

Plan van Aanpak Diversiteit en Inclusie

Aanleiding

Gemeente Haarlem zet zich ten volle in om een meer diverse organisatie te zijn. Zo is naar aanleiding van de door de Raad ingediende motie 'anoniem solliciteren' de proef 'anoniem solliciteren' uitgevoerd. Hiermee werd onderzocht of anoniem solliciteren een goed instrument is om arbeidsdiscriminatie tegen te gaan. Echter, de uitkomsten van een selectieproces op basis van anoniem solliciteren verschilden nagenoeg niet van de uitkomsten van het regulier selectieproces. De gemeente concludeerde dat het instrument 'anoniem solliciteren' niet dé oplossing is om arbeidsdiscriminatie tegen te gaan. Wel gaf de organisatie aan dat de proefperiode heeft geleid tot een versterkt bewustzijn van arbeidsmarktdiscriminatie als belangrijk thema. Bij het bespreken van de uitkomsten door de commissie Bestuur (26 april 2018) ging de aandacht dan ook uit naar het meer divers te maken van de ambtelijke organisatie. Ook binnen de organisatie heerst het besef dat het toewerken naar een meer diverse en inclusieve organisatie belangrijk en urgent is. Gemeente Haarlem vindt het van groot belang om aandacht te besteden aan dit thema, opvolging te geven aan in het verleden uitgevoerde acties (Bijlage 1.1) en het bewustzijn binnen de gemeente nog verder te vergroten.

Ondertekening Charter Diversiteit

Om vervolg te geven aan de wens een meer diverse organisatie te zijn, is op 8 februari 2018 het Charter Diversiteit van Diversiteit in Bedrijf ondertekend. Het Charter Diversiteit is een intentieverklaring en richt zich op werkgevers uit de publieke en private sector. Door het Charter te ondertekenen, committeert een bedrijf zich aan zelf opgestelde doelen om diversiteit en inclusie op de werkvloer te bevorderen. Ondertekenaars worden ondersteund bij het formuleren van de businesscase, de doelen en de aanpak van hun beleid voor diversiteit en inclusie. Daarnaast biedt het tekenen van het Charter toegang tot een community waarin kennis en ervaringen worden uitgewisseld. Meer informatie over het Charter is te vinden op <https://diversiteitinbedrijf.nl/charter-diversiteit-wat-is-het/>. Het door gemeente Haarlem ondertekende Charter staat in Bijlage 1.2.

Met het ondertekenen van het Charter staat het opstellen van een plan van aanpak om een meer diverse én inclusieve organisatie te zijn centraal. Met **diversiteit** worden alle zichtbare en onzichtbare kenmerken waarin mensen van elkaar verschillen bedoeld. **Inclusie** is de mate waarin ieder individu zich gewaardeerd, geaccepteerd en erkend voelt. Dit plan van aanpak gaat dan ook verder dan het aantrekken van divers talent: ook het behouden en includeren van de diverse talenten zijn belangrijke thema's. Continue aandacht én draagvlak binnen de organisatie voor het thema is hiervoor cruciaal.

Aanpak Diversiteit en Inclusie in 2018

Om het plan van aanpak vorm te geven en al een aantal stappen te zetten richting een meer diverse en inclusieve organisatie, is een projectgroep Diversiteit en Inclusie gestart met medewerkers van HRM, Bestuur en Communicatie en de OR.

Leren van andere organisaties

De projectgroep heeft onder andere contact gelegd met verschillende externe partijen. Eén van de doelen van Diversiteit in Bedrijf is immers om de verschillende organisaties die het Charter tekenen met elkaar te verbinden. Om ervaringen te delen en van elkaar te leren. Met onder andere de Veiligheidsregio Zuid-Kennemerland, Bouw Nederland, IKEA, Provincie Noord-Holland en Erasmus Universiteit Rotterdam is de projectgroep in gesprek gegaan over hun beleid en ervaringen op het gebied van diversiteit en inclusie. Deze inzichten en ervaringen zijn meegenomen in dit plan van aanpak.

