

Managementsamenvatting

Project Implementatie Mobiliteitsbeleid	
Curaçao	
Kosten en effectiviteit publieke sector – UA B6.3	
Aanleiding	In de nota Strategisch Personeelsbeleid 2020-20251 is mobiliteit als een van de zeven focusgebieden benoemd, met als doel de duurzame inzetbaarheid van ambtenaren te vergroten. Het vaststellen van het beleidskader mobiliteit en inrichting mobiliteitsbureau is de aanleiding voor dit project.
Doelstelling	Mobiliteitsbeleid is het samenhangende geheel van regelingen en instrumenten dat erop gericht is om medewerkers -inclusief ambtenaren op leidinggevende posities- in beweging te krijgen, waarbij de focus zowel intern als extern gericht kan zijn, met als doel medewerkers gemotiveerd en duurzaam inzetbaar te houden waarbij persoonlijke en organisatiedoelstellingen zoveel mogelijk samenvallen. Mobiliteit omvat alle HR-activiteiten in de processen instroom, doorstroom en uitstroom. Een van de belangrijkste doelstellingen is de juiste man op de juiste plaats en op het juiste moment en het bereiken van een evenwichtig personeelsbestand in kwaliteit en kwantiteit. Het doel van dit project is het ontwikkelen en implementeren van mobiliteit in het ambtenarenapparaat en het oplossen van reeds lang bestaande knelpunten die mobiliteit belemmeren. Het gaat onder meer om knelpunten als het niet volgen van plaatsing na 10-10-10, langdurige tijdelijke dienstverbanden/ arbeidsovereenkomsten en langdurige ter beschikkingstellingen.
Opdracht	Gecentraliseerd uitvoeren van activiteiten onder regie van HRO, Ministerie Bestuur, Planning en Dienstverlening op het gebied van (thans actuele) instroom, doorstroom en uitstroom met betrekking tot mobiliteit van ambtenaren die werken voor de overheid van Curaçao.
Gekozen aanpak	Gefaseerde aanpak en meerdere trajecten in aanloop naar het mobiliteitsbureau voor zowel de korte termijn (oplossen knelpunten) en lange termijn (uitwerken mobiliteit)
Beoogde resultaten	Oplossen van knelpunten en ontwikkelen van richtlijnen en procedures voor mobiliteitsvraagstukken en implementeren mobiliteitsbeleid vanuit een op te richten mobiliteitsbureau: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Streefgetal 80% oplossen knelpunten in 2022; ✓ Vanuit organisatie-gestuurde richtlijnen en procedures klaar in 2022. ✓ Oplossen overgebleven knelpunten; ✓ Ontwikkelen en richtlijnen voor vrijwillige mobiliteit (medewerkers-gestuurd); ✓ (Nieuwe) mobiliteitsvraagstukken vanuit het mobiliteitsbureau coördineren en uitvoeren.
Voorwaarden, samenhang en/ of afhankelijkheid	Relaties met en/ of afhankelijkheid van projecten <ul style="list-style-type: none"> • Doorlichting ambtelijke organisaties • Onderzoek arbeidsvoorwaarden • Managementrapportages formatie- en bezetting

	<ul style="list-style-type: none">• Implementeren Blauwdruk HR&O
Planning	<p>Fase 1 Voorbereiding Q4-2021 t/m Jan 2022</p> <p>Fase 2 Opstart mobiliteitsbureau ('soft opening') 2022 t/m Q1-2023</p> <p>Fase 3 Operationaliseren mobiliteitsbureau vanaf 2023</p> <p>Dit plan van aanpak richt zich de implementatie van fase 2 en 3.</p>