



> RETOURADRES Postbus 1992, 6201 BZ Maastricht

BEZOEKADRES  
Mosae Forum 10  
6211 DW Maastricht

Aan de fracties van  
D66, de heer T.R. Gardien  
CDA, mevrouw G. Heine

POSTADRES  
Postbus 1992  
6201 BZ Maastricht

ONDERWERP  
Schriftelijke vragen inzake organisatie,  
arbeidsmarkt, en van binnen naar buiten  
werken

DATUM  
23 februari 2026  
Verzonden: 24-02-2026

BIJLAGEN  
--

BEHANDELD DOOR  
MJH (Manon) Ploumen

TELEFOONNUMMER  
06-27339291

ONZE REFERENTIE  
2026.00364

E-MAILADRES  
manon.ploumen@maastricht.nl

FAXNUMMER

UW REFERENTIE  
---

Geachte heer Gardien, mevrouw Heine,

Onderstaand treft u de beantwoording aan van de schriftelijke vragen die uw fracties gesteld hebben.

### Vraag 1:

Kan uw college schetsen welke strategische uitgangspunten Maastricht de afgelopen jaren hanteert rond instroom, behoud en ontwikkeling van medewerkers, en in welke documenten of programma's deze uitgangspunten zijn vastgelegd?

### Antwoord 1:

*Het college hanteert als strategische uitgangspunten dat de organisatie wendbaar, deskundig en toekomstbestendig moet zijn. Dit betekent dat alle medewerkers meer dienstverlenend en extern gericht zijn en een goede balans hebben tussen eigen ideeën, inbreng van anderen respecteren, feedback kunnen geven en ontvangen en samenwerken. Door te blijven investeren in onze medewerkers investeren wij in behoud en ontwikkeling van medewerkers.*

*De strategische uitgangspunten zijn verweven in ons werving- en selectiebeleid, opleidingsbeleid, het aanbod van ons intern opleidingscentrum Learn@maastricht. En ons werkconcept voor hybride werken ondersteunt medewerkers om flexibel en toekomstbestendig te werken. Ook hanteren we de vastgestelde aanpak Leren & Ontwikkelen waarin leiderschapsontwikkeling, medewerkersontwikkeling en lerend vermogen centraal staan. Deze uitgangspunten zijn vastgelegd in ons personeelshandboek.*

### Vraag 2:

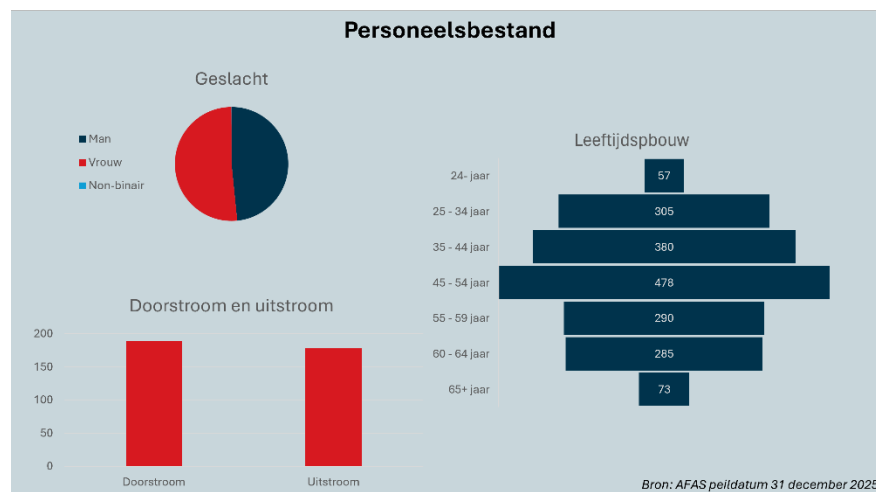
Kan uw college aangeven welke inzichten beschikbaar zijn over de huidige personele samenstelling, zoals leeftijdsopbouw, opleidingsniveaus en doorstroom en uitstroom, en welke globale ambities of streefbeelden uw college daarbij hanteert?



DATUM  
23 februari 2026

### Antwoord 2:

*Ja, met uitzondering van opleidingsniveau zijn deze inzichten beschikbaar. Het college streeft naar een evenwichtige leeftijdsopbouw, behoud van schaarse expertise, toegenomen interne mobiliteit en een personeelsbestand dat een afspiegeling vormt van de samenleving. Dit om een wendbare en toekomstbestendige organisatie te kunnen zijn. We zien dat het ons goed lukt om nieuwe medewerkers te vinden. In enkele schaarse functies is invulling lastiger en onze leeftijdsopbouw laat zien dat we de komende jaren meer uitstroom kunnen verwachten, dit past bij de landelijke trends. We monitoren dit actief.*



### Vraag 3:

Kan uw college uiteenzetten welke instroomroutes Maastricht momenteel inzet of faciliteert, zoals stages, traineeships, leerwerk en zij-instroom, en welke leerpunten of eerste effecten uw college daarbij ziet.

### Antwoord 3:

*De gemeente faciliteert diverse instroomroutes, waaronder stages (MBO/HBO/WO), traineeships, leerwerkplekken, zij-instroom waaronder intern inkooptraineeship en regionale arbeidsmarktinitiatieven, zoals het partnerschap met het Traineeship RichtingZuid van de Provincie Limburg. Deze programma's en initiatieven blijven we monitoren, ontwikkelen en bijstellen. De effecten zijn o.a. verjonging en toegenomen diversiteit aan talentinstroom. Dit komt de creativiteit en innovatiekracht ten goede.*

*Leerpunten zijn de noodzaak van structurele begeleiding, duidelijke verwachtingen formuleren en betere borging van een goede start in onze organisatie.*

### Vraag 4:

In hoeverre hebben mbo-studenten en mbo afgestudeerden nu een herkenbare plek binnen die instroomroutes, en ziet uw college aanleiding om daar in algemene zin extra aandacht voor te hebben?



