

Vergadering van het college van burgemeester en wethouders
d.d. 15 november 2022

Onderwerp	Wervingsbeleid gemeente Kaag en Braassem 2022	
Zaaknr.	496844	
Datum	9 november 2022	
Vorbereid door		Cluster P&O
Portefeuillehouder	Astrid Heijstee-Bolt	
Financiële gevolgen / dekking	n.v.t.	
Bijlage(n)	Wervingsbeleid gemeente Kaag en Braassem 2022 Regeling werving- en selectie bij de gemeente Kaag en Braassem 2009	
Openbaar	nee	
Gemeenteraad	nee	
Beslisapunten	1. Het Wervingsbeleid gemeente Kaag en Braassem 2022 vast te stellen. 2. Voorgaande vigerende regelingen of afspraken met betrekking tot wervingsbeleid in te trekken. 3. De besluiten onder 1 en 2 daags na publicatie in werking te laten treden.	
Samenvatting	Met het vernieuwde wervingsbeleid wordt invulling gegeven aan de wens om zo breed mogelijk te kunnen werven om de allerbeste kandidaat uit de markt te halen. Vacatures worden gelijktijdig intern en extern (behoudens bijzondere situaties) opengesteld.	

	conform advies	bespreken	opmerkingen
Astrid Heijstee-Bolt			
Dolf Kistemaker			
Nick van Egmond			
Yvonne Peters-Adrian			
Gerben van Duin			
Robert van Zijl			
Besluit d.d.			

Inleiding

Goede medewerkers vormen de basis om een wendbare organisatie te creëren. Als organisatie hebben we dan ook continu de uitdaging om de juiste collega's te werven, aan de organisatie te binden en tijdig weer uit te laten stromen om ruimte te maken voor nieuwe kennis en ervaringen van buitenaf. Alleen op die manier krijgen we als organisatie de juiste mensen, op de juiste plek, op het juiste moment.

Vanuit het DT en P&O is het initiatief gekomen om de bestaande wervingsregeling te actualiseren. Met het vernieuwde weringsbeleid wordt invulling gegeven aan de wens om zo breed mogelijk te kunnen werven om de allerbeste kandidaat uit de markt te halen. Dit is gedaan in overleg met de burgemeester, DT/MT en de OR.

De belangrijkste wijzingen ten opzichte van het voorgaande wervingsbeleid zijn:

- Gelijktijdig intern en extern werven in plaats eerst intern en daarna extern;
- Voor een meer integrale aanpak wordt de wervingsbehoefte besproken en afgestemd in het DT. Niet meer alleen tussen de leidinggevende en P&O.
- Per functie wordt gekeken welke werving- en selectieprocedure het meest passend is qua aantal gesprekken, deelnemers e.d. Dit kan per functie verschillen.

Toelichting voorrangskandidaten:

Conform de wet verbetering Poortwachter en de cao-gemeente (artikel 9.4) hebben wij als werkgever de verplichting om ons in te spannen om voorrangskandidaten (zie bijgevoegde regeling voor definities), elders in de organisatie te herplaatsen. Er sprake van een herplaatsing van een voorrangskandidaat als er een passende functie vacant is binnen de organisatie. Een functie is passend als deze aansluit bij de opleiding, ervaring en bekwaamheid van de betreffende medewerker.

Wat willen we bereiken

Het vaststellen van het vernieuwde wervingsbeleid.

Onderbouwing

Een eenduidig wervingsbeleid is nodig om:

- Helderheid te hebben over de uitgangspunten, de kaders, doorlooptijd en de te hanteren procedures;
- Het noodzakelijk aanwezig zijn van kwantitatief en kwalitatief personeel voor nu en in de toekomst om onze taken als gemeente goed uit te kunnen voeren;
- Het realiseren van duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers door hun kansen te geven om zich te ontwikkelen en te kunnen doorstromen;
- Het realiseren van een evenwichtige opbouw van ons personeelsbestand.

Uitvoering

Kosten

n.v.t.

Participatie en tijdslijn



Risico's
n.v.t.

Duurzaamheid
n.v.t.

Communicatie

<i>Doelgroep</i>	<i>Boodschap</i>	<i>Middel</i>	<i>Planning</i>
B&W	Vaststellen vernieuwd wervingsbeleid	B&W voorstel	8 november 2022
Organisatie	Vernieuwd wervingsbeleid	Intranet	Na het collegebesluit

Ondernemingsraad

De OR heeft formeel ingestemd met het wervingsbeleid.

Integraliteit

Het voorstel is besproken met het DT en de Portefeuillehouder vanwege hun verantwoordelijkheid met betrekking tot het wervingsbeleid.