

## SELECTIEPROCEDURE RST

*Een selectieprocedure aangaan met het RST betekent stapje voor stapje naar de volgende ronde gaan. Pas nadat alle stappen zijn doorlopen valt de definitieve beslissing over uw kandidatuur.*

### **Stap 1. Het selectiegesprek**

Het selectiegesprek wordt meestal in Driebergen gehouden (Landelijke eenheid) Deelnemers zijn meestal een vestigings- unithoofd, projectleider en directe collega plus een HR adviseur. Bij leidinggevende functies op MT-niveau (vestigings/unithoofd) is er ook een vertegenwoordiging van de medezeggenschap aanwezig. Het gesprek duurt circa 45 minuten.

### **Stap 2: Referentenonderzoek & werkplekonderzoek**

Als na afloop van alle gesprekken de commissie een keuze heeft gemaakt, zullen er direct referenten worden benaderd van de betreffende kandidaat die opgegeven zijn tijdens het gesprek of in het CV staan. Zeer gebruikelijk is om ook niet opgegeven referenten te benaderen (in eigen RST netwerk of NatPol netwerk) Bij twijfel/negatieve referenties kan de selectieprocedure beëindigd worden. Ook kan de huidige werkplek bezocht worden en collega's zullen benaderd worden.

Nadien zal de kandidaat gebeld worden waarop de keuze is gevallen om door te gaan naar de volgende stap en wordt een afspraak gemaakt voor het huisbezoek (zie hieronder)

### **Stap 3: Huisbezoek**

Vrij snel na het selectiegesprek en referentenonderzoek (i.v.m. aanwezigheid van RST collega's in NL die weer terug moeten naar de eilanden) wordt er een afspraak gemaakt voor een huisbezoek. Dan zullen er 1 of 2 collega's van het RST bij de kandidaat thuis langskomen. Hierbij dienen eventuele partner en kinderen aanwezig te zijn. Het doel van dit huisbezoek is om eventuele risico's voor de uitzending nader te inventariseren. Ook wordt de verdere selectieprocedure uitgelegd, het samen-uit samen-thuis beleid toegelicht, gezondheidssituatie kandidaat en familie komt aan de orde, onderwijs kinderen e.d. wordt besproken.

### **Stap 4: Assessment (Human Company)**

Zowel de kandidaat als (indien aanwezig) partner worden onderworpen aan een assessment. De kandidaat wordt getest op cognitieve capaciteiten en competenties die behoren bij de functie als ook bij de uitzending. De partner krijgt een deelassessment vooral gericht op persoonlijkheidsprofiel en competenties gericht op de uitzending zelf (zoals aanpassingsvermogen, zelfredzaamheid, flexibiliteit, samenwerken).

### **Stap 5: Veiligheidsonderzoek**

Voor alle functies binnen het RST geldt dat de kandidaat in het bezit moet zijn van een geldige Verklaring van Geen Bezwaar (VGB) n.a.v. het succesvol doorlopen van een A of P -onderzoek. Indien er een VGB is afgegeven, dan kan er (vanwege houdbaarheidsdatum VGB) nog een herhaalonderzoek plaatsvinden.

### **Stap 6: Tweedaagse training Wonen en Werken in het Caribisch gebied**

Deze tweedaagse training (met partner erbij) van het Koninklijk Instituut voor de Tropen in Amsterdam (KIT) maakt formeel deel uit van de selectieprocedure en kan dus ook nog leiden tot een beëindiging van deze procedure. Het doel van deze training is het voorbereiden op de uitzending zelf, inzicht geven in eigen culturele bepaaldheid en in de Antilliaanse cultuur. Inzicht geven in mechanismes van interculturele communicatie met focus op de Antillen en Nederland. Tijdens deze training zal er ook een korte voorlichting plaatsvinden over de rechtspositie van de uitgezonden kandidaat en is er meestal een MT lid van het RST aanwezig die een presentatie houdt over het RST.

### **Stap 7: Voorlichtingsgesprek bij het Caribisch Team (CT/3W) van het ministerie van BUZa en de medische keuring**

Dit deel van de procedure vindt vrijwel tegen het einde van het selectieproces plaats. De medische keuring is een keuring door een arbo-arts en vindt vooraf plaats aan het voorlichtingsgesprek. De keuring is conform het Voorzieningsstelsel Uitzendingen BZK (VUBZK) Dit deel van het selectieproces wordt uitgevoerd door het CT van BZK. Dit team zal de kandidaat en partner uitnodigen voor een uitgebreide voorlichting over de VUBZK (buitenlandtoelage, verhuizing, huurwoning e.d.) Zodat het financiële plaatje t.a.v. de uitzending helder wordt.

### **Stap 8: De administratie**

Als alle stappen zijn doorlopen maakt de HR administratie van het PDC in opdracht van de HR adviseur RST een tweetal documenten op Convenant beschikbaarstelling RST; een overeenkomst tussen kandidaat en werkgever over de voorwaarden, termijnen en overige afspraken rondom de beschikbaarstelling (voorheen detachering) Brief werkgeversverklaring; brief van teamchef eenheid waarin aangegeven wordt dat kandidaat gedurende drie jaar naar het RST gaat