

Agendapunt 2 - DT NCG

Werving & Selectieplan

Nationaal Coördinator Groningen

Steller: werkgroep organisatie & implementatie
3^e Concept: 29-07-15

Inleiding

De problematiek in Groningen als gevolg van de gaswinning is omvangrijk, uniek en urgent. Om te komen tot een publieke regie en een gezamenlijke aanpak van het aardbevingsgebied in Groningen hebben overheden in het bestuursakkoord van 9 februari 2015 'Vertrouwen van Herstel, Herstel van vertrouwen' besloten om een Nationaal Coördinator Groningen (NCG) in te stellen. De NCG geeft vorm en inhoud aan zowel de totstandkoming als de uitvoering van het programma 'Aardbevingsbestendig en Kansrijk Groningen 2015-2025'. Het doel van het programma is dat Groningen uiterlijk in 2025 veilig en vitaal is. Dit vijfjaren programma bevat alle maatregelen en voorzieningen om de opgaven in Groningen het hoofd te bieden en op te lossen. Het gaat om een integrale aanpak op het gebied van veiligheid, leefbaarheid, regionale economie, duurzaamheid en de inrichting voor de schadeafhandeling voor het hele gebied dat getroffen wordt door aardbevingen als gevolg van de gaswinning.

De beoogde startdatum van de formele organisatie is 1 september 2015. De managementstructuur bestaat uit de NCG en twee directeuren. Hans Alders is per 1 juni 2015 begonnen als NCG. Daarnaast is de selectieprocedure voor de twee directeuren in volle gang onder begeleiding van het ministerie van Economische Zaken (EZ). De NCG werkt nu samen met twee kwartiermakers: voor Den Haag is dit Peter van Velzen en voor de Regio Groningen is dit Jan Kleine. Hun opdracht stopt zodra de twee directeuren zijn benoemd. De verwachting is dat dit per 1 september 2015 zal plaatsvinden.

Het Directieteam (DT) komt elke week samen. Hierbij zijn de twee voorzitters van het Bouwteam (5.1.2e) als vertegenwoordiger van het ministerie van EZ en (5.1.2e) als vertegenwoordiger van de Regio Groningen) aanwezig. Zij doen dit ter ondersteuning van het DT tot 1 september 2015. Zodra meer duidelijkheid bestaat over de formatie van de PIOFACH-taken ontstaan hiervoor vacatures. De voorzitters van het Bouwteam geven leiding aan een zestal werkgroepen die zijn samengesteld uit medewerkers afkomstig uit de 14 betrokken overheidsorganisaties. Het primaire werkproces van de NCG-organisatie is ondertussen in 19 verkenningsoopdrachten uitgeschreven. Zodra een verkenningsoopdracht is afgerond (fase 0) komt deze in de volgende fase. Dit betekent dat er een vacature uitgezet kan worden. Hierbij hoort een transparant proces voor werving en selectie. Het is in dat verband noodzakelijk dat op zeer korte termijn meer duidelijkheid komt over formatie, vacatures en personele invulling voor zowel fase 1 (tot 1 januari 2016) als fase 2 (vanaf 1 januari 2016). Deze notitie heeft als doel inzicht te verschaffen over het proces van werving en selectie bij vacatures. Zodatig dat we tot een juiste kwalitatieve personele invulling kunnen komen, waarbij transparant en zorgvuldig handelen geborgd zijn.

In het voorgenomen Organisatiebesluit d.d. 18 juni 2015 is het volgende opgenomen over de werving en selectie van medewerkers:

De werving en selectie van de vaste of flexibele formatie van de dienst wordt nog verder uitgewerkt. In de kamerbrief van 1 mei j.l. en de toelichting op het instellingsbesluit is expliciet aangegeven dat de Overheidsdienst moet worden samengesteld uit medewerkers die onder andere afkomstig zijn van de gemeenten, provincie en rijksoverheid, zodat voldoende kennis en ervaring bij de overheidsdienst aanwezig zal zijn. Dit zal dan ook een belangrijk uitgangspunt zijn bij de procedure. Op korte termijn zal dit verder uitgewerkt worden in samenspraak met de bonden, de OR-Kerndepartement en andere betrokken partijen in de regio en Den Haag.

