



Onderwerp Rapportage Plan van Aanpak Diversiteit & Inclusie	
Nummer	2019/916126
Portefeuillehouder	Botter, J.
Programma/beleidsveld	6.1 Dienstverlening
Afdeling	HRM
Auteur	Lange-Westdijk, M.W.M. de
Telefoonnummer	023-5113757
Email	mdelange@haarlem.nl
Kernboodschap	<p>De informatienota is opgesteld naar aanleiding van de toezegging aan de Commissie Bestuur gedurende de raadsmarkt van 19 juni j.l. Toegezegd is om te rapporteren over de stand van zaken ten aanzien van de verschillende acties uit het Plan van Aanpak Diversiteit & Inclusie (PvA D&I).</p> <p>Op dit moment wordt aan 35 verschillende acties uitvoering gegeven door verschillende stakeholders (bijlage 1). De belangrijkste acties worden toegelicht in de informatienota.</p>
Behandelaanpak voor commissie	Het college stuurt de informatienota ter kennisname naar de Commissie Bestuur.
Relevante eerdere besluiten	In 2018 is het Plan van Aanpak Diversiteit en Inclusie (2018/692064) besproken in de Commissie Bestuur.
Besluit College d.d. 26 november 2019	<p>Het college stelt de informatienota aan de commissie vast.</p> <p>de secretaris, de burgemeester,</p>

Inleiding

Tijdens de raadsmarkt van 19 juni jongstleden is de toezegging gedaan om de Commissie Bestuur in december op de hoogte te brengen van de stand van zaken ten aanzien van de ondernomen acties uit het Plan van Aanpak Diversiteit & Inclusie (PvA D&I). In deze rapportage wordt een opsomming gegeven van de belangrijkste acties per pijler van het actieplan. In de bijlage van de rapportage (bijlage 1) wordt aangegeven welke acties continu of eenmalig zijn. Daarnaast wordt in kaart

gebracht welke acties in gang zijn gezet, maar nog geen afgerond karakter hebben en welke acties daadwerkelijk zijn afgerond (aangemerkt met gereed).

2. Kernboodschap

Met het uitvoeren van deze acties werkt Gemeente Haarlem toe naar een meer diverse en inclusieve organisatie. Het doel is dat diverse culturele achtergronden goed vertegenwoordigd zijn in de verschillende lagen en onderdelen van de organisatie. Op het gebied van arbeidsbeperkingen en de LHBTI+ gemeenschap is de organisatie ook een goede afspiegeling van de inwoners van de gemeente. Tenslotte is het doel dat de verschillende leeftijdsgroepen goed vertegenwoordigd zijn.

Naast het aantrekken van diverse medewerkers gaat de aandacht uit naar het behouden en includeren van medewerkers. Zo wordt ingespeeld op de individuele behoeften en wensen van alle medewerkers.

Om bewustwording rondom D&I te vergroten is er nodig:

1. Commitment van de top (woord, daad en middelen);
2. Voorbeeldgedrag door leidinggevenden (goed voorbeeld doet goed volgen) en het goede gesprek met medewerkers;
3. Continue aandacht voor het onderwerp;
4. Integraal diversiteitsbeleid.

Actieplan

In 2019 is een twintigtal acties geïdentificeerd door de 2 diversiteitsfunctionarissen (0,72 fte). Deze zijn in mei 2019 aangevuld met een aanvullend advies van de diversiteitsfunctionaris (HRM) op het PvA D&I. In totaal zijn er 15 aanvullende acties toegevoegd aan de actielijst. Deze aanvullingen zijn onder andere gebaseerd op de ervaring en 'best practices' van de nieuw aangetreden diversiteitsfunctionaris en door contacten met andere bedrijven en gemeenten en zijn in lijn met het doel van het PvA D&I. In bijlage 1 is een overzicht met alle acties en de bijbehorende status. In 2019 is er €15.000 begroot voor de verschillende acties. In 2020 wordt er €40.000 gereserveerd, waarvan €20.000 voor trainingen voor management en andere geïdentificeerde stakeholders (bijlage 1, actie 19.10 en 19.11).

