

Richtlijn Werving en Selectie (vast en tijdelijk)

versie 7.5 (WNRA)

Doelen	<ul style="list-style-type: none"> • Instroom van goede medewerkers, • Bevordering interne mobiliteit • Transparante procedure met heldere en eerlijke kansen. • Bijdrage aan maatschappelijke rol van de gemeente via 'social return' 	De richtlijn is bedoeld als richtlijn en niet als strikt te volgen blauwdruk. Binnen de geest van de richtlijn kan gemotiveerd afgeweken worden als sprake is van onverwachte overmacht en spoed, dan wel aantoonbare zekerheid over het ontbreken van geschikte kandidaten die belangstelling hebben, en afstemming binnen het team (bv, 6 maand een eerdere vacature). Dit na advies van HR. De OR monitort periodiek de procedure.
Uitgangspunten	<ul style="list-style-type: none"> ○ Integraal management ○ We volgen de NVP sollicitatiecode 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Manager verantwoordelijk. HR adviseert en begeleidt op verzoek 2. De code geeft gedragsregels aan en een klachtenmogelijkheid voor sollicitanten

Werving en selectie volgorde	Stappen		Inhoud		Details, toelichting	
		Openstelling	Als dit is toegestaan door DT+ cq keten MT.		<ul style="list-style-type: none"> • Een vacature is een kans om te verbeteren in een team (taakverdeling, ontwikkeling, werkwijze, enz.). Benut deze kans! Eerst binnen eigen team kijken naar verschuivingen van vaste medewerkers. • Vacature volgorde is bedoeld om interne mobiliteit te stimuleren. Zoveel mogelijk benutten en stimuleren dus. • Pas naar volgende fase als geen geschikte kandidaat voor handen is (of op redelijke termijn geschikt te maken). 	
		1. Voorrangskandidaten	Gaat om verplichte voorrangskandidaten		<ul style="list-style-type: none"> • Bij vaste vacatures eerst herplaatsingskandidaten: Medewerkers die op grond van besluit gemeentesecretaris naar een andere (vaste) functie <u>moeten</u> (organisatorisch, medisch of persoonsgebonden redenen). HR beoordeelt vooraf of nader onderzoek naar match van kandidaat en vacature wenselijk is. Als geschikt dan plaatsing. Oordeel van team(manager), HR adviseert en kan escaleren. • Bij tijdelijke werkzaamheden waar team versterking voor zoekt: eerst medewerkers Ontwikkelen: Contact via Ontwikkelen. 	
		2. Intern: Werkplaats	a. Eerst vaste medewerkers <small>(inclusief tijdelijke aanstelling bij wijze van proef)</small> Daarna 'andere internen'		<ul style="list-style-type: none"> • Team stelt vacaturetekst op in overleg met HR/Ontwikkelen. HR/Ontwikkelen zet vacature uit via de Werkplaats Met interne medewerkers altijd een (sollicitatie) gesprek, dan wel mondelinge mededeling over afwijzing door teammanager. • 'Andere internen' zijn mensen die op dat moment binnen de organisatie werkzaam onder een directe gezagsrelatie (Dus tijdelijke ambtenaren, uitzendkrachten, stagiaires, gedetacheerden, werkervaringsplaatsen enz. Echter geen medewerkers van ingehuurde organisaties zoals aannemers, adviesbureaus, e.d.). • Aanpassingen van de vacaturevolgorde bij wijze van uitzondering mogelijk. Directeur beslist na advies HR. OR evalueert achteraf de praktijk. 	
		3. Extern	a. Kandidaten via Sociaal Domein en of Pastiel b. Daarna pas echte externe werving		<ol style="list-style-type: none"> 1. Vóór de brede externe werving eerst kijken naar kandidaten bij gebiedsteams en of Pastiel (binnen 24 uur reactie)(HR stemt af). Bij geschiktheid benoemen. 2. Openbare procedure zodat er gelijke kansen zijn om te reageren. Altijd website SWF en Werken in Friesland. Verder maatwerk zoals; andere sites, gedrukte media, sociale media, wervingsbureau enz. Dit afhankelijk van soort vacature, gezocht profiel, arbeidsmarkt enz. 	
