

Rapport 'naar een diverse en inclusieve organisatie'

Stappen die zijn gezet in 2018-2020

Diversiteit = de mix van verschillen

Inclusie = de waardering van elkaars kwaliteiten, er bij horen, jezelf kunnen zijn en zorgen dat de mix werkt!

Inhoud

Samenvatting rapportage Diversiteit & Inclusie.....	3
1. Kader	4
2. Terugblik 2018 - 2020.....	4
2.1 Pilot anoniem solliciteren.....	5
2.2 Banenafpraak	5
2.3 Charter Diversiteit en verklaring van Dordrecht	6
2.4 All inclusive week	6
2.5 Onderzoek Universiteit Tilburg	7
2.6 Diversity Day en Intern Charter	7
2.7 Netwerkactiviteiten met young professionals	8
2.8 Arbeidsmarktcommunicatie	8
3. Rapportages en monitoring	9
3.1 Monitoring	9
3.2 Monitoring en doelstellingen	10
 Bijlage 1. Charter Diversiteit	11
Bijlage 2. Onderzoek Universiteit Tilburg	13
Bijlage 3. Diversity Day.....	15
Bijlage 4. Intern Charter.....	17

Samenvatting rapportage Diversiteit & Inclusie

Deze rapportage beschrijft de stappen die zijn gezet om te komen tot een inclusieve en diverse organisatie. Werken aan een diverse en inclusieve organisatie is een structurele opgave en heeft continu aandacht nodig, ook in de komende jaren. We hebben stappen gezet, maar zijn er nog niet. Er is nog het nodige werk te verzetten. Daarom blijft dit onderwerp voor de afdeling P&O een van de prioriteiten. Daarnaast werkt P&O nauw samen met het programma Inclusief Arnhem om dit onderwerp onderdeel te laten zijn van een groter geheel. Een inclusieve gemeentelijke organisatie is als focuspunt opgenomen in het Uitvoeringsplan van het programma Inclusief Arnhem, dat de raad op 6 juli 2020 heeft ontvangen.

Gemeente Arnhem heeft als uitgangspunt voor en samen met haar inwoners te werken aan een diverse en inclusieve stad: een stad waar iedereen zichzelf mag en kan zijn, welkom is en mee kan doen. Om dat te realiseren hebben we ook een inclusieve organisatie nodig, waar de samenstelling divers is en niemand wordt uitgesloten. De ambitie is om een diverse en inclusieve organisatie te zijn, waar iedereen - ongeacht leeftijd, sekse, culturele achtergrond, beperking of geaardheid - een volwaardige plek heeft. Met een divers personeelsbestand en een inclusieve werkcultuur is de organisatie beter toegerust voor de opgaven van de stad.

In de afgelopen jaren is ingezet op bewustwording binnen de organisatie. Dat is de focus geweest, omdat het essentieel is, dat iedereen beseft waarom diversiteit en inclusie belangrijk zijn voor onze organisatie. Op die wijze creëren we meer begrip en draagvlak voor dit thema. Dat hebben we gedaan door het aanbieden van diverse activiteiten zoals workshops, lezingen, theatervoorstellingen, ontmoetingen, trainingen en door gerichte dialogen in de managementteams. Er zijn traineeships georganiseerd, stageplekken en werkervaringsplaatsen aangeboden. Er is onderzoek gedaan en er is gewerkt aan de 'banenafpraak' en het verduurzamen van deze banen. Naast bewustwording is geïnvesteerd in 'branding' van onze organisatie door het maken van een nieuwe website waar al onze vacatures te vinden zijn. Op die site is het belang van diversiteit en inclusie zichtbaar in beeld gebracht door tekst en verhalen van medewerkers.

Vervolgstappen

De komende jaren ligt de focus op het formuleren van meetbare doelstellingen en het monitoren hierop. Daarbij maken wij gebruik van de Barometer Culturele Diversiteit van het CBS en van de Nederlandse Inclusiviteitsmonitor (zie ook motie 20M116).

Ondertussen gaan wij door op de ingeslagen weg door het organiseren van trainingen voor management en andere medewerkers, versterken van onze arbeidsmarktcommunicatie en het organiseren van ontmoetingen met diverse doelgroepen. Daarnaast werken we aan het verbeteren van het proces en de methode van selecteren van nieuwe medewerkers en wordt in de loop van dit jaar voorkeursbeleid ingevoerd (zie ook motie 20M149). Het college zorgt samen met het Managementteam Arnhem voor draagvlak en neemt de verantwoordelijkheid voor het tot stand brengen van een meer diverse en inclusieve organisatie. Om dit proces kracht bij te zetten zijn extra investeringen nodig en daar komen wij op terug in de perspectiefnota.

1. Kader

In 2018 is het veranderprogramma 'Inclusief Arnhem' gestart. Dit programma is een nadere uitwerking van de motie 'Verdere invulling Inclusief Arnhem' (17M63g, 6 november 2017). Daarin is aan het college gevraagd om "een uitdagende, verbindende en integrale visie neer te leggen en deze te relateren aan de hoofddoelen in de MJPB 2018-2021." Kortom, inclusie moet stevig verankerd worden in het gemeentelijk beleid, op alle beleidsterreinen.

Het veranderprogramma "Inclusief Arnhem"¹ kent, na een doorontwikkeling, vijf focuspunten:

- Voorkomen en tegengaan van discriminatie
- Positie van inwoners met een beperking versterken
- Diversiteit in Arnhemse organisaties
- Inclusieve gemeentelijke organisatie
- Inclusieve gemeentelijke communicatie

Het vierde focuspunt gaat over het streven van onze gemeente naar een divers samengesteld personeelsbestand en een inclusieve organisatie waar iedereen op gelijkwaardige wijze kan deelnemen, zijn talenten kan inzetten en zich welkom voelt.

