

Regeling Werving en Selectie Veiligheidsregio Zuid-Holland Zuid (VRZHZ)

Artikel 1 Begripsbepalingen

1. Bevoegd gezag: het dagelijks bestuur van de VRZHZ danwel de functionaris die gemandateerd is.
2. Management niveau 1: de algemeen directeur.
3. Management niveau 2: de leidinggevenden direct onder de algemeen directeur.
4. Medewerker: De ambtenaar in de zin van artikel 1:1, eerste lid onder a, van de CAR-UWO, aangesteld bij de VRZHZ, niet zijnde een vrijwilliger.
5. Vrijwilliger: De ambtenaar aangesteld als vrijwilliger bij de VRZHZ op wie hoofdstuk 19 van de CAR-UWO van toepassing is.
6. Interne kandidaten: kantoorpersoneel, beroepsmedewerkers, vrijwilligers, flexkrachten en piketfunctionarissen, die solliciteren op een vacature.
7. Flexkrachten: functionarissen die op basis van een op naam gestelde overeenkomst anders dan een (vrijwillige) aanstelling werkzaam zijn bij en voor de VRZHZ en waarop een gezag relatie van toepassing is.
8. Piketfunctionarissen: functionarissen die op basis van een overeenkomst en tegen een door de VRZHZ betaalde (al dan niet via de werkgever) piketvergoeding piketdiensten draaien en die tenminste één jaar als piketfunctionaris voor de VRZHZ zijn ingezet.
9. Externe kandidaten: diegenen, niet zijnde interne kandidaten, die solliciteren op een vacature.
10. Voorrangskandidaat:

- de medewerker die op basis van het sociaal statuut als bovenformatief is aangemerkt;

- de medewerker die is aangemerkt als re-integratiekandidaat omdat hij wegens ongeschiktheid ten gevolge van ziekte zijn eigen werk blijvend niet meer kan uitvoeren.

11. Vacature: Een functie waarvan door het bevoegd gezag is besloten dat deze voor werving mag worden opengesteld.

Artikel 2 Sollicitatiecode

1. Op deze regeling is de sollicitatiecode van de Nederlandse Vereniging voor Personeelsmanagement en Organisatieontwikkeling (NVP) van toepassing.

Artikel 3 Voorrangskandidaten – procedure voorafgaand aan werving

1. Voordat door het bevoegd gezag besloten wordt om een functie voor werving open te stellen wordt eerst in overleg met HR gekeken of er geschikte voorrangskandidaten zijn die mogelijk voor plaatsing op de functie in aanmerking komen.
2. Indien er geen voorrangskandidaten op de functie geplaatst wordt, wordt de functie voor werving opengesteld.

Artikel 4 Wervingsprocedure

1. Werving vindt eerst plaats onder interne kandidaten.
2. Kantoorpersoneel en beroepsmedewerkers hebben een voorkeurspositie ten opzichte van overige interne kandidaten.
3. Dit betekent dat indien er een geschikte, dan wel op redelijke termijn te ontwikkelen tot geschikte, kandidaat is binnen de categorie kantoorpersoneel en beroepsmedewerkers is, daar de voorkeur naar uit gaat.
4. Indien interne werving geen geschikte kandidaat oplevert start externe werving.
5. Management niveau 1 kan, bij wijze van uitzondering, besluiten om gelijktijdig intern en extern te werven. Indien hier sprake van is, wordt de medezeggenschap vooraf geïnformeerd.

6. Indien gelijktijdig intern en extern wordt geworven gaat bij gelijke geschiktheid de voorkeur uit naar een interne kandidaat waarbij medewerkers hun voorkeurspositie behouden zoals omschreven in lid 2 van dit artikel.

Artikel 5 Vacaturetekst en termijn van openstelling

1. De vacaturetekst wordt vormgegeven conform het hiervoor gebruikelijke format van de VRZHZ.

Artikel 6 Selectie- en adviescommissie

1. Voor de selectie van een kandidaat wordt een selectiecommissie samengesteld. De vacaturehouder overlegt de indeling van de selectiecommissie met zijn leidinggevende.
2. Van de selectiecommissie maakt in ieder geval deel uit de direct leidinggevende en een directe collega. Indien de vacature een leidinggevende functie betreft wordt er bij de selectieprocedure een medewerker van de potentiële leidinggevende betrokken.
3. Naast een selectiecommissie kan er besloten worden om een adviescommissie samen te stellen. De adviescommissie brengt een advies uit aan de selectiecommissie. De selectiecommissie weegt het advies van de adviescommissie mee in haar voorstel aan het bevoegd gezag. Indien de selectiecommissie het advies van de adviescommissie niet overneemt, informeert de selectiecommissie de adviescommissie vooraf over de motivering van dit besluit.

Artikel 7 Besluit tot aanstelling

1. Het bevoegd gezag neemt op basis van het voorstel van de selectiecommissie een besluit om al dan niet tot aanstelling over te gaan.
2. Interne kandidaten die worden afgewezen worden hiervan persoonlijk met motivering op de hoogte gebracht. De afwijzing wordt schriftelijk bevestigd.
3. Externe kandidaten die worden afgewezen worden hiervan schriftelijk met motivering op de hoogte gebracht.

Artikel 8 Werving (tijdelijke) functies met een politieke/bestuurlijke dimensie

1. Indien sprake is van werving voor functies met een politieke/bestuurlijke dimensie kan door het bevoegd gezag besloten worden om af te wijken van bovenstaande artikelen.
2. Onder een functie zoals genoemd in lid 1 van dit artikel valt in ieder geval de functie van de algemeen directeur.
3. Bij tijdelijke invulling vindt afstemming plaats met de COR.

Artikel 9 Tijdelijke functies

1. Indien door het bevoegd gezag besloten is een tijdelijke functie niet intern voor werving open te stellen, maar gezien de tijdelijkheid op een andere manier in te vullen, wordt hierover vooraf de medezeggenschap geïnformeerd.

Artikel 10 Slotbepalingen

1. In de gevallen waarin deze regeling niet of niet volledig voorziet, beslist het bevoegd gezag.

Artikel 11 Inwerkingtreding

1. Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 februari 2018 en kan worden aangehaald als "regeling werving en selectie VRZHZ".

Aldus vastgesteld in de vergadering van het dagelijks bestuur van de Veiligheidsregio Zuid-Holland Zuid van 1 februari 2018,

De secretaris, De voorzitter,

Drs. C.H.W.M. Post Mcm A.W. Kolff