Memo

Datum : Maandag 21 juni 2021

Aan : Gemeenteraad Arnhem

Van : Wethouder Jan van Dellen

Betreft : Toezegging 2 agenderingsverzoek 19-05-2021

Agenderingsverzoek
Op 19 mei 2021 was het agenderingsverzoek: "Verbeterruimte in gelijke kansen en inclusie van diverse medewerkers".
Tijdens de eerste termijn zijn door portefeuillehouder Van Dellen twee toezeggingen gedaan:

1. " Wethouder Van Dellen zegt toe voor de zomer naar de raad een scan te sturen van de verschillen in salarisinschaling tussen verschillende groepen medewerkers."
2. " Wethouder Van Dellen zegt toe naar de raad de onderbouwing te sturen dat de geschetste ambitie realistisch is."

In deze memo beschrijven we de haalbaarheid van de ambitie, zoals opgenomen in de bestuursopdracht: " 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 de volledigheid verwijzen we hierbij naar Wikipedia voor de daar vermelde definitie:
"Ambitie" (< Lat. ambitĭo, -ōnis: "het dingen (naar een ambt)"), ook wel eerzucht genoemd, is het "streven om carrière te maken" en de daarmee vaak gepaard gaande "zucht, dorst naar eer of roem". In meer algemene zin is ambitie het streven naar een bepaald doel. Ambitie in positieve zin is het streven om een bepaalde taak of functie beter uit te voeren."
De ambitie van het college betreft de laatste vorm. In de bestuursopdracht en de op te stellen actieplannen per cluster vertalen we deze visie naar doelen.

Ambitie: in vijf jaar een afspiegeling van de Arnhemse beroepsbevolking
In de bestuursopdracht hebben we de ambitie uitgesproken dat de gemeentelijke organisatie in vijf jaar een afspiegeling wordt van de Arnhemse beroepsbevolking. Dit is een stevige ambitie en we gaan er alles aan doen om deze te realiseren. Als het gaat om de achtergrond van onze medewerkers kunnen we deze ontwikkeling ook meten. Op dit moment weten we op basis van gegevens uit de CBS-Barometer Culturele Diversiteit van zomer 2020 dat het percentage medewerkers met een niet-westerse achtergrond[1] 8 bedraagt. In de Arnhemse beroepsbevolking is dit percentage circa 18, voor westers (niet-Nederlands) is dat 12[2].

Meer instroom van medewerkers met niet-Nederlandse achtergrond
De aanwas is vooral te realiseren door instroom van nieuwe medewerkers. Vorig jaar (2020) hadden we 136 vacatures. Dat was een groot aantal. Daarom gaan we in deze berekening uit van een jaarlijkse

[1] De definitie die het CBS hanteert luidt… Niet-westerse achtergrond (cbs.nl)
[2] CBS, 2020.

instroom van 100, omdat dat meer overeenkomt met de trend van de afgelopen jaren. Om in vijf jaar tot een afspiegeling te komen, moeten we gemiddeld ieder jaar iets meer dan 21 nieuwe medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond aantrekken en iets meer dan 8 met een westerse achtergrond. Zie onderstaande tabel:

	2021	2022	2023	2024	2025	Totaal
Niet-Westers	21	21	21	22	22	107
Westers	8	8	8	8	9	43
Nederlands	71	71	71	70	69	352
Totaal	100	100	100	100	100	500

In de berekening in bovenstaande tabel gaan we ervan uit dat alle medewerkers met een niet-Nederlandse achtergrond bij de gemeente Arnhem in dienst komen en vervolgens niet vertrekken. Dat zal niet zo zijn. Op basis van de 8% medewerkers met een niet-westerse achtergrond en 8% medewerkers met een westerse achtergrond op dit moment, kun je verwachten dat er bij 100 (vervangende) vacatures in totaal 16 medewerkers met een niet-Nederlandse achtergrond de organisatie verlaten. Om dit te compenseren, moet het percentage aan te trekken medewerkers met een niet-Nederlandse achtergrond hoger liggen. Dat leidt tot de schatting dat de komende 5 jaar (2021 inclusief) iets minder dan de helft van de nieuwe medewerkers een niet-Nederlandse achtergrond (ruim 29% niet-westers, ruim 16% westers) moet hebben.
Dit zou dan het volgende betekenen voor de instroom, weer uitgaande van 100 vacatures per jaar (en rekenend met een zelfde gemiddelde per jaar):

	2021	2022	2023	2024	2025	Totaal
Niet-Westers	29	29	29	30	30	147
Westers	16	16	16	16	17	81
Nederlands	55	55	55	54	53	272
Totaal	100	100	100	100	100	500

Hoe gaan we het doen?
Alle clustermanagers zijn gestart met een plan van aanpak om binnen de eigen cluster te vast te leggen hoe de doelen uit de bestuursopdracht te realiseren. Diversiteit en inclusie is maatwerk per cluster/afdeling. Hierbij is de ondersteuning van P&O en alle afdelingshoofden onmisbaar. De wervings- en selectieprocedure moet ons helpen in het hele proces bij het vinden en aannemen van diverse medewerkers. En dankzij een inclusieve werkcultuur voelen alle medewerkers zich gewaardeerd en kunnen ze zichzelf zijn én ontwikkelen.
De vacature voor de verandermanager Diversiteit en Inclusie staat op dit moment open. We gaan ervan uit dat deze manager in september gaat starten. De verandermanager is een belangrijke spil in het proces om te komen tot het opstellen en realiseren van de doelstellingen die eraan bijdragen dat we de ambitie waarmaken.

Conclusie: ambitie vraagt veel inzet, maar is haalbaar
Zoals we eerder stelden, leggen we de lat hoog, maar we moeten met maximale inzet de ambitie waar kunnen maken. Het betekent wel dat het aantal medewerkers met een niet-Nederlandse achtergrond moet verdubbelen ten opzichte van de huidige situatie. Uiteraard is dit mede afhankelijk van het aantal

vacatures, de animo in de markt en het aantal medewerkers dat blijft en vertrekt. Wij zetten ons hier mét de ambtelijke organisatie maximaal voor in en zijn bereid langer door te zoeken als blijkt dat we op bepaalde functies geen of weinig diversiteit onder de sollicitanten vinden.
Gegevens over medewerkers die bijdragen aan diversiteit (denk ook aan arbeidsbeperking, chronische ziekte, seksuele geaardheid, achtergrond) registreren wij niet in verband met de AVG. Deze kunnen we dus ook niet monitoren.
De CBS-barometer zetten we in om wel de ontwikkelingen op het gebied van achtergrond te monitoren.