Aansluitend op het veranderprogramma is het ons personeelsbeleid al jaren gericht op het zoveel mogelijk benutten van talenten van alle medewerkers. ² Wij willen medewerkers met verschillende talenten aan ons binden, omdat verschillen elkaar versterken. Dat hebben we nodig om die diverse en inclusieve stad te worden en de binding met onze inwoners te versterken en behouden.

Onderzoek wijst uit dat diversiteit om meerdere redenen gunstig is voor een organisatie. Zo kunnen inwoners zich beter identificeren met een divers samengestelde organisatie en kunnen medewerkers zich beter inleven in de (omstandigheden van) diverse inwoners. Daarnaast komen medewerkers in een diverse organisatie verschillende denk- en werkwijzen tegen. Dit bevordert de creativiteit binnen teams en vult elkaar ook aan. Tenslotte is een divers samengestelde organisatie aantrekkelijker voor een grotere groep potentiële werknemers. Daarom is diversiteit ook een belangrijk onderdeel van ons inclusieve personeelsbeleid.

2. Terugblik 2018 - 2020

In 2018-2020 is onder andere ingezet op bewustwording van onbewuste vooroordelen en bewustwording van het belang van diversiteit en inclusie (D&I). Dat is de focus geweest, omdat het essentieel is dat iedereen beseft waarom diversiteit en inclusie belangrijk zijn voor onze organisatie. Op die wijze creëren we meer begrip en draagvlak voor dit thema. Hiervoor is een scala van activiteiten aangeboden, zoals lezingen, theater, ontmoeting met 'Arnhem Divers en Jong', trainingen 'selecteren zonder vooroordelen' en trainingen 'Deep Democracy'.

Ook zijn er meerdere dialogen gevoerd in de managementteams en is een middag over inclusief leiderschap voor alle leidinggevendenden georganiseerd in samenwerking met Saniye Celik, lector Diversiteit & Inclusie van Hogeschool Leiden.

¹De raad is d.m.v. een raadsbrief op 9 juli 2020 geïnformeerd over dit uitvoeringsplan Inclusief Arnhem.
<https://ris2.ibabs.eu/Reports/ViewListEntry/Arnhem/81744d14-f9c5-4e5f-83f3-0a76cd0c13ef>

² Vertrouwen in talent, 2015 Strategische visie op personeel.

Daarnaast zijn traineeships opgezet, stageplekken en werkervaringsplaatsen aangeboden en is de banenafpraak conform de richtlijnen ingevuld. Belangrijk om te vermelden is dat er ook hard gewerkt is aan het verbeteren van onze arbeidsmarktcommunicatie en een nieuwe website. In de loop van 2018 is door de Universiteit van Tilburg onderzoek gedaan naar diversiteit en inclusie in de gemeentelijke organisatie. De aanbevelingen uit dit onderzoek zijn intern besproken.

Een aantal van de genoemde activiteiten uit de periode 2018-2020 lichten wij hierna nader toe.

- Pilot anoniem solliciteren
- Banenafpraak
- Landelijk Charter diversiteit en de verklaring van Dordrecht
- All Inclusive week
- Onderzoek van Universiteit van Tilburg
- Diversity Day en Intern Charter Diversiteit
- Netwerkactiviteiten met young professionals (Picknick, Meet&Greet)
- Arbeidsmarktcommunicatie en website.

2.1 Pilot anoniem solliciteren

In de Motie 'bewustwording als middel tegen discriminatie' (15M110) is destijds voorgesteld om een proef te doen met anoniem solliciteren. Het ging in eerste instantie om een proef in de periode van 1 april 2016 tot 1 januari 2018. In deze hele periode waren er slechts 36 vacatures.

De pilot is daarna met 1 jaar verlengd. In 2018 waren er 23 vacatures met in totaal 739 sollicitanten. Van de 60 sollicitanten met een niet-westerse migratieachtergrond zijn er 6 uitgenodigd voor een gesprek. Eén van hen is benoemd in de functie.

Op basis van de evaluatie is besloten de proef met anoniem solliciteren niet te continueren, omdat het geen aantoonbare meerwaarde had opgeleverd. In de raadsbrief van 21 augustus 2018 is dit besluit onderbouwd. In deze brief is gesteld dat "het bevorderen van het proces van bewustwording van vooroordelen rondom afkomst en de effecten van stereotypering" wordt voortgezet.

(<https://ris2.ibabs.eu/Reports/ViewListEntry/Arnhem/8d547378-d5b8-447c-8c0e-2be1ba1483c1>)

2.2 Banenafpraak

Het Kabinet heeft met werkgevers- en werknemersbonden in april 2013 een sociaal akkoord gesloten om 125.000 extra banen te realiseren voor personen met een arbeidsbeperking.

Gemeente Arnhem moet in 2024 40,1 banen gerealiseerd hebben van 25,5 uur per week. In totaal is dat ca. 28 fte. Het voldoen aan de wet banenafpraak maakt onderdeel uit van het focuspunt inclusieve organisatie.

We voldoen aan de taakstelling voor 2020 van de banenafpraak. Op dit moment zijn er al 40,2 banen gerealiseerd, waarvan 27 banen vanwege de Sociale Werkplaats-detachering van medewerkers vanuit de gratis bewaakte fietsenstalling. Ons streven is om zoveel mogelijk banen te verduurzamen en nog zeven extra banen te realiseren in de periode 2021 t/m 2023.

