

Aan de gemeenteraad

Datum : 6 april 2021
Zaaknummer : 545328
Contactpersoon : S. Meijs
Telefoonnummer : 026-3774931

Onderwerp: Rapport stappen diverse en inclusieve organisatie

Geachte voorzitter en leden,

Op woensdag 25 november 2020 heeft wethouder Van Dellen in het interpellatiedebat onder meer de toezegging gedaan een uitgebreid rapport te sturen over de stappen die zijn gezet om te komen tot een inclusieve diverse organisatie tot en met 2020. Deze raadsbrief en bijlagen voorzien hierin. Dit rapport kijkt terug, het geeft weer wat we de afgelopen jaren hebben gedaan.

Stappen die zijn gezet

We hebben de afgelopen jaren niet stil gezeten. In het bijgevoegde rapport kunt u lezen welke acties vanaf 2018 tot en met 2020 zijn uitgevoerd en wat de effecten van deze acties zijn geweest. Er zijn verschillende stappen gezet om de diversiteit en inclusiviteit binnen de gemeentelijke organisatie te verbeteren. Een diverse organisatie betekent dat het personeelsbestand divers is op alle niveaus. We hebben ons gefocust op de onderdelen waar de vertegenwoordiging beter kon, zoals medewerkers met een niet-westerse achtergrond en/of beperking. Een inclusieve organisatie betekent dat er een cultuur is waar iedereen zichzelf kan zijn en de eigen kwaliteiten en talenten kan inzetten. We realiseren ons dat we er nog niet zijn. Er is nog werk te verzetten en daarom blijven we hieraan werken.

Ambitie

De gemeentelijke organisatie is op dit moment nog onvoldoende een afspiegeling van de stad als het gaat om mensen met een niet-westerse achtergrond¹ en mensen met een (arbeids)beperking². Ook op topfuncties zien we dit nog onvoldoende terug. Als college delen we dan ook de mening van uw gemeenteraad dat de gemeente Arnhem een diverse en inclusieve organisatie dient te zijn en dat we daar ook werk van moeten blijven maken. Niet voor niets is dit ook als focuspunt opgenomen in het Uitvoeringsplan Inclusief Arnhem, dat we u op 6 juli 2020 hebben gestuurd.

¹ 66,8 % Nederlands, 11,9% westers, 21,4% niet-westers: Arnhemincijfers.nl

² Ongeveer 20% beperking en/of chronische ziekte: bron APCG



We hebben de ambitie om een inclusieve en diverse organisatie te zijn, een organisatie die een afspiegeling is van de Arnhemse beroepsbevolking op alle niveaus binnen de organisatie. Een organisatie waar alle Arnhemmers zich in herkennen en waar iedereen zich welkom voelt. Dit willen we binnen vijf jaar realiseren. Voor deze ambitie is het nodig om te werken aan een diverse organisatie, maar tegelijkertijd ook aan een inclusieve cultuur. Een hoge ambitie, waarbij we ons realiseren dat dit sterk afhankelijk is van het aantal vacatures, doorstroom en uitstroom en het aanbod van de arbeidsmarkt in de stad en regio, maar ook hoe wij ons werk inrichten. We leggen de lat bewust hoog en gaan ons hier maximaal voor inspannen. Dit hebben we in een bestuursopdracht geformuleerd, waar we de komende jaren hard aan gaan werken. Deze bestuursopdracht is als bijlage toegevoegd.

