



Onderwerp Actualisatie aanpak Diversiteit & Inclusie interne organisatie	
Nummer	2022/1560414
Portefeuillehouder	Raadt, E. de
Programma/beleidsveld	7.2 Algemene dekkingsmiddelen
Afdeling	HRM
Auteur	Ingen-Knippenberg, S.C.W. van
Telefoonnummer	023-5115754
Email	svaningen@haarlem.nl
Kernboodschap	De ambtelijke organisatie werkt voor twee gemeenten waarin iedereen zich welkom voelt en waar je kunt zijn wie je bent. Diversiteit en inclusie is dus een belangrijk onderdeel van intern beleid. In het tweede kwartaal van 2023 wordt een nieuw Plan van Aanpak Diversiteit en Inclusie opgeleverd. Met deze informatienota wordt de Commissie Bestuur geïnformeerd over de stand van zaken van het interne beleid op het gebied van Diversiteit & Inclusie.
Behandelvoorstel voor commissie	Het college stuurt de informatienota ter kennisname naar de Commissie Bestuur van 1 december 2022.
Relevante eerdere besluiten	In 2018 is het Plan van Aanpak Diversiteit en Inclusie (2018/692064) besproken in de Commissie Bestuur. In 2018 is door de gemeente Haarlem het Charter Diversiteit & Inclusie (SER) ondertekend (bijlage 1). In maart 2020 zijn de uitkomsten van het D&I-onderzoek besproken in de Commissie Bestuur (2020/0062603). Vervolgens is toegezegd om jaarlijks te rapporteren over de verschillende acties uit het Plan van Aanpak (2020/62578). In april 2021 is de informatienota rapportage Plan van Aanpak Diversiteit & Inclusie 2020 (2020/1119005 / Bijlage) geagendeerd voor de Commissie Bestuur. In december 2021 zijn de vervolgacties besproken in de Commissie Bestuur (2021/621912). In januari 2022 is het Strategisch Personeelsbeleid vastgesteld (2022/0056077) met Doel 4 Diversiteit & Inclusie. In maart 2022 is het nieuwe organisatiekompas gelanceerd, met een nieuwe missie, visie, organisatiewaarden en uitgangspunten dienstverlening.
Besluit College d.d. 15 november 2022	1. Het college stelt de informatienota aan de commissie vast. de secretaris, de burgemeester,

Inleiding

Met deze informatienota informeren we de Commissie Bestuur over de stand van zaken van het interne beleid op het gebied van Diversiteit & Inclusie. De focus van dit beleid is het bereiken van de doelen op het gebied van Diversiteit & Inclusie, voor alle medewerkers (intern en extern) die werken voor de gemeenten Haarlem en Zandvoort.

De aanleiding voor deze informatienota is de jaarlijkse toezegging om te rapporteren over het Plan van Aanpak D&I dat in 2018 is vastgesteld. In 2022 zijn er een aantal ontwikkelingen, waaronder het nieuwe strategisch personeelsbeleid met D&I als belangrijk onderdeel, waardoor er aanleiding is om toe te werken naar een nieuw Plan van Aanpak vanaf 2023.

2. Kernboodschap: Ambities & Doelstellingen Diversiteit & Inclusie

De ambtelijke organisatie werkt voor twee gemeenten waarin iedereen zich welkom voelt en waar je kunt zijn wie je bent. Diversiteit en inclusie is dus een belangrijk onderdeel van intern beleid. In het tweede kwartaal van 2023 wordt een nieuw Plan van Aanpak Diversiteit en Inclusie opgeleverd. Met deze informatienota wordt de Commissie Bestuur geïnformeerd over de stand van zaken van het interne beleid op het gebied van Diversiteit & Inclusie.

