

Oplegvel Collegebesluit

Portefeuille C. van Velzen
Auteur Mevr. M.J.M. Verberne
Telefoon 5114680 E-mail: mverberne@haarlem.nl
MS/OCR Reg.nr. 2008/88131
Bijlage A
B & W-vergadering van 23 september 2008

Onderwerp

Werving & selectie, inspraak en plaatsingsvolgorde

DOEL: Besluiten

Het college besluit over rechtspositionele aangelegenheden.

Een besluit met betrekking tot de ambtelijke organisatie, waaronder ook de rechtspositieregelingen vallen zoals regelingen op het gebied van het aanstellingsbeleid, valt toe aan het college. Dat vloeit voort uit artikel 160 lid 1 sub c Gemeentewet.

Instemmen met de gewijzigde regeling in verband met de gewijzigde organisatiestructuur.

B&W

1. Het college stemt in met de gewijzigde regeling Werving & selectie, inspraak en plaatsingsvolgorde;
2. Het besluit heeft geen financiële consequenties;
3. Communicatieparagraaf: de wijzigingen te verwerken in de personeelswijzer op Insite;
4. De commissie GO ontvangt het besluit van het college ter informatie.

COLLEGE BESLUIT

Onderwerp: Werving & selectie, inspraak en plaatsingsvolgorde

Inleiding

De tekst van de procedure Werving en selectie is aangepast aan de nieuwe organisatiestructuur.

Om verwarring te voorkomen met een werkwijze werving en selectie die procedure wordt genoemd is van deze regeling de titel gewijzigd in Werving & selectie, inspraak en plaatsingsvolgorde

Daarnaast zijn de bepalingen die overgenomen zijn uit de NVP sollicitatiecode geschrapt. In plaats daarvan wordt de NVP sollicitatiecode van toepassing verklaard en wordt er naar de actuele NVP sollicitatiecode op internet verwezen.

De inspraakprocedure blijft ongewijzigd.

Bij de plaatsingsvolgorde is na de categorie Overig intern personeel de categorie Externe kandidaten Bureau & *Werk* toegevoegd. Dit sluit aan bij de reeds gehanteerde werkwijze.

De toevoeging van Bureau & *Werk* is de enige inhoudelijke wijziging ten opzichte van de vorige versie.

Besluitpunten college

1. Het college stemt in met de gewijzigde regeling Werving & selectie, inspraak en plaatsingsvolgorde;
2. Het besluit heeft geen financiële consequenties;
3. Communicatieparagraaf: de wijzigingen te verwerken in de personeelswijzer op Insite;
4. De commissie GO ontvangt het besluit van het college ter informatie.

Beoogd resultaat

Procedure die is aangepast aan de gewijzigde organisatiestructuur

Uitvoering

De nieuwe regeling sluit aan bij de reeds gehanteerde werkwijze. De regeling wordt dus al uitgevoerd. Met deze regeling wordt tegemoet gekomen aan de doelstelling van het programma Werk en Inkomen.

Bijlagen

A

Het college van burgemeester en wethouders

Werving en selectie, inspraak en plaatsingsvolgorde

BenW-besluit d.d. 8 oktober 2002, nr. CS/POI 2002/110, gewijzigd bij BenW-besluit d.d. 19 april 2005, nr. CS/POI 2005/89 en BenW-besluit d.d.

Sollicitatiecode

De NVP-Sollicitatiecode bevat basisregels die de arbeidsorganisaties naar het oordeel van de Nederlandse Vereniging voor Personeelsbeleid (NVP) in acht behoren te nemen bij de werving en selectie ter vervulling van vacatures.

De NVP-Sollicitatiecode is van toepassing bij werving en selectie bij de gemeente Haarlem.

Vacaturemelding

Alle vacatures worden door de leidinggevendenden door middel van het vacaturemeldingsformulier gemeld. Indien een leidinggevende van mening is dat de vacature onmiddellijk voor externe werving in aanmerking komt, dient dit met redenen omkleed te worden aangegeven en moet toestemming worden gevraagd aan het hoofd bureau Mobiliteit.

Doorstroming van een interne kandidaat in het kader van loopbaanontwikkeling en de vacatures die men wil aanhouden worden gemeld bij bureau Mobiliteit van de afdeling M&S/HRM.

Uitgangspunt is dat elke functie voor vervulling in deeltijd in aanmerking komt, tenzij het tegendeel is aangetoond.

Selectiecommissie

Bij het ontstaan van een vacature wordt een selectiecommissie ingesteld.

De selectiecommissie bestaat minimaal uit een direct leidinggevende en een toekomstige collega, eventueel aangevuld met een HRM-adviseur.