Diverse en inclusieve organisatie 2021-2026

Arnhem is een stad met een grote diversiteit aan inwoners die de stad maken tot wat ze is. Wij geloven erin dat we met een meer divers personeelsbestand en inclusieve organisatie beter toegerust zijn voor de opgaven van de stad en de dienstverlening aan Arnhemmers. Daar doen we het namelijk voor. Zoals we hierboven schrijven, hebben we de ambitie een diverse en inclusieve organisatie te zijn, waar iedereen - ongeacht culturele achtergrond, levensbeschouwing, geaardheid, beperking, leeftijd en geslacht – een volwaardige werkplek heeft. Zo kunnen Arnhemmers zich meer herkennen in een diverse gemeentelijke organisatie en kunnen medewerkers zich onder andere beter inleven in (de omstandigheden van) diverse Arnhemmers. Ook heeft het een grote meerwaarde voor de organisatie zelf, omdat we met meer diversiteit en een inclusieve organisatie werken aan een toekomstbestendige organisatie. Daar hebben we specifiek talent, kennis en expertise voor nodig, die ook in de stad aanwezig zijn. Dat willen we in huis halen. Dit draagt bij aan de totstandkoming van een betere dienstverlening. Verder komen medewerkers in een diverse en inclusieve organisatie meer verschillende denk- en werkwijzen en verschillende competenties tegen. Dit bevordert de kennis, creativiteit, innovativiteit, dynamiek en inspiratie binnen teams. Medewerkers vullen elkaar aan en nemen betere besluiten door de diverse invalshoeken. Ten slotte is een diverse organisatie aantrekkelijker voor potentiële werknemers.

De ambitie pakken we samen op met de ambtelijke organisatie. Een inclusieve organisatie moet een eerste natuur worden: we werken naar een cultuur waarin iedereen inclusie begrijpt, doorleeft en zich ernaar gedraagt. Als college gaan we dit op alle terreinen uitdragen en agenderen, we realiseren ons dat dit voortdurend aandacht vraagt en niet vanzelf gaat. Dit vraagt om gerichte acties. We gaan op korte termijn een 'Diversity Officer' aanstellen die de organisatie op weg gaat helpen in deze veranderopgave. En het mandaat krijgt om diversiteit en inclusie op alle niveaus onderdeel te laten zijn, erop stuurt en toeziet dat elk onderdeel van de organisatie een bijdrage levert om onze ambitie waar te maken. Om van bestuursopdracht naar uitvoeringsplan te komen en korte- en langetermijnstappen te zetten hebben we in het dossier voor de perspectiefnota een claim 'Diversity Officer' opgenomen van 3 maal een bedrag van € 100.000 in de eerste drie jaarschijven (2021, 2022, 2023). Daarnaast stellen we structureel vanaf 2021 € 50.000 beschikbaar voor 'inclusieve gemeentelijke organisatie'.



Essentieel is dat we als college voortdurend het belang van een diverse en inclusieve organisatie onder de aandacht brengen, onderstrepen én een voorbeeld hierop zijn. Het topmanagement krijgt hierin een belangrijke verantwoordelijkheid en ook de Ondernemingsraad speelt een rol in dit proces.

Vervolgproces

Uit de bestuursopdracht volgt een uitvoeringsplan 'Diverse en inclusieve organisatie' waar we u het derde kwartaal over informeren.

Over de diverse toezeggingen die tijdens het debat van 24 februari jl. zijn gedaan, informeren we u via een aparte raadsbrief. In die brief beschrijven we wat we in gang zetten naar aanleiding van de aanbevelingen van Strated Consulting. Een belangrijke pijler daarin is het plan van aanpak naar een diverse en inclusieve gemeentelijke organisatie. We nemen de aanbevelingen uit het rapport van de Universiteit van Tilburg onder de loep en beoordelen welke wel, nog niet of onvoldoende zijn opgepakt. We bepalen hiervan het nut en de noodzaak en nemen we op in het uitvoeringsplan.

Tot slot

Wij willen het belang benadrukken van een duurzame investering in het bewerkstelligen van een diverse en inclusieve organisatie. Dit is essentieel voor het creëren van een divers en inclusief personeelsbestand, dat blijvend is en waarbij ook doorstroming is op verschillende posities. Want ook op doorstroming gaan we toezien om al onze talenten te laten profiteren van kansen op ontwikkeling. Een stevige ambitie kan alleen worden waargemaakt met een stevige inzet, waarbij vooral het constant investeren in diversiteit en inclusie belangrijk is.

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

P.J. Altena

A. Marcouch

Bijlage(n)

- Rapport 'Naar een diverse en inclusieve organisatie - Stappen die zijn gezet in 2018-2020.'
- Bestuursopdracht 'Diverse en Inclusieve Organisatie'