2.1 Ambities Diversiteit & Inclusie

De ambities voor de ambtelijke organisatie van de gemeente Haarlem en Zandvoort op het gebied van Diversiteit & Inclusie zijn de volgende:

‘In Haarlem mag je zijn wie je bent. We streven naar een tolerante stad, waar plek is voor diversiteit. Iedereen moet kunnen meedoen in de maatschappij, wat je opleidingsniveau, sociaal-culturele achtergrond, seksuele voorkeur of genderidentiteit ook is. We voeren een actief diversiteitsbeleid in voor de eigen gemeentelijke organisatie. We passen dit ook toe als voorwaarde bij subsidie- en inkoopbeleid. Een eigen diverse organisatie is de basis voor inclusief beleid; beleid waarin ieders belangen worden meegewogen, zonder groepen uit te sluiten en zonder blinde vlekken.’

(coalitieakkoord Haarlem ‘Actie – aan de slag voor een sociale, groene en leefbare stad’ 2022-2026)

‘We willen een organisatie waar iedereen zich welkom voelt en waar je kan zijn wie je bent.’
(Organisatiekompas)

‘We zijn een organisatie met een inclusieve cultuur en werken aan het divers samenstellen van teams. We streven naar een inclusieve werkcultuur waarin verschillen worden gewaardeerd en benut.’
(Strategisch Personeelsbeleid)

‘Gelijke kansen voor iedereen op elk niveau’ (Charter Diversiteit in Bedrijf – SER)



2.2 Doelstellingen Diversiteit & Inclusie

De ambities op het gebied van Diversiteit & Inclusie laten zich vertalen naar de volgende algemene doelstellingen. Er is hierbij bewust gekozen voor het benoemen van algemene doelstellingen op dit onderwerp, aangezien de doelstellingen die benoemd zijn in zowel het plan van aanpak uit 2018 als in het strategisch personeelsbeleid mogelijk aangescherpt of bijgesteld worden naar aanleiding van de uitkomsten van de inclusiviteitsmonitor.

- Een inclusieve organisatiecultuur

Begin 2022 is het nieuwe organisatiekompas gelanceerd waarbij aan alle medewerkers een reis is aangeboden waarin een workshop, ontmoeting en lezing onderdeel van uitmaakten. Er zijn drie reizen aangeboden, waarbij medewerkers zelf konden kiezen waaraan ze deel wilden nemen. In totaal hebben bijna 400 medewerkers hieraan deelgenomen. In het aanbod van de reizen zat het stimuleren van luisteren naar 'minderheidsgroepen', denk bijvoorbeeld aan 'de kunst van het luisteren', 'deep democracy' en 'de waardevolle borrel' waarbij aan alle deelnemers, ongeacht functie of achtergrond, gevraagd werd om na te denken over andere oplossingen om inwonersinitiatieven beter te kunnen begeleiden als gemeente. De reizen werden hoog gewaardeerd door de deelnemers en zijn afgerond in juli 2022. Een vervolg wordt verwacht in 2023.

- Een divers personeelsbestand door alle lagen van de organisatie

In het bereiken van een gemêleerd personeelsbestand speelt Werving & Selectie een grote rol. Alle recruiters zijn in de afgelopen jaren getraind op dit onderwerp en maken vast onderdeel uit van de selectiecommissies.

In de periode 2018-2022 heeft Haarlem de doelstelling vastgesteld om de samenstelling van de ambtelijke organisatie in 2030 een afspiegeling te laten zijn van de Haarlemse bevolking.

In bijlage 1 staan alle activiteiten genoemd die in 2022 zijn gedaan op deze doelstellingen.

2.3 Garantiebanen

In het sociaal akkoord van 11 april 2013 hebben kabinet en sociale partners (werkgevers en werknemers) afgesproken dat ze (garantie)banen gaan creëren bij reguliere werkgevers voor mensen met een arbeidsbeperking. Hierbij gaat het om mensen die een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking hebben en daardoor niet zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen. In totaal gaat het om 125.000 extra banen (ten opzichte van de peildatum 1 januari 2013), waarvan 25.000 banen bij de overheid. Deze banenafpraak is verankerd in de wet Banenafpraak.

