

Aan de leden van de raad

Datum : 20 april 2021
Zaaknummer : 559430
Contactpersoon : S. Meijs
Telefoonnummer : 026 3774931

Onderwerp: Schriftelijke vragen art. 44 Rvo over Inclusief personeelsbeleid

Geachte voorzitter en leden,

De raadsleden N. Nede van de fractie ChristenUnie, T. Aydemir van DENK/Verenigd Arnhem, G. Elfrink van de SP, M. Loor van D66 en K. van Dillen van het CDA hebben ons bij brief, ingekomen 19 maart 2021, schriftelijk vragen gesteld op grond van artikel 44 van het Reglement van Orde voor de Politieke Avond van de gemeente Arnhem 2018 over 'Inclusief personeelsbeleid'. De vragen zijn als bijlage toegevoegd aan deze brief.

Inleiding

Met uw raad delen wij de ambitie dat de gemeente Arnhem een diversere en inclusieve organisatie wordt. Hiervoor hebben we recent een bestuursopdracht opgesteld, die we u hebben gestuurd. Onze ambitie is om in vijf jaar een afspiegeling te worden van de Arnhemse beroepsbevolking én we gaan werken aan een inclusieve werkcultuur. Arnhem moet een volwaardige, veilige werkplek kunnen bieden aan iedereen, ongeacht culturele achtergrond, levensbeschouwing, seksuele geaardheid, beperking, leeftijd en geslacht.

Instrumenten als de CBS-barometer culturele diversiteit en de Nederlandse Inclusiviteitsmonitor helpen ons bij het verkrijgen van de juiste gegevens.

Persoonlijke gegevens van medewerkers als geslacht, levensbeschouwing, (lichamelijke) beperking, chronische ziekte, seksuele geaardheid mogen wij niet opvragen en ook niet registreren vanuit privacyoverwegingen. Van deze informatie kunnen wij u dan ook niet voorzien.

Eerdere inschattingen door medewerkers zijn slechts een ruwe indicatie.

Ter beantwoording van deze vragen delen wij u het volgende mee:

- 1. Graag ontvangen wij van u een totaaloverzicht van alle functies van schaal 10 en hoger die in 2019 tot en met heden hebben opengestaan. Daarnaast ontvangen wij graag een overzicht van het aantal opengezette vacatures van functies in schaal 10 en hoger per jaar van de afgelopen 5 jaar.*



In de bijlage vindt u een overzicht van de ingevulde functies in 2016 t/m 29 maart 2021 in de schalen 10 en hoger. Gegevens van opengestelde vacatures worden niet bijgehouden.

2. *Welke van deze functies zijn concreet vervuld door een kandidaat die met zijn profiel een bijdrage levert aan een meer diverse organisatie?*

Gegevens over kandidaten met een profiel dat een bijdrage levert aan een meer diverse organisatie mogen wij vanwege privacy-oogpunt niet opvragen en registeren.

3. *Per functie willen wij van u weten wat u specifiek anders heeft gedaan ten opzichte van de "oude" manier van werven en selecteren - meer dan in de advertentie aangeven dat u inclusie voor uw organisatie wenst want spreekt uiteraard voor zich - om actief te zoeken naar kandidaten die kunnen bijdragen aan meer diversiteit? Welke instrumenten en kanalen waren daarbij wat u betreft succesvol en waarom en welke van de door u beproefde methoden niet? We weten reeds dat anoniem solliciteren geen succes was en is afgeschaft.*

In het rapport 'Naar een diverse en inclusieve organisatie', dat we u eerder stuurden, hebben we beschreven welke stappen we hebben gezet om tot een diversere wijze van werven en selecteren te komen. (Zie Rapport: 2.6. Diversity Day en Intern Charter en in Bijlage 2).

Hieronder vindt u een opsomming van wijzigingen die we hebben aangebracht, deze verschillen niet specifiek per functie.

