



Onderwerp Rapportage Plan van Aanpak Diversiteit & Inclusie	
Nummer	2020/1119005
Portefeuillehouder	Botter, J.
Programma/beleidsveld	6.1 Dienstverlening
Afdeling	HRM
Auteur	Broere, C. en Lange-Westdijk, M.W.M. de
Telefoonnummer	023-
Email	cbroere@haarlem.nl
Kernboodschap	<p>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. Dit sluit aan bij de toezegging dat in 2030 de organisatie Gemeente Haarlem een afspiegeling van de beroepsbevolking van Haarlem is.</p> <p>De informatienota is opgesteld naar aanleiding van de toezegging aan de Commissie Bestuur om jaarlijks te rapporteren over de verschillende acties uit het Plan van Aanpak Diversiteit & Inclusie (PvA D&I).</p> <p>In het actieplan staan 39 verschillende acties waaraan uitvoering gegeven wordt door verschillende stakeholders (bijlage 1). De belangrijkste acties van 2020 worden toegelicht in de informatienota.</p>
Behandelvoorstel 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. In maart 2020 zijn de uitkomsten van het D&I-onderzoek besproken in de Commissie Bestuur (2020/0062603)
Besluit College d.d. 1 december 2020	1. Het college stelt de informatienota aan de commissie vast. de secretaris, de burgemeester,

Inleiding

Tijdens bespreking van de rapportage 2019 in januari 2020, is toegezegd elk jaar de Commissie Bestuur te informeren over de voortgang van de acties uit het Plan van Aanpak Diversiteit & Inclusie (PvA D&I). In deze rapportage wordt een opsomming gegeven van de belangrijkste acties uit 2020. Wegens de coronacrisis hebben veel acties die gepland stonden voor 2020 geen doorgang gevonden of zijn anders uitgevoerd dan beoogd. Dit wordt ook aangegeven in de rapportage.

In de bijlage van de rapportage (bijlage 1) worden de acties weergegeven die gereed zijn, een continu of een repeterend karakter hebben en de acties die nog niet gereed zijn.

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. Dit sluit aan bij de toezegging dat in 2030 de organisatie Gemeente Haarlem een afspiegeling van de beroepsbevolking van Haarlem is.

Actieplan

In 2019 zijn er 35 acties geïdentificeerd, veel acties hebben een terugkerend of continu karakter en worden daarom meegenomen in de rapportage van 2020. In 2020 zijn er 4 nieuwe acties bijgekomen. De opsomming van de acties zijn weergegeven in Bijlage 1.

COVID-19

De doelstelling was om in 2020 op verschillende momenten aandacht te besteden aan diversiteit & inclusie door onder andere het organiseren van evenementen, trainingen en communicatie uitingen. Door COVID-19 zijn in maart 2020 alle evenementen en trainingen opgeschort tot september 2020, omdat de verwachting was dat er dan een terugkeer zou zijn naar de werkvloer en een fysieke training of bijeenkomst de voorkeur genoot. In augustus 2020 bleek dat ook de verwachte terugkeer naar de werkvloer niet plaats zou vinden wegens de aangescherpte maatregelen van het kabinet. Er is toen besloten dat geplande evenementen digitaal zouden worden aangeboden. Het eerste evenement dat digitaal heeft plaatsgevonden was D&I-dag 2020 op Diversity Day van 6 oktober.

Belangrijkste acties per pijler

Per pijler zijn er verschillende acties en aanvullende acties geïdentificeerd en in gang gezet, dan wel afgerond. Voor deze informatienota worden de belangrijkste acties van 2020 kort toegelicht.



1. Het werven en selecteren van divers talent

Voor de ontwikkeling van het introductieprogramma voor nieuwe medewerkers wordt diversiteit & inclusief werkgeverschap meegenomen als onderdeel van het programma. Dit wordt vormgegeven door het aanbieden van een Virtual Reality training “Met andere ogen” tijdens de introductie. Hiermee starten we in 2020. Daarnaast wordt onderzocht om de ambassadeurs D&I en de afdelingsmanagers te trainen in het selecteren van divers talent, waarbij de ambassadeur D&I een rol krijgt in het selectieproces. Deze training staat los van de managementtraining en staat gepland voor Q1 2021.