Afwijkend van het vacaturekader van het ministerie van EZ is dat de volgende groepen tot de interne arbeidsmarkt worden gerekend:

- medewerkers met een vast of tijdelijk dienstverband bij:
 - het ministerie van EZ,
 - de provincie Groningen;
 - de 12 gemeenten in de provincie Groningen; en
 - de GR-en en samenwerkingsvormen die binnen het bevingsgebied liggen en gemeentelijke taken hebben overgenomen.

Voor deze brede doelgroep is gekozen zodat er sprake is van gelijkwaardige kansen.

Opmerk.. EZ: Hiervoor moet nog toestemming worden gegeven door SG EZ en overleg met Medezeggenschap.

Alle medewerkers gaan flexibel (fysiek en functioneel) werken in een zakelijke en professionele cultuur, volgens onderstaande kernwaarden:

- betrouwbaar: resultaat volgens duidelijke procedure en werkwijze;
- dienstverlenend;
- deskundig (gespecialiseerd vakmanschap) en professioneel;
- bestuurlijk sensitief;
- betrokken;
- gericht op samenwerking.

Fasering bij werving & selectie

We onderscheiden verschillende fases bij het inrichten van de organisatie NCG, de vacaturehouder is in alle gevallen de NCG en hij geeft opdracht tot het uitzetten van (tijdelijke) vacatures. Desgewenst kan hij dit ondermandateren (Verzoek voor ondermandatering gaat via Ministerie EZ/Directie WJZ en met goedkeuring van de SG aan zijn directeuren. Deze fasering biedt ons houvast om snel te kunnen schakelen in de keuzes bij werving & selectie, ofwel het uitzetten van een opdracht of het openstellen van een vacature.

Fase 0 tot 1 september 2015:	inrichten topstructuur NCG tijdelijke bemensing programmaorganisatie (opdracht en uren-registratie) tijdelijke bemensing bouwteam (opdracht en urenregistratie)
Fase 1 tot 1 januari 2016	tijdelijke bemensing kleine basisorganisatie NCG (tijdelijke vacatures en invullen op basis van detachering)
Fase 2 vanaf 1 januari 2016	inrichten basisorganisatie structurele formatie (beperkte detachering tot max. 5 jaar) en flexibele formatie met kort lopende detachering.

Toelichting per fase

Werkwijze Fase 0 tot 1 september 2015

Tot de formele start van de Overheidsdienst Groningen per 1 september moet in het volgende worden voorzien:

1. Inrichten topstructuur NCG
2. Een programma-organisatie waarin de 19 verkenningsoopdrachten worden uitgevoerd
3. Een bouwteam waarin de opzet en inrichting van de formele organisatie wordt voorbereid en de programma-organisatie wordt ondersteund op het vlak van PIOFACH.

Stand van zaken: loopt

Bijlage: verkenningsoopdrachten, bouwteam, personele invulling.

Werving bouwteam

In eerste instantie is binnen de eigen organisaties (ministerie EZ, provincie, 12 gemeenten) afgevangen welke kandidaten er zijn voor bemensing. Hierbij zijn de volgende factoren van belang:

- De eigen organisatie is verantwoordelijk voor de voordracht van de kandidaten. Binnen de eigen organisatie is duidelijk wie de coördinator is.
- De kandidaten zijn intern getoetst, zijn capabel voor de klus, hebben tijd beschikbaar en zijn gemotiveerd. Kandidaten weten dat ze worden voorgedragen.
- Eigen leidinggevende gaat akkoord met voordragen van betreffende kandidaat.
- De kandidaat die nu deelneemt stroomt niet één op één door in de NCG. Het is een tijdelijke opdracht. Echter je hebt wel de kans om te laten zien waar je goed in bent.
- Interne toetsing door eigen organisatie op:

W&S plan organisatie NCG

- zijn er eventuele interne belemmeringen anders dan de leidinggevende heeft gesignaleerd?
- Past de medewerker binnen de werkgroepen qua functie/status? En wat is hierbij de motivatie?
- Heeft kandidaat zijn/haar linkedin profiel beschikbaar of CV?
- Zijn er strijdende organisatorische belangen? Medewerker moet altijd nevenwerkzaamheden melden.

Werkwijze Fase 1 tot 1 januari 2016

Zodra verkenningsopdrachten zijn afgerond ontstaat zicht op het vervolg, d.w.z. functies, formatie, inschaling etc. Er volgt een voorstel voor een vacature. Daarnaast ontstaan ook de vacatures voor invulling van de PIOFACH taken.

