

Stappenplan bij werving en selectie gemeente Gooise Meren 2016

Het College van de gemeente Gooise Meren,
gelet op artikel 2:1 Car-Uwo

gelet op de instemming van de bijzondere ondernemingsraad, d.d.

B E S L U I T :

Vast te stellen de "Regeling stappenplan bij werving en selectie Gooise Meren 2016"

Stappenplan bij werving en selectie gemeente Gooise Meren 2016

Elk afdelingshoofd is verantwoordelijk voor de werving, selectie en plaatsing van de medewerkers op zijn afdeling. Bij de uitvoering van wervings- en selectieprocedures krijgt de leidinggevende advies en ondersteuning van een P&O adviseur.

Deze ondersteuning start wanneer het afdelingshoofd een voornemen voor vacaturevervulling heeft en omvat de voorbereiding en de organisatie van de werving- en selectieprocedure en tevens het bewaken van de eenduidigheid en de zorgvuldigheid.

Hieronder volgt een stappenplan werving en selectie. Dit plan geeft concreet aan welke stappen gezet worden die leidt tot aanstelling van de kandidaat. Aangegeven wordt welke activiteit er plaats vindt, wat deze kort inhoud, wie hierbij actie ondernemen en welke tijd hiermee gemoeid is.

Stap	WERVING	Wie:	Wanneer:
1	<p>Ontstaan van de vacature. Als het wenselijk is om de functiebenaming, de inhoud van de functie of de koppeling binnen het functiegebouw aan te passen dan dient de leidinggevende zijn/haar voornemen af te stemmen met de Gemeentesecretaris. Bovenstaande vindt plaats voordat de werving- en selectieprocedure van start gaat. Het afdelingshoofd bepaalt op welke wijze de functie wordt ingevuld (inhoud functie, herverdeling taken, deeltijd, tijdelijk, structureel). Aan de hand van makkelijk of moeilijk vervulbare functie wordt een afwijking gemaakt hoe werving moet plaatsvinden (volgens procedure of afwijkend). Bij afwijking van de procedure voor werving en selectie geldt dat het voorstel voor afwijking wordt afgestemd met de gemeentesecretaris en dan via de mail ter informatie wordt voorgelegd aan de OR. De OR geeft binnen 48 uur haar reactie.</p>	Afdelingshoofd, na toestemming mobiliteitscommissie.	Week 1
2a	<p>Interne werving De vacature wordt op het Intranet Gooise Meren geplaatst. Tot interne kandidaten worden gerekend alle medewerkers die in loondienst zijn van de gemeente, op basis van aanstelling of arbeidsovereenkomst.</p>	Afdelingshoofd/ P&O-adviseur	Week 2
2b	<p>De volgorde van kandidaten is vastgelegd in het mobiliteitsbeleid. Daarin is bepaald dat herplaatsingskandidaten voorrang hebben op loopbaankandidaten. Loopbaankandidaten hebben op hun beurt voorrang op overige interne kandidaten.</p>		
3	<p>Regionale werving/ participatie. In de regio GVE zijn afspraken gemaakt over de samenwerking bij vacatures. De P&O adviseur is verantwoordelijk voor het uitvoeren van de afspraken. Regionale werving vindt plaats na toestemming van de mobiliteitscommissie. De vacature worden gelijktijdig bij de specialist participatie van de Uitvoeringsdienst Sociaal Domein en op de website www.werkmeevoorgve.nl gemeld/geplaatst.</p>	Afdelingshoofd/ P&Oadviseur	Week 4
4	<p>Externe werving. Op het moment dat interne en regionale werving, inclusief Workfirst geen geschikte kandidaten oplevert, kan extern geworven worden. In overleg met de P&O adviseur wordt besloten via welke websites en/of (dag)bladen wordt geworven of dat de vacature bij een werving&selectiebureau wordt uitgezet.</p>	Afdelingshoofd/ P&O-adviseur	Week 6 e.v.
	SELECTIE	wie	
1	<p>Het afdelingshoofd is verantwoordelijk voor het instellen van de selectiecommissie. De P&O adviseur ondersteunt indien gewenst. De selectiecommissie draagt zorg voor: de verdere selectieprocedure o.a. het plannen in tijd van de procedure. het vaststellen van de criteria waarop iedere kandidaat wordt beoordeeld (de functie eisen staan in de advertentietekst en in het functieprofiel) het beoordelen en selecteren van de sollicitatiebrieven het uitvoeren van de voorselectie op papier de ontvangst van de kandidaten en het voeren van de sollicitatiegesprekken het selecteren van de te benoemen kandidaat.</p>	Afdelingshoofd/ P&O-adviseur	
2	<p>Indien gewenst wordt een tweede selectieronde met een aantal kandidaten gepland. De selectiecommissie bepaalt de keuze voor een kandidaat.</p>	Selectiecommissie	
3	<p>Het afdelingshoofd voert het arbeidsvoorwaardengesprek, de P&O adviseur adviseert. Het afdelingshoofd maakt een benoemingsvoorstel.</p>	Afdelingshoofd/ P&Oadviseur	

4	Afronding Tot besluit van de procedure behandelt de afdeling P&O de administratieve afwikkeling van de aanstelling van de nieuwe medewerker	P&O
5	Start nieuwe medewerker Het afdelingshoofd bereidt de plaatsing en de introductie van de nieuwe medewerker.	Afdelingshoofd

Aanstelling.

Alle aanstellingen vinden plaats in Algemene Dienst en bij sommige functies onder voorbehoud van een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG). Bij de indiensttreding bij de gemeente Gooise Meren wordt steeds eerst een tijdelijk dienstverband aangeboden. Dit wordt ook aangegeven in de advertentie. Een assessment kan worden ingezet.

Assessment

In de planning van de wervingsprocedure wordt bepaald of en met welk doel een assessment in de selectieprocedure zal worden opgenomen.

Overig

- Wanneer de afdelingsleiding van mening is dat vanwege dwingende redenen van de hiervoor omschreven procedure moet worden afgeweken of dat knelpunten in de geboden arbeidsvoorwaarden een gewenste aanstelling dreigen te verhinderen, moet een gemotiveerd voorstel aan het bevoegd gezag worden gedaan.
- De gemeente betaalt de kosten van de VOG.
- De NVP Sollicitatiecode is van toepassing.

De NVP Sollicitatiecode bevat basisregels die arbeidsorganisaties (bedrijven en instellingen die arbeidsrelaties aangaan) en sollicitanten naar het oordeel van de Nederlandse Vereniging voor Personeelsmanagement & Organisatieontwikkeling (NVP) in acht behoren te nemen bij de werving en selectie ter vervulling van vacatures.

Het doel van de code is een norm te bieden voor een transparante en eerlijke werving en selectieprocedure. De code is chronologisch opgebouwd vanaf het ontstaan van de vacature tot de aanstelling. De arbeidsorganisatie kan de (toepassing van de) code aan haar eigen specifieke situatie aanpassen, zo daartoe aanleiding bestaat. De NVP zal de praktijk van werving en selectie door arbeidsorganisaties volgen en haar invloed aanwenden om deze op het door haar voorgestane peil te brengen en te houden.

Deze regeling treedt in werking op 1 januari 2016

Gooise Meren, ...januari 2016

*Burgemeester en wethouders van Gooise Meren,
de secretaris*

.....
de burgemeester

.....