



Besluit van Gedeputeerde Staten van Noord-Holland van 30 september 2011, nummer 2011-53282, tot wijziging van het Werving en Selectiebeleid Provincie Noord-Holland.

Gedeputeerde Staten van Noord-Holland besluiten:

I artikel 5 van het Werving en Selectiebeleid Provincie Noord-Holland, zoals vastgesteld door gedeputeerde staten op 18 januari 2011, nummer 2011-1683, als volgt te wijzigen:

5 Uitzonderingen op openstellen van interne vacature

In uitzonderingsgevallen kan er afgeweken worden van het reguliere open stellen van vacatures. Dit om te voorkomen dat procedures worden gevoerd waarvan de uitkomst bij voorbaat bekend is. Het streven is om maximale transparantie te combineren met pragmatisch handelen. Er geldt wel een belangrijk uitgangspunt, de desbetreffende Directeur meldt deze afwijking bij de AD en de OR.

Afwijken van het reguliere open stellen kan bijvoorbeeld in de volgende situaties:

- Er kan besloten worden een aantal medewerkers tegelijkertijd van functie te laten verwisselen op een ongelijke functie met een gelijk schaalniveau. Hierdoor ontstaat er een roulatie in het kader van mobiliteit en worden de loopbaanmogelijkheden van deze medewerkers bevorderd.
N.B. De roulatie van interne medewerkers met een gelijke functieomschrijving is te allen tijde mogelijk.

Indien er in de komende periode een werkwijze wordt vastgesteld om invulling te geven aan de bepaling B5 uit de CAP (vaste medewerkers worden aangesteld in een functie van 3 tot 5 jaar), dan bieden deze bepalingen ook de ruimte om uitzonderingen te maken op het open stellen van vacatures. Nadere invulling volgt nog.

II te bepalen dat dit besluit in werking treedt op de dag volgend op die waarop de bekendmaking in het provinciaal blad heeft plaatsgevonden.

Haarlem, 30 september 2011.

Gedeputeerde Staten van Noord-Holland,

J.W.Remkes, voorzitter.

T. Kampstra, mnd. provinciesecretaris.

Toelichting

Naar aanleiding van overleg met de Ondernemingsraad wordt artikel 5 van het Werving en Selectiebeleid Provincie Noord-Holland, 'Uitzondering op het openstellen van interne vacatures' aangepast. Hiermee wordt het mogelijk in het kader van een roulatie op gelijk schaalniveau af te wijken van de reguliere procedure.

Geconsolideerde tekst na wijziging:

Werving & Selectie beleid Provincie Noord-Holland

In dit Werving & Selectiebeleid zullen afspraken worden vastgelegd over de te volgen procedures bij de vervulling van vacatures.

1 **Waarom Werving & Selectiebeleid?**

Het Werving & Selectiebeleid heeft als doel om te komen tot een integere, uniforme, transparante en rechtmatige werkwijze waarbij wij ons houden aan de sollicitatiecode zoals opgesteld door de Nederlandse Vereniging voor Personeelsmanagement & Organisatieontwikkeling (NVP).

2 **De uitgangspunten bij het Werving & Selectiebeleid zijn:**

- De (integraal) Manager is verantwoordelijk voor het tijdig en zorgvuldig afhandelen van het sollicitatieproces en bewaakt de voortgang.
- Personele Dienstverlening is hierin ondersteunend en heeft een aantal eigen verantwoordelijkheden (o.a. arbeidsmarktinfo, efficiënte inzet van middelen en bewaken concernbelang).
- Het proces kenmerkt zich door eenvoud, eenduidige aanspreekpunten en individuele verantwoordelijkheden.
- Daarnaast kenmerkt het proces zich door maximale transparantie in combinatie met pragmatisch handelen.
- De sector Personele Dienstverlening voert de centrale regie over het Werving & Selectie-budget.
- Sleutelbegrippen; slagvaardigheid, zorgvuldigheid en gericht op kwaliteit.
- Bij geschiktheid hebben interne sollicitanten voorrang boven externe sollicitanten.
- De provincie Noord-Holland vindt diversiteit belangrijk en waardeert de unieke bijdrage van haar medewerkers. De provincie wil dat het personeelsbestand in onder meer leeftijd, geslacht en culturele achtergrond een afspiegeling is van de beroepsbevolking van Noord-Holland.

3 **Speciale Doelgroepen:**

• **Management Development-kandidaten**

In de huidige situatie is er voor de speciale groep van Management Development een uitzondering in de procedure. Vacatures voor sleutelfuncties (sectormanagers, strategische beleidsadviseurs en programmamanagers, functieniveau 14 en 15) worden in beginsel namelijk vervuld met kandidaten die ofwel reeds een sleutelfunctie binnen de desbetreffende functiegroep vervullen (roulatie binnen sleutelfuncties), of wel aan kandidaten aan wie het potentieel is toegedicht op korte of middellange termijn een sleutelfunctie te gaan vervullen. In deze gevallen worden vacatures niet opengesteld. In het geval er vanuit het MD-programma geen geschikte kandidaten voorhanden zijn, wordt de vacature intern en eventueel extern opengesteld. De Directie bepaalt welk talent uit het MD-programma op de eventuele vacante sleutelfunctie terecht komt. De sleutelfuncties zullen iedere twee jaar door de Directie worden vastgesteld.