2.3 Charter Diversiteit en verklaring van Dordrecht

Begin **2018** is het Charter Diversiteit³ bestuurlijk, door de wethouder P&O, ondertekend.

Doel van het charter is om expliciet te verklaren dat wij ons als organisatie inspinnen om in alle geledingen de principes van gelijke kansen te bevorderen.

De concrete uitdaging die in het Charter is verwoord, luidt: "het vinden en benutten van verbeterruimte bij instroom en doorstroom van 'diverse' medewerkers".

Met het ondertekenen van de verklaring van Dordrecht is duidelijk gemaakt dat wij het verbeteren van de positie van transgenders op de werkvloer van groot belang vinden. Het is voor transgenders in transitiefase mogelijk om gebruik te maken van bestaande verlofmogelijkheden.

Ook zijn we koplopergemeente voor de uitvoering van het VN-verdrag Handicap waarmee we ons inzetten om inwoners, maar ook medewerkers, met een beperking volwaardig te laten meedoen in de stad.

2.4 All inclusive week



In oktober 2018 is in alle lagen van de organisatie gesproken over Diversiteit en Inclusie (D&I). Onder de vlag 'All inclusive week' zijn verschillende activiteiten georganiseerd, voor en ook door medewerkers. Het doel van de week was om medewerkers van de gemeente Arnhem door een 'inclusieve bril' naar hun werk en elkaar te laten kijken.

De week is geopend door de burgemeester. Met een 'spiegeltheater' is een interactieve discussie gevoerd met een grote groep collega's. Er zijn twee pauzevoorstellingen verzorgd door Oostpool (Allemaal Mensen) er waren workshops en lezingen, door o.a. Qader Shafiq, Laura Coella Eertink en dr. Saniye Celik. Aan de hand van casuïstiek zijn in alle managementteams gesprekken over D&I gevoerd en is de dialoog op gang gebracht. Het besef was er dat het 'over jou en mij' ging: welke labels deel jij uit? Hoe ga jij met je (voor)oordelen om?

Tijdens de terugblik op deze week is geconcludeerd dat het doel is bereikt. Er was veel over concrete voorbeelden van diversiteit en inclusie gesproken en het onderwerp is daardoor gaan leven. Het was een goede eerste stap. Bijna 1 op de 3 medewerkers heeft 1 of meer keer meegedaan aan een activiteit.

³ Het *Charter Diversiteit* is een intentieverklaring en richt zich op werkgevers uit de publieke en private sector. Het Charter Diversiteit is onderdeel van een Europees netwerk van Charters in 20 landen. <https://diversiteitinbedrijf.nl/charter-diversiteit-wat-is-het/>. Zie bijlage 1.

2.5 Onderzoek Universiteit Tilburg

Dit onderzoek is uitgevoerd in de loop van 2018. De bevindingen zijn begin 2019 gerapporteerd aan het managementteam. Het doel van dit onderzoek was om verbeterpunten en concrete aanbevelingen te doen voor de in- en doorstroom van medewerkers met diverse achtergronden. Ondanks dat diverse kanttekeningen geplaatst zijn bij (de methodiek van) het onderzoek, zijn de aanbevelingen ter harte genomen. Rode draad bij de aanbevelingen was om sollicitatie- en beoordelingsprocedures te formaliseren, de interviewmethoden te verbeteren en een open en vertrouwde sfeer te creëren tijdens de sollicitatiegesprekken. Daarnaast is aanbevolen om meer aansluiting te vinden bij mensen met een 'niet-westerse' migratieachtergrond en bij vrouwen op de arbeidsmarkt om hen te interesseren voor vacatures bij de gemeente. Zie ook bijlage 2.

2.6 Diversity Day en Intern Charter

In 2019 en 2020 namen wij deel aan de landelijke Diversity Day. Dit is een initiatief van Diversiteit in bedrijf, dat ook de landelijke charters heeft geïnitieerd. Doel was om collega's bewust te maken hoe belangrijk het is om een diverse organisatie te zijn. Diversiteit in Bedrijf heeft als motto voor de Diversity Day ⁴:"Pas wanneer je jezelf bent, kun je je talenten optimaal benutten. Niet alleen op je werk, maar overal en altijd. Als er ruimte is voor de ander, kan iedereen een unieke bijdrage leveren. Zo vormen we samen een sterk geheel."



Naast enkele workshops, een lezing en een kaartjesactie stond in 2019 de fysieke en online portretserie 'Dit ben ik, wie ben jij?' centraal. Op het stadhuis en op diverse plekken in het stadskantoor waren levensgrote portretten van collega's tentoongesteld.

In 2020 is de Diversity Week georganiseerd, waarin we stil stonden bij drie landelijke dagen die in deze week plaatsvonden: Diversity Day, Week van de Toegankelijkheid en Coming Out Day. Die week zijn diverse activiteiten georganiseerd: een digitaal Diversity kookboek, twee Webinars, het lanceren van een Intern Charter, regenboogkookworkshops, wijkdiner met inwoners met een beperking. Vanwege de coronamaatregelen hebben we een aantal fysieke activiteiten moeten annuleren. Zoals Walk4all wandelingen die voor iedereen toegankelijk zijn, ook mensen met een beperking. Ook een theatervoorstelling (i.s.m. Oostpool) en een talkshow zijn afgelast. Zie bijlage 3.

De directie heeft in de week van de Diversity Day een intern charter Diversiteit& Inclusie ondertekend. Hiermee is onderschreven en bekrachtigd dat dit thema voor de directie en de gemeente Arnhem topprioriteit heeft. Doelstelling, zoals genoemd in het Charter:

DE GEMEENTE ARNHEM STREEFT NAAR EEN DIVERS SAMENGESTELD PERSONEELSBESTAND EN EEN ORGANISATIE WAAR IEDEREEN OP GELIJKWAARDIGE WIJZE KAN DEELNEMEN, ZIJN TALENTEN KAN INZETTEN EN ZICH WELKOM VOELT.

