

Besluit van het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Vijfheerenlanden houdende regels omtrent Werving en selectie

Inhoudsopgave

- Werving & selectie
- Openstellen vacatures
- 1ste: Wet banenafpraak
- 2de: Intern
- 3de: Extern

Werving & selectie

Op 1 januari 2018 moet de nieuwe ambtelijke organisatie Vijfheerenlanden een feit zijn. De plaatsingsprocedure is dan afgerond en de definitieve plaatsingsbesluiten zijn geformaliseerd. Hoewel er nog sprake is van doorloop van diverse inhuurcontracten in de loop van 2018, zullen er ook vacante functies zijn of ontstaan in de nieuwe organisatie.

Voor de werving en selectie voor structurele functies en tijdelijke werkzaamheden in de nieuwe organisatie zal een procedure ingericht moet worden en in overeenstemming met de BOR afspraken worden vastgelegd over:

- het openstellen van vacature ruimte,
- invulling geven aan de Wet banenafpraak,
- voorkeurekandidaten,
- interne werving,
- externe werving.

Openstellen vacatures

De directie bepaalt of en welke vacatures worden opengesteld voor werving en selectie. Het is aan de netwerkmanagers en de desbetreffende teams om te bepalen op en voor welke termijn (tijdelijk of structureel) en op welke wijze de vacatures ingevuld worden. Als gekozen wordt voor structurele invulling wordt de overeengekomen en onderstaand beschreven procedure gevolgd.

Bij tijdelijke invulling kan voor die procedure gekozen worden, maar kan ook onderbouwd daarvan worden afgeweken uiteraard binnen de beschikbare financiële ruimte van het geheel aan beschikbare vacaturegelden dat de betreffende netwerkmanager(s) is toegewezen.

De netwerkmanager maakt (na afstemming in het team) een voorstel in samenspraak met HRM.

In dat voorstel wordt opgenomen

- hoeveel vacatureruimte en welk budget voor de invulling beschikbaar is
- welke HR 21 normfunctie uitgangspunt is voor het functieprofiel van de te werven kandidaat
- of er sprake is van een structurele of tijdelijke vacature,
- wat voor dienstverband/contract aangeboden wordt

HRM beheert de begrote loonkosten, vacaturegelden en het mobiliteitsbudget (waaronder de kosten voor werving en selectie) en kan dus bij het voorstel aangeven welke kosten gemaakt zullen worden. HRM adviseert over het soort dienstverband en de contractmogelijkheden op basis van de relevante vigerende wet- en regelgeving en gemaakte afspraken in raamovereenkomsten (Wet Flexibiliteit en zekerheid, wet DBA, raamovereenkomsten).

Uitgangspunt voor het te begroten budget voor werving en selectie zijn de mobiliteitsbudgetten die in 2017 voor de afzonderlijke gemeenten begroot waren.

De netwerkmanager stemt in het desbetreffende team af voor welke functie vacatureruimte beschikbaar is en welke rolinvulling en resultaatgebieden daarbij van toepassing moeten zijn.

Team en NWM kunnen er voor kiezen om, met het oog op de teamopgaven en/of verwachte ontwikkelingen zowel binnen als buiten de organisatie, de functie niet structureel maar tijdelijk in te vullen.

De directie neemt een besluit over het voorstel tot openstelling en houdt daarbij rekening met de afspraken over garantiebanen en voorkeurskandidaten. Zij heeft hierbij de mogelijkheid om de procedure te versnellen door de hieronder beschreven stappen, zoals intern en extern, tegelijkertijd uit te voeren.

Als de directie van de afgesproken volgorde voor de werving afwijkt dan informeert ze de OR daarover vóórafgaand aan de werving en selectie.

1ste: Wet banenafpraak

Voordat van interne werving sprake kan zijn, bepalen directie en netwerkmanagers of de vacature mogelijkheden biedt voor instroom van iemand met een arbeidsbeperking. De netwerkmanager stelt dit in samenwerking met HRM vast. En op welke manier hier invulling aan kan worden gegeven en welke instanties hierbij betrokken kunnen worden.

Binnen een termijn van 2 werkdagen moet duidelijk worden of binnen dit kader een geschikte kandidaat te vinden is.

2de: Intern

De netwerkmanager en HRM maken vacaturetekst, stellen de selectiecommissie samen en plannen de data voor de gesprekken.

Interne kandidaten zijn alle medewerkers met een vast of tijdelijk dienstverband bij de gemeente Vijfheerenlanden.

Met de BOR is afgesproken de volgende tekst toe te voegen aan de intern aangeboden vacatures: "Deze vacature is intern uitgezet. Naast de medewerkers in dienst van de gemeente Vijfheerenlanden kunnen ook kandidaten solliciteren die op basis van een inhuurovereenkomst of detachering bij de gemeente werkzaam zijn. Wel zal eerst met de medewerkers gesproken worden. Indien daar geen geschikte kandidaat tussen zit zullen gesprekken gevoerd worden met de overige kandidaten."