In gesprek over diversiteit en inclusie in de organisatie

Bovendien is het gesprek gevoerd met diverse medewerkers en leidinggevenden uit de eigen organisatie. Het is immers belangrijk dat diversiteit en inclusie breed in de organisatie worden uitgedragen. Om daadwerkelijk een meer diverse en inclusieve organisatie te zijn, moet de organisatie als geheel in het proces betrokken zijn. Tegelijkertijd is het essentieel om te weten hoe de medewerkers zelf denken over diversiteit en inclusie en hoe zij dit ervaren binnen de organisatie. Wat zijn voor de medewerkers belangrijke thema's? Tijdens een aantal bijeenkomsten zijn medewerkers en leidinggevenden van diverse afdelingen met elkaar in gesprek gegaan en is er nagedacht over concrete actiepunten voor de toekomst. De opbrengsten uit deze bijeenkomsten (Bijlage 1.3) vormen de basis voor dit plan van aanpak.

Hoofddoelgroepen

In de huidige beweging richting een meer diverse en inclusieve organisatie ligt de focus op diversiteit in:

- Achtergronden en culturen
- Arbeidsbeperkingen (zowel lichamelijk als geestelijk) en chronische ziekte. Onderdeel hiervan zijn de Garantiebanen.
- Leeftijd, in brede zin
- LHBT+¹

De man/vrouw-verhouding in onze organisatie is relatief in balans: Op 30 september 2018 was 41.4% van de medewerkers man en 58.6% vrouw. Daarmee is dit niet een van de hoofddoelgroepen waar dit plan van aanpak zich op richt.

Ten aanzien van de Garantiebanen wordt in de laatste paragraaf van deze notitie apart ingegaan op de huidige stand van zaken en de meest recente ontwikkelingen.

Acties 2018

Naast het ondertekenen van het Charter en het opstellen van bijbehorend plan van aanpak, is in 2018 al een aantal acties uitgevoerd om diversiteit en inclusie te bevorderen en het bewustzijn te vergroten:

- In Haarlem is 2018 uitgeroepen tot het Jaar van de Toegankelijkheid. Dat gaat over fysieke toegankelijkheid, zoals het weghalen van drempels voor mensen in een rolstoel, en sociale toegankelijkheid: Hoe gaan we in Haarlem om met mensen met een beperking? In een gemeentelijke organisatie als de onze is de band met de stad cruciaal. Ook binnen onze organisatie heeft het Jaar van de Toegankelijkheid haar invloed. Er is onder andere:

¹ LHBT+ staat voor LHBTIQAPC: Lesbisch; Homoseksueel; Biseksueel; Transgender; Intersekse conditie; Queer; Aseksueel; Panseksueel; Cisgender.