In het charter (zie ook bijlage 4) zijn onder andere de volgende actiepunten opgenomen:

- Bij werving en selectie gaan diverse specialisten het management krachtiger ondersteunen.
- Trainingen voor managers en adviseurs, om inclusievere selectiegesprekken te voeren en inclusief leiderschap toe te passen, worden voortgezet.
- De selectie- en adviescommissies worden meer divers samengesteld.
- Wij doen mee aan de Nederlandse Inclusiviteitsmonitor (motie 20M116).

⁴ <https://www.diversityday.nl/>

- Wij bereiden de invoering van voorkeursbeleid voor (zie ook motie 20M149).
- Wij nemen deel aan de Barometer Culturele Diversiteit (CBS).

2.7 Netwerkactiviteiten met young professionals

Veel van onze leidinggevendenden komen weinig in contact met young professionals met een niet-westerse migratieachtergrond⁵. Datzelfde geldt omgekeerd ook voor deze jongeren. Om de kloof tussen hen te verkleinen en elkaar te ontmoeten hebben adviseurs en managers deelgenomen aan Picknick-bijeenkomsten, die samen met Arnhem Divers & Jong (ADJ) zijn ⁶ georganiseerd. Eind 2019 is, in samenwerking met ADJ een 'Meet & Greet' georganiseerd. Dit was een netwerkbijeenkomst speciaal voor managers van de gemeente Arnhem en de Connectie en hoogopgeleide jongeren met diverse achtergronden uit Arnhem. De bijeenkomst is bijgewoond door de Directie en Clustermanagers, een groot deel van onze managers en zo'n 70 jongeren. Aan de hand van enkele verhalen uit de praktijk en speeddates zijn interessante gesprekken gevoerd. Dit heeft geleid tot een tiental netwerkgesprekken en sollicitatiegesprekken. Enkele kandidaten zijn aangenomen op vacatures, een paar jongeren zijn ingestroomd in het traineeprogramma, een paar zijn op een Werkervaringsplek gestart en er zijn enkele extra stagiairs ingestroomd. De bijeenkomst werd door de aanwezige jongeren en de managers als zeer positief geëvalueerd. De opkomst was goed, zowel van de jongeren als de collega's, de sfeer was positief en het enthousiasme bij collega's over de gesprekken was groot.

2.8 Arbeidsmarktcommunicatie

In **2019 en 2020** is gewerkt aan het verbeteren van onze arbeidsmarktcommunicatie. Ons doel is om ons te presenteren als een open en uitnodigende organisatie waar iedereen zich thuis kan voelen. Dit heeft geresulteerd in de website www.werkenvoorarnhem.nl waarop wij o.a. met filmpjes en verhalen laten zien dat wij een diverse en inclusieve organisatie willen zijn. Op deze website is informatie te vinden over onze organisatie, onze visie op Diversiteit & Inclusie, traineeships en de actuele vacatures. Het resultaat is dat de instroom van de medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond is toegenomen. Zie ook bij 3.1.

⁵ De term 'allochtoon' is eind 2016 vervangen door 'persoon met migratieachtergrond'. Wij gaan uit van de definitie van het CBS. Met niet-westerse migratieachtergrond wordt een persoon bedoeld met als migratieachtergrond uit een van de volgende landen: Afrika, Latijns-Amerika en Azië (exclusief Indonesië en Japan) of Turkije. Personen met een migratieachtergrond uit Indonesië en Japan worden, op grond van hun sociaaleconomische en sociaal-culturele positie tot westerse migratieachtergrond gerekend.

⁶ Samen voor gelijke baankansen. Niet alle jongeren hebben een gelijke startpositie als het gaat om werk. Vooral jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond. Lees: jongeren met (groot)ouders die hierheen zijn gemigreerd) hebben hier last van. Daarom zet Arnhem Divers & Jong zich in voor jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond van 17-27 jaar, met als doel dat jongeren in 2030 allemaal een gelijke startpositie hebben als het gaat om perspectief op werk. <https://arnhemdiversenjong.nl/>

3. Monitoring

Inleiding

Al langer zijn wij op zoek naar manieren om onze inspanningen te monitoren. Vanwege privacywetgeving konden wij, evenals andere overheden en bedrijven, tot nu toe geen data verzamelen over culturele achtergrond en/of beperkingen van medewerkers. Dat is sinds kort wel mogelijk, mits er sprake is van relevant beleid én als dit soort gegevens op vrijwillige basis worden verzameld en anoniem worden verwerkt.

3.1 Monitoring instroom en Nederlandse Inclusiviteitsmonitor (NIM)

In het onderzoek van de Universiteit van Tilburg (gebaseerd op data uit 2018) bleek dat ons personeelsbestand voor 5,7% uit medewerkers bestond met een niet-westerse achtergrond. Bij gebrek aan andere meetmogelijkheden is begin 2020 op basis van achternamen en kennis van collega's een schatting gemaakt van het aantal medewerkers met een niet-westerse achtergrond. Die kwam uit tussen de 6 en 7 % van de huidige medewerkers.