- a. Iedere functie die extern wordt geworven, publiceren we op werkenvoorarnhem.nl (sinds 2020) en afhankelijk van het type functie via een 'vacatureplaatsing' op onder meer LinkedIn (sinds 2020). De functies publiceren we op werkenvoorarnhem.nl, een website die speciaal ontworpen is om onze vacatures beter onder de aandacht te brengen en waarop we de context van het werken bij de gemeente Arnhem schetsen. Met film en beeld komen diverse medewerkers aan het woord en ze zetten de gemeente Arnhem (als werkgever) op de kaart.
- b. Bij iedere vacature die we extern publiceren, vragen we aan de betreffende afdeling om medewerkers te stimuleren de vacature actief uit te dragen in on- en offline netwerken. Dat is ook volop gebeurd in het afgelopen jaar.
- c. Zoals we hieronder bij vraag 4 vermelden, hebben alle P&O-adviseurs met een rol bij werving en selectie en 76% van de managers de training selecteren zonder vooroordelen gevolgd. Dit heeft geleid tot meer bewustwording van (onbewuste) vooroordelen en het gericht stellen van vragen tijdens de selectiegesprekken.
- d. In november 2019 hebben we, samen met Arnhem Divers & Jong een Meet & Greet georganiseerd voor jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond. Doordat een heel groot deel van onze managers aanwezig was en in gesprek is gegaan met deze jongeren is de motivatie om kandidaten met een niet-westerse migratieachtergrond kansen te bieden enorm vergroot. Dit Meet & Greet-netwerk zetten we ook regelmatig in bij de werving van kandidaten.
- e. In augustus 2020 is tijdelijk een 'nudging' team ingesteld, met als doel het inclusief maken van vacatureteksten. In november 2020 hebben we een externe partij gecontracteerd om te



ondersteunen in het inclusief schrijven van vacatureteksten. Zij hebben 20 vacatureteksten herschreven. Beide acties hebben (nog) niet direct geleid tot een grotere instroom van kandidaten met een niet-westerse migratieachtergrond. In de loop van dit jaar evalueren we (met -potentiële- sollicitanten) wat we hierin kunnen aanpassen.

- f. Uiterlijk in juni 2021 presenteren de afdelingen P&O/recruitment en arbeidsmarktcommunicatie een plan van aanpak met concrete acties en tijdplanning. Dit plan omvat het on- en offline positioneren van gemeente Arnhem als werkgever gericht op een diverse instroom van nieuwe medewerkers.
- g. Bij Werk & Inkomen zijn recent medewerkers in dienst gekomen die de nieuwkomers in Arnhem gaan begeleiden die inburgeringsplichtig zijn. Dit jaar starten we al in de vorm van een pilot, omdat er een stelstelwijziging aankomt: de nieuwe wet Inburgering gaat in op 1 januari 2022. We hebben zowel in- als extern vacatures opengesteld voor PIP-coaches (plan inburgering en participatie) via werkeningelderland. Daar hebben we veel reacties op gehad. Uiteindelijk zijn vier kandidaten aangenomen, van wie drie met een migratieachtergrond én met ervaringsdeskundigheid in het inburgeringsproces.

4. *U geeft in de beantwoording van de vervolgvragen 'etnisch profileren' d.d. 6 oktober 2020 aan dat de cursus Selecteren zonder Vooroordelen naar verwachting in het voorjaar van 2021 door alle managers en P&O-adviseurs gevolgd zal zijn; hebben al deze functionarissen de cursus inmiddels gevolgd? Is het volgen van deze cursus voor allen die een dergelijke functie bekleden of zullen bekleden verplicht voorgeschreven?*

De cursus 'Selecteren zonder Vooroordelen' is gevolgd door 34 leidinggevenden (76%) en voor vier leidinggevenden is de cursus binnenkort gepland. In totaal zijn er 45 leidinggevenden. Dit jaar worden nog twee trainingen gepland, zodat ook de anderen kunnen deelnemen. Daarnaast hebben acht P&O-adviseurs (80%), die betrokken zijn bij werving en selectie, de training gevolgd. De laatste twee volgen de cursus bij de eerstvolgende gelegenheid. Tevens hebben nog tien medewerkers, die ook betrokken zijn bij selectiegesprekken (andere P&O-medewerkers en bestuursadviseurs), de training gevolgd. Nog vier gaan de cursus binnenkort volgen.

Vanwege de coronamaatregelen zijn dit geen fysieke bijeenkomsten geweest, wat wel onze voorkeur heeft. Binnen de organisatie is de afspraak gemaakt dat elke P&O-adviseur (die betrokken is bij werving en selectie) en leidinggevende zo snel mogelijk na aanvaarding van de functie de cursus volgt. Ook hebben we aandacht voor het onderhouden van de geleerde vaardigheden.



