

Postadres:
Gemeente Almelo
Postbus 5100
7600 GC Almelo

Aan de fractie D66 / fractie PVDA

Bezoekadres:
Haven Zuidzijde 30
7607 EW Almelo

telefoon: **(0546) 54 11 11**
e-mail: **gemeente@almelo.nl**
internet: **www.almelo.nl**

Uw brief	Uw kenmerk	Ons kenmerk	Datum
9 april 2019		UIT - 1987533	7 mei 2019
Bijlage(n)	Doorkiesnummer	Behandeld door	Zaaknummer
	0546-54 11 11	A. Schotman	DCS - 1964609
Onderwerp			
Beantwoording vragen raadsfracties D66 / PvdA diversiteit - inclusie gemeentelijke organisatie			

Geachte heer/mevrouw,

Per brief van 9 april 2019 hebben de fractie D66 en de fractie PvdA Almelo verschillende vragen gesteld over de stand van zaken met betrekking tot de motie "Bevorderen diversiteit".

In deze motie werd opgeroepen om het Charter Diversiteit te ondertekenen en de diversiteit in de gemeentelijke organisatie te bevorderen.

Er zijn verschillende vragen gesteld die in deze brief zullen worden beantwoord.

Vraag1:

Klopt het dat het Charter Diversiteit nog niet is ondertekend door de gemeente Almelo? Zo ja, wat is hiervan de reden? Zo nee, waarom is hier geen richtbaarheid aan gegeven?

Het klopt dat het Charter Diversiteit nog niet is ondertekend. De reden hiervoor is dat er momenteel gewerkt wordt aan een concreet plan van aanpak om meer diversiteit en inclusie in de gemeentelijke organisatie te bevorderen.

Vraag 2:

Op 1 november 2018 is de intentie tot ondertekening van het Charter Diversiteit uitgesproken. Daarmee is impliciet het commitment gegeven aan het formuleren en naleven van doelen en maatregelen om diversiteit en inclusie op de werkvloer te bevorderen, Kunt u ons de stand van zaken daarover geven, alsook over het plan van aanpak en de concrete uitdaging (zie Charter)?

Met het team dat zich bezighoudt met de voorbereidingen om te komen tot ondertekening van het Charter, maar concreter nog tot een concreet actieplan, is afgesproken om in 2019 te starten met het uitvoering geven aan de motie "Bevorderen diversiteit". Om pas te starten in 2019 heeft tot reden dat de benodigde capaciteit ingezet werd om de Omgevingsdienst Twente per 1 januari 2019 te operationaliseren en daarnaast Stadstoezicht Almelo per 1 januari 2019 onder te brengen bij de gemeente Almelo. In 2019 hebben er inmiddels verschillende gesprekken plaatsgevonden onder andere met de organisatie Diversiteit in Bedrijf, die ondersteuning biedt om uiteindelijk te komen tot ondertekening van het Charter Diversiteit.

De heersende visie is dat iedereen recht heeft op gelijke kansen en behandeling. Dit betekent volwaardige arbeidsparticipatie van elke inwoner, ongeacht geslacht, afkomst, arbeidsvermogen, leeftijd of seksuele oriëntatie. Het streven naar inclusie is een kwestie van maatschappelijk verantwoord ondernemen. We hebben tevens aangegeven dat we de thema's en een actieplan voor het Charter nog nader moeten specificeren. Belangrijk is in elk geval, dat de gemeente Almelo transparant is over haar prestaties en inspanningen en deze ook inzichtelijk maakt. Het meetinstrument Prestatieladder Socialer Ondernemen (PSO) van TNO kan hiervoor gebruikt worden.

