

Werving & selectie

Richtlijn voor werving en selectie

Inhoudsopgave

Inleiding

Deze richtlijn voor werving en selectie bevat het kader voor de vervulling van een vacature. Naast deze richtlijn wordt bij werving en selectie de NVP sollicitatiecode gehanteerd.

De werving en selectie van de Commandant is van deze richtlijn uitgesloten. De reden hiervoor is dat deze functie een meer bestuurlijk karakter heeft. In geval de functie van Commandant vacant is, zal overleg met het AB worden gepleegd over de wijze van vervulling.

Onder een vacature wordt hier verstaan:

Een openstaande niet door vast personeel bezette functie binnen de toegestane formatie waarvoor geworven gaat worden.

Een vacature ontstaat door het vertrek van een zittende medewerker (pensioen, andere baan) of door het opnemen van een nieuwe functie in het functieboek en de beslissing om die vacature open te stellen. Er kan ook een vacature ontstaan, terwijl de functie nog wordt vervuld. Ter voorbereiding op een naderend vertrek van een medewerker kan een vacature worden opengesteld, wanneer de continuïteit van de functievervulling dat vereist.

Het is denkbaar dat er een onbezette functie is, waarvoor nog niet geworven gaat worden, of die tijdelijk wordt vervuld. Omdat in deze richtlijn de procedure van vacature tot benoeming wordt aangegeven, zijn deze situaties buiten beschouwing gelaten. Bij de vervulling van tijdelijke vacatures geldt onderstaand wervingskader niet. Bij tijdelijke vacatures is een grotere snelheid van handelen vereist, die om meer vrijheid vraagt. Bovendien is het afbreukrisico minder groot.

In uitzonderingssituaties kunnen daarnaast vacatures van onderstaand wervingskader worden uitgesloten. Onder de uitzonderingen valt bijvoorbeeld de carrière ontwikkeling van interne medewerkers, waarbij de vrijgekomen functie is opgenomen in het persoonlijk ontwikkelingsplan. Een functie kan alleen van het wervingskader worden uitgesloten met toestemming van de Commandant. Als een functie van het wervingskader wordt uitgesloten wordt dit binnen de organisatie kenbaar gemaakt.

Uitgangspunten

De leidinggevende meldt alle (toekomstige) vacatures binnen zijn organisatie onderdeel bij de afdeling O&HR. De leidinggevende kijkt met de P&O consultant naar de wijze van vervulling van de vacature. Vacatures worden zo mogelijk vervuld door medewerkers van de Brandweer Gooi en Vechtstreek met inachtneming van hun eventuele voorrangspositie. Bij werving en selectie worden de functie-eisen zoveel mogelijk geëxpliciteerd en de competenties van de medewerker zoveel mogelijk geobjectiveerd. Kandidaten met een voorrangspositie worden benoemd als ze voldoen aan de functie-eisen of binnen een redelijke termijn voor de functie geschikt te maken zijn. Als er verschillende kandidaten zijn met eenzelfde voorrangspositie, vindt selectie plaats op grond van geschiktheid.

Voorrangsposities

Bij de vervulling van vacatures gelden in principe de voorrangsregels zoals hieronder aangegeven. Bij kennelijke onredelijkheid kan de Commandant besluiten een andere volgorde toe te passen. Bij gebleken geschiktheid wordt de kandidaat met de hoogste voorrangspositie geplaatst. Zijn er voor een vacature verschillende geschikte kandidaten met een gelijke voorrangspositie dan vindt selectie plaats naar de meest geschikte kandidaat.

In volgorde gelden de volgende voorrangsposities:

1. Medewerkers van de BGV, met uitzondering van vrijwilligers. Binnen deze groep hebben in willekeurige volgorde nog de volgende groepen een voorrangspositie:
 - Bovenformatieve medewerkers.
 - Medewerkers die om medische reden verplaatst moeten worden.
 - Medewerkers met een dringend loopbaanadvies van de leidinggevende, waaronder begrepen een verplaatsing in het kader van het 2e loopbaanbeleid van repressief personeel.
2. Ex medewerkers die een uitkering ontvangen op basis van hoofdstuk 10a of 10d van de arbeidsvoorwaardenregeling BGV.
3. Vrijwilligers die een beroepsaanstelling ambiëren.
4. Overige externe kandidaten.

Het selectieproces

De leidinggevende van het team waar de vacature is ontstaan stelt een selectieteam in. Het combineren van selectie en inspraak in één team heeft de voorkeur. Is dit niet mogelijk of wenselijk dan kan even-

tueel een apart inspraakteam worden vastgesteld. In dat geval adviseert het inspraakteam het selectieteam.

Het selectieteam bestaat in ieder geval uit de leidinggevende en de adviseur O&HR. Deze bepalen samen wie er verder nog in het selectieteam worden opgenomen. In het selectieproces is de adviseur O&HR verantwoordelijk voor de procesgang en de contacten met de kandidaat. De leidinggevende is verantwoordelijk voor de keuze van de kandidaat.

