

## Regeling werving en selectie gemeente Stichtse Vecht

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Stichtse Vecht;  
Gelet op het gestelde in artikel 160 van de Gemeentewet waarbij de bevoegdheid tot het vaststellen, wijzigen en intrekken van rechtspositieregelingen voor het gemeentelijk personeel en gewezen personeel is opgedragen aan het college van Stichtse Vecht;

*Na overeenstemming met de medezeggenschapsorga(n)en);*

Besluit vast te stellen de volgende:

### Regeling werving en selectie

#### Artikel 1 Begripsomschrijving

- a. **Medewerker:**  
De ambtenaar in de zin van artikel 1:1 lid 1 sub a van de CAR/UWO.
- b. **HRM adviseur:**  
De HRM-er die als adviseur is aangewezen voor het team waarbinnen de vacature bestaat, of een vervangende HRM adviseur van team HRM.
- c. **Werving:**  
Het geheel aan activiteiten, dat erop is gericht geschikte kandidaten te bewegen te reageren op de vacante functie.
- d. **Selectie:**  
Het geheel aan activiteiten dat ten doel heeft om, in zo objectief mogelijke zin, uit het aanbod van kandidaten de meest geschikte kandidaat voor de vacante functie te kiezen.
- e. **Herplaatsingskandidaten:**
  - Medewerkers van wie noodzakelijk de functie is komen te vervallen of komt te vervallen door reorganisatie of een (toekomstige) organisatiewijziging en voor wie geen andere functie beschikbaar is;
  - Medewerkers die om medische of andere ernstige redenen hun functie niet meer kunnen uitoefenen;
  - Ex-medewerkers die vanwege arbeidsongeschiktheid zijn ontslagen en nu weer (gedeeltelijk) arbeidsgeschikt zijn, voor wie de gemeente nog een financiële verplichting draagt in het kader van een eventuele bovenwettelijke werkloosheidsuitkering ten gevolge van gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid.
- f. **Interne kandidaten:**  
Medewerkers van Stichtse Vecht.
- g. **Kandidaten uit de regionale samenwerkingsverbanden:**  
Medewerkers uit de regionale samenwerkingsverbanden waaraan gemeente Stichtse Vecht actief deelneemt.
- h. **Social Return kandidaten:**  
Uitkeringsgerechtigden die woonachtig zijn in gemeente Stichtse Vecht.
- i. **Kandidaten niet in ambtelijke dienst, maar wel werkzaam bij gemeente Stichtse Vecht:**  
Personen die via een andere opdrachtgever werkzaam zijn binnen de gemeente Stichtse Vecht, zoals een oproepkracht, gedetacheerde, uitzendkracht of een payroll kandidaat.
- j. **Externe kandidaten:**  
Personen die niet werkzaam zijn binnen de gemeente Stichtse Vecht en in aanmerking komen voor de vacante functie.

#### Artikel 2 Maatwerk

##### Lid 1

Indien wordt besloten dat een vacature ontstaat of is ontstaan wordt in principe een beschrijving gemaakt van de vacante functie waarin de relevante kenmerken worden vermeld. Daartoe behoren in elk geval: functie-eisen, taakinhoud en verantwoordelijkheden, plaats in de organisatie, aard van het dienstverband, arbeidstijden en arbeidsduur.

##### Lid 2

Het uitgangspunt van dit werving- en selectiebeleid is dat het werven en selecteren voor vacatures in de organisatie maatwerk is. De direct leidinggevende bepaalt samen met de HRM adviseur hoe het traject eruit ziet. Het traject is afhankelijk van de aard van de functie. De sollicitatiecode van de Nederlandse Vereniging voor Personeelsmanagement en Organisatieontwikkeling (NVP) wordt hierbij gerespecteerd.

## **Artikel 3 Wervingsprocedure**

### **Lid 1**

Alle vacatures worden eerst intern opengesteld. Slechts in bijzondere situaties kan de interne en externe procedure tegelijkertijd plaatsvinden. Hiertoe kan de gemeentesecretaris om gewichtige redenen besluiten.

