Gemeente Nieuwkoop Gemeenteraad

Raadsvoorstel

Portefeuillehouder:	**Opgesteld door:** Griffie	
Besluitvormende vergadering: 18 november 2021	**Registratienummer collegebesluit:** n.v.t.	**Raadsnummer:** (niet invullen, dit vult de griffie in)
Titel / onderwerp: Rekenkameronderzoek ‘inclusief personeelsbeleid’		
Samenvatting: De Rekenkamer Nieuwkoop wilde met dit onderzoek de volgende centrale vraag beantwoord krijgen: Wat doet de gemeente Nieuwkoop rond het thema ‘inclusief personeelsbeleid’ zelf, dus in de eigen organisatie, alsmede bij uitbesteed of anderszins extern gegund werk? De Rekenkamer concludeert (1) dat inclusiviteit in de gemeente Nieuwkoop bij het werven en selecteren (gericht op de totstandkoming van een arbeidsovereenkomst en op het invullen van stageplaatsen) geen zelfstandig thema is. Hetzelfde geldt bij inkoop en aanbesteding. (2) De gemeente Nieuwkoop voert inzake ‘diversiteit en inclusie’ geen beleid. Er zijn geen stukken waarin uitgangspunten of ambities zijn geformuleerd. Die worden (dus) ook niet geëvalueerd. Het advies van de Rekenkamer aan de gemeenteraad: Vraag het college om in het najaar van 2021 te komen met een compact beleidsdocument op het thema diversiteit en inclusie – waarmee wordt getoond dat het onderwerp serieus wordt genomen, waarin als rode draad het streven naar een pluriforme organisatie centraal staat, waaraan concreet uit te voeren en te evalueren acties zijn verbonden, mede waardoor de gemeente Nieuwkoop zich ook in dit verband (blijvend) professioneel en vooruitstrevend toont.		

Voorgesteld besluit:
Het college vragen om in januari 2022 te komen met een compact beleidsdocument op het thema diversiteit en inclusie – **waarmee** wordt getoond dat het onderwerp serieus wordt genomen, **waarin** als rode draad het streven naar een pluriforme organisatie centraal staat, **waaraan** concreet uit te voeren en te evalueren acties zijn verbonden, mede **waardoor** de gemeente Nieuwkoop zich ook in dit verband (blijvend) professioneel en vooruitstrevend toont.

De Rekenkamer Nieuwkoop

Frank Hordijk
Rekenkamerdirecteur Nieuwkoop

TOELICHTING

Inleiding / aanleiding
De Rekenkamer opereert geheel onafhankelijk, en kiest dus ook zelf onderwerpen om te onderzoeken. Om (toch) te zorgen voor een goede aansluiting bij eventuele wensen vanuit de raad heeft de Rekenkamer enkele malen per jaar een afstemmingscontact met de daarvoor ingerichte Klankbordgroep. De Rekenkamer wordt rond diverse formele en praktische zaken ondersteund vanuit de griffie.

Memoranda van de Rekenkamer – dus ook het voorliggende – zijn primair bedoeld voor de raad. Hordijk heeft bij zijn Rekenkamerwerk, dat hij in eenzelfde rol ook voor enkele andere gemeenten mag doen, altijd de intentie om vanuit een kritisch-positieve insteek een zo feitelijk mogelijke analyse te maken, waaruit dan meestal enkele (kleinere of grotere) potentiële aandachts- of verbeterpunten voortkomen. De raad kan die punten vervolgens desgewenst vertalen in vragen of verzoeken aan het college.

Beoogd (maatschappelijk) effect
De Rekenkamer wilde met het onderzoek de volgende centrale vraag beantwoord krijgen:
Wat doet de gemeente Nieuwkoop rond het thema ‘inclusief personeelsbeleid’ zelf, dus in de eigen organisatie, alsmede bij uitbesteed of anderszins extern gegund werk?

Kader / eerdere besluiten / voorgeschiedenis
- De meeste gesprekken zijn gevoerd / onderzoek is gedaan in 2020
- om ambtelijke wederhoor is op 28 juni 2021 parallel aan de vraag om bestuurlijk wederhoor verzocht
- de bestuurlijke reactie van 28 september 2021 is op 29 september bij de rekenkamerdirecteur aangeleverd

Participatie / betrokken partijen / personen
Gesprekken zijn gevoerd met:
- de teamleider personeel en organisatie (Nieuwkoop)
- de coördinator inkoop en aanbesteding (Nieuwkoop)
- professor Yvonne Benschop (Radboud Universiteit) en met
- de portefeuillehouder personeel en organisatie (Nieuwkoop)

Duurzaamheidsaspecten
n.v.t.

Gezondheid
n.v.t.

Varianten met argumenten voor en tegen
Een gemeente, als publieke organisatie die bekend is bij iedere inwoner, doet er goed aan om het belang van inclusief personeelsbeleid te onderkennen en actief in de praktijk te brengen. Een start met een beleidsstuk, waarover in de aanloop maar uiteraard ook na de totstandkoming ervan geregeld wordt gesproken, is in dat verband belangrijk. Dat het daarbij niet zozeer om specifiek opgenomen thema’s gaat, maar vooral om het feit dat er gerichte aandacht aan diversiteit en inclusie wordt gegeven, behoeft hier geen nader betoog.

Voorgesteld besluit
Het college vragen om in januari 2022 (aanvankelijk stond hier: ‘het najaar van 2021’ maar dan is het wel heel snel na besluitvorming; januari lijkt haalbaar en als het veel later zou worden dan maakt de huidige raad het niet meer zelf mee) te komen met een compact beleidsdocument op het thema diversiteit en inclusie – **waarmee** wordt getoond dat het onderwerp serieus wordt genomen, **waarin** als rode draad het streven naar een pluriforme organisatie centraal staat, **waaraan** concreet uit te voeren en te evalueren acties zijn verbonden, mede **waardoor** de gemeente Nieuwkoop zich ook in dit verband (blijvend) professioneel en vooruitstrevend toont.

Kanttekeningen / risico's en beheersmaatregelen
‘Iedereen is welkom’ en ‘alles draait om geschiktheid’ zijn bij de gemeente Nieuwkoop zodanig vanzelfsprekend dat geen expliciete aandacht aan inclusie wordt gegeven, zo heeft de Rekenkamer samengevat vastgesteld. Dat is goed en in de kern geruststellend, maar neemt niet weg dat juist bij werving en selectie in voorkomende gevallen sprake kan zijn van ‘onbewuste vooroordelen’.

Ook een ambtenaar van de gemeente Nieuwkoop kan worden beïnvloed door volstrekt menselijke mechanismen, die ertoe leiden dat eerder wordt gekozen voor een sollicitant die gelijkenis vertoont met die ambtenaar of haar of zijn collega’s (uiterlijk, presentatie, ervaringen), en die tegelijk tot gevolg hebben dat ‘vreemde’ of ‘nieuwe’ competenties minder worden gewaardeerd of zelfs, hoe impliciet ook, als bedreigend worden ervaren.

Financiële en juridische gevolgen
n.v.t.

Bijlagen
Onderzoek ‘inclusief personeelsbeleid’ versie 11 oktober 2021

Advies meningsvormende raad