



> RETOURADRES Postbus 1992, 6201 BZ Maastricht

BEZOEKADRES
Mosae Forum 10
6211 DW Maastricht

Aan de dames en heren,
leden van de gemeenteraad

POSTADRES
Postbus 1992
6201 BZ Maastricht

ONDERWERP
Diversiteit en personeelsbeleid

DATUM
11 juli 2017
Verzonden: 14 juli 2017

BIJLAGEN
--

BEHANDELD DOOR
PLJJ (Rob) Nelissen

TELEFOONNUMMER
043 350 4110

ONZE REFERENTIE
2017-21845

E-MAILADRES
rob.nelissen@maastricht.nl

FAXNUMMER
043 - 350 4230

UW REFERENTIE
--

Geachte raadsleden,

Tijdens de raadsvergadering van 15 november jl. heb ik tijdens de bespreking van de begroting 2017 toegezegd om in het 1^e kwartaal van 2017 een memo op te stellen waarin ik de zaken op een rij zet met betrekking tot diversiteit in ons ambtelijk personeelsbeleid. Daaraan koppel ik concrete actie. Een en ander is afgestemd met de wethouder Middelen en de ambtelijke organisatie. Inmiddels is het thema diversiteit ook opgenomen in de vernieuwde HRM-visie van de ambtelijke organisatie, als onderdeel van dit proces.

Elke medewerker doet ertoe

Het gemeentelijke medewerkersbestand is niet meer hetzelfde als 30 jaar geleden. Daarbij doel ik vooral op de arbeidsrelatie met onze gemeente. Ons medewerkersbestand bestond vroeger vooral uit mensen met een ambtelijke aanstelling. Vandaag de dag is dat anders. Uitzendkrachten, payrollers, vrijwilligers, stagiairs, trainees, werkervaringplekken: iedereen draagt op zijn of haar manier een steentje bij aan het goed functioneren van de gemeentelijke organisatie. In ons denken over diversiteit maken we daarin geen onderscheid.

Diversiteit als begrip

Bij diversiteit gaat het om de inclusieve samenleving. Het gaat er feitelijk om dat alle mensen als volwaardige burgers mee kunnen doen aan onze samenleving. Daar hoort ook toegang tot de arbeidsmarkt bij. Als mensen op basis van vooroordelen of negatieve beeldvorming op groepsniveau geen eerlijke kans krijgen om toe te treden tot die arbeidsmarkt, is er sprake van arbeidsmarktdiscriminatie.

Arbeidsdiscriminatie is een breed begrip. Ras, godsdienst, seksuele oriëntatie, geslacht, handicap of chronische ziekte, leeftijd, levensovertuiging, nationaliteit, politieke overtuiging, burgerlijke staat, arbeidsduur en arbeidscontract, kunnen allemaal zaken zijn waarop mensen worden uitgesloten van deelname aan de arbeidsmarkt.

HRM-beleid Maastricht en diversiteit

3 april 2017 heeft het Directieteam van de gemeente Maastricht haar vernieuwde HRM-visie vastgesteld. Deze laat een positief en ambitieus streefbeeld zien op de mensen in onze gemeentelijke organisatie. In deze vernieuwde HRM-visie heeft diversiteit haar eigen plek gekregen, in het kader van het modern werkgeverschap van de gemeente Maastricht. Dit is als volgt geformuleerd: "Gemeente Maastricht wil een organisatie zijn die diversiteit in haar medewerkersbestand opzoekt en waardeert. Daarom streven wij als werkgever



DATUM
11 juli 2017

ernaar om een gezond, veilig en aantrekkelijk werkklimaat te bieden voor *iedereen* in de organisatie, ongeacht geslacht, leeftijd, nationaliteit, seksuele geaardheid, handicap, religie of culturele achtergrond”.

Hierbij verdient het wel vermelding dat de werkgever niet naar alles mag vragen aan c.q. mag vastleggen over medewerkers. Denk daarbij aan zaken als ras, godsdienst, seksuele oriëntatie, politieke overtuiging en dergelijke. Hierover zijn dan ook ambtelijk geen gegevens beschikbaar. Wel blijkt uit inventarisaties rond integriteitkwesities uit de afgelopen jaren dat meldingen over discriminatie nauwelijks tot niet binnenkomen. Dit in tegenstelling tot ander type meldingen.

Speciaal aandachtspunt: verjonging

De vernieuwde HRM-visie van de ambtelijke organisatie van de gemeente Maastricht is gericht op de duurzame inzetbaarheid van haar medewerkers. Voldoende instroom van jongeren in de gemeentelijke organisatie is nodig om duurzaam doorwerken voor (oudere) collega's mogelijk te maken. Immers, waar wij allemaal gemiddeld steeds ouder worden en sommige werkzaamheden (fysiek) moeilijker worden, biedt een gezonde mix van jong en oud in de organisatie meer kansen om ieder mens op zijn kwaliteiten en (fysieke) mogelijkheden in te zetten. In combinatie met substantiële investeringen in permanente educatie en ontwikkeling voor iedereen in de organisatie, werkt Maastricht als werkgever eraan om alle mensen gemotiveerd en (arbeids)fit te houden. Daarbij wordt geen onderscheid gemaakt naar leeftijd (oud-jong). Elke medewerker doet ertoe!

Er zijn kansen voor iedereen binnen gemeente Maastricht. Gemiddeld genomen worden de werkzaamheden bij de gemeente complexer en stijgen daarom de eisen die aan sollicitanten worden gesteld. Aan de andere kant heeft de gemeente Maastricht nog relatief veel uitvoeringsonderdelen (met relatief laag gekwalificeerd werk). Daarin komen de komende jaren ongeveer 200 extra vacatures, door regionalisering van dienstverlening en uittreden van ouderen. Dit is gunstig voor de Maastrichtse arbeidsmarkt die relatief veel mensen met een laag opleidingsniveau kent, hoewel het ook vaak mensen betreft met een zekere afstand tot die arbeidsmarkt.

