

## Regeling werving en selectie gemeente Meierijstad

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Meierijstad;

- gelet op artikel 125 van de Ambtenarenwet;
- gelet op artikel 160 van de Gemeentewet;
- gelet op hoofdstuk 2 van de CAR-UWO;
- na verkregen instemming van de ondernemingsraad;

besluit de volgende regeling vast te stellen:

### Regeling werving en selectie gemeente Meierijstad

#### Artikel 1 Definities

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

- **CAR-UWO:**  
de Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling en Uitwerkingsovereenkomst van de gemeente Meierijstad;
- **externe kandidaten:**  
personen die niet werkzaam zijn bij de gemeente Meierijstad en die niet behoren tot een categorie medewerkers die zijn aangewezen als interne kandidaat;
- **externe procedure:**  
een werving- en selectieprocedure gericht op vervulling van de vacature door een externe kandidaat. Deze procedure wordt doorgaans pas opgestart als de interne procedure is afgerond;
- **interne kandidaten:**  
medewerkers in dienst van de gemeente Meierijstad en overige categorieën medewerkers die zijn aangewezen als interne kandidaat. Hieronder vallen tevens de arbeidskrachten die ter beschikking zijn gesteld aan de organisatie via derden, zoals onder meer uitzendmedewerkers en payrollkrachten die minimaal een half jaar bij de gemeente Meierijstad werken;
- **interne procedure:**  
een werving- en selectieprocedure gericht op vervulling van de vacature door een interne kandidaat;
- **medewerker:**  
de ambtenaar als bedoeld in artikel 1:1, lid 1, onder a van de CAR-UWO;
- **NVP sollicitatiecode:**  
de gedragscode voor werving en selectie, zoals opgesteld door de Nederlandse vereniging voor personeelsmanagement & organisatieontwikkeling, waarin basisregels zijn opgenomen die arbeidsorganisaties en sollicitanten in acht behoren te nemen bij de werving en selectie ter vervulling van vacatures;
- **selectie:**  
het geheel aan activiteiten om uit het aanbod van kandidaten de meest geschikte kandidaat voor de vacante functie te kiezen;
- **werving:**  
het geheel aan activiteiten, dat erop gericht is geschikte kandidaten aan te trekken voor de vacante functie.

#### Artikel 2 Algemene uitgangspunten

##### Lid 1

De gemeente Meierijstad heeft als uitgangspunt om een transparante en eerlijke werving- en selectieprocedure te volgen. Hierbij worden de bepalingen van de NVP sollicitatiecode in acht genomen.

##### Lid 2

Om de interne doorstroming van medewerkers te bevorderen, wordt bij het vervullen van openstaande vacatures voorrang gegeven aan interne kandidaten, mits er sprake is van voldoende geschiktheid en bekwaamheid voor de functie en de bereidheid om zich te ontwikkelen om de functie binnen zes maanden naar behoren uit te kunnen oefenen.

##### Lid 3

Bij het vervullen van openstaande vacatures wordt voorrang gegeven aan personen met een afstand tot de arbeidsmarkt, mits er sprake is van voldoende geschiktheid en bekwaamheid voor de functie en de bereidheid om zich te ontwikkelen om de functie binnen zes maanden naar behoren uit te kunnen oefenen.

##### Lid 4

Het bepaalde in lid 3 van dit artikel kan ook van toepassing worden verklaard voor andere groepen waarvoor een achterstand is binnen de personeelssamenstelling van de organisatie, deel van de organisatie of functie.

**Lid 5**

Voor functies in functieschaal 12 of hoger maakt een assessment deel uit van de werving- en selectieprocedure.

**Artikel 3 Procedure werving en selectie**

**Lid 1**

Een vacature wordt eerst opengesteld voor interne kandidaten gedurende een periode van minimaal een week.

**Lid 2**

Als er geen geschikte kandidaat benoemd kan worden, kan een externe procedure worden gestart.

**Lid 3**

In bijzondere situaties kan een externe procedure tegelijkertijd met de interne procedure worden gestart, zulks ter beoordeling door het college.

**Artikel 4 Voorrangsbeleid**

Met inachtneming van het bepaalde in artikel 2 van deze regeling is de voorrangsvolgorde voor benoeming als volgt:

- a. medewerkers die op grond van het Sociaal statuut Meerijstad tot 1 januari 2021 voorrang hebben bij de invulling van vacatures; dit zijn achtereenvolgens medewerkers die niet geplaatst zijn en tijdelijke werkzaamheden kregen opgedragen, medewerkers die boven de formatie zijn geplaatst of medewerkers die geplaatst zijn in een geschikte functie;
- b. herplaatsingskandidaten; dit zijn medewerkers die met ontslag worden bedreigd vanwege:
  - opheffing van de functie of reorganisatie;
  - boventaligheid;
  - onbekwaamheid of ongeschiktheid voor de functie, tenzij er sprake is van eigen schuld of toedoen van de medewerker zelf;
- c. mobiliteitskandidaten; dit zijn medewerkers die in overleg met hun leidinggevende een loopbaanplan hebben opgesteld en zich al dan niet op vrijwillige basis actief oriënteren op een nieuwe loopbaan binnen of buiten de gemeente Meerijstad;
- d. overige interne medewerkers (voor uren binnen de aanstellingsuren);
- e. overige interne medewerkers (voor uren boven de aanstellingsuren);
- f. overige interne kandidaten;
- g. overige externe kandidaten.

**Artikel 5 Verklaring omtrent het gedrag**

Voorafgaand aan de aanstelling overlegt de medewerker een verklaring omtrent het gedrag (VOG) als bedoeld in de Wet op de justitiële en strafvorderlijke gegevens en op de verklaringen omtrent het gedrag. De kosten van de verklaring komen voor rekening van de werkgever.

**Artikel 6 Slotbepalingen**

**Lid 1**

In individuele gevallen waarin deze regeling niet of niet in redelijkheid voorziet, beslist het college.

**Lid 2**

Voor de toepassing van deze regeling ten aanzien van de griffier en de op de griffie werkzame ambtenaren is de raad bevoegd.

**Lid 3**

Deze regeling kan worden aangehaald als de "Regeling werving en selectie gemeente Meerijstad" en treedt in werking met ingang van de eerste dag na bekendmaking. Alsdan vervallen alle eerdere regelingen van de voormalige gemeenten Schijndel, Sint-Oedenrode en Veghel met betrekking tot het onderwerp van deze regeling.

*Aldus besloten in de vergadering van 13 november 2018.*

*Burgemeester en wethouders van de gemeente Meerijstad*

*De secretaris,*



*Drs. M.G.C. Wilms –Wils RA  
De burgemeester,  
ir. C.H.C. van Rooij*

**Artikelsgewijze toelichting**

**Artikel 2**

In lid 5 van dit artikel is opgenomen dat voor functies in functieschaal 12 of hoger een assessment deel uitmaakt van de werving- en selectieprocedure. Dit kan een ontwikkel- of selectieassessment zijn. Voor functies t/m functieschaal 11 kan een assessment worden toegepast.

**Artikel 4**

In dit artikel zijn de voorrangsregels opgenomen bij benoeming. Binnen een categorie heeft een kandidaat met afstand tot de arbeidsmarkt voorrang ten opzicht van een kandidaat zonder afstand tot de arbeidsmarkt.