



Onderwerp Plan van Aanpak Diversiteit en Inclusie	
Nummer	2018/692064
Portefeuillehouder	Botter, J.
Programma/beleidsveld	7.2 Algemene dekkingsmiddelen
Afdeling	HRM
Auteur	Oorschot, M. van
Telefoonnummer	023-5114914
Email	mvanoorschot@haarlem.nl
Kernboodschap	Op 8 februari 2018 heeft Gemeente Haarlem het Charter Diversiteit 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. Met het ondertekenen van het Charter heeft Gemeente Haarlem zich dan ook gecommitteerd om met een plan van aanpak te komen, met daarin acties die leiden tot een meer diverse en inclusieve organisatie. Dit plan van aanpak is gebaseerd op organisatiebrede behoeften, wensen en ideeën. De commissie Bestuur heeft gevraagd om over dit plan geïnformeerd te worden. Ter informatie en bespreking legt het college dit plan van aanpak dan ook aan de commissie Bestuur voor (Bijlage 1). Eén van de vier groepen waar het plan zich in hoofdlijnen op richt, is de groep van medewerkers 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. Het college informeert de commissie Bestuur in deze nota ook over de ontwikkelingen betreffende dit onderwerp. Op 1 november 2018 zijn in totaal 21,5 banen gerealiseerd.
Behandelveorstel voor commissie	Het college stuurt de informatienota en het plan van aanpak ter kennisname naar de commissie Bestuur.
Relevante eerdere besluiten	N.v.t.
Besluit College d.d. 27 november 2018	1. het college stelt de informatienota aan de commissie vast. de secretaris, de burgemeester,



1. Inleiding

In vervolg op de proef anoniem solliciteren wil de gemeente Haarlem zich ontwikkelen tot een meer diverse en inclusieve organisatie. 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.

Op 8 februari 2018 heeft de gemeente het Charter Diversiteit ondertekend. Door het Charter te ondertekenen, heeft Gemeente Haarlem zich gecommitteerd aan het opstellen van een plan van aanpak om een meer diverse en inclusieve organisatie te worden. In de commissievergadering op 26 april 2018 heeft de commissie Bestuur gevraagd om over dit plan geïnformeerd te worden.

De gemeente Haarlem wil niet alleen nu, maar blijvend een meer diverse en inclusieve organisatie zijn. Draagvlak in de organisatie is daarvoor cruciaal. Medewerkers en managers vanuit de hele organisatie zijn daarom betrokken in het opstellen van dit plan van aanpak. Er zijn meerdere bijeenkomsten georganiseerd waarin de wensen, behoeften en ideeën van een grote diversiteit aan medewerkers uit de organisatie zijn opgehaald. Deze vormen de basis van dit plan van aanpak. In het opstellen van het plan en het betrekken van de organisatie is veel tijd gestoken. Als gevolg hiervan wordt de nota in december voorgelegd.

Deze nota informeert u over de strekking van het plan van aanpak Diversiteit en Inclusie, dat is geschreven naar aanleiding van het Charter Diversiteit. Het volledige plan kunt u vinden in Bijlage 1. Vanwege de ontwikkelingen op het gebied van Garantiebanen is binnen het plan van aanpak bijzondere aandacht voor dit onderwerp.

2. Kernboodschap

Dit plan van aanpak (Bijlage 1) is opgesteld om de mate van diversiteit en inclusie in de organisatie te vergroten. Het is gebaseerd op organisatiebrede behoeften, wensen en ideeën. De doelgroepen die centraal staan zijn:

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

Het plan biedt overzicht in de acties die al zijn uitgevoerd in 2018 en de acties die in 2019 zullen worden uitgevoerd. De acties hebben betrekking op het werven en selecteren van divers talent, het behouden van divers talent en het schenken van continue aandacht aan diversiteit. Ook worden de landelijke ontwikkelingen betreffende diversiteit en inclusie gemonitord, waaronder het vooronderzoek naar de 'barometer' van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Garantiebanen

Binnen de groep van mensen met een arbeidsbeperking 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, wordt het onderwerp in een aparte alinea van het plan van aanpak toegelicht. De stand van zaken betreffende de Garantiebanen is als volgt: Op 1 november 2018 zijn in totaal 21,5 banen gerealiseerd.

3. Consequenties

De gemeente Haarlem werkt toe naar een meer diverse en inclusieve organisatie. Diverse culturele achtergronden zijn goed vertegenwoordigd in de verschillende lagen en onderdelen van de organisatie. Ook op het gebied van arbeidsbeperkingen en de LHBT+ gemeenschap is de organisatie een goede afspiegeling van de inwoners van de gemeente. Tenslotte zijn de verschillende leeftijdsgroepen goed vertegenwoordigd. Naast het aantrekken van diverse medewerkers gaat de aandacht ook naar het behouden en includeren van diverse medewerkers. Zo wordt ingespeeld op de individuele behoeften en wensen van alle medewerkers.

4. Vervolg

Om dit te bereiken, voert de gemeente Haarlem in 2019 diverse acties uit. Deze hebben betrekking op:

- **Het werven en selecteren van divers talent.** Acties die hieronder vallen zijn, onder andere, deelname aan de pilot betreffende werving en selectie en diversiteit van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en een onderzoek naar de effecten van een diverse selectiecommissie.
- **Het behouden en includeren van divers talent.** Een van de bijbehorende acties is het vergroten van de vaardigheden die diversiteit en een inclusieve werkomgeving bevorderen, door deze op te nemen door deze op te nemen in de verplichte trainingsmodule voor het management.
- **Het schenken van continue aandacht aan diversiteit.** Voorbeelden van acties zijn het organiseren van een jaarlijkse 'diversiteitsdag', het geven van aandacht voor diverse cultuurgebonden tradities op de interne website en het op verschillende methoden betrekken van management en directie.

Tevens wordt vervolg 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 worden de landelijke ontwikkelingen betreffende diversiteit en inclusie gemonitord. Hieronder valt ook een vooronderzoek van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid naar het ontwikkelen van een barometer waarmee werkgevers de culturele diversiteit van het eigen personeelsbestand inzichtelijk kunnen maken. De wijze waarop informatie over migratieachtergrond



geregistreerd wordt, is alleen een toepassing voor statistische doeleinden en de resultaten zijn op geen enkele wijze herleidbaar tot personen. De gemeente Haarlem onderzoekt 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 van een barometer samenhangt.

De acties uit het plan van aanpak worden over 2 jaar (december 2020) gemonitord. Dan wordt terugkoppeling gegeven over de effectiviteit van het plan van aanpak aan de Commissie Bestuur en wordt besloten welke acties zullen worden voortgezet.

Daarnaast worden medewerkers geïnformeerd en geactiveerd op de Insite+ pagina. Ook vindt een jaarlijkse terugkoppeling aan de directie plaats, betreffende de uitvoering van het plan van aanpak en de stand van zaken rondom de Garantiebannen.

5. Bijlagen

Bijlage 1: Plan van Aanpak Diversiteit en Inclusie