5. *Hoe zijn de sollicitatieprocedures nu anders ingericht dan voor 2019 (zowel qua werving als de wijze waarop de feitelijke sollicitatiegesprekken zijn ingericht)? Met dat laatste doelen wij op de methodiek van vragenstellen en beoordelen van de opbrengst van die gesprekken en de criteria volgens welke die opbrengsten worden gewogen? Is er een nieuwe methodiek, wordt die standaard bij alle selectiegesprekken gevolgd en zo ja, mogen wij een exemplaar van het stuk waarin die methodiek is beschreven. Is bepaald wanneer die methodiek wordt geëvalueerd en zo ja, op basis van welke criteria zal dat gebeuren?*

Naast het trainen van collega's hebben we het bestaande proces van werving en selectie gewijzigd. Meer informatie hierover leest u in het eerder gestuurde rapport 'Naar een diverse en inclusieve organisatie' (bij 2.6. Diversity Day en Intern Charter en in Bijlage 2). Een nieuwe methodiek van vragenstellen en beoordelen en de inrichting van de sollicitatieprocedure passen we dit kalenderjaar aan. We informeren u zodra we hierover meer concrete informatie hebben.

6. *Wat gaat u concreet doen om ervoor te zorgen dat met name in de hogere salarisschalen meer diversiteit zichtbaar zal worden?*

Zoals we u in de raadsbrief bij het rapport diverse en inclusieve organisatie meldden, hebben we als college een stevige ambitie als het gaat om het diverser én inclusiever maken van de gemeentelijke organisatie. We willen binnen vijf jaar een afspiegeling worden van de Arnhemse beroepsbevolking en dan gaat het om alle functies en salarisschalen. Dit vraagt extra aandacht voor functies in de hogere salarisschalen. Met de gemeentelijke organisatie maken we afspraken over ieders rol en verantwoordelijkheid in het realiseren van deze ambitie. Deze staan opgenomen in de bestuursopdracht, die we u als bijlage stuurden bij de eerdergenoemde brief.

Bij vacatures gaan we actief op zoek naar kandidaten uit de groepen die nu niet zijn vertegenwoordigd.

7. *Wij vernamen dat de concerndirecteur inmiddels is vertrokken naar een andere werkgever. Wij dringen er op aan om juist voor zo'n zichtbare functie in de top van de organisatie alles in het werk te stellen om een aan meer diversiteit bijdragende kandidaat te vinden en benoemen. Deelt u deze mening en zo ja, hoe gaat u de werving van de nieuwe directeur vorm en inhoud geven? (Graag herinneren wij u ook aan de motie 20M149 "Invoering voorkeursbeleid bij P&O gemeente Arnhem" die de raad op 8 juli 2020 heeft aangenomen.)*

Zoals geschetst hebben we een stevige ambitie als het gaat om het diverser én inclusiever maken van de gemeentelijke organisatie. Dit geldt dus ook voor de werving en selectie voor functies in de ambtelijke top.



8. *Op 8 juli 2020 heeft de raad de motie 20M116 “Naar een diverse en inclusieve gemeentelijke organisatie” aangenomen, waarin het college wordt opgeroepen op deel te nemen aan de Inclusiviteitsmonitor. Wat is de stand van zaken van de uitvoering van deze motie?*

Wij gaan deelnemen aan de Nederlandse Inclusiviteitsmonitor (NIM), waartoe u ons via deze motie hebt opgeroepen. Het gaat hier om een samenwerking tussen de Universiteit van Utrecht en een aantal wetenschappers. De verwachting is dat deelname aan de monitor ons inzicht geeft en handvatten biedt om inclusiviteitsbeleid in de praktijk te verbeteren. De monitor bestaat uit twee elementen: een beleidsscan en een medewerkersscan. De beleidsscan brengt in kaart of het beleid van een organisatie volgens wetenschappelijke maatstaven effectief is ingericht. De medewerkersscan (een korte vragenlijst met 6 vragen) meet hoe inclusief de organisatiecultuur is en daarmee of inspanningen op het gebied van diversiteit effect hebben op de werkvloer. Deze deelname hebben we ter instemming voorgelegd aan de Ondernemingsraad, deze heeft hier nog niet op kunnen reageren. Wij zijn positief gestemd over dit traject. De NIM kunnen we dan voor de zomer uitvoeren en de resultaten zijn, omdat het een kwalitatieve maatwerkanalyse betreft, 3 maanden later bekend. We informeren u daarna over de eerste resultaten en het vervolgproces.