Bijvoorbeeld:

verkenningsopdracht 1 meerjarig programma bijna afgerond en er ontstaan vacatures voor:

- Programmamanager MJP
- Programmaleider/projectleider MJP
- Assistent Programmaleider/projectleider MJP
- projectsecretariaat

Het DT beslist of de vacature wordt opengesteld en de vacaturehouder levert tekst aan via een format vacaturetekst, zie bijlage.

In deze fase komen er ook functies vacant voor een langere termijn (> 1-1-2016). We willen zo snel mogelijk vacatures openstellen die, omdat ze voor de going concerns cruciaal zijn voor invulling (sleutelfuncties). Denk aan de **trekkers gebiedsteams**. Ook hierbij geldt uiteraard zorgvuldigheid.

Stand van zaken: actie werkgroep O&I

Bijlage: vacatureoverzicht

In 1^e instantie zullen de geselecteerde medewerkers een detachering krijgen aangeboden t/m 31-12-2015 . Echter maatwerk moet mogelijk zijn. Bijvoorbeeld voor de trekkers gebiedsteams is het in kader van continuïteit belangrijk dat er een detacheringsovereenkomst voor bijvoorbeeld 2 jaar wordt aangegaan. Een ander voorbeeld is gerichte mobiliteit van een medewerker op voordracht van de NCG omdat hij/zij specifieke kennis, ervaring en competenties heeft die passen op de capaciteitsvraag. Echter in alle gevallen beslist de NCG/ het DT hierover. De P&O adviseur heeft hierbij een adviserende rol en bewaking van de regelgeving.

Fase 2 vanaf 1 januari 2016

>Dit volgt later< hoort bij de uitwerking van het nieuwe organisatiebesluit.

Procesafspraken

Afwijkend van het vacaturekader van het ministerie van EZ is dat de volgende groepen tot de interne arbeidsmarkt worden gerekend:

- medewerkers met een vast of tijdelijk dienstverband bij:
 - het ministerie van EZ,
 - de provincie Groningen;
 - de 12 gemeenten in de provincie Groningen; en
 - de GR-en en samenwerkingsvormen die binnen het bevingingsgebied liggen en gemeentelijke taken hebben overgenomen.

Voor deze brede doelgroep is gekozen zodat er sprake is van gelijkwaardige kansen.

Indien geen interne kandidaten geschikt zijn voor de functie dan moet het DT besluiten tot werving Rijksbreed. Als dit ook geen geschikte kandidaten oplevert dan volgt met goedkeuring van de SG van het Ministerie van EZ een externe procedure.

Bij selectie kiezen we voor **kwalitatieve invulling** daarom is het voorstel om de stap met voorrangskandidaten ministerie EZ te samen te laten vallen met de stap interne werving zodat gelijke kansen voor iedereen bestaan. Ook kan zo een snellere doorlooptijd worden gerealiseerd. In ons voorstel staat de interne vacature 7 kalenderdagen open voor interne werving bij 14 deelnemende overheidsorganisaties. **NB: hoe krijgen de samenwerkingsverbanden de vacatures tijdig te zien?**

Indien er geen interne kandidaten beschikbaar zijn of onvoldoende kwalitatief zijn volgt de stap van externe werving. Mits SG zijn goedkeuring hiervoor geeft. Gelijktijdige in-en externe werving is slecht alleen in zeer uitzonderlijke situaties van toepassing en gebeurt altijd in overleg met de SG ministerie EZ door de NCG . Met bovengenoemde procesafspraken denken we een snellere stap in het proces tot vacature-invulling te kunnen komen.