Sinds juli 2020 bestaat de mogelijkheid om deel te nemen aan de Barometer Culturele Diversiteit (CBS). Wij hebben hier direct gebruik van gemaakt. Gebaseerd op data van juni 2020, is vastgesteld dat het percentage vaste medewerkers bij de gemeente Arnhem met een niet-westerse achtergrond uitkomt op 8%. Dit gebruiken wij nu als onze nulmeting.⁷

De instroom van nieuwe medewerkers in 2020 is eind 2020 tegen het licht gehouden. Het blijkt dat er 136 nieuwe medewerkers zijn ingestroomd van wie vermoedelijk 26 met een niet-westerse migratieachtergrond. Dit is ook een inschatting op basis van achternamen en ontmoetingen met de medewerkers. De meeste van deze medewerkers (16) zijn ingeschaald in de schalen 7 t/m 9. Er zijn 8 medewerkers in schalen 4 t/m 6 aangenomen en 2 medewerkers in schaal 10 en 11. Deze nieuwe diverse instroom is in het raadsdebat van 25 november 2020 aangehaald, door te melden dat vermoedelijk 19% van de medewerkers zijn ingestroomd een niet-westerse migratieachtergrond heeft.

Op 8 juli 2020 is, bij de behandeling van de perspectiefnota, de motie (20M116) van D66 en PvdA aangenomen waarin het college is opgeroepen om deel te nemen aan de Nederlandse Inclusiviteitsmonitor (NIM). Dat is een samenwerking tussen de Universiteit van Utrecht en een aantal wetenschappers. De verwachting is dat deelname aan de monitor inzicht geeft en handvatten biedt om inclusiviteitsbeleid in de praktijk te verbeteren. De monitor bestaat uit twee elementen: een beleidsscan en een medewerkersscan. De beleidsscan brengt in kaart of het beleid van een organisatie volgens wetenschappelijke maatstaven effectief is ingericht. De medewerkersscan (een korte vragenlijst met 6 vragen) meet hoe inclusief de organisatiecultuur is en daarmee of inspanningen op het gebied van diversiteit effect hebben op de werkvloer. De NIM wordt in het voorjaar van 2021 uitgevoerd en de resultaten zijn, omdat het een kwalitatieve maatwerkanalyse betreft, 3 maanden later bekend.

⁷ <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2021/02/culturele-diversiteit-gemeente-arnhem-juni-2020>

3.2 Gender, leeftijd en niet-westerse achtergrond

Uit eigen analyses en het onderzoek van de Universiteit van Tilburg is gebleken dat wij in de pas lopen wat betreft de man/vrouw-verhouding (bijna 50% - 50%). Het is en blijft een belangrijk punt om de verdeling man-vrouw in diverse salarisschalen op peil te houden en toe te zien op gelijke beloning tussen mannen en vrouwen.

Met de instroom van jongeren zijn belangrijke stappen gezet. Ook dit blijft een belangrijk aandachtspunt, zowel in traineeprogramma's, jongerenennetwerk en het aanbieden van (junior)functies.

De focus ligt de komende jaren vooral op het vergroten van het percentage medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond en het aandeel van medewerkers met een beperking of chronische ziekte. Hierin kijken we ook naar de vertegenwoordiging in de verschillende salarisschalen. Voor deze medewerkers hebben we ook aandacht voor behoud en doorstroom.

Bijlage 1. Charter Diversiteit



Gemeente Arnhem
T.a.v. mevr. D. Veer
Koningstraat 38
6811 DG Arnhem

Den Haag : 8 maart 2018
Ons kenmerk : S.A. 18.23495 MM
Betreft : toezending kopie Charter Diversiteit en format Plan van Aanpak

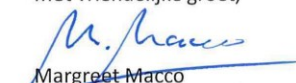
Geachte mevrouw Veer,

Op 11 januari 2018 ondertekende uw gemeente het Charter Diversiteit. In het Charter heeft uw organisatie de uitdaging omschreven die is gericht op het bevorderen van diversiteit en inclusie. In de bijlage bij deze brief vindt u een kopie van dit ondertekende Charter.

In het Charter Diversiteit is de afspraak opgenomen dat uw organisatie zes maanden na ondertekening bij Diversiteit in bedrijf een Plan van Aanpak indient waarin de uitdaging uit het Charter nader is uitgewerkt. Voor het opstellen hiervan hebben wij een format 'Plan van Aanpak Charter Diversiteit – 1e periode' opgesteld, dat we u hierbij toesturen. Wij hopen dat u dit format ingevuld vóór 1 augustus 2018 aan ons kunt terugsturen. Indien beschikbaar ontvangen wij daarbij ook graag onderliggende documenten, bijvoorbeeld interne rapportages, presentaties en foto's. Uw Plan van Aanpak wordt door ons vertrouwelijk behandeld.

Voor vragen over het Plan van Aanpak kunt u altijd terecht bij mijn collega Ferhat Akyüz.

Met vriendelijke groet,


Margreet Macco
Communicatie en projectondersteuning

CHARTER DIVERSITEIT

Ondergetekende, namens de **gemeente Arnhem**, verklaart:

- Het streven naar diversiteit en inclusie is belangrijk voor onze organisatie. In alle geledingen wil de **gemeente Arnhem** de toepassing van de principes van gelijke kansen dan ook bevorderen.
- Nut en noodzaak van een divers samengesteld personeelsbestand zijn verbonden aan de strategische doelen. Diversiteit en inclusie ziet onze organisatie als meerwaarde voor het bereiken van de organisatiedoelstellingen.
- De **gemeente Arnhem** zet zich in voor minimaal één concrete uitdaging die gericht is op het bevorderen van diversiteit en inclusie.

Uitdaging: Verbeterruimte vinden en benutten bij instroom en doorstroom van 'diverse' medewerkers.

