Aan de gemeenteraad van Nijmegen

Postadres
Gemeente Nijmegen
PI20, PenO Advies
Postbus 9105
6500 HG Nijmegen

Bezoekadres
Mariënburg 30
6511 PS Nijmegen

T 14 024
nijmegen.nl

Contactgegevens
Nijmegen.nl/contact

Ons kenmerk
E26.000137

Datum 24 februari 2026
Onderwerp Actualisatie beleid Diversiteit en Inclusie

Geachte leden van de Raad,

Met deze brief informeren wij u, conform de toezegging in mei 2025, over de stand van zaken rondom het actualiseren van ons interne Diversiteit en Inclusie beleid. Ons interne beleid vormt een belangrijk onderdeel van onze inzet om als organisatie een werkomgeving te creëren waar iedereen zich welkom, veilig en gewaardeerd voelt.
De afgelopen periode hebben wij gewerkt aan verschillende initiatieven die bijdragen aan een diverse en inclusieve organisatie. Daarnaast is gestart met de voorbereiding van een samenhangend beleidskader dat richting geeft aan onze ambities, aanpak en werkwijze op dit thema. In deze brief geven wij u een overzicht van de stappen die tot nu toe zijn gezet en wat wij op korte termijn gaan doen.

Wat doen we al?

Onboarding
In november 2025 zijn we live gegaan met ons centrale onboardingsprogramma. In dit programma, dat verspreid is over drie dagen, worden nieuwe collega's meegenomen in praktische zaken, maar ook op het vlak van de ontwikkelingen binnen onze organisatie. Daarnaast is er aandacht voor persoonlijke groei en ontwikkeling. Het programma is bewust niet in beton gegoten; we blijven actief ophalen wat goed werkt en wat beter kan, zodat het een traject blijft dat voor iedereen bijdraagt aan een goede start binnen onze organisatie.

Werving
Daarnaast hebben we onze vacaturepagina toegankelijker en gebruiksvriendelijker gemaakt. De vacatureteksten zijn inclusiever geschreven, zodat we een breder en meer divers publiek aanspreken. Ook werken we al nauw samen met het Werkbedrijf. Vanuit die samenwerking kijken we breed naar kandidaten, waaronder mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, om zo beter aan te sluiten bij de inclusieve ambities van onze organisatie.

In het netwerk
Vanuit werkgeversoogpunt zijn we bovendien actief betrokken bij het Leernetwerk Inclusie

Nijmegen (IN). We nemen deel aan zowel de stuurgroep als de projectgroep, zodat we kunnen bijdragen aan en leren van regionale initiatieven op het gebied van inclusie.

Leren en ontwikkelen
Tot slot werken we aan de ontwikkeling van een visie op leren en ontwikkelen. In dat kader hebben we 'Mijn Ontwikkelplan' geïmplementeerd. Dit instrument helpt ons om de talenten van medewerkers op de juiste manier in te zetten, waarbij we streven naar een goede balans tussen een gezamenlijke aanpak en maatwerk voor de individuele medewerker.

Wat gaan we doen?

De komende periode actualiseren we ons interne Diversiteit en Inclusie beleid, waarin definities en ambitie aangescherpt zijn. Dit beleid vormt de basis voor ons handelen als werkgever op dit thema en beschrijft onze ambities en uitgangspunten. We streven ernaar het beleidsdocument in 2026 vast te stellen, waarna we een uitvoeringsprogramma opstellen waarin we onze ambities en plannen concreet vertalen naar acties en meetbare resultaten.

Bewustwording
Bewustwording blijft een doorlopend thema – niet alleen binnen werving en selectie, maar ook voor onze huidige medewerkers. We sluiten hiervoor onder andere aan bij de e-learning over werving en selectie die door de VNG wordt ontwikkeld.

Werving en selectie
Een belangrijk onderdeel is onze ambitie om onze werving- en selectieprocessen verder te professionaliseren. Denk daarbij aan het inzetten van objectieve selectietools en begeleiding vanuit P&O in om tot meer transparante en eerlijke keuzes te komen.