Procestappen: de vacaturehouder met P&O adviseur zijn de spil in het proces

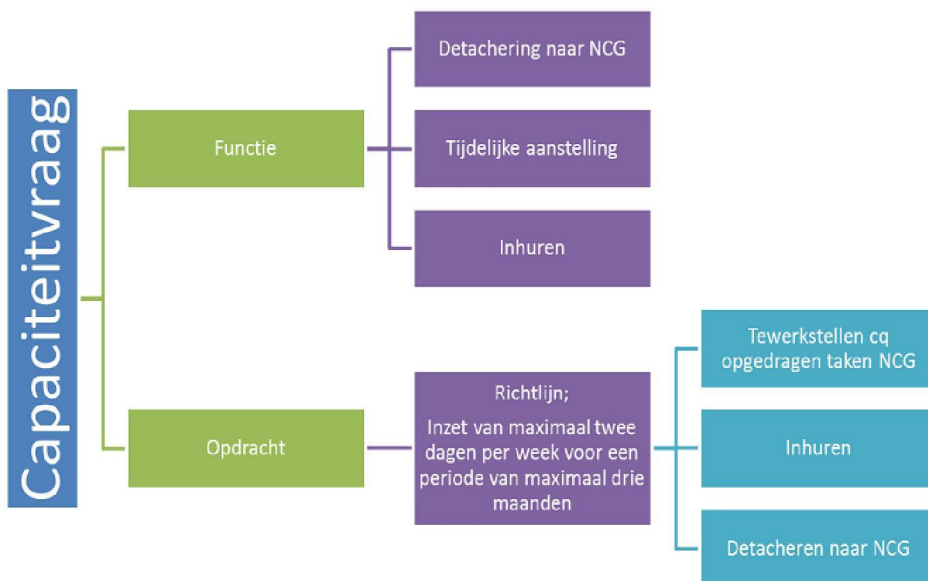
1. Capaciteitsvraag ontstaat. Voorstel vacature wordt voorgelegd in DT ter besluitvorming met P&O advies. NCG besluit tot openstellen vacature en werving- en selectieprocedure.
2. De vacaturehouder (NCG / directeur / afdelingshoofd) maakt concept vacaturetekst volgens format. Hierin wordt duidelijk: de opdracht, taakinhoud, inschaling, omvang, periode etc.).
3. P&O adviseur toetst en vult zo nodig aan en zet de vacature intern uit bij de 14 overheidsorganisaties.
4. Selectiecommissie samenstellen.
5. Interne kandidaten (**medewerkers in vaste of tijdelijke dienst bij 14 deelnemers**) kunnen reageren via click op vacature en geven motivatie binnen de termijn van 7 dagen na publicatie.
 - a. Registratie en ontvangstbevestiging gebeurt via een **recruitmentsysteem**¹; **regie P&O**
 - b. Brieveselectie
 - c. Medewerkers uitnodigen voor sollicitatiegesprek
 - d. Sollicitatiegesprekken voeren
 - e. Definitieve selectie en terugkoppeling aan kandidaten
 - f. Afhandelen contract: detachering of anders...zie tabel 2
6. **Indien geen interne kandidaten geschikt zijn voor de functie dan moet het DT besluiten tot werving Rijksbreed. De stappen zijn gelijk aan 5 a t/m f.**
7. **Als dit ook geen geschikte kandidaten oplevert dan volgt met goedkeuring van de SG van het Ministerie van EZ een externe procedure. De stappen zijn gelijk aan 5 a t/m f.**

¹ **Werkgroep O&I stelt voor (gezien het aantal vacatures) om in fase 1 een recruitmentsysteem te gebruiken. Afgewogen moet worden of een systeem zinvol blijft in fase 2.**

Tabel 1 stroomschema interne vacature (zie opmerkingen in bovenstaande stappen)!

Input/leverancier	Processchema	Beschrijving processtap
Vacaturetekst interne vacature.	<pre> graph TD A[Publiceren interne vacature] --> B(()) B --> C[Ontvangen sollicitaties] C --> D[Voorselecteren kandidaten] D --> E[Uitnodigen kandidaten] E --> F[Voeren sol.gesprekken] </pre>	<p>Publiceren interne vacature De P&O adviseur plaatst de interne vacature op site.</p>
Sollicitatiecommissie samenstellen		<p>Toestand: vacature gepubliceerd Interne kandidaten kunnen belangstelling kenbaar maken door het opsturen van een motivatie en cv naar /////</p>
Sollicitatiebrieven interne kandidaten via mail		<p>Ontvangen sollicitaties De kandidaten krijgen automatisch een ontvangstbevestiging. /////ontvangt de sollicitaties. Hij/zij controleert of de kandidaat voldoet aan de voorwaarden bij interne vacatures en schakelt bij twijfel HR advies in. Hij/zij stuurt alle sollicitatiebrieven door naar de leidinggevende.</p>
Standaard afwijzing per mail.		<p>Voorselecteren kandidaten De leidinggevende selecteert uit de binnengekomen sollicitatiebrieven de kandidaten die voor een selectiegesprek worden uitgenodigd. De kandidaten die niet worden geselecteerd gaan retour naar /// die hen dit per mail mededeelt. De leidinggevende neemt met alle kandidaten contact op voor een mondelinge toelichting.</p>
Gesprekscandidaten en leden sollicitatiecommissie van leidinggevende		<p>Uitnodigen kandidaten Het secretariaat van de leidinggevende plant (binnen een week) de sollicitatiegesprekken in. Zij stuurt de kandidaten een bevestiging en zorgt ervoor dat de selectiecommissie alle relevante documenten krijgt.</p>
		<p>Voeren sollicitatiegesprekken De leidinggevende en selectiecommissie voeren een sollicitatiegesprek met de kandidaten. Zij evalueren de gesprekken. De commissie draagt de potentiële kandidaat voor aan de NCG: hij voert een klik gesprek en neemt besluit over plaatsing. P&O handelt verder af.</p>

