

Bijlage 1 Acties van het Plan van Aanpak Diversiteit & Inclusie

De acties zijn genummerd in het werkdocument van het Actieplan. Voor de volledigheid wordt deze nummering aangehouden in dit overzicht. Het actieplan overzicht is een levend document en wordt regelmatig geüpdatet of aangevuld met informatie of nieuwe acties.

1. Acties ten aanzien van Werving & selectie

19.1 Neutraliseren van vacatureteksten. Dit is de pilot “Nudging” van het Ministerie van SZW

waar de gemeente aan deelneemt. Deze pilot is op 1 september gestart en loopt tot eind december. Naar verwachting worden ongeveer 15-20 vacatureteksten geneutraliseerd door SZW. De onderzoekers leiden het onderzoek, Gemeente Haarlem levert alleen de vacatureteksten aan. In januari wordt de terugkoppeling van het wetenschappelijk onderzoek verwacht. Actiehouder is Arbeidsmarktstrategie en Werving & Selectie (AMS/W&S).

Niet gereed, actie is eenmalig, actie is gereed in januari 2020

19.2 De werving en selectie adviseurs attenderen afdelingsmanagers erop dat zij hun

selectieteams divers samenstellen wanneer er zich een vacature voordoet. De selectieteams worden geregistreerd in het systeem van W&S op de parameters: leeftijd, duur dienstverband, gender en namen. Op deze manier probeert W&S inzicht te verschaffen voor afdelingen hoe vorige selectieteams eruit zagen en waar het eventueel beter kan. In de jaarlijkse HR rapportage wordt een analyse gemaakt van de samenstelling van de selectieteams o.b.v. van de geregistreerde parameters. Actiehouder is AMS/W&S.

Gereed, actie is continu

19.3 Diversiteit is uitgangspunt bij de inhuur van flexibele arbeidskrachten. Door afdeling Inkoop

wordt op dit moment gesproken met externe bureaus hoe zij dit aspect benaderen. Bij nieuwe aanbesteding wordt het onderwerp Diversiteit & Inclusie nog meer belicht. Actiehouder is team Inkoop i.s.m. diversiteitsfunctionaris.

Gereed, actie is continu

19.4 Externe communicatie vertegenwoordigd diversiteit, zowel binnen de

arbeidsmarktcommunicatie, als de externe communicatie van de gemeente. Actiehouder is Afdeling Bestuur & Communicatie i.s.m. diversiteitsfunctionaris.

Gereed, actie is continu

19.5 D&I opnemen in het introductieprogramma van de gemeente, waaronder:

- afnemen verwonderinterviews: wat valt een nieuwe medewerker op aan de cultuur van de organisatie. Deze vragenlijst moet nog ontwikkeld worden (actie 19.6, verwachting gereed begin 2020). Actiehouder is team Leren & Ontwikkelen.
- Aanbieden van een digitaal filmpje + materiaal ter informatie (actie 19.7, verwachting gereed begin 2020). Actiehouder is team Leren & Ontwikkelen i.s.m. diversiteitsfunctionaris.

Niet gereed, actie is continu, actie is in gang gezet

19.8 Vergroten en versterken samenwerking met Hogescholen, universiteit en andere opleidingen. Het doel is aantrekken van jong talent. Contacten zijn gelegd, echter op regelmatige basis onderhouden is een lastige opgave gezien de capaciteit. Het stagebureau geeft in de jaarlijkse HR-rapportage een analyse van het aantal stages dat is uitgevoerd binnen de gemeente. Daarnaast hebben verschillende afdelingen zelf ook contact met scholen/opleidingen. Dit wordt in 2020 verder in kaart gebracht. Actiehouder is AMS/W&S.

Gereed, actie is continu

2. Acties ten aanzien van Behouden & includeren

19.9 Leiderschapsontwikkeling -- D&I-haakje toevoegen aan leerlijn Leiderschap – deze actie staat uit bij Leren & Ontwikkelen en is meegenomen in aanbesteding van aanbieders (verwachting is gereed begin 2020). Actiehouder is coördinator Leren & Ontwikkelen.

Gereed, actie is eenmalig

19.10 t/m 19.12 zijn nieuw geïdentificeerde acties en zijn opgenomen in paragraaf 4 van bijlage 1

19.13 Vervolg Aanpassen gemeentegebouwen. Vooral gericht op medewerkers met fysieke beperkingen. N.a.v. een scan in 2018 zijn er al enkele aanpassingen gedaan. Er is door de afdeling Vastgoed budget aangevraagd in de kadernota voor dit doeleinde, echter niet toegekend. Budget wordt nu gevonden in de onderhoudssystematiek van afdeling Vastgoed. Actiehouder is Afdeling Vastgoed i.s.m. Coördinator Toegankelijkheid.