De gemiddelde leeftijd van onze medewerkers is 50,4 jaar (1 januari 2017). Wij hebben meer mannen dan vrouwen in dienst (56,3% versus 43,7%) maar dat komt vooral door het aandeel mannen boven de 50 jaar. Als we ons medewerkersbestand bekijken onder het leeftijdsgemiddelde, dan is het redelijk evenwichtig verdeeld (cumulatief: 48,8% man en 51,2% vrouw). Daarboven draait dat beeld fors (cumulatief: 62,3% man en 37,7% vrouw). Een uitsplitsing naar leeftijdscategorie is te zien in de figuur hiernaast.

| Leeftijdsklasse | Man | Vrouw |
|-----------------|-------|-------|
| 20-30 jaar | 51,9% | 48,1% |
| 30-40 jaar | 44,9% | 55,1% |
| 40-50 jaar | 50,5% | 49,5% |
| 50-60 jaar | 57,3% | 42,7% |
| 60+ jaar | 71,4% | 28,6% |

Overigens: in de traineetrajecten van 'Richting Zuid' blijken de afgelopen jaren substantieel meer vrouwen geselecteerd dan mannen. Concreet:

| Trainees | Totaal | Man | Vrouw |
|----------------------|--------|-----------|------------|
| Lichting 2013 – 2015 | 18 | 5 (27,8%) | 13 (72,8%) |
| Lichting 2016 – 2018 | 25 | 10 (40%) | 15 (60%) |



DATUM
11 juli 2017

Een ander gegeven is dat de ambtelijke organisatie relatief weinig jongeren in dienst heeft. Slechts 3,4% van onze medewerkers is tussen de 20 en 30 jaar.

Daarentegen is bijna 20% van onze medewerkers 60 jaar of ouder. Onze gemiddelde medewerker moet nog minimaal 17 jaar arbeidsjaren doorwerken tot aan zijn/haar pensioengerechtigde leeftijd. Om dit mogelijk te maken is voldoende instroom van jongere medewerkers van belang. Echter, jonge mensen die kwalitatief voldoende in hun mars hebben, vallen in het werving- en selectieproces soms buiten de boot, omdat zij minder ervaring hebben. (Team)managers zullen worden gestimuleerd om bij gelijke geschiktheid (lees: kwaliteit) ook vaker jongere sollicitanten een kans te geven. Dit vormt tegelijkertijd een goed voorbeeld in het bestrijden van jeugdwerkloosheid.

| Leeftijdsklasse | % totaal |
|-----------------|----------|
| 20-30 jaar | 3,4% |
| 30-40 jaar | 14,4% |
| 40-50 jaar | 26,8% |
| 50-60 jaar | 35,7% |
| 60+ jaar | 19,7% |

Concrete acties

Met het voorgaande in het achterhoofd is ambtelijk contact gezocht met ADVL (Anti Discriminatie Voorziening Limburg) waar de gemeente Maastricht als werkgever ook bij aangesloten is. Met hen zijn afspraken in gang gezet om, indachtig de visie op ambtelijke diversiteit en huidige stand medewerkersbestand:

- A. de personeelsadviseurs, die alle werving en selectietrajecten begeleiden, te laten trainen in **'selecteren zonder vooroordeel voor HR-professionals'**. Op die manier kunnen zij managers en/of medewerkers beter spiegelen op hun gedrag, aannames en overtuigingen als dit lijkt te spelen in een selectieproces;
- B. Een variant op deze workshop daarna ook aan te bieden aan de leidinggevenden, die uiteindelijk de beslissende stem in het selectieproces hebben;
- C. Onze standaard vacaturetekst te helpen aanpassen.

Ad. A Waar gaat de training/workshop op in?

De focus van de training ligt op bewustwording en het verkrijgen van kennis ten aanzien van het ontstaan en de werking van stereotypen. Naast inzicht biedt deze training concrete maatregelen die organisaties kunnen nemen om de invloed van stereotypering tegen te gaan. Ook komen de wettelijke kaders en regelgeving op het gebied van gelijke behandeling aan bod. Uiteindelijk beoogt het een open attitude te bevorderen naar potentiële werknemers, ongeacht hun ras, godsdienst, seksuele oriëntatie, geslacht, handicap of chronische ziekte, leeftijd, levensovertuiging, nationaliteit, politieke overtuiging, burgerlijke staat, arbeidsduur en arbeidscontract.

Deze training zal in eerste instantie worden gevolgd door alle (senior) personeelsadviseurs van team P&O. Ook de teammanager P&O en de beleidsadviseur HRM (Concernzaken) nemen deel. Het gaat dan in totaal om 15 mensen.

Ad B Bewustwording management

Tijdens managementdagen zal ADVL worden gevraagd een sessie met vergelijkbare thema's verzorgen. Hierin zal ook een koppeling naar de vernieuwde HRM-visie worden ingebouwd.

Ad C. Vacaturetekst

ADVL is gevraagd om met de teammanager P&O en de beleidsadviseur HRM te kijken naar de generieke wervingstekst in onze vacatures.



DATUM
11 juli 2017

Dit zijn acties die nu en in het vervolg van 2017 worden opgepakt. Er zal worden gemonitord of e.e.a. vervolgvragen oproept of opvolging behoeft in de periode daarna.

Hoogachtend,
Namens het college van burgemeester en wethouders van Maastricht,
Wethouder Wmo, Welzijn, Buurten, Burgerparticipatie en Vergunningen

Jack Gerats