



Onderwerp Rapportage Plan van Aanpak Diversiteit & Inclusie	
Nummer	2021/621912
Portefeuillehouder	Botter, J.
Programma/beleidsveld	7.2 Algemene dekkingsmiddelen
Afdeling	HRM
Auteur	Mica, M.L.
Telefoonnummer	023-5114594
Email	mmica@haarlem.nl
Kernboodschap	De informatienota is opgesteld naar aanleiding van de toezegging (2020/62578) aan de Commissie Bestuur om jaarlijks te rapporteren over de uitvoering van het Plan van Aanpak Diversiteit & Inclusie (PvA D&I).
Behandelvoorstel voor commissie	Het college stuurt de informatienota ter kennisname naar de Commissie Bestuur van 9 december 2021.
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). In april 2021 is de informatie rapportage Plan van Aanpak Diversiteit & Inclusie 2020 (2020/1119005) geagendeerd voor de Commissie Bestuur.
Besluit College d.d. 23 november 2021	1. Het college stelt de informatienota aan de commissie vast. de secretaris, de burgemeester,

Inleiding

Tijdens bespreking van de rapportage 2019 in januari 2020 (2020/62578), is toegezegd elk jaar de Commissie Bestuur te informeren over de uitvoering van het Plan van Aanpak Diversiteit & Inclusie (PvA D&I). Met het uitvoeren van het Plan van Aanpak werkt Gemeente Haarlem toe naar een meer diverse en inclusieve organisatie. Het doel is dat diverse culturele achtergronden, verschillende leeftijdsgroepen, mensen met een arbeidsbeperking en de LHBTI+ gemeenschap goed vertegenwoordigd zijn in de verschillende lagen en onderdelen van de organisatie. Tenslotte is het doel dat in 2030 de organisatie Gemeente Haarlem een afspiegeling van de beroepsbevolking van Haarlem is.

In deze rapportage wordt een opsomming gegeven van de belangrijkste acties uit 2021. Ook in dit jaar zijn, vanwege de covid-19 pandemie, acties uit het plan van aanpak niet of anders uitgevoerd dan beoogd. Diversiteit & Inclusie is een onderwerp waarvan de ambitie relatief eenvoudig te formuleren is. Het waarmaken van de ambitie gaat echter gepaard met het maken van afwegingen tijdens “het goede gesprek” tussen betrokkenen binnen en buiten de organisatie. En dit gesprek is tijdens de pandemie niet of zeer lastig te realiseren. Zo heeft de bespreking van de resultaten van de inclusiescan niet plaats kunnen vinden tijdens “het goede gesprek”, maar zijn de uitkomsten via de mail met de afdelingsmanagers gedeeld. Daarentegen krijgen onze diversiteit & inclusie ambities een betekenisvolle plek in het Strategisch Personeelsbeleid (het Strategisch Personeelsbeleid wordt naar verwachting geagendeerd voor de commissie bestuur van januari 2022). Hiermee wordt het diversiteit en inclusiebeleid verankerd en gestructureerd in het SPB en de aanpak wordt zo verder geïntegreerd en bestendig in het reguliere beleid van de gemeente.

2. Kernboodschap

De mate waarin wij kunnen voldoen aan de afspiegeling van de maatschappij is niet makkelijk te beïnvloeden, maar dit is wel het streven waar we ons als organisatie actief voor inzetten. We zetten in op een inclusieve organisatie waarin talenten en kwaliteiten van iedereen gewaardeerd worden en er geen uitsluiting plaats vindt op basis van anders zijn. Dit doen we door onder andere door continu aandacht te vragen voor dit onderwerp en uitvoering te geven aan de in kaart gebrachte acties. In de commissie bestuur vergadering van 18 juni 2020 is overeengekomen dat het een mooi streven is om in 2030 een afspiegeling te zijn de Haarlemse beroepsbevolking, gezien de huidige opbouw van het personeelsbestand en de mate waarin doorstroom plaats vindt binnen de organisatie.

Actieplan

Ook in 2021 zijn op verschillende momenten aandacht besteed aan diversiteit & inclusie door onder andere het organiseren online trainingen, diverse communicatie uitingen en deelname aan enkele externe online evenementen. Door de covid-19 maatregelen is het echter niet mogelijk geweest om terug te keren naar de werkvloer, waardoor zowel het al eerder genoemde “goede gesprek”, fysieke trainingen en fysieke bijeenkomsten niet hebben plaatsgevonden.

In 2021 is het primaire aandachtspunt geweest om de huidige diversiteit & inclusie visie te integreren en een betekenisvolle plek te geven in het Strategisch Personeelsbeleid (SPB). Hiermee wordt het diversiteit en inclusiebeleid verankerd en gestructureerd in het SPB. Ook is diversiteit & inclusie als doelstelling opgenomen in het hernieuwde inkoopbeleid (2021/207609 Toezegging aanpassen strategisch inkoopbeleid).