Niet gereed, actie is continu, actie is in gang gezet

19.14 Dit betreft een nieuw geïdentificeerde actie en is opgenomen in paragraaf 4 van bijlage 1

3. Acties ten aanzien van continue aandacht

19.15 Lenteschool met D&I als thema is geëvalueerd en heeft zeer positieve feedback gekregen van de deelnemers. Doelstelling was de bewustwording te vergroten. Er zijn verschillende lezingen en workshops aangeboden met D&I als thema. Actiehouder is coördinator Leren & Ontwikkelen i.s.m. diversiteitsfunctionaris.

Gereed, actie is eenmalig

19.16 Dit betreft een nieuw geïdentificeerde actie en is opgenomen in paragraaf 4 van bijlage 1

19.17 Organiseren jaarlijkse D&I-dag. Op 27 november wordt de eerste jaarlijkse D&I-dag georganiseerd om de bewustwording over D&I te vergroten. Er worden workshops, een lunch en een lezing aangeboden. Actiehouder is diversiteitsfunctionaris.

Gereed, actie wordt jaarlijks herhaald

19.18 D&I als onderwerp Managementforum (23 mei jl. en 27 november als onderdeel D&I-dag)

Op 23 mei en 27 november staat het Managementforum in teken van D&I, om de bewustwording over het onderwerp te vergroten en de belangrijke positie van leiderschap bij D&I te benadrukken. 23 mei: Ruth Nahumury-van de Poll van No Labels Inc. 27 november: Joris Luyendijk, journalist en schrijver. Actiehouder is coördinator Leren & Ontwikkelen i.s.m. diversiteitsfunctionaris.

Gereed, actie wordt jaarlijks herhaald

19.19 Instellen ambtelijke en bestuurlijke ambassadeur. Doelstelling is het tonen van commitment vanuit de top en de bewustwording rondom dit onderwerp te vergroten. Effectiviteit wordt in 2020 geëvalueerd. Actiehouder is diversiteitsfunctionaris.

Gereed, actie is continu

19.20 Werven van D&I-ambassadeurs. Deze werving heeft onlangs plaatsgevonden tijdens de viering van 1 oktober Diversity Day (actie 19.16). Op 13 november is een bijeenkomst voor de ambassadeurs die zich hebben opgegeven gefaciliteerd, waarbij werd besproken hoe zij invulling kunnen geven aan deze rol. Doelstelling is hen op 27 november te introduceren tijdens D&I-dag door de bestuurlijke ambassadeur. Vanaf 2020 krijgen de ambassadeurs jaarlijks een training en een bijeenkomst aangeboden. Vanaf 2020 wordt er ook voor een tweede keer een wervingsactie gehouden, gebaseerd op de ervaringen van de ambassadeurs die nu geworven zijn. Actiehouder is diversiteitsfunctionaris.

Gereed, actie is continu

19.21 D&I met regelmaat op de agenda van de directie en afdelingsmanagers. Onder andere door aandacht voor het onderwerp in reguliere gesprekscyclus tussen directieleden en afdelingsmanagers met als doel dit ook terug te laten komen tijdens de gesprekken tussen leidinggevend en medewerkers. Dit is een continue actie en vergt effort van de directie. Actiehouder is Directie en Afdelingsmanagers.

Gereed, actie is continu

19.22 D&I op agenda afdelingsmanagers. Doestelling is leidinggevend en ervan bewust maken dat leiderschap een belangrijke factor is bij de bewustwording rondom D&I. Hiervoor is de diversiteitsfunctionaris en arbeidsmarktstrateeg met alle afdelingsmanagers in gesprek gegaan. En ligt hier een belangrijke verantwoordelijkheid voor de directie (19.21) om dit aan te jagen. Daarnaast krijgen leidinggevend informatie aangereikt over het onderwerp tijdens onder andere het managementforum. Actiehouder is Afdelingsmanagers.

Gereed, actie is continu

19.23 Aandacht voor D&I op Insite+, ter vergroting van de bewustwording over het onderwerp. Er is een pagina gemaakt voor D&I. Doelstelling is om die pagina geregeld te updaten met informatie en artikelen. Actiehouder is diversiteitsfunctionaris.

Gereed, actie is continu

19.24 Onderhouden contacten met andere organisaties en gemeenten. Contacten zijn gelegd met onder andere Diversiteit in Bedrijf, Ministerie van Defensie, Ministerie SZW, People Development, Bureau Discriminatiezaken Kennemerland en Accenture. Daarnaast met verschillende gemeenten waaronder de G4. Gemeente Haarlem is nu onderdeel van het G6 overleg D&I (elke 3 maanden bijeenkomst voor gemeente Amsterdam, Den Haag, Rotterdam, Utrecht, Eindhoven en Haarlem). Daarnaast nog contact met gemeenten Haarlemmermeer en Zaanstad en de Provincie Noord-Holland.