Belangrijkste acties per pijler

Per pijler zijn er verschillende acties geïdentificeerd en in gang gezet, dan wel afgerond. Voor deze informatie nota worden de belangrijkste acties kort toegelicht.

1. Het werven en selecteren van divers talent

Bij werving en selectie wordt veel aandacht besteed aan het divers werven en selecteren. Met name



door de vacaturesteller te attenderen op de meerwaarde van een divers samengestelde selectiecommissie (leeftijd, duur dienstverband, gender en culture diversiteit). Ook in de arbeidsmarktcommunicatie wordt diversiteit vertegenwoordigd middels beeldmateriaal dat gebruikt voor onder andere de nieuwe vacaturepagina van de gemeente Haarlem website. Bij de ontwikkeling van het introductieprogramma voor nieuwe medewerkers wordt diversiteit & inclusief werkgeverschap ook meegenomen als onderdeel van het programma. D&I zal terugkomen in het programma middels een digitale informatiemodule (e-learning).

2. Het behouden en includeren van divers talent

Er zijn een aantal nieuwe acties geïdentificeerd behorende bij de pijler behouden en includeren van divers talent in de organisatie. Deze zijn gericht op het vergroten van de bewustwording bij leidinggevenden, HR-adviseurs, W&S-adviseurs en vrijwillige ambassadeurs door middel van het gericht aanbieden van trainingen door een extern trainingsbureau. Doelstelling is het verschaffen van praktische toepasbare informatie. Op dit moment worden diverse partijen geconsulteerd en zijn er verkennende gesprekken. Daarnaast wordt in de Leerlijn Leiderschap voor nieuwe leidinggevenden ook het onderwerp D&I geïmplementeerd. In 2020 wordt verder onderzocht hoe dit D&I ook meegenomen kan worden in de andere leerlijnen die ontwikkeld worden door HRM. Naast het vergroten van de bewustwording wordt er ook een exit monitoringstool ontwikkeld, waarbij diversiteit & inclusie als een eventuele vertrekreden wordt opgenomen. Op deze manier kan van het vertrekkende personeel (gewenst en ongewenst vertrek) in kaart gebracht worden of de vertrekreden te maken heeft met inclusief werkgeverschap. Deze informatie kan bijdragen aan het bijsturen van het actieplan.

3. Het schenken van continue aandacht aan diversiteit

De meeste acties uit het actieplan zijn op deze pijler gericht. Zoals in het PvA D&I duidelijk naar voren komt is zichtbaarheid (en continuïteit) een belangrijk gegeven. De ontwikkeling naar een meer diverse en inclusieve organisatie is een gedragsverandering. Hierbij hebben we 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 is in onze organisatie. Draagvlak bij de directie en management is dan ook essentieel.

Evenementen

In de organisatie besteden we op verschillende momenten aandacht aan diversiteit & inclusie door evenementen te organiseren met D&I als thema, op Insite+ aandacht te besteden aan het onderwerp en initiatieven uit de organisatie te ondersteunen (Suikerfeest viering, themabijeenkomsten van teams).

Ambassadeurs

Het werven van ambassadeurs uit de organisatie is een belangrijke actie. Op 1 oktober zijn er 16 ambassadeurs geworven uit de organisatie. Daarnaast zijn er 4 ambassadeurs bij HRM en 2 OR-ambassadeurs. Zij opereren binnen de organisatie als vraagbaak voor hun collega's en leidinggevenden, hebben een signalerende functie naar de diversiteitsfunctionarissen en intern binnen hun eigen team en ondersteunen eventueel de diversiteitsfunctionarissen bij evenementen. Het is de doelstelling twee keer per jaar een ambassadeursbijeenkomst te houden en jaarlijks een D&I-training aan te bieden. De eerste bijeenkomst is gepland op 13 november, waarbij de rol van de ambassadeur verder gedefinieerd wordt. Ook netwerk Jong Haarlem is aangesloten als ambassadeur.

