



ADVIES

Beleidsnota Personeelsbeleid

Datum: **31 augustus 2020**

Advies-nr. **JR/20/16**

Strekking van het advies: Positief mits opmerkingen
Reglement/decreet: Artikel I van de afsprakennota tussen stadsbestuur Gent en de Jeugd Raad, goedgekeurd op de gemeenteraad van 23/09/2013
Verplicht advies / spontaan advies / advies op vraag van college van burgemeester en schepenen
Hoe kwam dit advies tot stand? Het advies werd besproken door de leden van het bestuur van de Jeugd Raad
Wie werd betrokken?
Betrokken dienst en/of contactpersoon van de Stad Gent Kabinet schepen Van Braeckeleveit
Omkadering (situering, achtergrondinformatie) Nvt
Minderheidsstandpunt (indien nodig) Nvt

De Jeugd Raad adviseert het voorontwerp op de beleidsnota HR graag **positief mits opmerkingen**. Hieronder gaan we meer in detail in op de door ons geformuleerde opmerkingen en bedenkingen.

➤ **Algemeen**

Onze voornaamste opmerking is dat **jongeren niet expliciet worden benoemd als doelgroep binnen het diversiteitsactieplan**. Nochtans blijkt uit de grafiek op p.11 dat ze op heden ondervertegenwoordigd zijn in het Gentse personeelsbestand (zeker ook t.a.v. hun aandeel in de Gentse samenleving).

Vervolgens wijzen we graag nog eens op het eerder geformuleerd **eisenpakket van de Jeugd Raad**, waarin onder meer wordt gepleit voor eenvoudig taalgebruik en administratieve vereenvoudiging, maar ook voor meer aandacht voor diversiteit. We zijn dan ook heel enthousiast over het feit dat **'minder regels'** een basisprincipe van de beoogde organisatiecultuur wordt en dat er heel wat aandacht gaat naar een divers personeelsbestand. Waak er evenwel voor dat **diversiteit geen modewoord** wordt, maar werk ook echt concrete acties uit om dit te bevorderen. Om dit te staven verwijzen we graag even naar volgende zin op p.23: "We houden rekening met de diversiteit binnen de



diversiteit en hebben aandacht voor kruispuntdenken”. Wat wordt hier concreet mee bedoeld? Hoe gaan jullie hier precies rekening mee houden? Welke acties gaan jullie ondernemen? Op p.24 lezen we verder “*HR neemt daar het voortouw in en lanceert verschillende initiatieven die bijdragen tot het vergroten van de diversiteit in onze organisatie en het vlotter samenwerken tussen verschillende medewerkers, in al hun verscheidenheid*”. Maar ook hier blijft alles een beetje **vaag**: welke initiatieven zullen worden gelanceerd? **Maak alles concreter** daar worden we als Jeugd Raad alleen maar gelukkig van.