2. Het behouden en includeren van divers talent

Het werven van ambassadeurs uit de organisatie is een belangrijke actie. In 2020 is het gelukt om in totaal 36 ambassadeurs te werven. In juni en juli 2020 is een digitale D&I-trainingen aangeboden voor de ambassadeurs. Leidinggevendenden hebben bij het vergroten van de diversiteit en het includeren van medewerkers een belangrijke rol. Voor hen worden managementtrainingen D&I beschikbaar gesteld in december 2020 met een doorloop naar 2021. Ook deze trainingen worden digitaal aangeboden wegens COVID-19.

3. Het schenken van continue aandacht aan diversiteit

In het PvA D&I komt duidelijk naar voren dat zichtbaarheid en continuïteit een belangrijk gegeven is. Door middel van het organiseren van evenementen, trainingen en communicatie uitingen met D&I als thema proberen we de continuïteit te waarborgen. In maart 2020 is schriftelijk gecommuniceerd over de uitkomsten van het D&I-onderzoek naar het diversiteitsbeleid en inclusiescan die in oktober 2019 is uitgevoerd door de Nederlandse Inclusiviteitsmonitor (NIM) o.l.v. Universiteit Utrecht. Ook is de Commissie Bestuur over de uitkomsten van het onderzoek in maart 2020 al geïnformeerd. Het was de doelstelling om de uitkomsten en de impact hiervan op de gemeente Haarlem te bespreken met alle afdelingsmanagers in een ontbijtsessies waarbij ook de ambtelijk en bestuurlijke ambassadeurs en de ambassadeurs D&I zouden aanschuiven voor een “rondetafelgesprek”. De voorkeur ging uit naar een fysieke ontmoeting om discussie op gang te brengen en ideeën te generen hoe afdelingen zelf aan de slag zouden gaan met de uitkomsten. Door COVID-19 zijn de bijeenkomsten tot na het najaar opgeschoven. Nu blijkt dat fysieke bijeenkomsten nog niet georganiseerd kunnen worden, wordt op korte termijn gestart met on-line ronde tafelbijeenkomsten die ook nog in 2021 plaats zullen vinden.

3. Consequenties

Met verschillende stakeholders en actiehouders 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 is een nulmeting gemaakt ten aanzien van de beleving van inclusie in de werkcultuur van de organisatie. Het onderzoek wordt afhankelijk van beschikbaarheid

budget in 2021 of 2022 herhaald, waardoor we de impact en het effect van het PvA in kaart kunnen brengen.

4. Vervolg en inspanning

COVID-19 heeft voor de gehele organisatie grote invloed gehad op de manier waarop we met elkaar in contact staan en hoe we met elkaar werken. De D&I-strategie is daar nu op aangepast, door meer digitaal te werken. De uitkomsten van het D&I-onderzoek heeft bruikbare aanbevelingen opgeleverd. Deze zijn in maart 2020 besproken met de Commissie Bestuur. De uitkomsten van de beleidsscan van de NIM dienen daarom ook als input voor de verdere aanscherping van de strategie.

Tot nu toe zijn D&I-activiteiten door een kleine groep mensen 'naast' hun eigen werkzaamheden uitgevoerd. Daardoor kunnen niet alle aanbevelingen een op een worden overgenomen. Het veranderen van een cultuur vraagt namelijk een lange adem. Dit zal zeker langer duren dan plan van een paar jaar. Daar komt in het geval van inclusie en diversiteit nog bij: het is nooit 'perfect' en je bent feitelijk nooit 'klaar'. Binnen Haarlem is er behoefte aan actie, concrete resultaten op korte termijn en aan zichtbaarheid van het onderwerp. Om de acties verder uit te voeren zou je daarom de komende drie jaar aan een sprint én een marathon tegelijk moeten werken. We willen acties opzetten voor de korte termijn en maatregelen nemen om het effect van die acties op de langere termijn te waarborgen.

5. Bijlage

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