In de beleidsnotitie SROI (Sociaal Return of Investment) van 14 Twentse gemeenten is onder meer opgenomen:

1. *De Twentse gemeenten geven aantoonbaar zelf het goede voorbeeld als sociaal werkgever door hetzelfde te realiseren als ze werkgevers vragen. Meetbaar: 5% van medewerkers bestaat uit doelgroep SROI bij gemeenten (of PSO trede 2 of 3).*
2. *SROI doelstelling heeft betrekking op activiteiten waarin een relatie gelegd kan worden met het verhogen van de participatie van doelgroepen met een afstand tot de arbeidsmarkt.*
3. *De Twentse gemeenten gaan akkoord met de genoemde brede SROI doelgroep, inclusief leerlingen, statushouders en plaatsingen in het kader van arbeidsmatige dagbesteding.*

Gezien de ontwikkelingen binnen de gemeente Almelo is voorgesteld om de vraagstukken met betrekking tot de ondertekening van het Charter Diversiteit en maatschappelijk verantwoord ondernemen aan elkaar te koppelen. Daarbij wordt gestart met een nulmeting PSO binnen de gemeente Almelo met de hele organisatie als scope.

Op deze manier wordt inzichtelijk waar de gemeente Almelo staat op de Prestatieladder Sociaal Ondernemen, of certificering mogelijk is en wat de kosten hiervan zijn.

Stappenplan

1. Voorbespreking plan van aanpak
2. Start traject PSO-nulmeting (kickoff bijeenkomst) / start 1-5-2019
3. Onderzoeksfase nulmeting PSO
4. Audit voorbereiden / per 1-7-2019
5. Adviesrapport, plan van aanpak en terugkoppeling

Parallel aan het bovenstaande stappenplan is het schrijven van een collegenota waarin de verdere stappen zijn beschreven en de kosten die gemoeid zijn met certificering, de jaarlijkse bijdrages en de kosten voor het inbedden en borgen van PSO in de organisatie.

Daarnaast zal er ook in deze collegenota worden opgenomen de routing en planning om te komen tot ondertekening van het Charter Diversiteit. In juli 2019 wordt deze collegenota verwacht.

Vraag 3:

Om in alle geledingen de toepassing van de principes van gelijke kansen te bevorderen, is het monitoren van de resultaten van de inzet belangrijk:

- a. **Kunt u ons in dat kader een overzicht geven van de personeelsopbouw en –sterkte naar gender, leeftijd en etnische achtergrond, zowel totaal als per organisatie-eenheid.**
- b. **Omdat de verhouding gender en etnische achtergrond in de top van organisaties aanhoudend en terecht in de belangstelling staat: kunt u ons aangeven hoe dat zich verhoudt tot de gemeentelijke organisatie (absoluut en procentueel)?**
Het onder a en b gevraagde graag per recente peildatum.

Vraag 4:

Het onder 3 gevraagde is als een 0-meting te beschouwen. Wij realiseren ons dat ook zonder het Charter de gemeente zich heeft ingespannen en inspanst op het gebied van het bevorderen van

gelijke kansen. Om ons dan ook over een langere periode een beeld te vormen, vragen we u het onder 3 genoemde ook te verstrekken per peildata die in het verleden liggen, bij voorkeur minimaal 2 data: bijvoorbeeld 3 en 6 jaar geleden?

Beantwoording vraag 3 en 4 algemeen:

Informatie met betrekking tot etnische achtergrond wordt niet geregistreerd in de personeelssystemen. Daarnaast is vanwege de kanteling een vergelijk tussen de organisatorische eenheden voor en na de kanteling niet mogelijk. Ook speelt op dit moment dat men bezig is met de overgang van Cognos 10 naar Cognos 11 (rapportagetool) waardoor niet alle informatie op dit moment beschikbaar is. Ten aanzien van de door u gestelde vragen zijn de vragen met betrekking tot het aandeel vrouwen in leidinggevende posities op verschillende peildata, de verhouding man / vrouw in zijn algemeenheid op verschillende peildata en een overzicht van de leeftijdsopbouw van de totale ambtelijke organisatie per 1 januari 2019 in deze brief weergegeven.

