

Aan de gemeenteraad

Datum : 21 december 2021
Zaaknummer : 626648
Contactpersoon : S. Meijs
Telefoonnummer : 4931

Onderwerp: Rapport naar aanleiding van Nederlandse Inclusiviteitsmonitor en uitkomsten CBS Barometer

Geachte voorzitter en leden,

Als bijlage van deze brief ontvangt u het rapport van de Nederlands Inclusiviteitsmonitor (NIM), zoals toegezegd op 14 juli 2021: "Wethouder Van Dellen zegt toe het Nederlandse Inclusiviteitsmonitor (NIM)-rapport tijdig naar de raad te sturen voor zover dat zorgvuldig (met oog voor de privacy) kan."

Daarnaast informeren we u over onze vervolgstappen én vindt u de link naar de resultaten van de CBS Barometer Culturele Diversiteit (over 2021).

Hiermee zien wij tevens uw motie 20M116 'Naar een diverse en inclusieve gemeentelijke organisatie' als afgedaan. Hierin roept u ons op deel te nemen aan de NIM, deze op te nemen in het uitvoeringsplan en erover naar u te communiceren.

Rapportage en vervolg NIM

Eind 2021 hebben we als eerste deze rapportage ontvangen en aansluitend op 30 november besproken met de onderzoekers. In de bijlage treft u het volledige rapport.

We halen zinvolle aanbevelingen uit deze rapportage, die we als nulmeting zien. Een belangrijke conclusie voor ons is dat we niet significant afwijken van het landelijk beeld (zie blz. 56 rapport). Maar onze ambitie ligt hoger, we zijn ons ervan bewust dat we nog verdere stappen moeten zetten. Daarom zijn vooral de aanbevelingen naar aanleiding van de beleidsscan zeer bruikbaar. We nemen ons deze ter harte en zijn ermee aan de slag. Tegelijkertijd moeten we constateren dat de uitkomsten uit de medewerkersscan ons op dit moment nog te weinig handvatten bieden. De groepen waarop wordt gerapporteerd zijn nu nog te weinig uitgesplitst om concrete aanbevelingen uit te halen.

Onze reflectie op de medewerkersscan

We zijn heel bij dat zoveel medewerkers (49%) de monitor hebben ingevuld. We hebben veel waardering voor het vertrouwen dat medewerkers hebben gesteld en de moeite die ze hebben genomen om de NIM in te vullen en eigen ervaringen te delen.

Een belangrijke bevinding is dat bij alle vragen zo'n driekwart van de minderheidsgroep neutraal tot positief 'oordeelt' over de inclusiviteit van het werkklimaat. Heel prettig om te constateren dat dit door die groep medewerkers zo wordt ervaren. De andere kant van die score is dat niet minder dan een kwart



Datum : 21 december 2021
Zaaknummer : 626648
Pagina : 2

van deze groep het klimaat negatief ervaart. Dat is een uitslag waarin wij niet kunnen berusten. Zeker niet als we terug zien dat de minderheidsgroep vaker aangeeft dat men personen die zichtbaar of onzichtbaar anders zijn dan de meesten er liever niet bij heeft en hen niet zo belangrijk vindt. Een bijzonderheid is daarbij nog dat in de 'meerderheidsgroep' (respondenten die zichzelf niet tot een minderheid rekenen) dit percentage bij de meeste vragen nog geen 10 is. Dat verschil duidt er volgens ons op dat er ook in het bewustzijn van deze cultuuraspecten nog een slag moet worden geslagen.

Een aantal verdiepende vragen die dit oproept konden de onderzoekers nog niet beantwoorden. Zo zijn de groepen waarop wordt gerapporteerd breed van samenstelling en niet te herleiden naar meer specifieke informatie. Ook zoeken wij naar nadere duiding als het gaat om verschillen tussen minder- en meerderheidsgroep (blz. 54-55 rapport). Hoe kunnen we dit interpreteren en wat betekent dit? We constateren dat we met de gekozen variant van het onderzoek deze vragen niet kunnen beantwoorden. We willen beter inzicht hebben op de mate van inclusiviteit in relatie tot de verschillende medewerkers, zodat we nog concreter kunnen inzetten op activiteiten die noodzakelijk zijn. We gaan ervan uit dat een uitgebreidere onderzoeksvariant ons meer informatie kan geven. Daarom hebben we besloten om bij de volgende keer de uitgebreide versie te laten afnemen bij de NIM. Om op korte termijn meer verdiepende informatie op te halen, stellen we ook in het aankomende medewerkersonderzoek meer expliciet vragen over de ervaren mate van inclusiviteit in de organisatie.

Benchmark NIM volgt voorjaar 2022

In het rapport van de NIM ontbreekt op dit moment nog het hoofdstuk met de informatie over de benchmark, waarin de uitkomsten van Arnhem worden vergeleken met die van de andere deelnemers. Deze informatie verwacht de NIM in het voorjaar van 2022 te kunnen leveren. Die informatie is wezenlijk om te kunnen bepalen waar we staan en welke verbeterdoelstellingen wij realistisch kunnen aannemen. We zullen hier ook op terugkomen in het uitvoeringsplan.