De gemeente Haarlem heeft zich in 2015 als ambitie opgelegd om garantiebanen te realiseren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt voor 5% van de personeelsformatie. Sinds corona is de realisatie gestagneerd op 24 banen, waarbij er zowel enkele personen bij zijn gekomen als ook weer vertrokken. Voor een verhoging van het aantal banen is vervolgsbeleid nodig over hoe we de ambitie van het aantal garantiebanen in de gemeentelijke organisatie denken te kunnen realiseren én de

structurele financiering ervan. De planning hiervan wordt meegenomen in het Plan van Aanpak 2023-2026. De organisatie zal haar inspanningen om mensen met een arbeidsbeperking te plaatsen blijven continueren.

Wat betreft de banenafspraken, is er op landelijk niveau een ontwikkeling gaande. Op 8 juli 2022 heeft minister Schouten van Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen een kamerbrief verstuurd met een terugblik over de behaalde resultaten tot nu toe én een vooruitblik over de toekomst van de wet Banenafspraken. De terugblik laat zien dat de overheid sterk achterblijft bij het bedrijfsleven in het realiseren van banen. De minister zal de overheden binnenkort erop wijzen dat extra inspanning van hen worden verwacht. Mocht dat niet het gewenste resultaat opleveren dan zal de uitgestelde inwerkingtreding van de quotumwet alsnog worden ingezet vanaf 2024. Ander onderdeel van de brief is dat landelijk onderzoek gaat komen waarbij de uitkomst kan zijn dat de doelgroep mogelijk wordt verbreed, wat betekent dat er meer geschikt personeel beschikbaar komt. Dat vergroot ook weer de mogelijkheden om personeel te werven dat past bij de gemeentelijke organisatie. De verwachting is dat het onderzoek zal zijn afgerond in het 1e halfjaar 2023. In de kamerbrief staat ook dat de realisatie van garantiebanen ook na 2026 doorgang zal blijven vinden.

2.4 Meten van de voortgang van ambities en doelstellingen

Het meten van de voortgang van ambities en doelstellingen op het gebied van Diversiteit & Inclusie is mogelijk door het monitoren van de ingezette acties op dit onderwerp. Vanaf 2023 wordt D&I een vast onderdeel van de P&C cyclus.

Op basis van de uitkomsten van de Nederlandse Inclusiviteits Monitor (NIM) worden de acties bepaald voor het Plan van Aanpak D&I vanaf 2023. De NIM is in oktober 2022 door 31% van de medewerkers ingevuld. De uitkomsten worden in februari 2023 verwacht.

3. Consequenties

In Q2 2023 is het nieuwe Plan van Aanpak D&I afgerond en zal daarom onderdeel worden van de P&C Cyclus. De jaarlijkse rapportage in de commissie bestuur komt daarmee te vervallen.

4. Vervolg

Het nieuwe Plan van aanpak wordt in april/mei 2023 aan de Commissie Bestuur voorgelegd. Inzet op een inclusieve organisatiecultuur en een divers personeelsbestand door alle lagen van de organisatie maakt hier onderdeel van uit en draagt bij aan realisatie van de bredere ambities uit het collegeakkoord ten aanzien van een diverse inclusieve stad. Het college stuurt in februari 2023 (*) hierover een informatienota naar de raad.



5. Bijlage

Bijlage 1 – voortgang Diversiteit & Inclusie 2022

In 2022 heeft Diversiteit & Inclusie niet stil gestaan. De volgende acties zijn gedaan ter bevordering van een inclusieve organisatiecultuur en een gemêleerd personeelsbestand:

Inclusieve organisatiecultuur:

1. Met de directie is afgestemd dat alle directieleden ambassadeurs van het D&I beleid zijn.
2. Begin 2022 is het nieuwe organisatiekompas gelanceerd waarbij aan alle medewerkers een reis is aangeboden waarin een workshop, ontmoeting en lezing onderdeel van uitmaakten. Er zijn drie reizen aangeboden, waarbij medewerkers zelf konden kiezen waaraan ze deel wilden nemen. In totaal hebben bijna 400 medewerkers hieraan deelgenomen. In het aanbod van de reizen zat het stimuleren van luisteren naar 'minderheidsgroepen', denk bijvoorbeeld aan 'de kunst van het luisteren', 'deep democracy' en 'de waardevolle borrel' waarbij aan alle deelnemers, ongeacht functie of achtergrond, gevraagd werd om na te denken over andere oplossingen om inwonersinitiatieven beter te kunnen begeleiden als gemeente. De reizen werden hoog gewaardeerd door de deelnemers en zijn afgerond in juli 2022.

Een divers personeelsbestand door alle lagen van de organisatie:

1. Vooropgesteld moet worden dat voor werving & selectie divers selecteren inmiddels een vanzelfsprekendheid is. In iedere vacaturetekst zijn statements opgenomen over Diversiteit & Inclusie. Onze interne recruiters hebben in de afgelopen jaren verschillende trainingen gevolgd op het gebied van divers recruitment en zij zijn vast onderdeel van de sollicitatiecommissies.
2. Er is getest met het toevoegen van collega's uit doelgroepen van diversiteit aan selectiegesprekken. In de praktijk levert dit niet de meerwaarde op die we daarmee voor ogen hadden. De inhoudelijke relatie tot de functie of het werk mist, waardoor het gesprek wat ongemakkelijk wordt en sollicitanten de sollicitatiecommissie niet helemaal kunnen plaatsen. Als oplossing wordt gekeken om bij vacatures binnen de betreffende afdeling of team te zorgen voor een zo divers mogelijke selectiecommissie.
3. Vragen over Diversiteit & Inclusie maken vast onderdeel uit van de exit enquête.
4. In juni 2022 is een Diversiteitsfunctionaris aangesteld voor 2 dagen per week.
5. In augustus 2022 zijn de ambassadeurs D&I opnieuw bij elkaar gekomen, nadat het netwerk wat was uitgedoofd. Er zijn inmiddels 25 interne ambassadeurs die graag bijdragen op dit onderwerp.
6. In september 2022 is de tender voor inhuur van medewerkers tot schaal 9 afgerond, waarbij de partijen in de gunningscriteria zijn uitgedaagd om het onderwerp mee te nemen. Deze partijen vormen nu ook samenwerkingspartners op het gebied van D&I voor de interne organisatie. In het strategisch inkoopbeleid is Diversiteit & Inclusie een vast onderdeel (sociaal inkopen).
7. Op 4 oktober (Diversity Day) zijn alle medewerkers uitgenodigd voor een lezing van Salmaan Sana, waarbij zijn verhaal de deelnemers geraakt heeft. Er was ook ruimte om met elkaar in gesprek te gaan en verhalen en ervaringen te delen.

8. Op 4 oktober zijn alle medewerkers uitgenodigd om deel te nemen aan de Inclusiviteitsmonitor (NIM). Bij teams waarvan bekend is dat zij minder toegang tot mail hebben of waarbij het minder logisch is om langere tijd achter de computer te zitten, is via de teammanagers extra aandacht besteed aan het onder de aandacht brengen van de vragenlijst met de vraag of er extra hulp nodig was bij het invullen.
9. Op 11 oktober is dezelfde lezing van Salmaan Sana gegeven aan alle leidinggevenden (directie, afdelingsmanagers en teammanagers). De lezing is opgenomen zodat ook alle afwezige leidinggevenden de bijdrage terug kunnen kijken.
10. Eind 2022 wordt gekozen welke training op het gebied van Diversiteit & Inclusie vast onderdeel wordt van het introductieprogramma.
11. Er wordt nauw contact gezocht met externe partners, zoals A&O fonds, VNG etc. voor kennis en ervaring van andere gemeenten.