Uit de beoogde O-meting in het kader van de prestatieladder sociaal ondernemen zullen doelgroepen met een afstand tot de arbeidsmarkt in beeld gebracht worden. De resultaten hiervan worden in juni/juli verwacht. Op 14 mei a.s. vindt er een gesprek plaats met de organisatie Diversiteit in bedrijf om verder te spreken om te komen tot de ondertekening van het Charter Diversiteit in relatie tot het plan van aanpak om te komen tot PSO certificering in 2019.

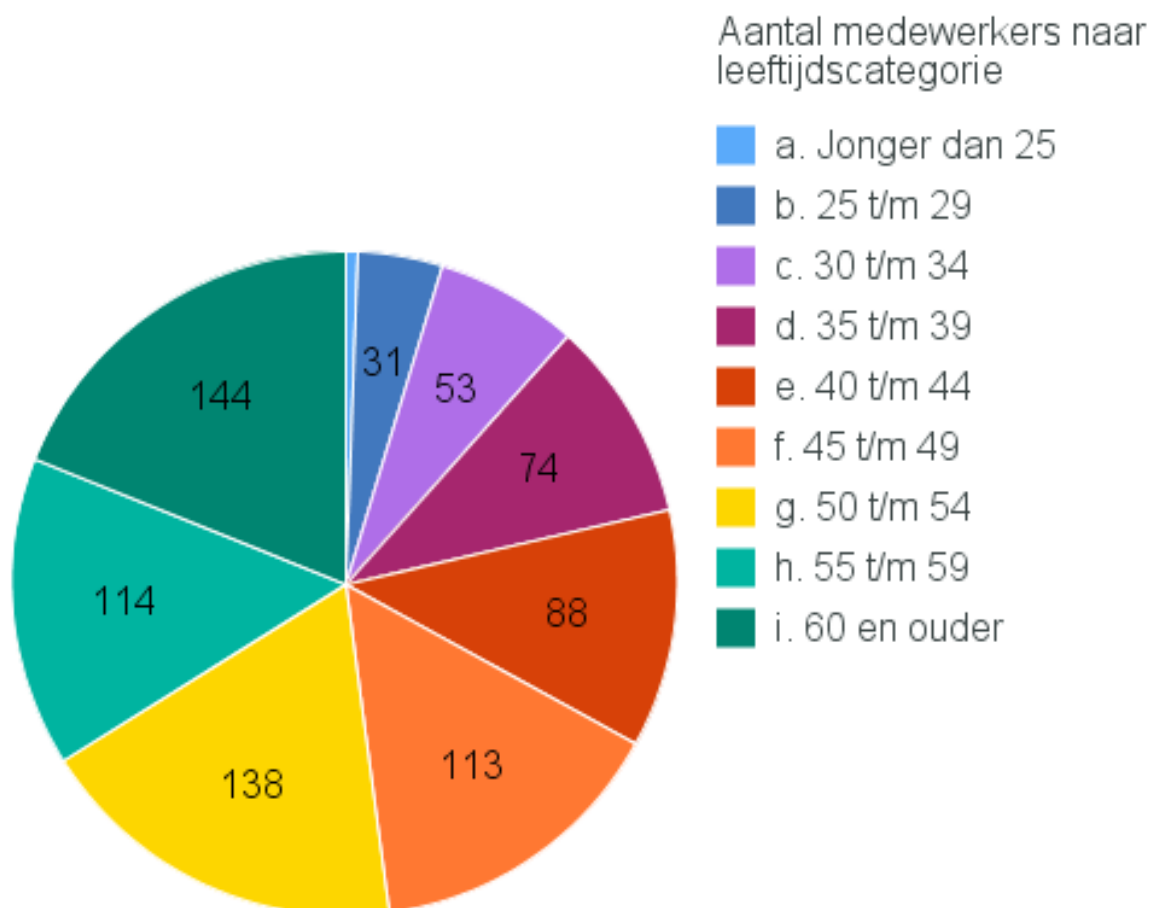
Vrouwen in managementposities

Nr.	Indicator	Waarde 2018	Waarde 2017	Waarde 2016	Waarde 2015	Waarde 2014	Waarde 2013
17	 Vrouwen in leidinggevende positie	23 %	21 %	21 %	25 %	25 %	26 %

Nb. Bovenstaand percentage is het percentage vrouwen in leidinggevende posities ten opzichte van het totale aantal leidinggevend.