Tabel 2 stroomschema contractvormen



Varianten	Hoe te regelen	Aandachtspunten	Vragen	Voordelen
1. Tijdelijke aanstelling bij NCG	<ol style="list-style-type: none"> opstellen aanstelling format NCG arbeidsvoorwaardengesprek in dienst bij EZ medewerker wordt tewerkgesteld bij NCG. 	<p>EZ = risicodragers WW</p> <p>Opvolgend werkgeverschap kan leiden tot vaste aanstelling</p> <p>Misschien niet interessant voor goede kandidaten met vaste baan, wellicht niet beste mensen voor de taak</p>	<p>Mandaat NCG geregeld om overeenkomsten af te sluiten?</p> <p>Hoe regelen P-dossiers bij EZ?</p>	<p>Geen inhuurtarief en geen 21% BTW bij deta.</p> <p>Past in de lijn van het vOB, paragraaf 5.5 waarin wordt gesproken over tijdelijke aanstellingen.</p>
2. Detachering	<ol style="list-style-type: none"> uitlenende organisatie stelt de detachering op EZ is ontvangende partij medewerker wordt tewerkgesteld bij NCG 	<p>Uitlenende partij moet rekening houden met terugkeer van m.d.w. Vooraf duidelijke afspraken tussen uitlenende organisatie, NCG en medewerker zijn van belang (vooral bij langdurige detachering). Dit vraagt medewerking van moederorganisaties bestuurlijke partijen.</p> <p>werkbegeleiding/ opleiding/ ziekte moet belegd blijven bij uitlener, anders ontstaat er een vast dienstverband.</p> <p>rechtspositionele besluiten rond functioneren en disciplinaire maatregelen moeten ook door uitlener worden genomen.</p> <p>NB: 21% BTW bij >12 maanden</p>	<p>Maximale termijn van detacheren?</p>	<p>Zekerheid voor de medewerkers en biedt flexibiliteit voor de ontvangende organisatie (NCG).</p> <p>Betrokkenheid vanuit moederorganisaties bestuurlijke partijen.</p>
3. Inhuren - uitzendkrachten - payroll - specialisme	Via inhuurprocedure.	<p>Inhuren via aanbestedingsregels: - Inkoopplein EZ na akkoord DT</p> <p>Wet werk en zekerheid - Gehouden aan maximale termijnen</p> <p>voor personeel uit de betrokken overheden is dit geen optie,</p>	<p>Is er een raamovereenkomst tussen EZ en UZB's?</p>	<p>Flexibiliteit en geen WW-risico.</p> <p>Capaciteit kan daarnaast snel geregeld worden.</p>

W&S plan organisatie NCG

		waardoor deze optie maar voor een beperkte doelgroep bestaat.		
	Medewerker werkt een aantal uren vanuit zijn/haar functie vanuit één van de deelnemende partijen (G11/gemeente Gron./Prov/Rijk).	Moet voldoen aan de definitie van 'klus'. Middels tijdschrijven declareren.		Capaciteit kan snel geregeld worden.