Doelstelling is kennis en informatie delen en best practices onderzoeken. Actiehouder is diversiteitsfunctionaris.

Gereed, actie is continu

4. Acties geïdentificeerd aanvullend op PvA 2018

Naar aanleiding van de aanstelling van de diversiteitsfunctionaris bij HRM zijn er aanvullende acties geïdentificeerd, welke in lijn liggen met het PvA. Deze zijn ter verduidelijking apart opgenomen in het werkdokument Actieplan 2019. In 2020 worden ze opgenomen in de reguliere lijst van acties.

19.10 Specifieke D&I-trainingen aankopen voor Afdelingsmanagers en hun MT's. Op dit moment worden door D&I-functionaris verschillende partijen onderzocht die dergelijke trainingen aanbieden. Actiehouder is team Leren & Ontwikkelen i.s.m. diversiteitsfunctionaris.

Niet gereed, actie is continu, actie is in gang gezet.

19.11 Onderzoeken trainingen aanbieden voor HR-adviseurs + W&S. Ook trainingen aanbieden voor interne coachingpool/vertrouwenspersonen/ambassadeurs. Op dit moment worden verschillende partijen onderzocht die dergelijke trainingen aanbieden. Actiehouder is diversiteitsfunctionaris i.s.m. coördinator Leren & Ontwikkelen.

Niet gereed, actie is continu, actie is in gang gezet

19.12 Implementeren D&I-haakje bij de leerlijnen die aangeboden wordt door gemeente Haarlem t.b.v. de ontwikkeling van medewerkers. Bij de ontwikkeling van het ontwikkel- en opleidingsbeleid wordt D&I meegenomen en vanuit daaruit wordt gekeken hoe D&I geïmplementeerd kan worden in de leerlijnen. Actiehouder is coördinator Leren & Ontwikkelen i.s.m. diversiteitsfunctionaris.

Niet gereed, actie is continu, actie is in gang gezet

19.14 Ontwikkeling exit monitoring digitale tool. Doelstelling is het achterhalen van vertrekredenen van werknemers, en dan met name de ongewenste vertrekkende medewerkers. Hierbij wordt ook gevraagd naar D&I-gerelateerde vertrekredenen. Actiehouder is AMS i.s.m. diversiteitsfunctionaris.

Niet gereed, actie is continu, actie is in gang gezet

19.16 Aandacht voor D&I tijdens Diversity Day. Op 1 oktober hebben we een bijeenkomst georganiseerd met de ambtelijke en bestuurlijke ambassadeur en alle medewerkers die in 2018/2019 zich bovenmatig hebben ingezet voor D&I, waaronder het meedenken met het Plan van Aanpak D&I. Tijdens de bijeenkomst hebben we de medewerkers gevraagd ambassadeur te worden. Actiehouder is diversiteitsfunctionaris.

Gereed, actie wordt jaarlijks herhaald

19.25 Aanvullend advies op het PvA, waaronder het uitvaardigen van een diversiteit en inclusieonderzoek door de Nederlandse Inclusiviteitsmonitor o.l.v. Universiteit Utrecht (actie 19.26), prominenter opnemen van D&I in de organisatie brede visie (actie 19.27) en implementeren van D&I-haakje in opleidingen en leiderschapstrainingen (actie 19.12). Directie is akkoord. Actiehouder is diversiteitsfunctionaris.

Gereed, actie is eenmalig

19.26 Uitvoeren diversiteit en inclusiescan door Nederlandse Inclusiviteitsmonitort (NIM) o.l.v. Universiteit Utrecht. Middels een kwalitatief onderzoek wordt het beleid rondom D&I afgezet tegen de wetenschappelijk onderzochte best practices van effectief D&I-beleid. Daarnaast wordt er middels een enquête onder medewerkers een inclusiescan uitgevoerd, waarbij medewerkers worden gevraagd naar hun beleving van inclusie op de werkvloer. De beleidsscan is in augustus 2019 uitgevoerd, het onderzoek naar inclusie is gehouden onder medewerkers van 1 t/m 22 oktober. De uitkomsten worden in januari 2020 verwacht. Het aantal respondenten is boven de norm van 30%. Er hebben 816 medewerkers (vast en inhuur) gereageerd.

Wanneer het onderzoek in 2020 of 2021 herhaald word, kunnen de effecten van het PvA beter in kaart worden gebracht. Actiehouder is diversiteitsfunctionaris.