- Een ervaringsmiddag georganiseerd, waarbij medewerkers van de gemeente Haarlem konden ervaren hoe het is om bijvoorbeeld in een rolstoel te zitten.
 - Een scan gemaakt van de toegankelijkheid van de gemeentebouwen Stadhuis, Zijlpoort en Raakspoort voor mensen met een fysieke beperking. Op basis hiervan is onderzocht waar de gebouwen verbeterd kunnen worden. Op dit moment wordt vastgesteld welke aanpassingen gedaan kunnen worden.
 - Een serie foto's in de bedrijfskantine op de locatie Zijlpoort opgehangen om de aandacht voor mensen met een beperking te vergroten. Op die foto's staan de ambassadeurs van het Jaar van de Toegankelijkheid. De ambassadeurs vertegenwoordigen doelgroepen met verschillende beperkingen: mensen met een fysieke beperking, zintuiglijke beperking, verstandelijke beperking, psychische aandoening en chronische ziekte, waaronder ook dementie.
- Sinds het laatste kwartaal van 2018 is in alle vacatureteksten een passage opgenomen waarin wordt aangegeven dat de gemeente Haarlem diversiteit en inclusie omarmt.
 - Om diversiteit en inclusie in de aandacht te krijgen en te houden, is een pagina op de interne website aangemaakt (<https://intranethaarlem.pleio.nl/groups/profile/58943301/diversiteit-en-inclusie>). Hierop worden nieuwsberichten en inspirerende filmpjes en verhalen rondom het thema met de organisatie gedeeld.
 - Ook het management is meegenomen in de ontwikkelingen. Bijvoorbeeld door middel van het Leiderschapsontwikkelprogramma, het trainingsaanbod voor leidinggevenden. Hierin worden onder andere vaardigheden die diversiteit en een inclusieve werkomgeving bevorderen, aangeleerd aan of versterkt bij de leidinggevenden. Een voorbeeld is de training 'ontwikkelgerichte gespreksvoering'.
 - De directie vindt Diversiteit en Inclusie een belangrijk thema en wil zelf optreden als boegbeeld voor het uitdragen van het diversiteitsbeleid. In 2018 is een van de directieleden benoemd tot 'Diversity Executive Officer' (DEO). Deze fungeert als de 'ambtelijke ambassadeur diversiteit' en treedt samen met de betrokken wethouder (die kan worden gezien als 'bestuurlijke ambassadeur diversiteit') op als centrum voor het diversiteitsbeleid. Samen waken zij ervoor dat het diversiteitsbeleid uitgangspunt blijft en dat leidinggevenden en medewerkers blijvend aandacht hebben voor diversiteit en inclusie.
 - Ook is begonnen met het werven van ambassadeurs uit diverse groepen en onderdelen in de organisatie. Zij fungeren als aanspreekpunt in de organisatie en vormen een doorgeefluik richting de DEO en het projectteam.
 - In 2018 is op incidentele basis geëxperimenteerd met een meer diverse selectiecommissie. Dit is onder andere gedaan door het uitbreiden van de selectiecommissie met een trainee, junior of iemand met een diverse culturele achtergrond. Omdat dit in het afgelopen jaar op incidentele basis is uitgeprobeerd, is het resultaat nog niet goed zichtbaar. Om meer inzicht te krijgen in het effect van een meer diverse selectiecommissie, wordt in 2019 op een meer structurele manier gevolg gegeven aan dit onderzoek.
 - Er zijn afspraken gemaakt met het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid om samen te werken rondom het thema diversiteit en inclusie. Gemeente Haarlem is door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid uitgenodigd om deel te nemen aan de pilot betreffende werving en selectie en diversiteit. In deze pilot worden de werving en selectiemethoden tegen het licht gehouden en kunnen nieuwe werkvormen worden geïmplementeerd en uitgeprobeerd. Het doel is meer divers te selecteren. Gemeente Haarlem heeft bevestigd deel te willen nemen. Deze pilot gaat van start in januari 2019.
 - Bij de inhuur van flexibele arbeidskrachten is diversiteit uitgangspunt. Het maakte onderdeel uit van het plan van eisen in de selectiefase van de bureaus in 2018. Vanaf nu wordt de eis voor divers selecteren standaard meegenomen bij de inhuur van flexibele arbeidskrachten.

Aanpak Diversiteit en Inclusie vanaf 2019: Plan van Aanpak

Het is duidelijk dat diversiteit en inclusie belangrijke thema's zijn binnen onze organisatie. Het is tijd voor actie. Hieronder vindt u een overzicht van de acties die in 2019 worden ondernomen om de diversiteit binnen de ambtelijke organisatie te vergroten. Deze acties komen voort uit de in de eerdergenoemde bijeenkomsten opgehaalde ervaringen, wensen en ideeën. Kortom, het plan is gebaseerd op organisatiebrede behoeften.

Meetbaarheid

Bij de presentatie van dit plan van aanpak staat echter centraal dat de mate van diversiteit en inclusie niet goed meetbaar is. Diversiteit gaat immers niet alleen om de zichtbare verschillen tussen mensen, maar ook om de onzichtbare. Daarnaast is ook het meten van de diversiteit en inclusie binnen de vier hierboven genoemde groepen (resp. achtergronden en culturen, arbeidsbeperkingen/ chronische ziekten, leeftijden en LHBT+) met oog op de privacywetgeving niet altijd mogelijk. Wel wil de gemeente Haarlem inspelen op de bestuurlijke wens om inzicht te geven in de effecten van dit plan van aanpak betreffende diversiteit in achtergronden. Alle afdelingsmanagers worden in 2018 gevraagd een inschatting te maken van het percentage medewerkers van hun afdeling met een niet-autochtone achtergrond. Over dit percentage wordt terugkoppeling gegeven aan de commissie Bestuur.