De leidinggevende en de adviseur O&HR zijn gezamenlijk belast met het opstellen van de vacaturetekst (waarin de geëxpliciteerde functie-eisen zijn opgenomen) en de keuze van de media. Het gehele selectieteam is voorts belast met de voorselectie van kandidaten, het voeren van gesprekken met de voorgeselecteerde kandidaten, het eventueel inwinnen van het advies van derden, het afwegen of de kandidaten voldoen aan de functie-eisen en de selectie van de meest geschikte kandidaat.

Sollicitatiegesprekken duren gemiddeld niet langer dan een uur. Doel van het gesprek is te komen tot een oordeel over de vraag of en in welke mate de sollicitant voldoet aan de geëxpliciteerde functie-eisen, de vastgestelde competenties en de eisen met betrekking tot houding en gedrag. Tijdens het gesprek worden sollicitanten geïnformeerd over de functie en de organisatie waarbinnen deze wordt vervuld en zaken waarover zij in verband met aanvaarding van de functie vragen hebben. De mogelijkheid bestaat om kandidaten voor een 2e gesprek uit te nodigen.

Bij het selectieproces kunnen naast het sollicitatiegesprek de volgende aanvullende hulpmiddelen worden gebruikt:

- **psychologisch geschiktheids onderzoek**
In de advertentietekst wordt aangegeven dat er ten behoeve van de selectie een psychologisch onderzoek kan plaatsvinden. Van deze mogelijkheid wordt gebruik gemaakt bij selectieprocedures van alle functies vanaf schaal 10 of hoger als het selectieteam het voor een functie noodzakelijk vindt of als er bij het selectieteam twijfels overblijven of de kandidaat wel voldoet aan een of meer van de geëxpliciteerde functie-eisen. Behalve bij functies van schaal 10 of hoger beslist (mede gezien de kosten) hoofd P&O op advies van de selectiecommissie of er een psychologisch geschiktheids onderzoek zal worden gedaan. De P&O consultant regelt het onderzoek. Het resultaat wordt naar de adviseur O&HR verzonden, na toestemming van de kandidaat. Gaat de kandidaat niet akkoord met het overleggen van de testgegevens, dan is de kandidaat niet benoembaar. De adviseur O&HR en de leidinggevende hebben inzicht in het resultaat van het onderzoek. De leden van het selectie team worden door de adviseur O&HR geïnformeerd over de samenvattende conclusies van het onderzoek. Het streven is slechts één kandidaat psychologisch te testen.
- **aanvullende gesprekken**
Indien vooraf afgesproken, of als de kandidaat en/of het team belast met de selectie dit wensen, kunnen één of meerdere aanvullende gesprekken met derden worden gevoerd. Ook bestaat de mogelijkheid dat de beslissingsbevoegde instantie een aanvullend gesprek nodig vindt alvorens tot benoeming over te gaan. Over de status van aanvullende gesprekken dienen goede afspraken vooraf te worden gemaakt. De adviseur O&HR bewaakt dit proces.
- **inwinnen van referenties**
Referenties kunnen slechts worden ingewonnen na vooraf verkregen instemming van de kandidaten. Zowel mondelinge als schriftelijke referenties behoren tot de mogelijkheden. Het inwinnen van referenties wordt bij voorkeur gedaan door de leidinggevende, daar de leidinggevende verantwoordelijk is voor de keuze van de kandidaten. De vraagstelling is afhankelijk van de specifieke situatie en wordt zo concreet mogelijk geformuleerd in het selectieteam.

Voor de medewerkers van de beroepsbrandweer 24 uursdienst geldt een specifieke selectieprocedure. Naast een psychologisch geschiktheidsonderzoek is voor deze medewerkers op basis van hoofdstuk 19a CAR een aanstellingskeuring verplicht.

Werving MT leden

De benoeming van een MT lid vindt op voordracht van de Commandant plaats door het Dagelijks Bestuur van de Veiligheidsregio. Voordat er een arbeidsvoorwaardengesprek wordt gevoerd moet een door de selectiecommissie geselecteerd MT lid derhalve aan de het Dagelijks Bestuur worden voorgelegd.

Mocht(en) de burgemeester(s) dat wensen dan kunnen zij nog aanvullend een gesprek met de kandidaat voeren. Bij de werving van een MT lid is het hoofd O&HR degene die de procedure leidt.

Werving Commandant

Zoals al is aangegeven in de inleiding valt de werving van de Commandant niet onder deze richtlijn. De reden hiervoor is dat deze functie een meer bestuurlijk karakter heeft. In geval de functie van Commandant vacant is, zal overleg met het AB worden gepleegd over de wijze van vervulling.

Na selectie van een geschikte kandidaat vindt er met de kandidaat een arbeidsvoorwaardengesprek plaats. Dit arbeidsvoorwaardengesprek wordt gehouden door de leidinggevende en de adviseur O&HR.

Werving Postcoördinatoren

Bij de werving van de Postcoördinator hebben de vrijwilligers van de betreffende post inspraak via een adviescommissie.