Voorkeurslijn fase 1

Herkomst	Overeenkomst
mdw. G12/provincie Groningen/GR-en mw EZ voor Bouwteam	opgedragen taken
mdw. G12/provincie Groningen/GR-en	detachering
mdw. EZ	tewerkstellen bij NCG
externe organisatie	detachering of tijdelijk in dienst bij EZ
werkzoekende	tijdelijk in dienst bij EZ of payroll
intermediair / ZZP-er / bureau	offerte/opdracht

Het format detacheringsovereenkomst is uitgewerkt en afgestemd met Min. EZ en wordt gehanteerd.

- Naam en organisatie betreffende persoon
- Uitlenende organisatie
- Opdrachtgever
- Beoogde functie
- Opdracht en hoofdtaken **danwel resultaatafspraken (addendum)**
- Start en einddatum
- Omvang uren
- Detacheringsvergoeding*
-

*Detacheringsvergoeding

Hoofdlijn is dat de taken worden vergeleken met referentiefuncties van het functieboek NCG (Rijk) en de bijbehorende schaal leidend is voor de arbeidsvoorwaarden. Dit om vanaf de start van de NCG te bewerkstelligen dat gelijke werkzaamheden gelijk worden gewaardeerd/beloond. Bij de detachering gaat NCG (EZ = inlener) een overeenkomst aan met de uitlenende organisatie.

- Regeling TOT 1 januari 2016
 - o Heeft de gedetacheerde bij NCG een hogere schaal/salaris dan bij zijn eigen werkgever, dan wordt het hogere salaris vergoed en ontvangt de gedetacheerde voor de deta-periode een aanvulling van zijn werkgever.

- Heeft de gedetacheerde bij NCG een lagere schaal/salaris dan bij zijn werkgever, dan wordt het lagere salaris vergoed alsmede de meerkosten (garantieschalen); de gedetacheerde behoudt zijn salaris.
- Is het gelijk, dan wordt 1-op-1 vergoed en betaald.
- Evt bijkomende kosten worden vergoed door NCG conform de regels van EZ (reis- en verblijfkosten, werkkosten, verhuiskosten etc)

Regeling NA 1 januari 2016.

- Inschaling op basis van fuwa Rijk.
- Meerkosten (garantieschalen etc.) worden niet worden vergoed.
- Nadere invulling (inclusief voorkeurslijn fase 2) volgt in het Organisatiebesluit

Voor wat betreft het in rekening brengen van BTW geldt het volgende, indien sprake is van arbeidsmobiliteit:

1. De eerste 12 maanden van detachering vrijgesteld van BTW
2. De tweede maximaal 12 maanden bij dezelfde organisatie en op dezelfde voorwaarden: BTW is wel verschuldigd over de tweede 12 maanden

De heffing van omzetbelasting kan alleen voor de eerste periode van 12 maanden van ter beschikking stellen achterwege blijven. Als na die periode dezelfde partijen een nieuwe overeenkomst sluiten, waarbij het betrokken personeelslid onder dezelfde voorwaarden opnieuw voor een periode van maximaal één jaar ter beschikking wordt gesteld, dan moet omzetbelasting in rekening worden gebracht. Als achteraf blijkt dat een terbeschikkingstelling langer heeft geduurd dan de afgesproken periode van maximum twaalf maanden, dan is de goedkeuring niet van toepassing. In dat geval moet het publiekrechtelijk lichaam over de gehele periode van het ter beschikking stellen (dus ook over de eerste twaalf maanden) omzetbelasting voldoen.

NB: Als de detachingsperiode na 12 maanden wordt verlengd en over de tweede periode geen BTW is betaald of de tweede periode langer dan 12 maanden duurt, dan is BTW verschuldigd over de hele periode.

Formatieplan en functieboek

In het voorgenomen Organisatiebesluit d.d. 18 juni 2015 staan de volgende uitgangspunten:

1. De in te vullen functies zullen deels bestaan uit vaste formatie, en deels uit een flexibele schil. Dat maakt het mogelijk om flexibel mee te ademen met de vereisten van het werk, en de fase van organisatieopbouw (en te zijner tijd afbouw);
2. Medewerkers zijn onder andere afkomstig van de gemeenten, provincie en rijksoverheid, zodat voldoende kennis en ervaring bij de overheidsdienst aanwezig zal zijn;
3. Waar nodig pleegt de Overheidsdienst Groningen (is: NCG) externe inhuur aanvullend op het eigen personeelsbestand;
4. Bij detacheringen is in principe sprake van detachering voor de volledige werktijd. Medewerkers van andere organisaties vertegenwoordigen de Overheidsdienst Groningen (is: NCG) en niet de uitlenende organisatie;
5. De organisatie wordt fasegewijs opgebouwd;
6. Formatiewijzigingen vinden plaats via addenda op het Organisatiebesluit, en worden voorgelegd aan de OR.

