Aan de gemeenteraad

Datum	: 29 maart 2022
Zaaknummer	: 626648
Contactpersoon	: S. Meijs
Telefoonnummer	: 377 4931

Onderwerp: Rapport naar aanleiding van Nederlandse Inclusiviteitsmonitor inclusief benchmark

Geachte voorzitter en leden,

Op 8 maart 2022 ontvingen wij de benchmarkgegevens naar aanleiding van de Nederlandse Inclusiviteitsmonitor (NIM). Zoals we u eerder toezegden, ontvangt u hierbij het volledige rapport van de beleidsscan en de scan die in de zomer van 2021 is uitgezet onder onze medewerkers. De benchmark is toegevoegd onder hoofdstuk 3. De overige informatie in het rapport is ongewijzigd ten opzichte van de versie die we u eerder stuurden.
Onlangs stuurden we u het Uitvoeringsplan Inclusieve en Diverse Organisatie, hierin hebben we al diverse activiteiten opgenomen die bijdragen aan een inclusievere organisatie. De aanbevelingen uit het NIM-rapport hebben voor bruikbare input gezorgd.

Deelnemers NIM
In 2021 hebben 48 organisaties deelgenomen aan de NIM. Het gaat om organisaties uit verschillende sectoren en met uiteenlopende omvang (van zo'n 100 tot bijna 20.000 medewerkers). Van de 48 deelnemende organisaties zijn er 39 (semi)publiek (alle non-profit) en 9 privaat (één non-profit en 8 profit). Alle deelnemers vulden de beleidsscan in en 47 hebben ook de medewerkersscan uitgezet onder hun medewerkers. Gemiddeld vulde 36% van de medewerkers deze scan in. In Arnhem ging dit om 49%.

Redenen om aandacht te besteden aan diversiteits- en inclusiebeleid
Alle deelnemende organisaties hebben aangegeven welke drie redenen zij hebben om diversiteits- en inclusiebeleid te voeren. Het gaat hier om zowel zakelijke als maatschappelijke argumenten. De drie meest genoemde redenen zijn:

1. Meer kwaliteit binnenhalen (zakelijk) – 30 keer benoemd
2. Iedereen gelijke kansen bieden (maatschappelijk) – 28 keer
3. Diverse klant-/doelgroepen bedienen (zakelijk) – 21 keer.

De morele plicht om bij te dragen aan een rechtvaardige arbeidsmarkt (maatschappelijk) werd als vierde 18 keer aangehaald. De drie redenen die Arnhem aanvoerde, stemmen overeen met de hierboven beschreven top 3.

Vergelijking beleidsscan met deelnemers NIM

De gegevens van de beleidsscan zijn vergeleken met die van de andere deelnemers. Op de onderdelen Instroom en Inclusie ‘scoren’ we als gemeente Arnhem nagenoeg gelijk als of zelfs iets hoger dan alle deelnemers. Dit zijn ook thema’s waaraan we al langer aandacht besteden. Hierin lezen we tevens terechte aandachtspunten, die we erkennen en waaraan we in het uitvoeringsplan Inclusieve en Diverse Organisatie, dat we u eerder stuurden, extra aandacht besteden.
Tot aan het moment van de afname van de beleidsscan besteedden we in Arnhem (nog) geen aandacht aan de thema’s Doorstroom en Uitstroom. Hierop scoren we dan ook lager dan het gemiddelde van alle deelnemers. Hierbij zien we dat deze onderwerpen over het algemeen minder aandacht krijgen dan Instroom en Inclusie. In het uitvoeringsplan Inclusieve en Diverse Organisatie beschrijven we op welke wijze we (meer) aandacht (gaan) besteden aan door- en uitstroom om zo tot een volledig inclusief beleid en daarmee tot een inclusieve organisatie te komen (zie ABC-aanpak in het uitvoeringsplan: aantrekken, behouden en checken).

Vergelijking medewerkersscan met deelnemers NIM en de Nederlandse beroepsbevolking

De medewerkersscan van de NIM geeft deelnemende organisaties inzicht in de ervaren mate van inclusiviteit door medewerkers binnen de organisatie. Deze scan bestaat uit zes stellingen, waarop medewerkers hebben gereageerd. Het gemiddelde op deze stellingen is per organisatie omgezet naar een percentage (tussen 0-100%). Hoe hoger het percentage, hoe groter de ervaren mate van inclusiviteit. Om ervan uit te kunnen gaan dat medewerkers een neutraal of positief inclusiviteitsklimaat ervaren, is een afkappunt (grenswaarde) bepaald van 44%. De NIM maakt onderscheid in een meerderheidsgroep: medewerkers die zich niet anders voelen dan de meeste collega’s en een minderheidsgroep: medewerkers die zich anders voelen dan de meeste collega’s. In het bijgevoegde rapport leest u op blz. 76 op welke gronden medewerkers zich anders (kunnen) voelen.
Als het gaat om de gemiddelde scores per groep, zijn deze voor Arnhem gelijk aan die van het gemiddelde van de andere deelnemende organisaties (minderheidsgroep: 52% en meerderheidsgroep: 58%). Bij de Nederlandse beroepsbevolking liggen de percentages dichter bij elkaar: minderheidsgroep 54% en meerderheidsgroep 56%).

Uitvoeringsplan Inclusieve en Diverse Organisatie en vervolg NIM

Zoals u wellicht in het uitvoeringsplan hebt gelezen, hebben we de aanbevelingen van vooral de beleidsscan van de NIM gebruikt als input. Omdat we beter inzicht nodig hebben in de mate van inclusiviteit in relatie tot de verschillende medewerkers, hebben we besloten om bij de volgende keer de uitgebreide versie te laten afnemen bij de NIM. Daarnaast nemen we in het medewerkersonderzoek van dit jaar (2022) expliciet vragen op over inclusie.
We gaan ervan uit dat we met die verkregen informatie nog concreter kunnen inzetten op activiteiten die bijdragen aan de ambities zoals opgenomen in het uitvoeringsplan en die noodzakelijk zijn.

Hoogachtend,
het college van burgemeester en wethouders van Arnhem,
de secretaris, de burgemeester,

J.H. de Baas A. Marcouch

Bijlage: Rapportage NIM gemeente Arnhem, versie inclusief benchmark (H3)