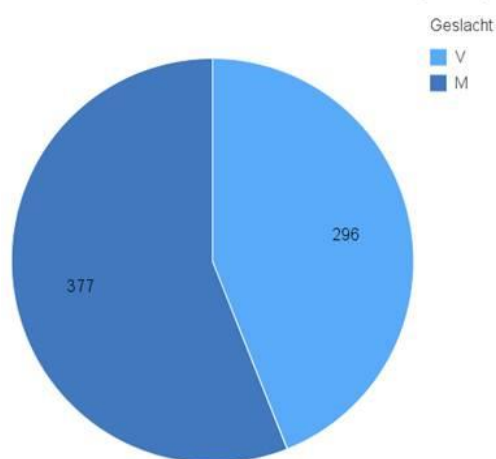
	jaar	2019	2018
Vrouwen in managementposities			
★ Hoeveel medewerkers bekleedden op 31 december 2018 een leidinggevende positie in de organisatie?		29 medewerkers	26 medewerkers
i1222.15805			
★ Hoeveel vrouwen bekleedden op 31 december 2018 een leidinggevende positie in de organisatie?		7 medewerkers	6 medewerkers
i1222.15806			
★ <i>Percentage vrouwen in leidinggevende functie (automatisch berekend)</i>		24 %	23 %
i1222.15807			

Leeftijdsopbouw ambtelijke organisatie gemeente Almelo per 1-1-2019

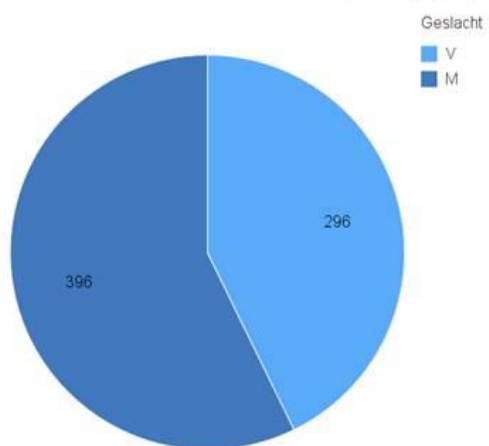


Verdeling man vrouw ambtelijke organisatie gemeentelijke organisatie.

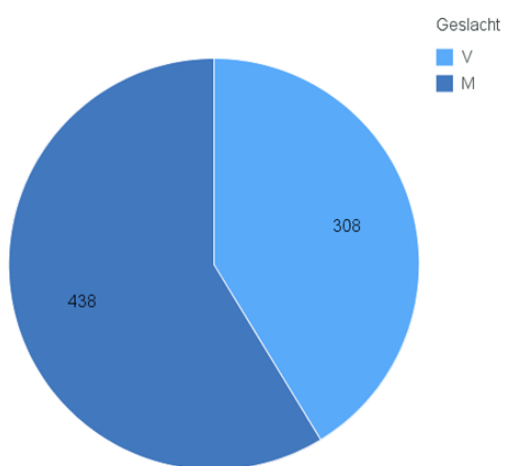
Aantal mannen / vrouwen Jan 1, 2018 (V, TD)



Aantal mannen / vrouwen Jan 1, 2016 (V, TD)



Aantal mannen / vrouwen Jan 1, 2014 (V, TD)



Hoogachtend,
Burgemeester en wethouders van Almelo,
de secretaris,

de burgemeester,