Wat hebben we al in gang gezet?

Vanuit de bestuursopdracht hebben we gestructureerd in beeld gebracht wat we al in gang hebben gezet, verder moeten uitwerken en aanvullend moeten oppakken om een meer inclusieve en diverse organisatie te worden (zie ook eerdere informatie zoals [Turap 2](#) (blz. 88)).

Alle primair betrokkenen bij het wervings- en selectieproces hebben bijvoorbeeld de training inclusief werven en selecteren gevolgd en momenteel werken we eraan om inclusief werven en selecteren als standaardproces in te richten.

De resultaten van de Nederlandse InclusiviteitsMonitor 2021, de Barometer Culturele diversiteit 2021 en de bevindingen uit de scan bij de uitvoering van motie ' (20M240g) geven ons een goed beeld aan welke knoppen we moeten draaien om resultaat te kunnen boeken. In het uitvoeringsplan, dat u in maart 2022 ontvangt, kunt u teruglezen wat de concrete plannen zijn.

Resultaten CBS Barometer Culturele Diversiteit

Op 12 januari zijn de resultaten van het kwantitatieve onderzoek 'CBS Barometer Culturele Diversiteit' openbaar geworden. U kunt deze vinden op de [site van het CBS](#). Deze barometer is over de periode juni



Datum : 21 december 2021
Zaaknummer : 626648
Pagina : 3

2021 voor de tweede keer uitgevoerd. Om massa te kunnen creëren wat betreft groeps grootte en om herleidbaarheid naar personen te voorkomen, is dezelfde groepsindeling voor clusters en salarisschalen gehanteerd. Hiermee borgen we tevens de anonimiteit en kunnen we een vergelijking maken met het voorgaande onderzoek uit juni 2020.

De resultaten van de barometer van juni 2020 beschouwen we als een nulmeting. Uit de resultaten met betrekking tot culturele diversiteit blijkt dat er een stijging is van 1 procentpunt in het aandeel medewerkers met een niet-westerse achtergrond. Het aandeel medewerkers met een westerse achtergrond is met 1 procentpunt gedaald. De gebundelde clusters Werk & Inkomen en Wijk & Dienstverlening zijn hierin ten opzichte van vorig jaar gestegen met 3 procentpunten. Ook zien we kleine toename bij Bedrijfsvoering. Bij de clusters Strategie Beleid & Regie, Openbare Ruimte, Project- en interimmanagement en Gebiedsrealisatie & Vastgoed zien we een kleine procentuele daling van niet-westerse achtergrond.

Tabel 1

Migratieachtergrond werknemers Gemeente Arnhem naar cluster, 1 juni 2020 - 2021

	Totaal	Nederlandse achtergrond		westerse achtergrond		niet-westerse achtergrond	
	%	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Totaal	100	84	84	8	7	8	9
Cluster Bedrijfsvoering en directie	100	84	84	9	8	7	8
Cluster Openbare ruimte en cluster Gebiedsrealisatie en Vastgoed	100	86	88	7	5	7	6
Cluster Strategie, Beleid & Regie en cluster Project- en Interim- management	100	90	90	5	6	5	4
Cluster Werk & Inkomen en cluster Wijken en Dienstverlening	100	77	76	10	9	12	15

Bron: CBS

Bij de loonschalen 1 tot 9 zien we een relatief grote vertegenwoordiging van collega's met een westerse en niet-westerse achtergrond. Bij schaal 11 en hoger is deze geringer. Het percentage medewerkers met een niet-westerse achtergrond dat 5 tot 14 jaar in dienst is, is in 2021 hoger dan in 2020 (van 8% naar 11%). Dit duidt erop dat medewerkers met een niet-westerse achtergrond ook voor langere tijd in dienst blijven. De inzichten vanuit de barometer gebruiken we voor het uitvoeringsplan en ze helpen ons bij het formuleren van SMART-doelen en het monitoren van de resultaten.

Uitvoeringsplan Inclusieve en Diverse Organisatie

Zowel de aanbevelingen vanuit de NIM en dan vooral die naar aanleiding van de beleidsscan als de gegevens vanuit de CBS Barometer Culturele Diversiteit gebruiken we mede als input voor het Uitvoeringsplan Inclusieve en Diverse Organisatie. Hierin formuleren we de organisatie brede SMART-doelen naar functieschalen en wat we in gang zetten om dit te bereiken. Dit plan verwachten we u in maart 2022 te kunnen sturen. De op te stellen clusteractieplannen zijn hiervan een vertaling, deze brengen concrete acties en de uitvoeringsplanning in beeld.

We houden u op de hoogte van de stappen die we zetten.

Datum : 21 december 2021
Zaaknummer : 626648
Pagina : 4



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

J.H. de Baas

A. Marcouch

Bijlage: Rapportage NIM gemeente Arnhem