### **Lid 2**

Indien het niet mogelijk is de vacature intern te vervullen, wordt de vacature extern opengesteld.

### **Lid 3**

Bij de werving wordt de volgende volgorde gehanteerd:

#### **Interne arbeidsmarkt**

1. Interne herplaatsingskandidaten
2. Interne kandidaten
3. Kandidaten uit de regionale samenwerkingsverbanden
4. Social Return kandidaten

#### **Externe arbeidsmarkt**

5. Kandidaten niet in ambtelijke dienst, maar wel werkzaam bij de gemeente
6. Externe kandidaten

## **Artikel 4 Selectieprocedure**

### **Lid 1**

Er wordt bij de selectie gestreefd naar de juiste persoon op de juiste plaats. Indien een kandidaat geen goede/optimale match kan worden gemaakt tussen de kandidaat, de vacature en de organisatie ontvangt deze hierover uiterlijk binnen twee weken bericht.

### **Lid 2**

Indien een kandidaat wordt afgewezen wordt de afwijzing mondeling mede gedeeld aan de kandidaat door een van medewerkers waar de kandidaat contact mee heeft gehad gedurende het werving- en selectieproces. Dit is bij voorkeur de vacaturehouder.

### **Lid 3**

Bij selectiegesprekken met een interne kandidaat is altijd een HRM adviseur aanwezig.

### **Lid 4**

Bij selectiegesprekken met een externe kandidaat is een HRM adviseur aanwezig bij in ieder geval één van de selectiegesprekken voorafgaand aan het arbeidsvoorwaardengesprek.

### **Lid 5**

In het arbeidsvoorwaardengesprek met de geselecteerde kandidaat worden in elk geval de volgende punten besproken:

- a. primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden;
- b. datum indiensttreding;
- c. duur aanstelling;
- d. salarisinpassing;
- e. integriteit.

### **Lid 6**

De naar aanleiding van het arbeidsvoorwaardengesprek gemaakte afspraken en toezeggingen worden vastgelegd in de aanstellingsbrief.

### **Lid 7**

De geselecteerde kandidaat wordt schriftelijk van de aanstelling op de hoogte gebracht doordat hij de aanstellingsbrief per post ontvangt.

## **Artikel 5 Onderzoek**

### **Lid 1**

Aan de kandidaat wordt verzocht zich te legitimeren met een geldig legitimatiebewijs.

### **Lid 2**

De kandidaat verschaft de gemeente de informatie die een correct beeld geeft van zijn vakbekwaamheid (opleiding, kennis en ervaring) en hij houdt geen informatie achter waarvan hij weet of behoort te weten dat deze van belang is voor de vervulling van de functie waarop hij solliciteert. Hiertoe kunnen door de gemeente (bewijzen van) diploma's of certificaten worden gevraagd ter beoordeling van de geschiktheid van de kandidaat voor de functie.

### **Lid 3**

Voorafgaand aan de aanstelling dient voor alle functies binnen de gemeente Stichtse Vecht een verklaring te worden aangevraagd omtrent het gedrag (de zogenaamde VOG-verklaring) als bedoeld in de Wet justitiële en strafvorderlijke gegevens (artikel 2:2 lid 3 CAR/UWO). Wanneer deze verklaring niet wordt verstrekt of doordat de kandidaat de VOG niet wil aanvragen, wordt een kandidaat niet aangesteld. Eenzelfde voorwaarde kan worden gesteld aan de medewerker die doorstroomt naar een andere functie binnen de gemeente.

#### **Lid 4**

Door een screening via internet en/of social media kan informatie worden ingewonnen over de kandidaat. De organisatie is zich hierbij van bewust dat deze informatie niet altijd juist, accuraat en/of relevant is en respecteert hierbij het recht op de persoonlijke levenssfeer door enkel openbare informatie in te winnen over de kandidaat. De verkregen openbare informatie zal, indien relevant, met de sollicitant worden besproken, met uitdrukkelijke vermelding van de bron. Indien een referentie wordt opgevraagd bij derden of indien nader onderzoek noodzakelijk is, wordt daartoe aan de sollicitant vooraf om toestemming gevraagd, tenzij deze toestemming op grond van de wet of nadere regelgeving niet is vereist.