Bij voorkeur nemen er zowel vrouwen als mannen deel aan de selectiecommissie. Er heeft minimaal één lid van de selectiecommissie deelgenomen aan een training werving en selectie en een training intercultureel werven en selecteren.

Inspraak bij benoeming

Bij de voorgenomen benoeming van de hoogste leidinggevende ambtenaren heeft de OR adviesrecht. Bij de voorgenomen benoeming van afdelingshoofden overlegt het hoofd afdelingshoofd met de betrokken portefeuillehouder.

Inspraakprocedure

Voor (waarnemend) afdelingshoofden en bureauhoofden geldt inspraak bij benoeming als hieronder omschreven:

Bij het ontstaan van een vacature die in aanmerking komt voor inspraak kunnen een toekomstige collega op hetzelfde niveau en een vertegenwoordiger van de bij de benoeming betrokken medewerkers de selectiecommissie adviseren bij de benoeming. Daarnaast heeft de OR adviesrecht.

De inspraak omvat het adviseren omtrent:

- het eventueel opstellen van een functiebeschrijving en/of competentieprofiel;
- de inhoud van de eventueel te plaatsen advertentie;
- de op te roepen kandidaten;
- het voeren van gesprekken met de opgeroepen kandidaten;
- de keuze van de te benoemen functionaris.

Bij het voeren van gesprekken met de opgeroepen kandidaten kan de selectiecommissie in het tweede gesprek worden aangevuld met een toekomstige collega op hetzelfde niveau en een vertegenwoordiger van de bij de benoeming betrokken medewerkers. De voorzitter van de selectiecommissie zal bij beide gesprekken aanwezig zijn.

In uitzonderingsgevallen, waarin de hierboven omschreven procedure niet van toepassing is, wordt teruggегреpen op de procedure waarmee de huidige functionaris is aangesteld. De vertrouwelijkheid van de bij de sollicitatie verstrekte gegevens dient gewaarborgd te zijn. Psychologische rapporten, medische en politionele gegevens alsmede inlichtingen zijn niet ter inzage voor inspraak, conclusies daaruit echter wel. Ook de privacy van de bij de inspraak betrokken functionarissen dient gewaarborgd te zijn.

Plaatsingsvolgorde

De aanvraag voor openstelling van de vacature gaat naar bureau Mobiliteit ter bemiddeling, waarbij de volgende plaatsingsvolgorde leidraad is:

1. Herplaatsingskandidaten (o.g.v. reorganisatie en afkeuring)
Reïntegratie zieke werknemer i.d.z.v. de Wet verbetering poortwachter
2. Wachtgelders/uitkeringsgerechtigden (ex medewerkers Haarlem)
3. Overig intern personeel
4. Externe kandidaten Bureau & *Werk*
5. Overige externe kandidaten

Externe procedure

Externe werving vindt in principe pas plaats nadat de interne procedure is afgerond en geen geschikte kandidaat heeft opgeleverd. Aan het hoofd van bureau Mobiliteit kan toestemming worden gevraagd om gelijktijdig in- en extern te werven.

Gemeentelijke vacatures, waarvoor extern geworven wordt, worden gelijktijdig ter kennis van het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) gebracht met twee restricties:

- op de sluitingsdatum van de sollicitatietermijn moet de vacature uit het CWI-bestand gelicht worden; op die manier wordt voorkomen dat sollicitanten ook na de sluiting van de termijn de personeelsafdelingen benaderen;
- aan het CWI wordt de naam van de benoemde (behalve als het een door het CWI gepresenteerde sollicitant is) niet bekend gemaakt.

Eindselectie en beslissing

De direct leidinggevende neemt de uiteindelijke beslissing.

Interne kandidaten die worden afgewezen wordt de mogelijkheid geboden een nagesprek te houden. In het nagesprek met één of meerdere selecteurs wordt de sollicitant in een persoonlijk onderhoud geïnformeerd omtrent de reden van afwijzing en wordt de sollicitant in voorkomend geval gewezen op mogelijkheden om zich te ontwikkelen

Bij gelijke geschiktheid van sollicitanten wordt aan allochtone kandidaten de voorkeur gegeven.

Indien een externe kandidaat ter benoeming wordt voorgesteld die niet tot de doelgroep behoort die is ondervertegenwoordigd, gaat het voorstel begeleid van toelichting, waarin wordt aangetoond dat geen der solliciterende kandidaten die tot de doelgroep behoort aan de functie-eisen voldeed.

Voor aanstelling wordt vereist dat de sollicitant in het bezit is van een verklaring omtrent het gedrag en dat de kandidaat de ambtseed aflegt.