De benoemingsprocedure

Welk orgaan bevoegd is tot benoeming van de geselecteerde kandidaat is bepaald in het organisatiebesluit. Kandidaten worden in de regel altijd eerst tijdelijk bij wijze van proef benoemd voor de duur van 1 jaar. Van deze regel kan alleen worden afgeweken met toestemming van de Commandant.

Voor benoeming is vereist, dat de kandidaat in het bezit is van een verklaring omtrent het gedrag als bedoeld in de Wet op de justitiële documentatie en op de verklaringen omtrent het gedrag (artikel 2:2 lid 3 van de Arbeidsvoorwaardenregeling BGV). De kandidaat zelf zorgt voor een dergelijke verklaring en stuurt deze aan de afdeling O&HR van de BGV. Wordt er geen verklaring omtrent gedrag verstrekt, dan kan de aanstelling geen doorgang vinden.

Voor vacatures bij de meldkamer wordt naast het vereiste van de verklaring omtrent gedrag nog een Referenten- en Antecedentenonderzoek (RenA onderzoek) door de politie verricht.

Voorafgaande aan de benoeming vindt in de regel geen medische keuring plaats, tenzij dit gelet op de aard van de functie noodzakelijk is. Die noodzaak wordt aanwezig geacht bij alle vacatures met een repressief karakter. Het feit dat er geen medisch onderzoek wordt verricht betekent niet dat de kandidaat niet verplicht is om te melden of er zaken zijn die een goed functioneren in de functie in de weg staan. In het selectiegesprek wordt deze vraag expliciet door de adviseur O&HR aan de orde gesteld. Het verzwijgen van relevante gegevens kan een reden zijn voor ontslag.

Vergoeding van de door de kandidaat gemaakte kosten

Er vindt geen vergoeding plaats van de door de kandidaat gemaakte kosten zoals reiskosten. Een investering in een sollicitatieprocedure is in het eigen belang van de kandidaat. Een vergoeding hiervan wordt niet meer van deze tijd geacht. Wel worden de kosten vergoed voor een VOG en de reiskosten die de kandidaat moet maken voor een psychologische test.

Werving en selectie van vrijwilligers

Iedereen die interesse heeft en geschikt wordt bevonden kan in principe vrijwilliger worden. Aangaande het vinden, binden en boeien van vrijwilligers zal apart beleid worden ontwikkeld. Dit wordt in het kader van deze richtlijn niet meegenomen.

De werving van de vrijwilliger start op het moment dat iemand interesse toont om vrijwilliger te worden. Als iemand aangeeft interesse te hebben om vrijwilliger te worden wordt hij verwezen naar de postcoördinator.

De postcoördinator verstrekt de kandidaat vrijwilliger een informatiepakket en een sollicitatieformulier. De postcoördinator beoordeelt het sollicitatieformulier. Bij een positieve beoordeling nodigt de postcoördinator de kandidaat vrijwilliger uit voor een gesprek op de post. In dat gesprek geeft de postcoördinator de kandidaat vrijwilliger informatie over de functie van brandweervrijwilliger, de vereiste opleiding en keuring en de arbeidsvoorwaarden en worden de vragen van de kandidaat vrijwilliger beantwoord. Als naar aanleiding van het gesprek de interesse aan beide zijden gewekt is, wordt de kandidaat vrijwilliger uitgenodigd om 2 oefenavonden bij te wonen. In acht moet worden genomen dat de kandidaat vrijwilliger op deze avonden alleen mag meekijken en geen daadwerkelijke werkzaamheden mag verrichten. De reden hiervoor is dat de kandidaat nog niet (medisch) geschikt is bevonden, nog niet getraind is en derhalve niet verzekerd is.

Na de 2e oefenavond vindt er een korte evaluatie plaats. Als beide partijen nog steeds geïnteresseerd zijn wordt de aanstelling in gang gezet.

De postcoördinator draagt de kandidaat via het clusterhoofd voor bij O&HR voor verdere aanstelling. De adviseur O&HR voert een arbeidsvoorwaardengesprek met de kandidaat en regelt de aanvraag van een verklaring omtrent gedrag en de medische keuring.

Voor de aanstelling is tenminste vereist:

- Dat de kandidaat vrijwilliger in het bezit is van een verklaring omtrent het gedrag als bedoeld in de Wet op de justitiële documentatie en op de verklaringen omtrent het gedrag (artikel 19:7:1:0 van de Arbeidsvoorwaardenregeling BGV). De kandidaat zelf zorgt voor een dergelijke verklaring en stuurt deze aan de afdeling O&HR van de BGV. Wordt er geen verklaring omtrent gedrag verstrekt, dan kan de aanstelling geen doorgang vinden.
- Dat de kandidaat vrijwilliger medisch geschikt wordt bevonden voor de functie van brandweervrijwilliger, hiertoe vindt een medische keuring plaats.

Richtlijnen vastgesteld in AB 21 oktober 2010