DATUM  
23 februari 2026

**Antwoord 4:**

*Mbo-studenten hebben een vaste plek binnen stages, leerwerkplekken en oriëntatieactiviteiten, onder meer binnen afdelingen Stadsbeheer, Informatievoorziening & Automatisering en Publieke Dienstverlening.*

*Voorbeeld: De ICT studenten van Vista College worden regelmatig ingezet bij de uitrol van devices en werkplekinrichting.*

*Het college ziet blijvende aandacht voor deze doelgroep als essentieel, mede gezien arbeidsmarktkrapte en het belang van praktisch geschoolde professionals.*

**Vraag 5:**

Kan uw college toelichten hoe de gemeente als werkgever naar buiten werkt om talent te bereiken, en welke kansen of knelpunten uw college ziet om die externe oriëntatie te versterken zonder afbreuk te doen aan kwaliteit en integriteit?

**Antwoord 5:**

*De gemeente zet in op arbeidsmarktcommunicatie via de WerkenvoorMaastricht- en WerkenvoorLimburg websites, LinkedIn, samenwerking met onderwijsinstellingen, het aanbieden van stages, deelname aan arbeidsmarktevents en het organiseren van Meet & Greets. In het bijzonder de Meet & Greets zijn zeer geschikt om kennis te maken met andere talenten op een laagdrempelig niveau.*

*Kansen: versterking van employer branding, samenwerking intensiveren met onderwijsinstellingen, zoals Maastricht University, Zuyd Hogeschool en VISTA college.*

*Knelpunten: verwachttingsmanagement, adequate begeleidingscapaciteit en krapte op gespecialiseerde functies.*

*We blijven investeren in employer branding en campusrecruitment, het gericht werven van studenten en recent afgestudeerden met als doel jong talent aan te trekken. Op deze manier blijven we zichtbaar en aantrekkelijk, juist in een toenemende krappe arbeidsmarkt.*

*Het college benadrukt dat externe oriëntatie altijd moet plaatsvinden met behoud van kwaliteit, transparantie en integriteit.*

**Vraag 6:**

In andere gemeenten wordt geëxperimenteerd met werven dat minder leunt op diploma en ervaring en meer op vaardigheden en potentieel, soms met begeleide instroom in een pool of ontwikkeltraject. Kan uw college aangeven in hoeverre het zulke benaderingen volgt of relevant acht voor Maastricht, en welke randvoorwaarden uw college daarbij ziet?

**Antwoord 6:**

*Het college volgt ontwikkelingen richting vaardigheids- en potentieelgericht werven en begeleide instroom (maatwerk ontwikkeltrajecten) en past deze waar mogelijk toe. Hierbij wordt gekeken naar drijfveren, vaardigheden, ontwikkelbaarheid.*

*Randvoorwaarden zijn: objectieve en uitlegbare criteria, borging van integriteit, duidelijke functie-eisen, en passende begeleiding en het bieden van een goede start en een kwalitatief goede inwerkperiode in onze organisatie*



DATUM  
23 februari 2026

**Vraag 7:**

Is uw college bekend met de berichtgeving over de aanpak van gemeente Arnhem? Zo ja, welke elementen acht uw college in algemene zin interessant of leerzaam voor gemeenten? Zo nee, waarom niet?

**Antwoord 7:**

*Het college is bekend met deze ontwikkelingen. Zie antwoord 5 en 6. Interessante elementen zijn: drempelverlagende kennismaking, nadruk op motivatie en vaardigheden en het bereiken van nieuwe doelgroepen. Deze sluiten aan bij ambities rond inclusie, diversiteit en verbreding van de arbeidsmarktpositie.*

**Vraag 8:**

Kan uw college uiteenzetten hoe binnen Maastricht publieke waarden zoals gelijke kansen, de banenafpraak voor mensen met een arbeidsbeperking, transparantie, objectiviteit en integriteit worden geborgd in werving en selectie, en hoe uw college risico's op uitsluiting of arbeidsmarktdiscriminatie weegt en beperkt?

**Antwoord 8:**

*Gelijke kansen, transparantie, objectiviteit en integriteit zijn verankerd in beleid en procedures. Integriteit is een kerncompetentie binnen al onze processen, dus ook in het wervingsproces. Onze intentie is nog beter in te zetten om meer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt de komende jaren naar onze organisatie te leiden. De banenafpraak is daar een middel bij. Echter, niet iedereen wil graag 'een label' / stempel.*

**Vraag 9:**

Kan uw college aangeven op welke manier de raad periodiek en op hoofdlijnen kan worden geïnformeerd over de effecten van het werkgeverschap en de personele strategie, zodat de raad zijn kaderstellende en controlerende rol kan vervullen zonder in operationele keuzes te treden?

**Antwoord 9:**

*Op verzoek neemt de gemeentesecretaris de raad frequent met presentaties mee in de stand van de organisatie.*

Hoogachtend,

Namens het college van burgemeester en wethouders van Maastricht,

Manon Fokke  
Wethouder Financiën, Personeel & Organisatie, Burgerparticipatie en Lobby

Schriftelijke vragen