



## Samenvatting

Met het opnemen van diversiteit als apart thema in de vernieuwde HRM-visie van de ambtelijke organisatie, alsook door het uitvoeren van de genoemde concrete acties, draagt de ambtelijke organisatie haar steen bij aan een inclusieve Maastrichtse arbeidsmarkt. Het voorstel draagt bij aan het ambtelijk streven om een gezond, veilig en aantrekkelijk werkklimaat te bieden voor iedereen in de ambtelijke organisatie, ongeacht geslacht, leeftijd, nationaliteit, seksuele geaardheid, handicap, religie of culturele achtergrond.

Concrete acties:

- De personeelsadviseurs, die alle werving- en selectietrajecten begeleiden, worden getraind in 'selecteren zonder vooroordeel voor HR-professionals';
- Een variant op deze workshop wordt daarna aangeboden aan de leidinggevenden, die uiteindelijk de beslissende stem in het selectieproces hebben;
- Samen met ADVL (anti discriminatie voorziening Limburg) onze standaard vacaturetekst aanpassen.

## Beslispunten

1. In te stemmen met de in de bijlage opgenomen raadsinformatiebrief 'Diversiteit en personeelsbeleid'

## Besluit Burgemeester en Wethouders d.d. 14 juli 2017:

Conform.



## 1. Aanleiding

Tijdens de raadsvergadering van 15 november jl. is tijdens de bespreking van de begroting 2017 toegezegd om een memo op te stellen waarin de zaken op een rij worden gezet met betrekking tot diversiteit in ons ambtelijk personeelsbeleid. Daaraan is concrete actie gekoppeld.

## 2. Context

Beleidsnota 'Mensen maken Maastricht; HRM-visie: Fit en Duurzaam', vastgesteld in directieteam 3 april 2017

Het voorstel betreft een nadere uitwerking van het door het directieteam vastgestelde HRM-beleid

## 3. Gewenste situatie

Het voorstel draagt bij aan het ambtelijk streven om een gezond, veilig en aantrekkelijk werkklimaat te bieden voor iedereen in de ambtelijke organisatie, ongeacht geslacht, leeftijd, nationaliteit, seksuele geaardheid, handicap, religie of culturele achtergrond. Met het opnemen van diversiteit als apart thema in de vernieuwde HRM-visie van de ambtelijke organisatie, alsook door het uitvoeren van concrete acties (paragraaf 6 van deze nota) draagt de ambtelijke organisatie haar steen bij aan een inclusieve Maastrichtse arbeidsmarkt.

## 4. Effect op duurzaamheid en/of gezondheid

Het draagt bij aan een inclusieve Maastrichtse samenleving. Waarin alle mensen als volwaardige burgers mee kunnen doen, ook op de arbeidsmarkt.

## 5. Effect op de openbare ruimte

Niet van toepassing.

## 6. Personeel en organisatie

De HRM-visie van de ambtelijke organisatie van de gemeente Maastricht is gericht op de duurzame inzetbaarheid van haar medewerkers. De gemiddelde leeftijd van medewerkers is 50,4 jaar (peildatum: 1-1-2017) en door de verhoging van de pensioengerechtigde leeftijd zullen deze mensen langer door moeten werken. Een gezonde mix van jong en oud in de organisatie biedt meer kansen om ieder mens op zijn kwaliteiten en (fysieke) mogelijkheden in te blijven zetten. Voldoende instroom van jongeren is belangrijk om duurzaam doorwerken voor (oudere) collega's mogelijk te maken. 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.

Concrete acties:

- De personeelsadviseurs, die alle werving- en selectietrajecten begeleiden, worden getraind in 'selecteren zonder vooroordeel voor HR-professionals';
- Een variant op deze workshop wordt daarna aangeboden aan de leidinggevenden, die uiteindelijk de beslissende stem in het selectieproces hebben;
- Samen met ADVL (anti discriminatie voorziening Limburg) onze standaard vacaturetekst aanpassen.

#### **7. Informatiemanagement en automatisering**

Niet van toepassing

#### **8. Financiën**

Financiële informatie is niet relevant voor de besluitvorming in deze nota.

#### **9. Aanbestedingen**

Niet van toepassing

#### **10. Participatie tot heden**

Niet van toepassing.

#### **11. Voorstel**

In te stemmen met de in de bijlage opgenomen raadsinformatiebrief 'Diversiteit en personeelsbeleid'

#### **12. Uitvoering, evaluatie en vervolg**

Uitvoering acties voorzien nu en in het vervolg van 2017

Er wordt gemonitord of e.e.a. vervolgvragen oproept of opvolging behoeft in de periode daarna.