



- A. Deze nota is in overleg met de volgende disciplines geconcipieerd: CS en P&O
- B. Er is wel overeenstemming
- C. Er heeft overleg plaatsgevonden met de portefeuillehouder Wethouder Aarts

KORTE INHOUD (GELIJKDUIDEND AAN VOORBLAD)

Regeling Werving & Selectie gemeente Maastricht

---

## 1. Aanleiding.

- De huidige Regeling Werving & Selectie is in werking getreden in 2004 en is op onderdelen verouderd. Daarbij zijn er door de jaren heen diverse aanvullende besluiten genomen waardoor de bestaande regeling onoverzichtelijk en weinig transparant is geworden.
- Er is sinds 1 januari 2014 een “ Regeling Werving & Selectie interne arbeidsmarkt” van kracht. Dit is de regeling die overeengekomen is tussen Provincie, gemeente Heerlen, Sittard/Geleen en Maastricht om de regionale arbeidsmarkt te stimuleren. Deze Regeling heeft verregaande invloed op Regeling Werving & Selectie gemeente Maastricht en dus is aanpassing (integratie) noodzakelijk.
- Er is met ingang van 1 januari 2015 nieuw Sociaal Statuut van kracht waar deze nieuwe regeling op is afgestemd.

## 2. Relatie met bestaand beleid.

Met deze regeling is getracht een goede en werkbare balans te vinden tussen maximale (interne) mobiliteit en noodzakelijke continuïteit in de bedrijfsvoering (aansluitend bij de opdracht van organisatieonderdeel/team).

Deze regeling biedt voldoende waarborgen om in de toekomst de gewenste interne mobiliteit goed te ondersteunen.

Relevante onderdelen uit de voorgestelde regeling:

- De regeling is aanzienlijk vereenvoudigd t.o.v. het groot aantal regelingen/besluiten die er op dit moment zijn. Kortom, één heldere regeling die aansluit op het nieuwe Sociaal Statuut 2015.
- De regeling sluit naadloos aan bij de interne regionale arbeidsmarkt waardoor er voor medewerkers van de gemeente Maastricht een nieuwe, bredere interne arbeidsmarkt ontstaat.
- De regeling brengt MOVE maximaal in positie om te adviseren en te ondersteunen bij mobiliteitsvraagstukken.
- Alle vacatures en klussen worden gemeld bij Move.
- Er vindt vroegtijdig een gedegen onderzoek plaats naar plaatsing van voorrangskandidaten.
- Loopbaankandidaten worden vroegtijdig geattendeerd op klussen en vacatures.
- Klussen en vacatures worden breed gepubliceerd.
- Eventuele verkokering van organisatieonderdelen wordt gesignaleerd.



- De regeling geeft (team)managers de mogelijkheid om met enige flexibiliteit de werkzaamheden te organiseren zodat de continuïteit en resultaten niet onder druk komen (schuiven binnen het team, tijdelijke externe inhuur bij klussen). Maar wel met oog en aandacht voor de interne mobiliteit.
- De regeling (en de nieuwe opzet van de Strategische Personeels Planning (SPP) geeft het management de opdracht om via jaarplannen/SPP (vooraf en meer planmatig) na te denken over en te anticiperen op mobiliteitsvraagstukken en zich (achteraf) te verantwoorden over hun acties, inspanningen en resultaten t.a.v. mobiliteit. Op die manier komt er (ook) nog meer zicht op alle personeelsbewegingen in de organisatie en nog belangrijker, de wijze waarop wordt geïnvesteerd in (interne) mobiliteit.

### **3. Gewenst beleid en mogelijke opties.**

Veel meer nog dan een gedetailleerde regeling, is het belangrijk om te investeren in (verdere) bewustwording dat mobiliteit geen doel op zich is maar vooral een vehikel om ervoor te zorgen dat we de juiste mensen op de juiste plek hebben/krijgen waardoor we nu én in de toekomst het hoofd kunnen bieden aan de aanzienlijke opgaven van onze organisatie en stad. Daarmee is mobiliteit een opdracht voor ons allen die we niet oplossen door het formuleren van strakke en uitvoerige “spelregels” maar vooral vraagt om het zien van de noodzaak, het nemen van (gemeenschappelijke) verantwoordelijkheid en het elkaar aanspreken op inspanningen en resultaten.

### **4. Duurzaamheid en gezondheid.**

n.v.t.

### **5. Personeel & Organisatie.**

De werkwijze van het gemeentelijk mobiliteitsbureau Move wordt op de nieuwe Regeling Werving & Selectie afgestemd.

Voor de medewerkers zijn er geen rechtspositionele gevolgen van de invoering van deze regeling. Op grond van artikel 27 lid 1 sub e, van de Wet op de ondernemingsraden, is een regeling op het gebied van aanstellingsbeleid, onderworpen aan het instemmingsrecht van de Ondernemingsraad. De Ondernemingsraad heeft op 13 april 2015 ingestemd met de regeling.

### **6. Informatie en automatisering.**

n.v.t.

### **7. (Duurzame) aanbestedingen.**

n.v.t.

### **8. Beheersparagraaf IBOR.**

n.v.t.

### **9. Financiën**

Er zijn geen financiële gevolgen van de invoering van deze regeling.



**10. Voorstel.**

Overeenkomstig de bijlage bij deze nota, de Regeling Werving & Selectie gemeente Maastricht (incl. toelichting), vast te stellen.

**11. Vervolg / Planning.**

n.v.t.