

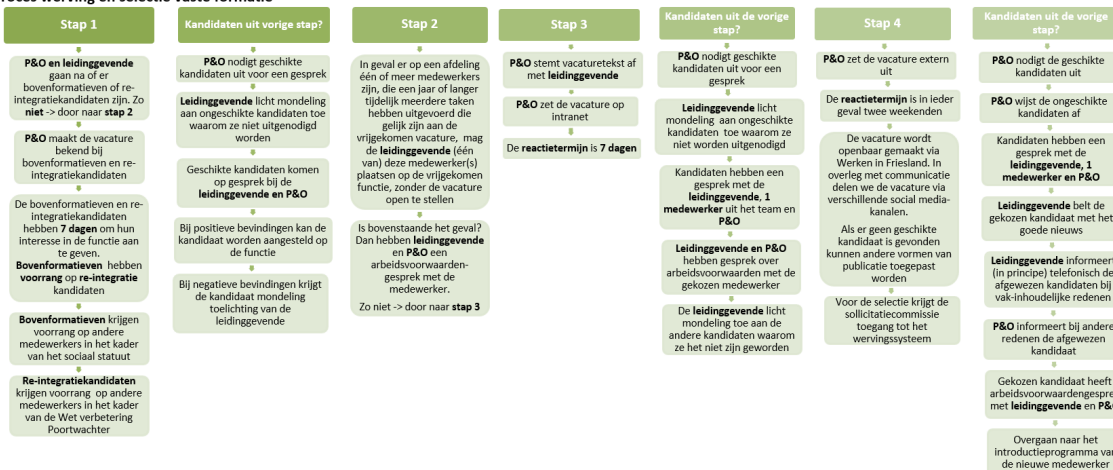
## WERVING EN SELECTIE GEMEENTE DE FRYSCHE MARREN

<b>Doelen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Een eenduidige procedure met betrekking tot werving en selectie;</li> <li>• Verduidelijking van rollen en verantwoordelijkheden;</li> <li>• Het aanstellen van collega's die van waarde zijn voor het team en bijdragen aan onze kernwaarden.</li> <li>• Elke vacature is uniek, maatwerk blijft mogelijk. Bij een reguliere vacature voor een leidinggevende functie wordt een adviescommissie ingesteld, waarin in ieder geval medewerkers van het (de) betreffende team(s) zijn vertegenwoordigd.</li> </ul>
<b>Algemene verantwoordelijkheden</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In de mandaatregeling is vastgesteld dat een leidinggevende zijn medewerkers tot en met schaal 11 zelf aan kan stellen;</li> <li>• Het mandaat voor het aanstellen van afdelingshoofden en teamleiders ligt bij de secretaris.</li> </ul>
<b>Selectiecommissie sleutelfuncties<sup>1</sup></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Voor de invulling van sleutelfuncties wordt een selectiecommissie ingesteld, die tenminste bestaat uit:             <ol style="list-style-type: none"> <li>a) de algemeen directeur bij de functie van directeur; een directielid bij de functie van teammanager of programmamanager.</li> <li>b) een vertegenwoordiger van een onafhankelijk werving- en selectiebureau aangewezen door de algemeen directeur (adviesrecht ondernemingsraad over keuze bureau);</li> <li>c) een vertegenwoordiger van of namens de ondernemingsraad.</li> </ol>             Het college kan besluiten dat de selectiecommissie voor sleutelfuncties voor een directieel wordt uitgebreid met een collegelid.           </li> </ul>
<b>Begrippen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Bovenformatieve medewerker:</b> De medewerker die boven de vastgestelde formatie is geplaatst, omdat hij/zij niet is geplaatst in een passende of geschikte functie, als gevolg van een organisatiewijziging.</li> <li>• <b>Re-integratiekandidaat:</b> een zieke medewerker is re-integratiekandidaat op het moment dat er een door een arbeidsdeskundig onderzoek is vastgesteld dat de medewerker niet geschikt blijkt voor zijn/haar eigen functie.</li> <li>• <b>Gelijke geschiktheid bij de interne procedure:</b> een vaste medewerker gaat voor op een tijdelijke medewerker.</li> </ul>

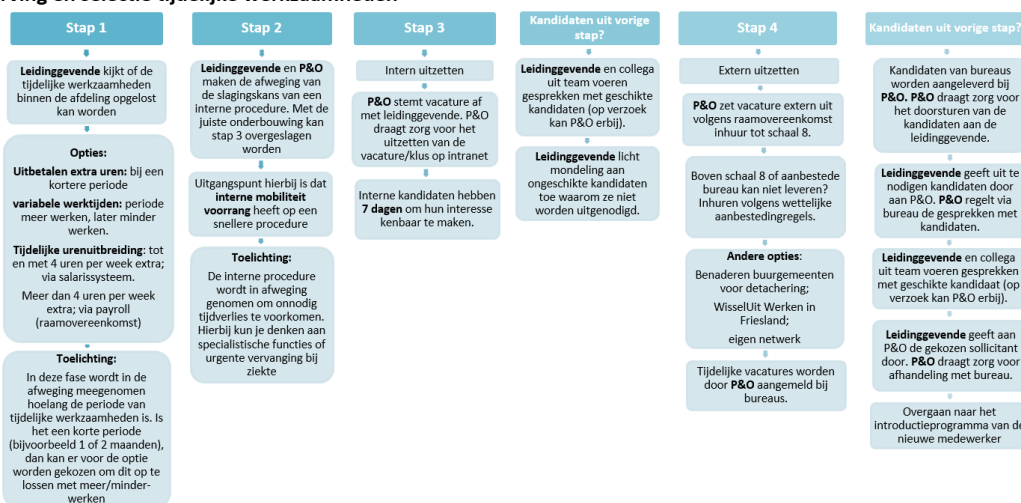
<sup>1</sup> Van sleutelfuncties is alleen sprake als het sociaal statuut wordt gehanteerd. Hieronder wordt verstaan: een functie die van vitaal belang is voor de organisatie, die specifiek door het college -na advies hierover gevraagd te hebben aan de ondernemingsraad- wordt aangewezen als zijnde sleutelfunctie.

We kennen 2 vormen van werven. We werven voor **vaste formatie** en voor **tijdelijke werkzaamheden** (ziektevervanging, zwangerschapsvervanging, projecten, werkdruk etc.). Beide vormen hebben bepaalde fasen en aspecten waar we rekening mee houden.

### Proces werving en selectie vaste formatie



### Proces werving en selectie tijdelijke werkzaamheden



(aangepaste versie na instemming OR d.d. 27-8-2019)