

Bestuursdienst



Onderwerp Informatie naar aanleiding van de vergadering raadscommissie F&V d.d.  
17 april 2013

Steller T. Bezem

De leden van de raad van de gemeente Groningen  
te  
GRONINGEN

Telefoon (050) 367 76 88 Bijlage(n)

Ons kenmerk BD 13.3678368

Datum 16 MEI 2013 Uw brief van

Uw kenmerk -

Geachte heer, mevrouw,

Tijdens de vergadering van de raadscommissie F&V op 17 april jl. heeft u naar aanleiding van de presentatie HRM beleid 2012 gevraagd om aanvullende informatie over een aantal onderwerpen. Met deze brief bieden wij u deze informatie aan. Op enkele van de onderwerpen komen wij op een later moment terug. In deze brief geven wij voor die onderwerpen aan, wanneer u de informatie kunt verwachten.

#### *Mobiliteitsbureau*

Op dit moment wordt gewerkt aan de opzet van een Mobiliteitsprogramma. In dit programma wordt een aantal onderwerpen gebundeld, waaronder het plaatsen van herplaatsingskandidaten binnen of buiten onze organisatie, externe inhuur en werving en selectie van personeel. Binnenkort zal ons college een plan daarvoor vaststellen. Dit plan zal ter informatie aan u worden toegestuurd.

#### *Externe inhuur*

De doelstelling voor de externe inhuur in 2012 was: maximaal 13% van de loonsom 2011. Deze doelstelling is gehaald. De doelstelling in 2013 is: maximaal 12% van de loonsom 2012. In geld: ons streven is dat de externe inhuur in 2013 maximaal 23,4 miljoen euro bedraagt. Vanwege de vele reorganisaties is het echter mogelijk dat we tijdelijk een verhoging van de externe inhuur moeten accepteren, om daarna de dalende lijn weer op te pakken. In de voortgangsrapportages zullen wij u informeren over de omvang van de externe inhuur in de rapportageperiode.

#### *Mismatch tussen de kwantitatieve en kwalitatieve personeelsreductie*

Binnen het Mobiliteitsprogramma zal dit nader worden uitgewerkt. In het najaar komen we hierop terug.

### *Diversiteitsbeleid*

U heeft gevraagd in hoeverre de gemeentelijke organisatie een afspiegeling van de samenleving vormt en in hoeverre dit wordt weerspiegeld in het functie- en salarisgebouw.

Wij hebben 1.567 vrouwen en 1.915 mannen in dienst. In percentages: 45% vrouwen tegen 55% mannen. (De peildatum is steeds 31 december 2012.)

Betrekken we het loongebouw erbij, dan ligt de verhouding als volgt:

	<b>Totaal aantal</b>	<b>Aantal vrouwen</b>	<b>Aantal mannen</b>	<b>Percentage vrouwen</b>	<b>Percentage mannen</b>
<b>Totaal</b>	3.482	1.567	1.915	45 %	55 %
<b>Tot schaal 12</b>	3.101	1.451	1.650	47 %	53 %
<b>Schaal 12 en hoger</b>	381	116	265	30 %	70 %

Het aantal jonge medewerkers is lager dan het aantal oudere werknemers. In cijfers:

<b>Leeftijd categorie</b>	<b>&lt; 20</b>	<b>20 t/m 29</b>	<b>30 t/m 39</b>	<b>40 t/m 49</b>	<b>50 t/m 59</b>	<b>60 t/m 65</b>	<b>&gt; 65</b>
<b>Aantal medewerkers</b>	1	139	631	1.087	1.265	349	10

De opbouw van onze organisatie naar deeltijd dienstverband, is als volgt:

<b>Dienstverband</b>	<b>≤ 0,6</b>	<b>0,7</b>	<b>0,8</b>	<b>0,9</b>	<b>1,0</b>
<b>Mannen</b>	3 %	1 %	8 %	6 %	82 %
<b>Vrouwen</b>	25 %	11 %	25 %	12 %	27 %
<b>Totaal</b>	13 %	5 %	16 %	9 %	57 %

Wij registreren niet of medewerkers arbeidsgehandicapt zijn of behoren tot een culturele minderheid. Registreren op basis van vrijwilligheid is mogelijk, maar niet zinvol. Omdat niet iedereen hier aan mee doet geeft een registratie op basis van vrijwilligheid geen betrouwbaar beeld. Zonder die vrijwilligheid is een dergelijke registratie in strijd met privacywetgeving.