Korte toelichting:

De **gemeente Arnhem** neemt deel aan het onderzoek van de universiteit van Tilburg naar een inclusieve organisatie. Het onderzoek formuleert doelgerichte en concrete aanbevelingen om verbeterruimte te vinden en daadwerkelijk te benutten. Het gaat om concrete maatwerk aanbevelingen voor verbeterruimte in de instroom en doorstroom van medewerkers met verschillende achtergronden en leeftijden.

- Deze uitdaging wordt uitgewerkt in een plan van aanpak, waarin de doelstellingen, investeringen en aanpak helder zijn uitgewerkt. Dit plan wordt door ons binnen zes maanden na ondertekening van het Charter Diversiteit voorgelegd aan *Diversiteit in bedrijf*.
- De **gemeente Arnhem** start/vervolgt de dialoog met de ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging/vertegenwoordigers van medewerkers over het uitwerken en toepassen van ons diversiteitsbeleid.
- Onze medewerkers worden geïnformeerd over onze betrokkenheid op het gebied van diversiteit en gelijke kansen en op de hoogte gehouden van de resultaten van deze inzet.
- De **gemeente Arnhem** doet jaarlijks verslag van de inspanningen en de resultaten die zijn gericht op het bereiken van de uitdaging(en).
- De **gemeente Arnhem** deelt de ervaringen en kennis op het gebied van het bereiken van deze uitdaging en van diversiteitsbeleid in het algemeen met andere bedrijven en organisaties.

Handtekening:

Bedrijfsnaam:

Naam:

Functie:

Gemeente Arnhem

Geert Ritsema

Wethouder

Plaats:

Datum:

Amersfoort

11 januari 2018

Bijlage 2. Onderzoek Universiteit Tilburg

De universiteit van Tilburg heeft begin 2019 *onderstaande aanbevelingen geformuleerd*. Deze aanbevelingen zijn van een reactie voorzien.

a. Controleer medewerkers en sollicitanten vooral op hun vermogen om goede resultaten te behalen in hun werk, kwalitatief en kwantitatief en om een goede bijdrage te leveren aan de processen van de organisatie met het gewenste gedrag. Bij medewerkers gaat het dan om hun past performance, bij sollicitanten en in het kader van ontwikkeling gaat het dan om het vermogen om die bijdrage te leveren in de toekomst.

In 2019 is de manier van in gesprek zijn met (voortgangsgesprekken) en beoordelen van medewerkers verbeterd. Kern is het benutten van talenten van medewerkers en het gesprek over de resultaten en bijdrage die de medewerker zelf laat zien in het werk. Wat betreft sollicitanten onderschrijven wij dat het belangrijk is dat er beoordeeld wordt aan de hand van de gevraagde kennis en competenties. Naast verbeterstappen die zijn gezet in de gesprekscyclus wordt de wijze van werving en selectie van nieuwe medewerkers in 2021 doorontwikkeld.

b. Pas methoden toe die een zo goed mogelijk beeld geven van wat medewerkers kunnen en weten en van de (potentiële) resultaten die ze in hun werk (gaan) boeken. Voor medewerkers betekent dat het registreren van hun resultaten en gedrag en dat als basis hanteren voor besluiten over promotie en talent spotting.

Bij de doorontwikkeling van de gesprekscyclus en de werving en selectie van medewerkers zijn deze aanbevelingen uitgewerkt. Het voorleggen van casuïstiek wordt al breed toegepast, zowel bij de werving en selectie van trainees, alsook bij reguliere vacatures. Het laten deelnemen van vacaturehouders aan trainingen zoals 'selecteren zonder vooroordelen' is in 2018 in gang gezet en wordt vanaf 2021 voor deze groep (managers en leden van sollicitatiecommissies) verplicht gesteld. Meer dan de helft van de managers heeft deze training gevolgd evenals alle P&O-adviseurs.

c. Formaliseer sollicitatie- en beoordelingsprocedures zodat beoordelingscriteria helder zijn en expliciet wordt gemaakt wat hun relatie is met het te verrichten werk. Een dergelijke formalisering maakt de processen ook transparant en controleerbaar. Zo verklein je de kans dat persoonlijke indrukken en voorkeuren een rol kunnen spelen bij besluitvorming.

Dit punt sluit aan bij de punten a. en b. en is onderdeel van het verbeteren en verder professionaliseren van de sollicitatie- en beoordelingsprocedures. Transparantie en controleerbaarheid zijn daarbij van groot belang.

d. Zorg tijdens sollicitatiegesprekken voor een open en vertrouwde sfeer zodat mensen met een negatieve 'bagage' vanuit vorige ervaringen op de arbeidsmarkt hun schroom afleggen en uitgenodigd worden om een actieve rol te spelen. Dat kun je doen door mensen daartoe expliciet uit te nodigen en hen letterlijk en figuurlijk een handreiking te bieden.

Door vooraf oriënterende en/of netwerkgesprekken aan te bieden willen wij sollicitanten de mogelijkheid geven om beter voorbereid op gesprek te komen. Dit hebben we in 2019 gedaan met twee netwerkevents voor young professionals met een migratieachtergrond en in 2020 met een online variant. (Zie ook bij 2.1.7 netwerkevents, zoals de Picknick, de Meet & Greet).

In 2021 start, samen met externe partners, een wervingscampagne, waarbij wij jongeren expliciet uitnodigen voor een netwerkgesprek.

Het punt van 'open en vertrouwde sfeer' is onder de aandacht gebracht van de P&O-adviseurs en blijft een belangrijk punt bij het selectieprocedures.