Werkgeversmerk en offboarding
Verder richten we ons op de doorontwikkeling van ons werkgeversmerk, zodat dit blijft aansluiten bij wie we zijn en waar we voor staan. Ook besteden we aandacht aan het offboardingproces, waarbij het voeren van goede exitgesprekken een belangrijk middel wordt om te leren van vertrekkende collega's.

In het netwerk
Om de diversiteit binnen onze organisatie te vergroten, intensiveren we de samenwerking met bestaande partners en zoeken we nieuwe samenwerkingsverbanden, bij voorkeur met ervaringsdeskundigen, die bijdragen aan het vergroten van kansen én bewustwording. Daarbij stimuleren we dat managers ook buiten concrete vacatures om kennismaken met 'talenten uit onverwachte hoek'. Daarnaast blijven we in gesprek met onder andere adviescommissies om input op te halen en gezamenlijk te leren.

Duurzame inzetbaarheid
Tot slot gaan we, in het kader van duurzame inzetbaarheid, aan de slag met o.a. een instructiekaart voor inzetbaarheidsgesprekken, en een animatievideo over het Huis van Werkvermogen (een model waarin de factoren die van invloed zijn op de inzetbaarheid van medewerkers wordt beschreven), die voor alle medewerkers toegankelijk en bruikbaar is, ongeacht hun achtergrond of functie.

Voor het vergroten van onze diversiteit en creëren van een inclusievere organisatie is aandacht blijven houden voor een open en veilige werkcultuur essentieel. Dit zorgt voor betere samenwerking, sterkere dienstverlening en een organisatie waarin iedereen kan meedoen en tot zijn recht komt. Hier blijven we scherp op met elkaar.

We verkennen bovendien hoe we onze voortgang en resultaten het beste kunnen monitoren, zodat we inzichtelijk maken wat onze inspanningen opleveren en waar bijsturing nodig is. Deze monitoring zal zich met name focussen op de beleving van inclusiviteit. Registreren en monitoren op het vlak van doelgroepen blijft niet of nauwelijks mogelijk gezien de privacy gevoeligheid van deze informatie.

Wat zien we bij andere gemeenten?

We hebben bij verschillende gemeenten, waaronder Utrecht, Amsterdam, Zaanstad en Arnhem, nagevraagd hoe zij omgaan met het thema diversiteit en inclusie in hun personeelsbeleid. In geen van deze gemeenten wordt gewerkt met quota. Wel hanteren de gemeenten streefcijfers om richting te geven aan hun ambities op dit thema. Het gebruik van streefcijfers kent echter beperkingen, onder meer vanwege de privacyregels (AVG), die het lastig maken om gegevens structureel te monitoren.

De ervaringen van andere gemeenten onderstrepen het belang van zichtbaar en consistent leiderschap bij het duurzaam verankeren van diversiteit en inclusie. Binnen onze organisatie is er een groot draagvlak op dit thema. De directie en het management nemen hierin gezamenlijk verantwoordelijkheid en geven hier actief richting aan. Door te werken met een concreet uitvoeringsplan zorgen wij ervoor dat diversiteit en inclusie een vanzelfsprekend onderdeel zijn van ons dagelijks handelen in de hele organisatie, en niet beperkt blijven tot één afdeling of discipline.

Met deze brief hebben wij u geïnformeerd over de voortgang rondom het interne beleidskader Diversiteit en Inclusie en de vervolgstappen die wij de komende periode zetten vanuit onze rol als werkgever. Wij blijven ons, samen met directie, GMT, management en medewerkers, inzetten voor een organisatie waarin iedereen zich gezien, gewaardeerd en betrokken voelt, en waarin diversiteit wordt benut als kracht.

Het beleidskader en het bijbehorende uitvoeringsplan wordt in 2026 verder uitgewerkt. Wij zullen u op een later moment nader informeren over de voortgang.

Hoogachtend,
het college van burgemeester en wethouders van Nijmegen

A.P.W. van de Klift
gemeentesecretaris

H.M.F. Bruls
burgemeester