Het valt ons verder op dat er in de nota heel wat aandacht gaat naar acties die worden opgezet voor werknemers die reeds aan de slag zijn, doch minder aandacht gaat in verhouding naar (concrete) acties voor mensen die kandideren voor een job bij de Stad Gent. Wat ons betreft zou er in de nota **nog sterker kunnen worden ingezet op maatregelen m.b.t. het selectieproces**. Een sterk en inclusief personeelsbeleid start immers bij het kiezen van de juiste kandidaat voor de job. Zo lezen we in 4.5.1 wel dat *het selectieproces zal worden bijgestuurd om de optimale mix te krijgen en om de juiste medewerker in te zetten op de juiste plaats*, maar concrete acties ontbreken ook hier weer. Ook in paragraaf 4.6.4. dat gaat over het diversiteitsactieplan wordt gewezen op *het willen wegwerken van drempels in de selectieprocedure*. Welke drempels worden bedoeld en hoe die concreet zullen worden aangepakt staat nergens geschreven. Wij geven alvast graag wat **drempels** mee. Sollicitanten dienen **digitaal te solliciteren** wanneer zij interesse hebben in een vacature bij de Stad Gent. Zijn de digicoaches ook inzetbaar om minder digitaalvaardige sollicitanten te ondersteunen? In de nota wordt ook (terecht) veel aandacht besteed aan het inzetten op talenten. We kunnen ons evenwel niet van de indruk ontdoen dat het ook hier vooral gaat over het ontplooiën en inzetten van talenten bij (vaste) medewerkers die reeds in dienst zijn. **Wat de kandidaten betreft, lijken diploma en/of ervaring nog steeds door te wegen op motivatie en/of talent**. In dat opzicht wijzen we ook graag op de **haalbaarheid van selectieproeven** voor net afgestudeerde jongeren in het bijzonder, maar ook voor kandidaten in het algemeen. De proeven zijn vaak erg **uitgebreid** en lopen vaak over een heel **lange periode**, wat ook weinig motiverend werkt. Minder ervaren sollicitanten vallen hierdoor uiteindelijk toch vaak af in de laatste selectierondes, waardoor kostbare tijd verloren gaat. Wij juichen de beoogde versoepelingen waarnaar wordt verwezen in paragraaf 5.2.1 (Vrijstellingen in het selectieproces), bijgevolg heel hard toe. Toch kan hier volgens ons **nog sterker op worden ingezet**.

➤ **Specifieke opmerkingen en bedenkingen**

Voorwoord – p.5

Een pluim voor de uitgesproken ambitie om van het personeelsbestand een afspiegeling te maken van de Gentse samenleving!

Samenvatting – p.7

Minder regels = betere regels, één van de eisen van de Jeugd Raad. Goed zo.

“Medewerkers blijven groeien en kunnen doorheen hun loopbaan aan de stad hun talenten in verschillende jobs inzetten” => Niet alleen inzetten op ontplooiing van talenten doorheen loopbaan, maar reeds van



bij de selectie. **Streven naar een goede balans tussen talent en motivatie vs diploma en ervaring.**

4.5.2 Nieuwe uitdagingen, nieuwe competenties – p.21

“Voor de realisatie van het nieuw beleid in het meerjarenplan wordt in totaal een budget voorzien voor meer dan 165 VTE”.

1. Welke impact zal Corona hebben op deze ambitie?
2. Hoe zullen die 165 VTE worden verdeeld?

4.5.4 Talent in actie – p.21

Goed dat er al zeer concreet instaat wat men zal doen om medewerkers met talenten aan de slag te laten gaan (het zgn. Talent in actie-plan): loopbaanwerkboek en loopbaancoaching. Twee opmerkingen hierbij.

1. Is er ook een digitaal luik voorzien? **Een 'werkboek' klinkt nogal schools.** Zijn er ook andere individuele methodieken die uitgewerkt worden (die vooral méér jongeren kunnen aanspreken)? Goed trouwens dat er ook wordt ingezet op groepsactiviteiten (loopbaanateliers/talentworkshops).
2. **Gaan jullie hier proactief mee om** (wordt dit loopbaanwerkboek bv. kenbaar gemaakt aan nieuwe werknemers of worden hier verplichte workshops rond georganiseerd voor alle medewerkers) **of worden werknemers geacht hier zelf initiatieven rond te nemen** (vaak pas in geval van nood of wanneer ze op hun tandvlees zitten)? Ook in het tweede geval moeten de werknemers dan natuurlijk wel weten van het bestaan van dergelijk werkboek...

4.6.1 Instroom collega's met buitenlandse herkomst en met een beperking – p.24

Goed dat de selectieprocedure danig onder de loep wordt genomen. Maar vaak loopt het reeds strop er voor: voor sommige functies melden zich vooral sollicitanten met hetzelfde profiel. **Hoe gaat de stad inzetten op het aanspreken van bevolkingsgroepen die ze nu nog niet bereikt?** Er wordt wel verwezen naar secundaire aanwervingskanalen, maar die zijn vooral gericht op specifieke doelgroepen: jongeren (vakantiejob, stage, duaal leren) en werkzoekenden die een BIS mogen volgen (d.i. 30 op 6900 personeelsleden).