- e. Schrap het hanteren van stigmatiserende methodes als de Insights methode. Gezien de gewenste nadruk op wat mensen kennen en kunnen in plaats van wat ze zijn, heeft een dergelijke methode geen zin. Door deze methode niet langer te hanteren, voorkom je ook dat ze nog langer een stigmatiserend effect kan hebben op medewerkers in de organisatie.*

Insights werd gebruikt als instrument bij teamontwikkeling en samenwerking. Wij onderschrijven de aanbeveling dat dit niet gebruikt mag worden bij selectie van sollicitanten of beoordelen van medewerkers. Wij zien erop toe dat dit niet gebeurt.

- f. Mocht je als organisatie besluiten om desalniettemin medewerkers en sollicitanten te beoordelen op een zo beperkt mogelijke set aan persoonlijkheidskenmerken, maak dat dan duidelijk aan medewerkers en sollicitanten voordat ze beoordeeld en geselecteerd worden. Dan kunnen zij zich daarop voorbereiden. Ook is het van belang om de focus hier vooral te richten op het soort van gedrag dat je wenst te zien en instrumenten te hanteren die daar zicht op geven. Of een persoon 'uitstraling' heeft of iets dergelijks is niet van belang, leidt af van waar het over moet gaan en zet de deur open voor ongelijke behandeling.*

In onze vacatureteksten wordt zo transparant mogelijk aangegeven wat er van sollicitanten wordt verwacht. Hier is in 2020 een slag gemaakt en deze wordt voortgezet in de verbeteraanpak van het hele wervings- en selectieproces. Het beoogde resultaat is dat wij in Arnhem glashelder zijn in de manier waar op we sollicitanten beoordelen: 'Zo doen we dat in Arnhem' en dat betekent gelijke kansen voor iedereen.

- g. Zoek aansluiting bij mensen met een 'niet-westerse' of Indonesische migratie-achtergrond en bij vrouwen op de arbeidsmarkt om hen te interesseren voor vacatures bij de gemeente. Profileer daarbij juist die aspecten die voor hen belangrijk zijn, zoals arbeidszekerheid of loopbaanmogelijkheden. Uit de interviews is gebleken dat selecteurs een dergelijke motivatie niet weten te waarderen, terwijl dat juist belangrijke voorwaarden zijn voor medewerkers om een actieve rol te spelen in de processen van de gemeente. Deze aandacht voor doelgroepen dient dan wel te stoppen op het moment dat er geselecteerd of beoordeeld wordt. Daar geldt dat het controleren op alleen werk gerelateerde factoren als vanzelf de organisatie opent voor diversiteit. Doelgroepenbeleid werkt dan vooral averechts.*

Deze aanbeveling past in de verbetering van onze arbeidsmarktcommunicatie en onze website www.werkenvoorarnhem.nl waaraan de laatste jaren hard is gewerkt. Er is aansluiting gezocht bij de doelgroepen, zoals Arnhem Divers en Jong en via diverse netwerken is ons bereik vergoot. In september 2020 zijn we een traject gestart om vacatureteksten inclusiever te schrijven. In de laatste maand(en) van 2020 zijn de vacatureteksten, met behulp van een tekstschrijver, inclusiever geformuleerd. Het schrijven van vacatureteksten wordt voortaan bij enkele specialisten belegd.

Bijlage 3. Diversity Day

Diversity Day

In 2019 namen wij deel aan dit landelijk initiatief. Doel was om collega's bewust te maken hoe belangrijk het is om een diverse organisatie te zijn. 'Een mix van mensen met verschillende culturele afkomst, seksuele oriëntatie, leeftijd, gender of arbeidsvermogen geeft een positieve impuls aan elke organisatie. Ook die van ons.' Naast enkele workshops, een lezing en een kaartjesactie stond de portretserie 'Dit ben ik, wie ben jij?' centraal.



Op het stadhuis en op diverse plekken in het stadskantoor waren levensgrote portretten van collega's tentoongesteld. De achterliggende verhalen waren op Intranet te lezen. *"Diversiteit gaat over jezelf kunnen zijn en inclusie of je mee mag doen. Een van de collega's vertelt over haar 'struggle' om écht zichzelf te zijn binnen de organisatie. Niemand zag het aan haar, maar ze liep al tijden met een dilemma: wel of geen hoofddoek dragen op kantoor. Privé draagt ze de hoofddoek al jaren, maar zakelijk voelde zich toch niet op haar gemak om een hoofddoek te dragen."*

Diversity Day 2020 is ingevuld door het delen van recepten, een digitaal kookboek, twee Webinars en het lanceren van een Intern Charter. Net als het jaar daarvoor is de regenboogvlag gehesen op het stadhuis. Met het kookboek namen collega's ons mee in de diversiteit aan keukens en gerechten die de gemeente Arnhem rijk is. Dit leverde mooie reacties op, zoals "Wat een 'heerlijke' manier om (verder) kennis te maken, dank jullie wel voor je verhaal en recept!".

Een van de Webinars is verzorgd door Sahar Noor, over inclusieve competenties en de ander door Karim Hasem, over 'jezelf zijn'. "Laten we elkaar inspireren door in gesprek te gaan over hoe je jezelf kunt zijn, gezien en gehoord wordt in het digitale werklevens. Hoe zorgen we voor écht inclusief werkgeverschap?"

Diversity week 2020 (Intranetbericht) maandag 5 oktober 2020

Arnhem wil graag een inclusieve stad zijn. Een stad voor iedereen. Waar je kunt zijn wie je bent, ongeacht je achtergrond. In Arnhem waarderen en respecteren we de verschillen tussen mensen. Helaas is dat niet altijd zo vanzelfsprekend. We willen hier aandacht voor blijven vragen. In de stad én binnen onze eigen organisatie. Daarom staat 5 tot en met 11 oktober in het teken van diversiteit en inclusie, tijdens de landelijke Week van Toegankelijkheid, Diversity Day en Coming Out Day. Helaas hebben we veel activiteiten af moeten gelasten, in dit bericht lees je wat wél mogelijk is.