Per pijler wordt weergegeven welke acties in 2021 ondernomen zijn:

1^e pijler: Het werven en selecteren van divers talent



2^e pijler: Het behouden en includeren van divers talent

3^e pijler: Het schenken van continue aandacht aan diversiteit

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 2021 kort toegelicht.

1. Het werven en selecteren van divers talent

In iedere vacaturetekst en op de gemeentelijke website wordt verwezen naar het diversiteit & inclusie beleid. Bij interim en vaste werving is specifieke aandacht voor diversiteit en inclusie, dit verzoek wordt aan de bureaus meegegeven.

“In onze gemeente vinden we het belangrijk om te werken met een grote diversiteit aan mensen. Divers in onder andere cultuur, leeftijd, geaardheid, geslacht, mentale en fysieke gesteldheid en geloof. Op die manier willen we de kracht van diversiteit en talenten van medewerkers benutten om goede resultaten te behalen voor de inwoners van Haarlem en Zandvoort en creëren we een plek waar iedereen zich thuis voelt.”

In maart en april 2021 zijn adviseurs Werving & Selectie, HR adviseurs en ambassadeurs D&I getraind in selecteren zonder vooroordelen door het College van de Rechten van de Mens.

2. Het behouden en includeren van divers talent

In december 2020/januari 2021 is een diversiteit en inclusie training voor en aan het management aangeboden, omdat leidinggevend een belangrijke rol hebben bij het vergroten van de diversiteit en het gevoel van veiligheid van medewerkers met een diverse achtergrond.

3. Het schenken van continue aandacht aan diversiteit

In het Plan van Aanpak Diversiteit & Inclusie 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. Ondanks de huidige pandemie hebben onderstaande trainingen en activiteiten wel plaats kunnen vinden:

- Via intranet zijn diverse communicatie uitingen gedaan
- In het voorjaar hebben de diversiteit en inclusie teamleden een training over diversiteitsdynamiek in groepen gevolgd
- Donderdag 10 juni vond het event ‘De baas van morgen’ plaats. De organisatie voor jongeren JINC organiseert ieder jaar deze landelijke dag bedoeld om leerlingen uit het middelbaar onderwijs een dag op de stoel van “een baas” plaats te laten nemen.

Teammanager begraafplaatsen heeft haar plaats voor een dag afgestaan aan een 15-jarige scholiere

- Op de nationale *Diversity Day* (5 oktober) was het mogelijk om deel te nemen aan een externe online bijeenkomst
- In oktober zijn voor de ambassadeurs trainingen via intranet op het gebied van neurodiversiteit en fysieke handicap aangeboden:
 - o *Autisme/live event*
 - o *Gehoerverlies/online*
 - o *Bewust omgaan met stigma's in het Museum van de geest: het Dolhuys*

3. Consequenties

Met inachtneming van de privacyregels is bekeken wat mogelijk is omtrent de behoefte om culturele diversiteit, en daarmee het behalen van de doelstelling om in 2030 een afspiegeling te zijn van de Haarlemse en Zandvoortse samenleving, te meten. Niet alle persoonsgegevens mogen namelijk geregistreerd worden. De inclusiescan biedt hierbij uitkomst.

Onze medewerkers zijn middels een enquête in oktober 2019 bevraagd naar hun beleving van inclusie op de werkvloer door het onderzoeksteam van de Nederlandse Inclusiviteitsmonitor (NIM). Met behulp van deze inclusiescan is een nulmeting gemaakt ten aanzien van de beleving van inclusie in de werkcultuur van de organisatie.

In de inclusiescan hebben ambtenaren onder andere de mogelijkheid om aan te geven zich (zichtbaar of onzichtbaar) anders te voelen dan hun collega's en aan te geven op welke kenmerken zij dit ervaren, bijvoorbeeld persoonlijkheid, leeftijd, werkervaring, etniciteit/culturele achtergrond (en religie). Hiermee wordt inzicht verkregen in het inclusiviteitsklimaat dat in onze organisatie ervaren wordt: Hebben ambtenaren het gevoel dat zij die (om wat voor reden dan ook) anders zijn dan de meesten, geaccepteerd en gewaardeerd worden in onze organisatie.

De inclusiviteitsscan, waardoor we de impact en het effect van het Plan van Aanpak in kaart kunnen brengen, zal in 2022 herhaald worden.

4. Vervolg

Het eerste Plan van Aanpak 2018/692064 dateert uit 2018 en sindsdien is diversiteit en inclusie uitgedaagd van een visie naar een betekenisvolle plek in het Strategisch Personeelsbeleid. Zoals aangegeven wordt in 2022 de Inclusiescan herhaald. Daarnaast worden de ingezette acties ook in 2022 doorgezet en is er hopelijk meer ruimte om ook weer fysieke bijeenkomsten, gesprekken en activiteiten te organiseren, zoals in het Plan van Aanpak aangegeven.