Hoogachtend,
het college van burgemeester en wethouders van Arnhem,
de loco-secretaris, de burgemeester,

P.J. Altena

A. Marcouch

Bijlagen:

- Lijst ingevulde functies
- Ingekomen brief met artikel-44-vragen Inclusief personeelsbeleid



Datum : 20 april 2021
Zaaknummer : 559430
Pagina : 6

BIJLAGE

Lijst ingevulde functies

Totaalaantal functies

Voor 2016 t/m maart 2021:	
Totaal aantal vacatures in functies schaal 10	82
Totaal aantal vacatures in functies schaal 11	79
Totaal aantal vacatures in functies schaal 12	60
Totaal aantal vacatures in functies schaal 13	34
Totaal aantal vacatures in functies schaal 14	8
Totaal aantal vacatures in functies schaal 15	3
Totaal aantal vacatures in functies schaal 16	1
Totaal aantal vacatures in functies schaal 17	1
Totaal aantal vacatures in functies schaal 18	1

Functies 2016

functieomschrijving	salarisschaal	fte
adviseur inkoop en aanbesteding	10	0,65
afdelingshoofd	12	1
bestuursadviseur	11	0,8
communicatieadviseur	10	0,6
gemeentesecretaris	18	1
medewerker projecten en beleid	10	1
P&O-adviseur	10	0,75
sr adviseur financieel strategie	13	0,9
sr adviseur inkoop en aanbesteding	11	1
sr beheerder	10	0,85
sr bestuursadviseur	12	3,7
sr business controller	12	2
sr communicatieadviseur	11	0,85
sr medewerker planning en control	11	0,5
Adviseur openbare orde, overlast en handhaving	10	1
adviseur proces en informatie	10	0,8
auditor en risicomanager	11	1
business controller	11	0,5
jr bestuursadviseur	10	1,83
juridisch adviseur P&O	11	0,8
ketenregisseur	10	0,89
opdrachtgever Sociaal Domein	14	0,9
projectmanager A	12	0,8
projectmanager B	11	0,8
raadsadviseur	12	1
sr adviseur informatiemanagement	11	1
sr adviseur P&C	12	0,6



Datum : 20 april 2021
Zaaknummer : 559430
Pagina : 7

sr bestuursadviseur pip	13	3,85
sr communicatieadviseur	11	0,9
sr communicatieadviseur-woordvoerder	12	3,6
sr informatiemanager	12	1
technisch deskundige	10	1
vastgoedmanager	10	1

Functies 2017		
functieomschrijving	salarisschaal	fte
clustermanager	15	1
communicatieadviseur	10	0,67
medewerker monitoring en regie	12	0,8
mobilitetskandidaat	12	0,9
programmamanager B	14	1
secretaris rekenkamer Arnhem	12	0,7
senior bestuursadviseur	12	0,9
sr beheerder	10	2
sr beheerder	11	0,8
sr bestuursadviseur	11	1
sr communicatieadviseur	11	1,83
sr communicatieadviseur-woordvoerder	12	0,9
sr medewerker	10	0,8
stadsdeelmanager	11	1
stadsdeelmanager	10	1
adjunct afdelingshoofd	11	0,90
adviseur functioneel beheer	10	0,80
adviseur gegevensmanagement	10	0,80
adviseur grondzaken	11	0,67
adviseur ICT	11	1
adviseur Onderzoek & Statistiek	10	0,80
adviseur proces en informatie	10	1
afdelingshoofd	14	1
afdelingshoofd	11	1
afdelingshoofd	15	2
afdelingshoofd	12	1,68
bestuursadviseur	11	8,45
business controller	11	2
communicatieadviseur	10	0,89
coördinator profilering en matching	10	1
directeur	17	1
gebiedsbeheerder	11	0,80
jr bestuursadviseur	10	6,7