• **Trainees**

Indien de trainee voldoet aan de eisen gesteld in het trainee programma biedt de provincie de trainees een baangarantie. Vijf maanden voor de afronding van het traineetraject worden er geschikte functies geselecteerd. Deze functies hoeven niet intern opengesteld te worden. Per directie bepaalt de verantwoordelijke directeur welke trainee op welke functie terechtkomt.

• **Junior Experts**

Junior Experts worden aangesteld in de beoogde functie en volgen een ontwikkelpad voor deze functie. Indien de junior expert voldoet aan de gestelde eisen en de functie volwaardig vervult zal de junior expert in de salarisschaal geplaatst worden, behorende bij de functie. In deze situatie is er geen sprake van een vacature.

4 **Interne Werving**

Een nieuwe vacature zal in principe voor de duur van twee weken eerst voor de interne medewerkers open gesteld worden. De interne procedure met betrekking tot interne kandidaten, die tijdens deze periode hebben gesolliciteerd, dient afgerond te zijn voordat de vacature extern opengesteld wordt.

Vacatures die binnen de periode van een jaar opnieuw vacant worden gesteld, zullen tegelijkertijd zowel intern als extern worden geplaatst, mits uit de eerdere openstelling is gebleken dat er geen of geen geschikte interne kandidaten naar voren zijn gekomen. De periode van een jaar is hierbij gekozen omdat interne medewerkers in deze periode een ontwikkeling kunnen doormaken.

De volgende personen hebben de positie van interne sollicitant:

- Degenen met een vaste aanstelling;
- Degenen met een aanstelling voor bepaalde tijd op proef;
- De stagiair(e)s die ten minste voor de duur van drie maanden bij de PNH een stage lopen tot een jaar na het afstuderen.

5 Uitzonderingen op openstellen van interne vacature

In uitzonderingsgevallen kan er afgeweken worden van het reguliere open stellen van vacatures. Dit om te voorkomen dat procedures worden gevoerd waarvan de uitkomst bij voorbaat bekend is. Het streven is om maximale transparantie te combineren met pragmatisch handelen. Er geldt wel een belangrijk uitgangspunt, de desbetreffende Directeur meldt deze afwijking bij de AD en de OR.

Afwijken van het reguliere open stellen kan bijvoorbeeld in de volgende situaties:

- Er kan besloten worden een aantal medewerkers tegelijkertijd van functie te laten verwisselen op een ongelijke functie met een gelijk schaalniveau. Hierdoor ontstaat er een roulatie in het kader van mobiliteit en worden de loopbaanmogelijkheden van deze medewerkers bevorderd.
N.B. De roulatie van interne medewerkers met een gelijke functieomschrijving is te allen tijde mogelijk.

Indien er in de komende periode een werkwijze wordt vastgesteld om invulling te geven aan de bepaling B5 uit de CAP (vaste medewerkers worden aangesteld in een functie van 3 tot 5 jaar), dan bieden deze bepalingen ook de ruimte om uitzonderingen te maken op het open stellen van vacatures. Nadere invulling volgt nog.

6 Assessment

Assessments zullen worden afgenomen voor vacatures met een bijbehorende functieschaal van 12 en hoger. Voor functies van schaal 11 waarbij er onduidelijkheid bestaat over het niveau van de desbetreffende kandidaat bestaat ook de mogelijkheid.

In overleg kan besloten worden een assessment af te nemen voor andere functies lager dan schaal 11.

Voor interne kandidaten zal gebruik worden gemaakt van een ontwikkelassessment met een geschiktheidsuitspraak en voor externe kandidaten zal gebruik worden gemaakt van selectie-assessments.

Voor aanvullende informatie over de procedure en rolverdeling wordt verwezen naar de handleiding Werving & Selectie en de NVP sollicitatiecode.

7 Integriteit

In verband met het bewaken van integriteit en het inschatten van eventuele integriteitrisico's zal bij de werving & selectie gevraagd worden om een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) voor iedere ambtenaar die wordt aangesteld. De VOG moet door de sollicitant zelf worden aangevraagd bij de afdeling Burgerzaken bij de desbetreffende gemeente.

De Handleiding Werving en Selectie provincie Noord-Holland blijft ongewijzigd.

Uitgegeven op 27 oktober 2011.

namens Gedeputeerde Staten van Noord-Holland,

mw. mr. G.E.A. van Craaikamp, provincie-secretaris.