Daarnaast worden landelijke ontwikkelingen betreffende het monitoren van de mate van diversiteit en inclusie nauwlettend gevolgd. Een belangrijke landelijke ontwikkeling is een vooronderzoek van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid om een instrument, een barometer, te ontwikkelen waarmee werkgevers de culturele diversiteit van het eigen personeelsbestand inzichtelijk kunnen maken. Door middel van het koppelen van databestanden van het Centraal Bureau voor de Statistiek, desgewenst aangevuld met data van individuele werkgevers, zou de barometer het mogelijk moeten maken om, binnen de kaders van de bestaande privacywetgeving, werkgevers betere inzichten te verschaffen in: Het aantal werknemers met (verschillende) migratieachtergronden binnen het eigen bedrijf, de verhouding van het aantal werknemers met een migratieachtergrond ten opzichte van vergelijkbare werkgevers en de mate waarin (toekomstige) werknemers met een migratieachtergrond beschikbaar zijn op de arbeidsmarkt. In dit verkennend onderzoek wil het Ministerie inventariseren wat de juridische en praktische haalbaarheid van een dergelijke barometer is. Centraal staat dat de wijze waarop informatie over migratieachtergrond geregistreerd wordt alleen een toepassing is voor statistische doeleinden en de resultaten op geen enkele wijze herleidbaar is tot personen.

De gemeente Haarlem houdt deze en andere ontwikkelingen rondom het onderwerp in de gaten. Ook onderzoekt de gemeente wat de uitkomsten zijn van de ontwikkelingen rondom het maken van een dergelijke barometer, inclusief een inschatting van de financiële investering die met het ontwikkelen en de inzet van een barometer samenhangt.

Zichtbaarheid

Belangrijk is echter dat de ontwikkeling naar een meer diverse en inclusieve organisatie een gedragsverandering is. We hebben te maken met de beïnvloeding van de organisatiecultuur. Het creëren van een blijvende gedragsverandering kost tijd. Het is belangrijk dat diversiteit en inclusie niet alleen nu, maar blijvend een punt van aandacht zijn in onze organisatie. Hiervoor gaan wij zorgvuldig en met veel aandacht te werk. Het resultaat zal niet direct zichtbaar en meetbaar zijn, maar langzaam maar zeker toenemen tot een blijvende organisatieverandering. Draagvlak bij de directie en management is dan ook essentieel.

Acties 2019

Om tot de blijvende verandering naar een diverse en inclusieve organisatie te gaan, richten wij ons in dit plan van aanpak op **3 hoofdthema's**:

Werven en selecteren van divers talent. Actiepunten voor 2019 zijn:

- In het afgelopen jaar is de gemeente Haarlem veel in contact geweest met het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (Directie Samenleving en Integratie) over het thema Diversiteit. Het Ministerie gaf daarbij aan interesse te hebben in een samenwerking op het gebied van werven en selecteren van diverse medewerkers: Het Ministerie nodigde de gemeente Haarlem uit om deel te nemen aan de pilot 'Nudging in werving en selectie'. Deze pilot gaat over werving en selectie en diversiteit en zal van start gaan in januari 2019. Deelname aan de pilot geeft de organisatie de mogelijkheid samen met experts de werving en selectie te verbeteren. Met deze pilot houden wij onze huidige wervings- en selectiemethoden tegen het licht en komen we in aanraking met nieuw toe te passen methoden op het gebied van werving, screening, interviewen en besluiten in werving- en selectieprocedures. Deze zijn gebaseerd op de laatste wetenschappelijke inzichten. Gedurende deze pilot kunnen één of meerdere nieuwe werkwijzen worden uitgetoetst voor werving en selectie, waarmee de organisatie beter slaagt in het aantrekken van divers talent.

Deelname aan de pilot biedt:

- Inzicht in de effectiviteit van de huidige werving en selectie en mogelijkheden tot verbetering op basis de laatste wetenschappelijke inzichten;
- Ondersteuning en/of gezamenlijke ontwikkeling van onderdelen waarop de organisatie kan verbeteren;
- Samenwerking en kennisdelen met andere werkgevers die ook actief hun werving en selectie willen verbeteren op het gebied van diversiteit;
- Exposure als één van de voorhoede bedrijven die willen werken aan een inclusief beleid.
- In 2019 wordt verder onderzocht wat de effecten zijn van het aanstellen van een meer diverse selectiecommissie. Het aanstellen van een diverse selectiecommissie is een middel om in het selectieproces tot een meer onbevooroordeelde keuze te komen, teneinde diversiteit te bevorderen. Dit doel is cruciaal en hier zetten wij ons als organisatie ten volle voor in. Of het aanstellen van de diverse selectiecommissie hiervoor het beste instrument is, of dat (de combinatie met) een ander instrument wellicht nog effectiever is, zal het komende jaar worden onderzocht. Dit zal worden gedaan door toepassing in de praktijk, benchmarking en het uitwisselen van ideeën en informatie met de specialisten van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- In externe communicatie (zoals het publiceren van artikelen en interviews en de communicatie op LinkedIn) stelt Gemeente Haarlem zich divers op door het plaatsen van foto's, interviews, etc. van werknemers met een diverse culturele achtergrond en/of jonge leeftijd.
- Gemeente Haarlem werkt actief samen met universiteiten, hogescholen en andere opleidingen, met als doel het aantrekken van jong talent.
- Ook in 2019 blijft diversiteit uitgangspunt bij inhuur van flexibele arbeidskrachten.