Kennis en informatie delen

Er worden verschillende contacten onderhouden met bedrijven en andere gemeenten om kennis en informatie te delen en de best practices te onderzoeken. Voorbeelden zijn Diversiteit in Bedrijf, People Development, Bureau Discriminatiezaken Kennemerland, Accenture, Ministerie SZW, Ministerie van Defensie, Provincie Noord-Holland en diverse gemeenten. Gemeente Haarlem is in oktober onderdeel geworden van het D&I-overleg van de G4 + Eindhoven. Dit overleg tussen deze gemeenten vindt elk kwartaal plaats en wordt nu het G6 overleg genoemd (Amsterdam, Rotterdam, Den Haag, Utrecht, Eindhoven en Haarlem).

Diversiteitsbeleid en inclusiescan

In het najaar is een beleidsscan en een inclusiescan onder medewerkers uitgevoerd door de Nederlandse Inclusiviteitsmonitor (NIM) o.l.v. Universiteit Utrecht. De beleidsscan brengt in kaart of het D&I-beleid volgens wetenschappelijke maatstaven effectief is ingericht. De medewerkersscan (een korte vragenlijst) meet hoe inclusief de organisatiecultuur is en daarmee of het D&I-beleid het beoogde effect heeft op de werkvloer. Met deze beleidsscan en medewerkersscan wordt een nulmeting uitgevoerd en wordt er vastgesteld wat het vertrekpunt is van de organisatie op het gebied van diversiteit & inclusief werkgeverschap. Doelstelling is om de beleid- en inclusiescan in 2021 te herhalen. Op deze manier kunnen we monitoren of het Plan van Aanpak effect genereert. In augustus heeft de beleidsscan plaatsgevonden. Van 1 oktober t/m 22 oktober is de enquête over een inclusieve werkcultuur uitgevoerd. Het aantal respondenten was op 22 oktober 816 medewerkers. In januari wordt de uitslag van beide scans verwacht. Over de uitkomsten wordt de Commissie Bestuur geïnformeerd.

D&I in organisatievisie

Om D&I echt in de haarvaten van de organisatie te laten landen moet het een prominentere plek krijgen in de visie van de organisatie. Die moet duidelijk uitstralen dat D&I een belangrijk gegeven is voor de organisatie. De verwachting is dat met het aantreden van een nieuwe gemeentesecretaris de visie wordt herzien.



Manifest iedereen doet mee!

Doelstelling is de gemeente Haarlem profileren als een toegankelijke gemeente voor mensen met een beperking aan de hand van het actieplan Haarlem Toegankelijke stad. De aanmelding is verwerkt.

Communicatiestrategie

Voor 2020 en verder wordt een gerichte communicatiestrategie en bijbehorende communicatie jaarkalender gemaakt met communicatiemomenten en D&I-evenementen in 2020. Deze wordt samen ontwikkeld met Afdeling Bestuur & Communicatie in Q4 2019.

3. Consequenties

Met verschillende stakeholders wordt de uitvoering en de monitoring van de acties besproken. Het monitoren van het daadwerkelijke effect van het PvA D&I is op dit moment nog niet mogelijk. Met behulp van de inclusiescan wordt een nulmeting gemaakt ten aanzien van de beleving van inclusie in de werkcultuur van de organisatie. Doelstelling is om het onderzoek in 2021 te herhalen, waardoor we de impact en het effect van het PvA in kaart kunnen brengen.

4. Vervolg

Voor de langere termijn (2020 e.v.) wordt nagedacht over de verdere strategie voor D&I. Het Plan van Aanpak uit 2018 is hierbij de eerste aanzet om aandacht voor het onderwerp te genereren bij de medewerkers van de organisatie. De resultaten uit de beleidsscan en inclusiescan van de NIM dienen als input voor de verdere aanscherping van de strategie. Ook wordt D&I als belangrijke pijler opgenomen in het strategisch personeelsbeleid. Doelstelling is om D&I in de haarvaten van de organisatie terug te zien. Over de uitkomsten van de beleid en inclusie scan wordt de Commissie tijdig geïnformeerd.

5. Bijlage

In bijlage 1 is een overzicht opgenomen met alle acties en de bijbehorende status.