Contractvormen	Opties		Varianten		Toelichting, aandachtspunten, [Kosten]	
	Intern	Vast	Contract onbepaalde tijd (vast).		<ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Arbeidsovereenkomst</i> VOG is nodig vóór begin van het contract Ambtseed / belofte verplicht 	<ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Bij nieuw contract maximaal 2 maand proef.</i> ○ <i>[kostprijs: ± 1,3 x bruto loon]</i>
		Tijdelijk vanuit eigen team / keten	○ Variabele werktijden :		Korte periode: Bv. 3 maand meer uren werken, later compensatie door minder uren te werken. <i>[Geen extra kosten]</i>	
			○ Extra uren uitbetalen:		Korte periode (bv max 6 maand): Op basis van declaratie extra uren uitbetalen. <i>[Normale loonkosten voor de extra uren]</i>	
			○ Tijdelijke urenuitbreiding		Langere periode (max 2 jaar): tijdelijke wijziging van aanstelling, maatwerk, in overleg met HR. <i>[Normale loonkosten maar soms met WW risico, kosten voor team!. Alternatieven via maatwerk HR]</i>	
	Opties vanuit SWF breed	• Vanuit ander team tijdelijke versterking		Voor korte periode: medewerker keert na afloop terug naar oude team. Maatwerk per geval. Oude leidinggevende blijft formeel leidinggevende.		
		• Overplaatsing vanuit ander team..		Voor langere periode (bv. > 6 maanden). Vooraf nagaan hoe daarna te handelen. Gaat de medewerker terug, of juist niet? Hoe zijn de kosten dan gedekt?		
	Extern	WisselUit (Werken in Friesland)		Intergemeentelijke uitwisseling van gemeentelijke medewerkers. Veelal op detachingsbasis. <i>[kosten; maatwerk, veelal minimaal 100% brutoloon mede afhankelijk van ziekterisico, overhead, begeleiding, enz.]</i>		
		Payrol		Als kandidaat bekend is, dan is zuivere payrol heel soms interessant. Max 2 jaar <i>[kosten (2020): ± 2,05 – 2,1 x brutoloon via raamovereenkomst zie handboek Driessen]</i> Zie ook de optie bij uitzenden met eigen netwerk kandidaat. Is vaak interessanter.		
		Uitzendbureau		Bij werving door uitzendbureau (max 5 jaar) <ul style="list-style-type: none"> • t/m schaal 8: Raamovereenkomst: Driessen (binnendienst) en AB Fryslân (buitendienst): <i>[kosten tussen ± 1,9 – 2,1 x brutoloon]</i> • schaal 9 en hoger: Vrije keuze <i>[kosten onderhandelbaar, denk aan ons inkoopbeleid!]</i> Bij eigen werving met een bekende (netwerk)kandidaat is een lager tarief mogelijk (voorheen payrol tarief) <i>[kosten (2019): ± 1,8 – 2,1 x brutoloon via raamovereenkomst zie handboek Driessen]</i>		
		Zelfstandige		Zelf contract sluiten, of via zzp contracting via Driessen, zie inhuuroverzicht. Denk aan eisen van de belastingdienst!!!! <i>[Kosten afhankelijk van vraag, aanbod en onderhandelingsinzet]</i>		
		Bureau		Bekende vakbureaus. <i>[Kosten: Meestal vrij duur, maar onderhandelbare prijzen! ! !, en denk aan inkoopbeleid !]</i>		
		Tijdelijk contract		Kan voor 2 jaar maximaal. Aandachtspunt is risico op WW-uitkering na afloop. Alleen met instemming van HR. Soms 3 jaar bij specifiek project <i>[kosten ± 1,3 x brutoloon risico van ziekte- en WWuitkering en re-integratieinspanning. kosten voor team!]</i>		
Dynamisch aankoop Systeem (DAS, via WIF)		Is een hele korte mini aanbesteding voor inhuur van diensten. Inschrijving door ZZP'ers, kleine en grote bureaus. Andere gemeenten enthousiast over deze optie. Info bij HR. <i>[Kosten concurrerend, afhankelijk van vraagstelling en aanbod]</i>				
Sociale plaatsing		Banenplan, social return, enz. Voor medewerkers die zich op de normale arbeidsmarkt niet kunnen redden. Bv. via Emptac, Pastiel, Wajong of andere vorm van sociale plaatsing (social return). Begeleiding belangrijk. Altijd maatwerk. <i>[Meestal lage kosten, van € 0 tot bv. Minimumloon, vraag HR]</i>				