#### **Lid 5**

Voor zover van toepassing worden gegevens afkomstig van een sollicitant binnen vier weken na de afwijzing verwijderd of geanonimiseerd, tenzij anders met de kandidaat is overeengekomen. Indien anders is overeengekomen, worden de gegevens afkomstig van de sollicitant na een jaar geanonimiseerd.

#### **Lid 6**

Een psychologisch onderzoek en/of assessment kan deel uitmaken van de selectieprocedure indien dit uitdrukkelijk in de vacaturetekst is vermeld. Het psychologisch onderzoek en/of assessment wordt altijd onder de verantwoordelijkheid van een erkend psycholoog/assessor verricht, waarbij de beroepscode van het Nederlands Instituut van Psychologen (NIP) in acht wordt genomen.

#### **Lid 7**

De kandidaat wordt in de gelegenheid gesteld de resultaten van het psychologisch onderzoek en/of assessment als eerste met de psycholoog/assessor te bespreken. Voordat de resultaten naar de gemeente Stichtse Vecht gestuurd kunnen worden, is toestemming van de kandidaat vereist.

#### **Lid 8**

De uitkomst van het psychologisch onderzoek en/of assessment komt alleen ter kennis van de direct leidinggevende, de gemeentesecretaris, de HRM adviseur en overige die toestemming hebben gekregen van de kandidaat.

#### **Lid 9**

Indien de betreffende kandidaat niet in dienst treedt van gemeente Stichtse Vecht zal het advies van het psychologisch onderzoek en/of assessment na vier weken worden vernietigd indien de betreffende kandidaat geen toestemming geeft om dit advies te bewaren. Het advies wordt na één jaar vernietigd wanneer de kandidaat niet in dienst treedt, maar toestemming geeft dit advies te bewaren. Bij het aangaan van een dienstverband met de betreffende kandidaat zal het advies worden opgenomen in het personeelsdossier.

#### **Lid 10**

De kosten voor het psychologisch onderzoek en/of assessment komen voor rekening van gemeente Stichtse Vecht.

### **Artikel 6 Geneeskundig onderzoek**

#### **Lid 1**

Indien vereist, wordt door de arts van de Arbodienst een geneeskundig onderzoek ingesteld. De uitslag van dit onderzoek wordt bekend gemaakt aan HRM. De gemeente Stichtse Vecht laat alleen een medisch onderzoek uitvoeren bij kandidaten die men denkt aan te stellen.

#### **Lid 2**

Indien de uitslag van het geneeskundig onderzoek negatief voor de kandidaat uitvalt, kan hij een "second opinion" aanvragen bij het team HRM. Deze "second opinion" wordt verricht door een andere geneeskundige dan degene die het eerste onderzoek heeft uitgevoerd.

#### **Lid 3**

Voorafgaand aan de aanstelling kan voor de volgende functies een medische keuring worden verricht (artikel 2:3 CAR/UWO):

- buitendienst functies;
- functies in sportaccommodaties.

Voor oproepkrachten in sportaccommodaties geldt een lichtere medische keuring: een vragenlijst aanstellingskeuring, een visustest en een gehoortest.

### **Artikel 7 Onvoorziene gevallen**

In gevallen waarin deze regeling niet of niet in redelijkheid voorziet, kan de gemeentesecretaris een bijzondere regeling treffen.

---

## **Artikel 8 Inwerkingtreding**

### **Lid 1**

Deze regeling kan worden aangehaald als “Regeling werving en selectie gemeente Stichtse Vecht”

### **Lid 2**

Deze regeling treedt in werking met ingang van de dag volgend op die van de bekendmaking te weten 10 april 2019.

Aldus vastgesteld in de vergadering van het College van burgemeester en wethouders van de gemeente Stichtse Vecht d.d. 9 april 2019.

*Burgemeester en wethouders van Stichtse Vecht,  
de secretaris, de burgemeester,*