

Regeling vacaturevervulling Werk en Inkomen Lekstroom

Paragraaf 1 Algemeen

Het dagelijks bestuur van de Gemeenschappelijke regeling Werk en Inkomen Lekstroom, gelet op het gestelde in artikel 125 van de Ambtenarenwet; gelet op het gestelde in artikel 33b onder c van de Wet gemeenschappelijke regelingen; gelet op artikel 22, lid 3 van de Gemeenschappelijke regeling Werk en Inkomen Lekstroom, gelet op artikel 2:4:2 van de CAR-UWO; gelet op verkregen instemming van de Ondernemingsraad op 8 maart 2016;

besluit vast te stellen de navolgende

Regeling v acaturevervulling Werk en Inkomen Lekstroom

Artikel 1 Begripsbepalingen

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

- a. Leidinggevende: De medewerker die, volgens de hiërarchische organisatiestructuur, aansturing geeft aan de medewerker.
- b. Medewerker: De ambtenaar als bedoeld in artikel 1:1, eerste lid, sub a van de CAR-UWO. <Voor de toepassing van deze regeling wordt degene die anders dan op basis van een ambtelijke aanstelling of een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht werkzaam is binnen Werk en Inkomen Lekstroom gelijkgesteld met een medewerker.>
- c. HR manager: De medewerker die eindverantwoordelijk is voor de capaciteit, kwaliteit en zorg van het personeel.
- d. Werkgever: De Gemeenschappelijke regeling Werk en Inkomen Lekstroom, in deze vertegenwoordigd door de directeur.
- e. Assessment: Een specifiek beoordelingsprogramma dat kan aanwijzen of de desbetreffende kandidaat beschikt over voor de vacature specifieke competenties en vaardigheden.
- f. Externe kandidaten: Kandidaten die niet in dienst zijn van WIL.
- g. Interne kandidaten: Medewerkers in vaste en tijdelijke dienst van WIL en tevens externe medewerkers die vanaf startdatum inhuurcontract langer dan zes maanden door WIL zijn ingehuurd.
- h. Regionale kandidaten: Kandidaten die vanuit het samenwerkingsverband 'werken in het hart van Nederland' reageren op een vacature binnen Werk en Inkomen Lekstroom.
- i. Benoembare kandidaat: De kandidaat die volgens de selectiecommissie benoembaar is voor de vacante functie.
- j. Reserve kandidaat: De kandidaat die ermee instemt in portefeuille te blijven gedurende de periode dat de procedure met de benoembare kandidaat wordt afgerond.
- k. Managementteam (MT): Overlegstructuur waarbij alle leidinggevenden van WIL, gezamenlijk met de directeur, aanwezig zijn.
- l. Vacature: Een (nieuwe) structurele formatieplaats die niet (meer) bezet is.

Artikel 2 Doel van de regeling

De Regeling vacaturevervulling Werk en Inkomen Lekstroom geeft het proces en de spelregels weer ten aanzien van het vervullen van vacatures binnen WIL.

Paragraaf 2 Werving en selectie

Artikel 3 Proces openstelling vacature, werving en selectie

1. De vacature wordt door de leidinggevende gemeld bij HR.
2. De leidinggevende bepaalt in overleg met HR of de vacature zal worden opengesteld. Zij kunnen ervoor kiezen de vacature ter bespreking voor te leggen in het MT.
3. Indien de vacature vervuld dient te worden, dient er een antwoord te komen op onderstaande procesvragen:

- a. Welke functieonderdelen moeten vervuld worden?
 - b. Kunnen deze onderdelen (gedeeltelijk) verdeeld worden onder medewerkers?
 - c. Voor welke onderdelen en hoeveel uren is er een vacature?
 - d. Wat moet de inschaling en eventuele beloning zijn?
4. De vacature wordt door HR intern en regionaal opengesteld. Hierbij worden onderstaande stappen gevolgd:
 - a. Plaatsing vacature op Pleio en www.werkeninhethartvannederland.nl;
 - b. Briefschifting en uitnodigen van *interne* kandidaten;
 - c. Gesprekken met de selectiecommissie;
 - d. Benoemings- en arbeidsvoorwaardengesprek;
 - e. Als de interne ronde geen geschikte kandidaat heeft opgeleverd dan kunnen vervolgens *regionale* kandidaten uitgenodigd worden.
 5. De volgende termijnen worden *als richtlijn* aangehouden:
 - a. De reactietermijn voor interne en regionale sollicitaties bedraagt zeven dagen inclusief weekend.
 - b. De termijn briefselectie en het uitnodigen van kandidaten door HR bedraagt vijf werkdagen.
 - c. In de derde week na openstelling van de vacature vinden de gesprekken met interne kandidaten plaats.
 - d. In de vierde week na openstelling van de vacature vindt het benoemings- en arbeidsvoorwaardengesprek plaats.
 - e. Indien er na afwijzing van de interne kandidaten, regionale kandidaten worden uitgenodigd, schuift de procedure op. In de vierde week na openstelling van de vacature vinden de gesprekken met regionale kandidaten plaats en in de vijfde week na openstelling van de vacature vindt het benoemings- en aanstellingsgesprek plaats.
 6. Indien er geen geschikte interne dan wel regionale kandidaat naar voren is gekomen, start HR het externe wervingsproces. Hierbij worden de onderstaande stappen gevolgd:
 - a. Publicatie van de vacature op de websites 'Werken bij de overheid' en/of 'Gemeentebanen.nl';
 - b. Eventueel wordt de vacature ook uitgezet via 'LinkedIn';
 - c. Briefschifting en uitnodigen externe kandidaten;
 - d. Gesprekken met de selectiecommissie;
 - e. Benoemings- en arbeidsvoorwaardengesprek.
 7. De volgende termijnen worden *als richtlijn* aangehouden:
 - a. De reactietermijn voor externe sollicitaties bedraagt zeven dagen inclusief weekend.
 - b. De termijn briefselectie en het uitnodigen van externe kandidaten bedraagt vijf werkdagen.
 - c. In de derde week na openstelling van de vacature vinden de gesprekken met externe kandidaten plaats.
 - d. In de vierde week na openstelling van de vacature vindt het benoemings- en arbeidsvoorwaardengesprek plaats.