Vóórdat de interne werving start gaat HRM na of er binnen de gelederen voorrangskandidaten zijn met kwalificaties die aansluiten op het gevraagde profiel. Deze kandidaten hebben bij invulling van een vacature voorrang op "gewone" interne kandidaten. Als er sprake is van een passend profiel wordt de voorrangskandidaat geïnformeerd en na overleg voorgedragen voordat de vacature intern kan worden uitgezet.

Voorrangskandidaten zijn:

1. boventallig verklaarde medewerkers
2. medewerkers die een Werk naar Werk traject volgen
3. ex medewerkers die een bovenwettelijke ww uitkering ontvangen
4. medewerkers die om medische redenen tijdelijk of structureel ander passend werk moeten vinden
5. mobiliteitskandidaten ter voorkoming van disfunctioneren of uitval wegens ziekte
6. mobiliteitskandidaten die voor de werkzaamheden van de vacante functie stage hebben gelopen of een werkervaringsplek hebben ingevuld.

De vacature wordt 5 werkdagen opengesteld via Intranet Vijfheerenlanden.

Bij invulling door een interne kandidaat behoudt de desbetreffende medewerker voor zover van toepassing zijn of haar vaste dienstverband.

Voor de inschaling wordt conform de CAR UWG gehandeld.

De netwerkmanager in samenspraak met het betreffende team beoordeelt de geschiktheid van de kandidaat. De betrokken adviseur van het HRM team adviseert en ondersteunt bij de selectie.

Afwijzing van de interne kandidaat gebeurt mondeling door de desbetreffende netwerkmanager. De sollicitatie van de interne kandidaat wordt in het personeelsdossier opgenomen.

Het heeft de voorkeur, maar kan niet verplicht worden, dat de interne kandidaat over zijn/haar interesse voor de vacature communiceert binnen het huidige team.

3de: Extern

Als de interne werving geen geschikte kandidaat oplevert, wordt de vacature 10 dagen opengesteld voor externe kandidaten:

1. bij U10 gemeenten of AV gemeenten voor kandidaten via collegiale inhuur en extern ingehuurd kandidaten (5 dagen voorrang)
2. bij Servicepunt ZHZ voor o.a. mobiliteitskandidaten van collega gemeenten (2 dagen voorrang)
3. bij diverse andere media (kranten/vakbladen/websites)

Vanuit het HRM team wordt de externe werving actief ondersteund, met advies over de te gebruiken media voor de werving en eventueel in te zetten instrumentarium bij de selectie.

HRM ontwikkelt in samenspraak met Communicatie een beleid en uitvoeringsplan voor de arbeidsmarktcommunicatie (b.v. keuze van media voor advertentie, opmaak en tekst voor de advertentie). Ingeval van collegiale inhuur of payroll, adviseert HRM over de op te stellen overeenkomst. Voor de inschaling en aanstelling wordt conform de CAR UWG gehandeld.

De netwerkmanager in samenspraak met het betreffende team beoordeelt de geschiktheid van de kandidaat. De betrokken adviseur van het HRM team adviseert en ondersteunt bij de selectie en voert het arbeidsvoorwaardengesprek.

		NWM i.o.m. team	HRM	Directie
Openstellen vacature		Voorstel Vacatureruimte rolinvulling Tijdelijk/structureel	Advies loonkosten, vacaturegelden, mobiliteitsbudget Toetsen wet & regels en contracten	Besluit openstelling vacature
Wet Banen afspraak & Vorrangskandidaten	2 dagen	, Onderzoeken mogelijkheden voor garantiebanen, Beoordelen passendheid profielen	, Onderzoeken mogelijkheden voor Garantiebanen, Inventariseren en voordragen passende profielen voorrangskandidaat	Besluit over invulling o.b.v. wet banen- afspraak Besluit aanstelling in functie
INTERNE WERVING: 5 dagen				
Vacature op Intranet Vijfheerenlanden	5 dagen	NWM & team toetst geschiktheid	HRM draagt kandidaat voor conform volgorde: 1de "gewone" interne kandidaten 2de kandidaten die via detachering of payroll een inhuurcontract hebben	Besluit aanstelling in functie
EXTERNE WERVING: 10 dagen				
Volgorde kandidaten: via regio-gemeenten U10 en AV Via Servicepunt ZHZ Via via externe websites en media	5 dagen, 2 dagen	NWM & team boordelen geschiktheid	HRM begeleidt en adviseert over keuze media en bij selectie- gesprekken, over tarieven en overeenkomsten, en arbeidsvoorwaarden	Besluit detachings- overeenkomst, Aanstelling in functie