerkers van de Metropoolregio Rotterdam Den Haag
Tussenstap	Gelijktijdig met de interne procedure	1. BAR-plaza	1. Klantenbestand sociale dienst	Het klantenbestand van de sociale dienst heeft voorrangspositie bij benoeming op externe kandidaten.
<b>Externe procedure</b>	10 werkdagen	- Werkenbijbarorganisatie.nl - Gemeentebanen.nl - Werkenbijzhz.nl - (Mobiliteits)netwerken - Social Media	1. Stagiairs 2. Kandidaten uit netwerk 3. Inhuurkrachten 4. Externen	Geen