Datum : 20 april 2021
Zaaknummer : 559430
Pagina : 8

jr juridisch adviseur	10	0,70
juridisch adviseur omgevingsrecht	11	2
leverancier- en contractmanager ICT	11	1
ontwikkelmanager	14	1
P&O-adviseur	10	1
projectmanager A	12	0,80
projectmanager B	11	0,90
senior adviseur grondzaken	12	0,85
senior adviseur vastgoed	12	2
senior bestuursadviseur	12	1
sr beheerder (parkeren)	10	0,90
sr business controller financieel strat. bel.	13	0,80
sr ontwerper en voorbereider	10	2
sr projectleider	12	0,60
sr technisch deskundige	11	1
Strategisch bestuursadviseur	13	1
strategisch informatiemanager	12	1
vastgoedmanager	10	1
wijkmanager	11	2,60
wijkmanager	12	0,95

Functies 2018		
functieomschrijving	salarisschaal	fte
accountmanager/relatiebeheer	10	0,6
adviseur beheer	11	1
adviseur functioneel beheer	10	1
adviseur gegevensmanagement	10	1,9
adviseur Onderzoek & Statistiek	10	0,8
afdelingshoofd	12	1
bestuursadviseur	11	3
coördinator frontoffice	10	1
jr bestuursadviseur	10	5
junior onderzoeker	10	0,8
juridisch adviseur	11	0,8
programmamanager B	14	2
sr adviseur gegevensmanagement	11	1
sr adviseur informatiemanagement	11	1,875
sr adviseur P&C	12	0,8
sr beheerder	10	1
sr bestuursadviseur	12	1
strategisch bestuursadviseur	13	1
adjunct afdelingshoofd	11	0,9
adviseur beheer	11	1



Datum : 20 april 2021
Zaaknummer : 559430
Pagina : 9

adviseur grondzaken	11	1
adviseur Onderzoek & Statistiek	10	0,8
adviseur veiligheid	11	2
afdelingshoofd	13	1
bestuursadviseur	11	5,35
consultant gegevensmanagement	12	1
contractmanager	11	1
coördinator profilering en matching	10	1
gebiedsbeheerder	11	1
medewerker bedrijfsbureau	10	1
P&O-adviseur	10	1
programmamanager B	14	1
senior bestuursadviseur	13	4,2
sr adviseur gegevensmanagement	11	1,6
sr beheerder	10	1
sr bestuursadviseur	12	0,88
sr business controller	12	2
sr medewerker gegevensbeheer	10	1
sr ontwerper en voorbereider	10	3
wijkmanager	12	3,8

Functies 2019		
functieomschrijving	salarisschaal	fte
afdelingshoofd	13	1
sr projectmanager B	13	1
projectleider	11	1
senior bestuursadviseur	13	0,72
strategisch bestuursadviseur	13	2,34
chef kabinet	13	1
sr adviseur P&C	12	1
sr bestuursadviseur	12	1
sr communicatieadviseur-woordvoerder	12	1
sr communicatieadviseur	11	1,77
sr adviseur informatiemanagement	11	0,89
adviseur grondzaken	11	0,85
bestuursadviseur	11	6,78
juridisch adviseur	11	1,67
adviseur Onderzoek & Statistiek	10	1,8
adviseur gegevensmanagement	10	1
adviseur facilitaire zaken	10	1
jr bestuursadviseur	10	6,3



Datum : 20 april 2021
Zaaknummer : 559430
Pagina : 10

inhuurspecialist	10	1
coördinator frontoffice	10	1
sr ontwerper en voorbereider	10	1
sr beheerder	10	1
afdelingshoofd	12	1
afdelingshoofd	11	0,89
sr projectmanager A	14	0,8
projectmanager A	12	0,7
projectleider	11	0,8
projectmanager B	11	0,7
wijkmanager 1	12	5,35
wijkmanager 2	11	2,9
senior bestuursadviseur	13	2,6
strategisch bestuursadviseur	13	2
chef kabinet	13	0,9
sr bestuursadviseur	12	4,54
sr adviseur informatiemanagement	11	1
sr adviseur onderzoek & statistiek	11	0,8
bestuursadviseur	11	10,8
bestuursadviseur Bureau Brussel	11	1
communicatieadviseur	10	1
jr bestuursadviseur	10	4,89
medewerker bedrijfsbureau	10	0,8
adviseur mobiliteit	10	0,75
adviseur bedrijfsvoering	10	1
jr bestuursadviseur	10	0,8
juridisch medewerker sociaal zekerheidsrecht	10	1