Artikel 4 Interne kandidaten

1. Een geschikte interne kandidaat in dienst van WIL geniet de voorkeur boven een interne die langer dan zes maanden wordt ingehuurd en een regionale kandidaat.
2. Volgens artikel 3:8 van het sociaal statuut heeft de boventallige ambtenaar tijdens de VWNW-fase voorrang bij de vervulling van een passende of geschikte functie die tijdens de VWNW-fase binnen de eigen organisatie vrijkomt.

Artikel 5 Gelijktijdige openstelling interne en externe vacature

HR kan besluiten een vacature tegelijkertijd intern, regionaal en extern uit te zetten. Bij gelijke geschiktheid genieten interne kandidaten de voorkeur boven regionale en externe kandidaten.

Artikel 6 De selectiecommissie

1. HR en de leidinggevende bepalen welke medewerkers deelnemen in de selectiecommissie.
2. HR en de leidinggevende bepalen uit hoeveel selectiegesprekken de procedure bestaat.
3. De selectiecommissie bestaat in ieder geval uit de leidinggevende van de afdeling waar de vacature zich voordoet, samen met de HR manager of HR adviseur. In het geval er een leidinggevende of directeur geworven wordt, zal ook een lid van de ondernemingsraad deelnemen aan de selectiecommissie.
4. De selectiecommissie selecteert een benoembare kandidaat en wijst de overige kandidaten gemotiveerd af. Indien er geen sprake is van een benoembare kandidaat wijst de selectiecommissie alle kandidaten gemotiveerd af.

-
5. De selectiecommissie kan ervoor kiezen maximaal twee kandidaten als reserve aan te houden totdat de procedure met de benoembare kandidaat is afgerond.

Artikel 7 Assessments

1. Indien een leidinggevende of directeur wordt geworven maakt een assessment onderdeel uit van de selectieprocedure.
2. Het assessment is alleen bedoeld voor die kandidaat die voorgedragen wordt als benoembare kandidaat.
3. Het assessment vindt plaats in de periode tussen de selectiegesprekken en het benoemings- en arbeidsvoorwaardengesprek. Het tijdsplan schuift dan op voor de duur van het doorlopen van het assessment tot aan het kennisnemen van de uitkomsten daarvan door de HR manager. Het MT kan, indien daartoe aanleiding bestaat, een assessment ook voorschrijven voor andere functies. Dat wordt dan in de advertentie vermeld.

Paragraaf 3 De benoeming

Artikel 8

1. De leidinggevende voert het benoemings- en arbeidsvoorwaardengesprek met de benoembare kandidaat, altijd in overleg met de HR manager of HR adviseur.
2. Indien het arbeidsvoorwaardenvoorstel wordt afgewezen door de benoembare kandidaat bestaat de mogelijkheid om een reserve kandidaat te benaderen of het wervingsproces opnieuw te starten.
3. Indien de geselecteerde kandidaat een leidinggevende functie gaat vervullen, zal de HR manager altijd het arbeidsvoorwaardengesprek voeren.

Paragraaf 4 Slotbepalingen

Artikel 9 Onvoorziene gevallen

In gevallen waarin deze regeling niet of niet in redelijkheid voorziet, kan de werkgever een bijzondere voorziening treffen.

Artikel 10 Citeertitel en inwerkingtreding

1. De regeling kan worden aangehaald als Regeling vacaturevervulling Werk en Inkomen Lekstroom
2. De regeling treedt in werking op de dag na haar bekendmaking

Aldus vastgesteld in de vergadering van het dagelijks bestuur van de Gemeenschappelijke regeling Werk en Inkomen Lekstroom van 14 april 2016

de voorzitter,
dhr. C. van Dalen

de directeur,
dhr. R.H. Esser