In de raadsvergadering van eind mei zullen wij bij de behandeling van het initiatiefvoorstel van de SP 'Waar een wil is, is en weg' met u over arbeidsgehandicapten in gesprek gaan. Daaraan voorafgaand zullen wij u een brief sturen over dit onderwerp.

Onze conclusie is dat onze gemeentelijke organisatie geen afspiegeling van de samenleving is. Vooral het geringe aantal jonge medewerkers baart ons grote zorgen. Ook het aantal vrouwen in functies van schaal 12 en hoger vinden we te laag. Maar we staan voor een dilemma. Door de vele reorganisaties en de bezuinigingen zal er de komende tijd een groot aantal herplaatsingskandidaten ontstaan. Waar we enerzijds de noodzaak voelen om meer jonge medewerkers aan te trekken, hebben we anderzijds een verantwoordelijkheid voor onze huidige medewerkers die herplaatsingskandidaat worden. Wij zullen hen stimuleren om een functie binnen of buiten de organisatie te zoeken, maar de arbeidsmarkt biedt op dit moment niet veel ruimte. Wij verwachten de komende tijd dan ook niet heel veel te kunnen doen om de diversiteit in onze organisatie te vergroten. Door middel van het trainee-programma willen we in elk geval wel meer jongeren een tijdelijke plek in onze organisatie bieden.

#### *Medewerkers-tevredenheidsonderzoek*

In de Medewerker-tevredenheidsonderzoeken 2009 en 2012 zijn vragen gesteld over agressie & geweld, omgangsvormen en pesten. Eén van de vragen in beide onderzoeken was: “Heeft u ten gevolge van agressie en ongewenste omgangsvormen in het werk (afgelopen 12 maanden) serieus overwogen van baan te veranderen”.

In 2009 gaf 3% van de medewerk(st)ers aan dat dit het geval was. In 2012 was dit 15%. Het gaat hier om een aanzienlijke stijging, waarvan wij de oorzaak niet direct kunnen aangeven, maar die wij bijzonder serieus nemen. Dat veel meer medewerkers hebben overwogen op zoek te gaan naar een andere baan wordt wellicht mede ingegeven door het feit dat onze gemeente in 2009 in een redelijk rustige en stabiele fase verkeerde, terwijl nu veel medewerk(st)ers door de veranderingen in de organisatie, onzekerheid over de toekomst ervaren.

We hebben het GMT opdracht gegeven om in overleg met hun vakdirecteuren en afdelingshoofden verbeterplannen op te stellen, die toegespitst zijn op de uitkomsten van het Medewerker-tevredenheidsonderzoek per afdeling. Uiteraard zullen agressie en ongewenst omgangsvormen daarin een belangrijke plaats innemen. Het college vindt agressie en ongewenste omgangsvormen onacceptabel.

#### *Afbouw gesubsidieerde arbeid*

Een voorstel over de afbouw van gesubsidieerde arbeid is in voorbereiding. Zodra ons college de besluitvorming daarover heeft afgerond, zullen wij u nader informeren.



De nota 'Uitgangspunten en eerste aanpak Groningen HR – strategie' is u inmiddels toegezonden. Wij hopen u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

Met vriendelijke groet,  
burgemeester en wethouders van Groningen,

de burgemeester,  
dr. J.P. (Peter) Rehwinkel

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Rehwinkel J.P.', written in a cursive style.

de secretaris,  
drs. M.A. (Maarten) Ruys

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Ruys M.A.', written in a cursive style.