Behouden en includeren van divers talent. Actiepunten voor 2019 zijn:

- Om carrièrekansen voor divers talent te bevorderen, is het van belang dat managers nog beter leren inspelen op verschillende behoeften, wensen en talenten. Ook in 2019 wordt de link tussen diversiteit en inclusie en het Leiderschapsontwikkelprogramma gelegd. Vanuit Leiderschapsontwikkeling worden de verplichte trainingsmodules SCOPAFIJTH (Security; Communicatie; Organisatie; Personeel; Administratieve organisatie; Financiën; Informatievoorziening; Juridische zaken; Technologie; Huisvesting) ontwikkeld. Deze modules

bevatten de basiskennis die een team-/afdelingsmanager of directielid moet weten over de bedrijfsvoering. Leden van de projectgroep Diversiteit en Inclusie worden betrokken bij het ontwikkelen van deze module.

- Het afnemen van verwonder- en/of exitinterviews. Het doel hiervan is te achterhalen welke verbeterpunten worden gezien (verwonderinterviews) of welke motieven er zijn om de werkgever weer te verlaten (exitinterviews), om zodoende de cultuur of mogelijkheden bij de werkgever te kunnen aanpassen.

Continue aandacht voor diversiteit en inclusie. Om een meer diverse en inclusieve organisatie te zijn, is het van belang diversiteit constant in de aandacht te houden. Bewustwording in de gehele organisatie is cruciaal. Actiepunten voor 2019 zijn:

- In het eerste kwartaal van 2019 wordt een lezing georganiseerd voor ambtenaren, bestuur en raadsleden met als thema Diversiteit en Inclusie.
- In 2019 wordt vervolg gegeven aan de diversiteitsambassadeurs. In december 2019 wordt de effectiviteit van het aanstellen van de ambassadeurs gemonitord. Dan wordt bepaald of hiermee wordt doorgegaan in 2020.
- Het organiseren van een jaarlijks terugkerende diversiteitsdag, waarin wordt ingezoomd op verschillende vormen van diversiteit en waarin ervaringen worden uitgewisseld.
- Het geven van aandacht aan diverse geloofs- en cultuurgebonden tradities. Dit wordt gedaan door middel van interne nieuwberichten (Insite+) over religieuze feestdagen die gevierd worden door collega's.
- Er wordt vervolg gegeven aan de aanpassing van de gemeentegebouwen. Dit gebeurt naar aanleiding van de scan die gemaakt is in 2018 in het kader van het Jaar van de Toegankelijkheid.
- Er is continue aandacht op Insite+ over wat er gaande is rondom Diversiteit en Inclusie, wat het oplevert en welke toekomstige bijeenkomsten en acties op de planning staan.
- De directieleden hebben diversiteit en inclusie hoog op de agenda staan en gaan met medewerkers in gesprek. Zo wordt er een bijeenkomst gecreëerd waarin medewerkers in gesprek kunnen gaan met de directie over het thema Diversiteit en Inclusie.
- Ook de afdelingsmanagers besteden aandacht aan diversiteit en inclusie. Vanuit de organisatie wordt dit extra benadrukt door tijdens de personeelsgesprekken die worden gevoerd met het management aandacht te besteden aan diversiteit en inclusie.
- Tijdens de introductiedagen voor nieuwe medewerkers wordt het belang van diversiteit en inclusie direct onder de aandacht gebracht.

Garantiebanen

Eén van de vier hoofddoelgroepen waarop dit plan zich richt, is de groep van mensen met een arbeidsbeperking. Binnen deze groep is bijzondere aandacht voor mensen die een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking hebben en daardoor niet zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen. Deze aandacht is gevat in het beleid rondom Garantiebanen. Vanwege de ontwikkelingen betreffende dit onderwerp, worden de Garantiebanen in een aparte alinea besproken.