Elk jaar hissen we traditiegetrouw de regenboogvlag bij het stadhuis en wapperen er op diverse plekken in de stad regenboogvlaggen. De veelkleurigheid van de regenboog symboliseert de diversiteit van de samenleving. Hiermee uit Arnhem zich als LHBT-vriendelijke stad. Wanneer: 11 oktober.

Interne activiteiten

Webinar 'inclusieve competenties' door **Sahar Noor**. Online lezing om te inspireren over welke inclusieve competenties in een organisatie nodig zijn en wat dat betekent voor jou als medewerker, leidinggevende en voor externe partijen. Wanneer: 6 oktober, 10.00 -10.45 uur.

Webinar 'Jezelf zijn' door **Karim Hashem**. Laten we elkaar inspireren door in gesprek te gaan over hoe je jezelf kunt zijn, gezien en gehoord wordt in het digitale werklevens. Hoe zorgen we voor écht inclusief werkgeverschap? Wanneer: 8 oktober, 12.00-13.30 uur.

Activiteiten voor inwoners: collega's kunnen zich hier natuurlijk ook voor aanmelden.

Ik kook mijn Verhaal (wijk)diner. Inwoners, met en zonder een beperking, ontmoeten elkaar en delen verhalen onder het genot van een gerecht dat is samengesteld door een inwoner. Wanneer: vrijdag 9 oktober, inloop vanaf 17.30, start om 18.00 Waar: De Buitenplaats aan de Marasingel 19 (Schuytgraaf).

Regenboogkookworkshop in combinatie met workshop Mindmix. Inwoners ontmoeten elkaar om samen te koken en door middel van een workshop in gesprek te gaan over het onderwerp 'coming out'. Wanneer: zondag 11 oktober van 10.30 tot 13.30 Waar: Café Bosch Apeldoornsestraat 4a.

Bijlage 4. Intern Charter

DIVERSITEIT & INCLUSIE

Arnhem is een gemeente waar meer dan 100 nationaliteiten wonen, waar 21% van haar inwoners een niet-westerse migratieachtergrond heeft en waar ongeveer 20% een beperking en/of chronische ziekte heeft. Hiermee is de gemeente Arnhem de meest diverse gemeente in de regio. Een diversiteit die de stad bijzonder en kansrijk maakt.

De kracht van onze organisatie zijn de medewerkers. Zij maken het verschil en dat doen ze dichtbij en in nauwe samenwerking met inwoners én collega's. Als gemeentelijke organisatie is het belangrijk om een afspiegeling te zijn van de stad die wij dienen. Met een diverser personeelsbestand krijgen we een scherper oog voor wat nodig is, worden we herkenbaarder voor alle inwoners én krijgen we beter contact met hen. Wij vinden het erg belangrijk om meer medewerkers in huis te halen en te houden met verschillende perspectieven, achtergronden, oriëntaties en kennis. Zo kunnen we op een efficiëntere wijze aan maatschappelijke vraagstukken werken. Ons streven is dat onze organisatie in alle lagen een representatieve weerspiegeling is van de Arnhemse samenleving.

In de afgelopen jaren is al ingezet op bewustwording bij onze medewerkers, o.a. door workshops, lezingen, theater, gesprekken in de managementteams, ontmoeting met 'Arnhem Divers en Jong', en trainingen selecteren zonder vooroordelen. Daarnaast lopen wij in de pas met de banenafpraak, bieden wij traineeships, stageplekken en werkervaringsplaatsen aan. En er is een nieuwe website www.werkenvoorarnhem.nl gelanceerd waar al onze vacatures te vinden zijn.

DE GEMEENTE ARNHEM STREEFT NAAR EEN DIVERS SAMENGESTELD PERSONEELSBESTAND EN EEN ORGANISATIE WAAR IEDEREEN OP GELIJKWAARDIGE WIJZE KAN DEELNEMEN, ZIJN TALENTEN KAN INZETTEN EN ZICH WELKOM VOELT.

WAT GAAN WE DOEN?!

- | | |
|--|--|
| <p>01 In onze werving en selectieprocedure gaan we met diverse specialisten kijken op welke wijze we management krachtiger kunnen ondersteunen. Daarvoor gaan we o.a. vacatureteksten inclusiever maken, doelgroepen pro actief benaderen en wordt er kritisch gekeken naar onze wervingskanalen.</p> | <p>05 Wij doen mee aan de Nederlandse Inclusiviteitsmonitor (de raad heeft hiervoor een motie aangenomen).</p> |
| <p>02 Trainingen voor managers en adviseurs om inclusievere selectiegesprekken te voeren en inclusief leiderschap toe te passen, worden voortgezet.</p> | <p>06 Wij voeren voorkeursbeleid in (de raad heeft hiervoor een motie aangenomen).</p> |
| <p>03 De selectie- en adviescommissies worden meer divers samengesteld.</p> | <p>07 Wij nemen deel aan de Barometer Culturele Diversiteit.</p> |
| <p>04 "Diversiteit en Inclusie", blijft een belangrijk thema in de kaderbrief bedrijfsvoering.</p> | <p>08 Bij instroom van nieuwe medewerkers komt er een vrijwillige registratie van enkele persoonsgegevens en dat is onderdeel van een brede monitoring.</p> |

Wij willen hiermee een voorbeeld zijn voor andere organisaties in de stad en regio