Om zicht te krijgen op de taken en verantwoordelijkheden van de functies binnen de NCG bieden functiebeschrijvingen een houvast. Daarom maken we een functieboek. Voor het functieboek NCG wordt inhoudelijk zoveel mogelijk aangesloten bij het Rijksfunctiegebouw. Daar waar gevraagde functies voor NCG niet inpasbaar zijn binnen het Rijksfunctiegebouw worden in overleg met het DT maatwerkafspraken gemaakt.

Op grond van een functiebeschrijving kan de vacaturetekst gemaakt worden (zie bijlage 1).

Planning

Stappen	Trekker	Planning
1 ^e en 2 ^e Concept W&S bespreken in DT- NCG voor denklijnen	Voorzitter O&I VZ's bouwteam	6 juli en 13 juli
Hands-on werken volgens uitgangspunten W&S	NCG	
3 ^e Concept W&S bespreken in DT-NCG voorgenomen besluit	NCG	
Concept W&S bespreken met medezeggenschap breed (or EZ en OR'n regio Groningen)	NCG	
Concept functieboek maken	O&I	
Concept vacatureteksten maken	O&I	
.>.aanvullen<		

Bijlage 1: voorbeeld interne vacature



Nationaal Coördinator Groningen

functie
fte /
inschaling

naam
tijdelijk /

De interne vacature staat open voor medewerkers in dienst van: ministerie Economische Zaken, de provincie Groningen, de gemeentes Groningen, Appingedam, Bedum, Delfzijl, De Marne, Eemsum, Loppersum, Slochteren, Ten Boer, Winsum, Hoogezand en Menterwolde.

Algemeen

De problematiek in Groningen als gevolg van de gaswinning is omvangrijk, uniek en urgent. Om te komen tot een publieke regie en een gezamenlijke aanpak van het aardbevingsbied in Groningen hebben overheden in het bestuursakkoord van 9 februari 2015 ‘Vertrouwen van Herstel, Herstel van vertrouwen’ besloten om een Nationaal Coördinator Groningen (NCG) in te stellen.

De NCG geeft vorm en inhoud aan zowel de totstandkoming als de uitvoering van het programma ‘Aardbevingsbestendig en Kansrijk Groningen 2015-2025’. Het doel van het programma is dat Groningen uiterlijk in 2025 veilig en vitaal is. Dit vijfjaren programma bevat alle maatregelen en voorzieningen om de opgaven in Groningen het hoofd te bieden en op te lossen. Het gaat om een integrale aanpak op het gebied van veiligheid, leefbaarheid, regionale economie, duurzaamheid en de inrichting voor de schadeafhandeling voor het hele gebied dat getroffen wordt door aardbevingen als gevolg van de gaswinning.

Vooruitlopend op de formele start van de organisatie zoekt de NCG voor de directie Groningen/Den Haag (optioneel) een gedreven {functienaam}.

Wat wordt er van je verwacht of: welke resultaten moet je leveren?

{inhoud van functie}

Wat vragen wij

{opleiding, kennis, ervaring,}

Het gevraagde competentieprofiel: doelgericht handelen, klantgerichtheid, netwerkvaardigheid, integraal werken, {2 specifieke competenties functie}.

Arbeidsvoorwaarden

De plaatsing gebeurt op basis van detachering, voornamelijk voor de periode van 1 juli 2015 tot 1 januari 2016. De functie is gewaardeerd op functieschaal {...} van BBRA max salaris>>> De standplaats is {.....}

Informatie

Voor meer informatie over de functie kun je contact opnemen met het hoofd van de afdeling {...}, {naam afdelingshoofd}, tel. 050 - 316 {...}. Voor meer informatie over de procedure kun je contact opnemen met P&O-adviseur, {naam}, tel. 050 - 316 {...}.

Sollicitatie

Jouw sollicitatie met cv ontvangen wij graag uiterlijk {datum}. Solliciteren kan via deze link of per mail. Het sollicitatiegesprek staat gepland op {datum}.