Stand van zaken in de gemeentelijke realisatie

De gemeente Haarlem heeft zich in 2015 bij besluit BBV nr: 2015/348701 een ambitie opgelegd in de realisatie van Garantiebanen in de gemeentelijke organisatie. Op 1 november 2018 zijn in totaal 21,5 banen gerealiseerd.

Tabel: Gemeentelijke ambitie

Jaar	Aantal banen	Gerealiseerd
2015	9	4,4
2016	14	11,37
2017	19	17,45
2018	24	
2019	29	
2020	34	

De reguliere inspanning om instroom te realiseren wordt vooralsnog op de huidige wijze gecontinueerd. Gezien de landelijke ontwikkelingen op het onderwerp, zal Haarlem wel strategische keuzes moeten gaan maken op welke wijze we Garantiebanen in de toekomst willen gaan realiseren. In het eerste kwartaal van 2019 zullen we met een nieuwe rapportage ten aanzien van de Garantiebanen komen.

Monitoring

Omdat diversiteit niet alleen gaat om de zichtbare, maar ook om de onzichtbare verschillen tussen mensen, is de mate van diversiteit niet altijd meetbaar. Daarnaast is het meten van de onderlinge verschillen met oog op de privacywetgeving niet altijd mogelijk. Ook inclusie, de mate waarin ieder individu zich erkend voelt, is niet direct te meten.

Om toch inzicht te geven in de mate waarin de acties uit dit plan van aanpak effect hebben, worden de acties over 2 jaar (december 2020) gemonitord. Ook wordt vervolgd gegeven aan de bestuurlijke wens om inzicht te geven in de effecten van het plan van aanpak betreffende diversiteit in achtergronden. Dit wordt gedaan door alle afdelingsmanagers in 2018 te vragen een inschatting te maken van het percentage medewerkers met een niet-autochtone achtergrond. In het eerste kwartaal van 2019 wordt hierover terugkoppeling gegeven aan de commissie Bestuur.

Ook de mogelijkheid tot het ontwikkelen van een barometer om de culturele diversiteit van het personeelsbestand inzichtelijk te maken, wordt onderzocht. In december 2020 wordt terugkoppeling gegeven aan de commissie Bestuur en wordt besloten welke acties zullen worden voortgezet.

Conclusie

Samenvattend, Gemeente Haarlem zet zich vol overgave in om meer divers en inclusief te zijn. In dit plan van aanpak vond u een overzicht van de acties die zijn uitgevoerd in 2018, maar lag de nadruk op de acties die volgen in 2019. Deze acties hebben betrekking op het werven en selecteren van divers talent, maar ook op het behouden en includeren van diverse medewerkers en het continu in de aandacht houden van het thema. Vanzelfsprekend zullen diversiteit en inclusie ook na 2019 belangrijke thema's blijven. Dit plan van aanpak is dan ook niet eenmalig. Noch is het statisch: gedurende en na afloop van 2019 kan er worden aangevuld en aangescherpt. Centraal staat dat we binnen onze organisatie aandacht hebben en houden voor diversiteit en inclusie.

Bijlage 1.1 Aanpak Diversiteit en Inclusie in het verleden

1998	Wet Samen. De verhouding allochtone en autochtone medewerkers binnen de organisatie moet gelijk zijn aan de vertegenwoordiging van deze groepen binnen de regionale bevolking.
2005	Contourennota Diversiteitsbeleid. Bevorderen van de instroom van allochtonen.
2006	Plan van Aanpak Etnisch Diversiteitsbeleid.
2013	Start eerste Trainee pool.
2015 en lopend	Start Garantiebanen.
2015	Start tweede Trainee pool.
2016	Proef 'anoniem solliciteren'.
2018 en lopend	Start derde Trainee pool. Daarnaast wordt onderzocht wat de mogelijkheden zijn voor de trainee pool van 2020. Hieronder valt onder andere de mogelijkheden om aan te sluiten bij het MRA trainee programma.