Gereed, actie wordt herhaald in 2020 of 2021

19.27 D&I opnemen in de organisatievisie. De huidige organisatievisie dateert uit 2015. Daarin is het onderwerp diversiteit & inclusie nog niet prominent opgenomen. We willen ook in onze missie en visie duidelijk uitstralen dat we dit als organisatie een belangrijk thema vinden, verwachting nieuwe visie: 2020. Actiehouder is Directie i.s.m. HRM.

Niet gereed, actie is eenmalig

19.28 Aandacht voor verschillende culturele feestdagen anders dan Christelijke feestdagen op Insite. Doelstelling is bekendheid genereren voor verschillende culturele achtergronden in de maatschappij. In verlengde van deze inventarisatie, wordt met de communicatiestrategie een communicatiekalender gemaakt om de relevante dagen in kaart te brengen waar D&I aan te koppelen is (actie 19.33). Actiehouder is diversiteitsfunctionaris.

Niet gereed, actie is eenmalig, actie is in gang gezet

19.29 Teken Manifest Iedereen doet mee! Doelstelling is de gemeente Haarlem profileren als een toegankelijke gemeente voor mensen met een beperking a.h.v. het actieplan Haarlem Toegankelijke stad. De aanmelding is verwerkt. Ondertekening vindt plaats wanneer de coördinator bekend is die uitvoering kan geven aan het Actieplan 2018-2022. Actiehouder is coördinator Toegankelijkheid i.s.m. diversiteitsfunctionaris.

Niet gereed, actie is eenmalig, actie is in gang gezet

19.30 Aanhaken bij Coördinator Toegankelijkheid – maandelijks op lijnen welke acties er namens Toegankelijke stad worden uitgevoerd en waar D&I bij kan aanhaken of ondersteunen. Voorbeeld is Week van de Toegankelijkheid tweede week van oktober, waarbij er een workshop over omgaan met gehoorverlies werd gegeven aan geïnteresseerde medewerkers van de gemeente. De workshop was goed bezocht en er wordt een gevolg aan gegeven. Actiehouder is diversiteitsfunctionaris.

Gereed, actie is continu

19.31 Doorlichten regelgeving / interne richtlijnen uit het Personeelshandboek 2020 die eventueel inclusiviteit in de weg staan. Doelstelling is onder andere om te onderzoeken of christelijke feestdagen kunnen worden 'uitgeruild' voor andere culturele feestdagen. Dit wordt in 2020 onderzocht o.b.v. best practices bij andere gemeenten. Actiehouder is diversiteitsfunctionaris.

Niet gereed, actie is eenmalig

19.32 Instellen programmagroep D&I, bestaande uit diversiteitsfunctionarissen, ambassadeurs en andere stakeholders, zoals Bestuur & Communicatie, OR en een aantal HRM functionarissen (L&O, W&S, HR-adviseurs). Doelstelling is het bespreken van mogelijke samenwerkingsverbanden,

informatie-uitwisseling en vergroten van het bereik. Daarnaast het in kaart brengen en stimuleren en ondersteunen van initiatieven uit de organisatie, waaronder viering Suikerfeest (juni), workshop Jong Haarlem (oktober) en teambijeenkomst Beleid & Account (november). Actiehouder is diversiteitsfunctionaris. Instellen in 2020

Niet gereed, actie is continu

19.33 Communicatiestrategie en communicatie/activiteiten jaarkalender D&I 2020. Actiehouder is diversiteitsfunctionaris i.s.m. Afdeling Bestuur & Communicatie.

Niet gereed, actie is continu

19.34 Deelnemen aan G6 (Amsterdam, Den Haag, Rotterdam, Utrecht, Eindhoven en Haarlem) D&I-overleg van gemeenten. In oktober heeft gemeente Haarlem het G4 overleg bijgewoond en is uitgenodigd om elk kwartaal te blijven deelnemen. Doelstelling is het delen van kennis en informatie en best practices onderzoeken. Actiehouder is diversiteitsfunctionaris.

Gereed, actie wordt elk kwartaal uitgevoerd

19.35 Ondersteunen initiatieven vanuit de organisatie in het kader van Diversiteit & Inclusie. De diversiteitsfunctionarissen ondersteunen waar mogelijk initiatieven uit de organisatie met capaciteit / middelen. In 2019 is bijvoorbeeld vanuit de organisatie aandacht geweest voor de Suikerfeest viering die medewerkers zelf hadden geïnitieerd. Daarnaast is de diversiteitsfunctionaris uitgenodigd bij een teamtraining met D&I als thema om informatie over het onderwerp te delen een bewustwording (op kleine schaal) te vergroten.

Wanneer initiatieven zich openbaren, proberen de diversiteitsfunctionarissen daar steun aan te verlenen. Actiehouder is diversiteitsfunctionaris.

Gereed, actie is continu