4.6.2 Instroom collega's met een beperking – p.24

“Het is immers geen vereiste dat medewerkers hun (arbeids)handicap kenbaar maken. Dit is ook eigen aan een intrinsiek inclusieve organisatie. Wel willen we maximaal inspelen op de noden van onze medewerkers daarom werken we verder aan een meer accuraat registratiesysteem. Op die manier kunnen we de nodige aanpassingen van de werkpost of ondersteuning van de werknemer en leidinggevende verzekeren”.

Sterke insteek! **We stellen ons evenwel de vraag of 'een accurater registratiesysteem' mensen toch niet ongewild in een bepaald vakje zal duwen?** Heb er vertrouwen in dat die mensen hun noden zelf wel kenbaar zullen maken of faciliteer dit.



“We organiseren jaarlijks een aantal afgeschermdde aanwervingsprocedures waar enkel kandidaten met een beperking aan kunnen deelnemen” => **Op basis van welke criteria (en door wie) wordt bepaald voor welke jobs dit zal gebeuren?** Dit voelt een beetje dubbel aan als je het ons vraagt. We stellen ons ook de vraag of dergelijke praktijken van positieve discriminatie het antwoord zijn. **We geloven meer in het faciliteren van randvoorwaarden** (bv. aanwezigheid van een doventolk, outreachende selectieproeven, faciliteren van arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden, etc.) om mensen met een beperking te stimuleren om deel te nemen aan reguliere selectieprocedures.

4.6.3 Inzetten op secundaire aanwervingskanalen – p.25

Goed dat hierop wordt ingezet. **Tracht ook in te zetten op jongeren uit het buitengewoon secundair onderwijs, schoolverlaters, anderstalige nieuwkomers en NEET-jongeren.**

Wordt er bv. ook ingezet op ‘**open hiring**’ en externe partners om moeilijk bereikbare jongeren te bereiken?

4.6.4 Diversiteitsactieplan – p.25

Wij zijn verheugd dat jullie voor deze ontwerpbeleidsnota formeel advies vragen aan de Jeugdraad. Het is evenwel jammer dat die lijn niet verder wordt getrokken wanneer het gaat over de opmaak van het **diversiteitsactieplan. Heel wat gesprekspartners worden hier benoemd (en dat is een goede zaak), maar de Jeugdraad lijkt hier te zijn vergeten.**

5.2.5 Autonomie en flexibele inzet van medewerkers – p.29

Er wordt verwezen naar 4.5.4 ivm tijdsonafhankelijk werken, maar wellicht moet dat 5.2.6 zijn. Die paragraaf gaat namelijk over tijdsonafhankelijk werken.

5.2.6 Tijdsonafhankelijk werken – p.29

Een **goede balans tussen werk en privé.** Dat is voor veel jonge ouders, maar bij uitbreiding voor alle werknemers heel belangrijk. Goed dat jullie daarom willen experimenteren met tijdsonafhankelijk werken d.m.v. het pilootproject en door een verhoogde inzet op telewerken. Corona heeft ons immers gewezen op heel wat voordelen van telewerk. Wat betreft dat pilootproject: wat is de timing precies? Hoe lang loopt dit traject? **Zullen de resultaten ook extern worden gedeeld en gebruikt om eventuele andere Gentse bedrijven te stimuleren om dit principe ook toe te passen?**

We kijken alvast uit naar de definitieve beleidsnota en hopen dat jullie aan de slag kunnen met ons advies.



Jeugdige groeten en tot binnenkort.

Namens de Jeugdraad,

Maité Coppens
Voorzitter

Lieselot Depredomme
Voorzitter