Functies 2020		
functieomschrijving	salarisschaal	fte
sr communicatieadviseur	11	1,00
concerncontroller	16	1,00
clustermanager	15	1,00
afdelingshoofd	14	0,89
afdelingshoofd	13	1,00
gebiedsteammanager	11	5,78
sr projectmanager B	13	0,89



Datum : 20 april 2021
Zaaknummer : 559430
Pagina : 11

projectmanager A	12	1,00
projectleider	11	2,00
sr adviseur financieel strategisch beleid	13	1,00
senior bestuursadviseur	13	3,64
strategisch bestuursadviseur	13	1,94
chief information security officer	13	2,00
sr onderzoeker rekenkamer	13	0,78
sr business controller	12	3,00
sr adviseur P&C	12	1,00
consultant gegevensmanagement	12	2,80
sr bestuursadviseur	12	4,13
medewerker monitoring en regie	12	0,89
raadsadviseur	12	1,00
sr juridisch	12	0,89
manager recruitment en arbeidsmarktcommunicatie	12	1,00
adviseur veiligheid	11	1,00
sr P&O-adviseur	11	2,78
sr adviseur gegevensmanagement	11	3,00
bestuursadviseur	11	3,44
juridisch adviseur	11	1,00
communicatieadviseur	10	1,00
adviseur Onderzoek & Statistiek	10	0,80
adviseur gegevensmanagement	10	1,00
jr bestuursadviseur	10	4,39
Procesregisseur	10	1,00
adviseur beheer	11	0,83
sr beheerder	10	0,80
technisch deskundige	10	4,00
wijkmanager	12	3,38
strategisch bestuursadviseur	13	1,00
afdelingshoofd	13	3,80
afdelingshoofd	12	1,00
sr projectmanager B	13	0,80
sr projectleider	12	0,75



Datum : 20 april 2021
Zaaknummer : 559430
Pagina : 12

projectmanager A	12	1,59
jr projectmanager	10	1,00
wijkmanager 1	12	4,60
wijkmanager 2	11	1,00
senior bestuursadviseur	13	5,25
strategisch bestuursadviseur	13	2,00
sr informatiemanager	12	0,89
sr adviseur procesmanagement	12	1,00
sr bestuursadviseur / 202 - adviseur 2	12	7,31
sr bestuursadviseur economische zaken	12	1,00
sr adviseur veiligheid	12	1,00
informatie architect	12	1,00
juridisch adviseur bestuurlijk proces	11	0,90
sr communicatieadviseur	11	0,83
sr adviseur onderzoek & statistiek	11	0,90
bestuursadviseur	11	6,12
sr vastgoedmanager	11	0,90
communicatieadviseur	10	2,80
P&O-adviseur	10	0,85
adviseur facilitaire zaken	10	1,00
jr bestuursadviseur	10	4,59
vastgoedmanager	10	2,00
opleider - trainer	10	0,80
juridisch medew. sociaal zekerheidsrecht	10	1,00
sr technisch deskundige	11	1,00
sr beheerder	10	0,44
sr toezichthouder projecten	10	1,00



Functies 2021 t/m maart		
functieomschrijving	salarisschaal	fte
communicatieadviseur	10	1
sr projectmanager B	13	0,89
projectmanager A	12	1
projectleider	11	2
senior bestuursadviseur	13	0,89
sr onderzoeker rekenkamer	13	0,78
sr business controller	12	1
sr bestuursadviseur	12	1,8
manager recruitment en arbeidsmarktcommunicatie	13	1
adviseur veiligheid	11	1
sr P&O-adviseur	11	1
bestuursadviseur	11	1,83
juridisch adviseur	11	1
adviseur facilitaire zaken	10	1
jr bestuursadviseur	10	1,89
adviseur beheer	11	0,83
technisch deskundige	10	1
strategisch bestuursadviseur	13	1
afdelingshoofd	13	1
jr projectmanager	10	1
wijkmanager	11	1
strategisch bestuursadviseur	13	1
sr bestuursadviseur	12	1,8
sr adviseur veiligheid	12	1
juridisch adviseur bestuurlijk proces	11	0,9
sr adviseur onderzoek & statistiek	11	0,9
bestuursadviseur	11	0,94
communicatieadviseur	10	1
jr bestuursadviseur	10	0
juridisch medewerker sociaal zekerheidsrecht	10	0,8