Bijlage 1.2 Charter Diversiteit

18.23490



CHARTER DIVERSITEIT

Ondergetekende, namens de **Gemeente Haarlem** verklaart:

- Het streven naar diversiteit en inclusie is belangrijk voor onze organisatie. In alle geledingen wil de **Gemeente Haarlem** de toepassing van de principes van gelijke kansen dan ook bevorderen.
- Nut en noodzaak van een divers samengesteld personeelsbestand zijn verbonden aan de strategische doelen. Diversiteit en inclusie ziet onze organisatie als meerwaarde voor het bereiken van de organisatiedoelstellingen.
- De **Gemeente Haarlem** zet zich in voor minimaal één concrete uitdaging die gericht is op het bevorderen van diversiteit en inclusie.

Uitdaging: Gelijke kansen voor iedereen op elk niveau.

Korte toelichting:

De **Gemeente Haarlem** streeft ernaar om een inclusieve organisatie te zijn waar alle talenten van (toekomstige) medewerkers ongeacht hun afkomst, geloof, geaardheid, of arbeidsbeperking tot hun recht kunnen komen.

- Deze uitdaging wordt uitgewerkt in een plan van aanpak, waarin de doelstellingen, investeringen en aanpak helder zijn uitgewerkt. Dit plan wordt door ons binnen zes maanden na ondertekening van het Charter Diversiteit voorgelegd aan *Diversiteit in bedrijf*.
- De **Gemeente Haarlem** start/vervolgt de dialoog met de ondernemingsraad over het uitwerken en toepassen van ons diversiteitsbeleid.
- Onze medewerkers worden geïnformeerd over onze betrokkenheid op het gebied van diversiteit en gelijke kansen en op de hoogte gehouden van de resultaten van deze inzet.
- De **Gemeente Haarlem** doet periodiek verslag van de inspanningen en de resultaten die zijn gericht op het bereiken van de uitdaging(en).
- De **Gemeente Haarlem** deelt de ervaringen en kennis op het gebied van het bereiken van deze uitdaging en van diversiteitsbeleid in het algemeen met andere bedrijven en organisaties.

Handtekening:

Bedrijfsnaam: **Gemeente Haarlem**
Naam: M. van Monsjou
Functie: Afdelingsmanager HRM

Plaats: Rotterdam
Datum: 8 februari 2018

Bijlage 1.3 Opbrengst bijeenkomsten Diversiteit en Inclusie

De organisatie is betrokken in het proces richting een meer diverse en inclusieve organisatie. In een aantal bijeenkomsten is in gesprek gegaan met medewerkers en leidinggevendenden uit verschillende organisatieonderdelen. Uit deze bijeenkomsten kwam het volgende naar voren:

- Gemeente Haarlem kent diversiteit, maar niet in alle lagen en afdelingen. Met name het management wordt als homogeen ervaren, waarbij er bijvoorbeeld te weinig managers zijn met een andere achtergrond.
- Hoewel bekend is dat er een aantal collega's met een arbeidsbeperking is, wordt dit niet als voldoende zichtbaar ervaren.
- De man-vrouw verhouding wordt in het algemeen als goed beschouwd. Wel zijn er iets meer vrouwen dan mannen, waardoor mannen zich in een aantal afdelingen eenzaam voelen.
- Er zijn onvoldoende maatregelen die rekening houden met diverse cultuur- of geloofsaspecten, zoals verlof en/of aandacht voor het Suikerfeest.
- Er zijn weinig jonge werknemers. Gemeente Haarlem is een organisatie met veel senior posities. Jonge werknemers hebben, met name door hun onervarenheid vergeleken met de oudere werknemers, vaak het gevoel niet serieus genomen te worden. Niet alleen is er behoefte aan een toename in aantal jonge werknemers, maar ook aan het beter koppelen van ideeën van verschillende generaties.
- De combinatie van verjongen (het aannemen van jong talent) en het creëren van doorgroeimogelijkheden van huidig personeel blijkt in de praktijk soms lastig.
- Er is binnen de organisatie een kloof is tussen beleid en uitvoering, met name in opleidingsniveau.
- Vacatures lijken niet altijd aantrekkelijk en/of begrijpelijk voor diverse doelgroepen.
- Ervaringsdeskundigen leveren graag input, maar geven ook aan in de praktijk niet altijd te worden gehoord.
- Nog niet overal in de organisatie is sprake van inclusie. Dit lijkt samen te hangen met een bepaalde mate van terughoudendheid om je 'anders zijn' te (kunnen) tonen.

Deze ervaringen, aangevuld met in de bijeenkomsten opgehaalde concrete ideeën, vormen de basis voor het Plan van Aanpak Diversiteit en Inclusie.