

Onderwerp:**Onderwerp**

Datum:

20 december 2022

Portefeuillehouder:

E. Boog

Team:

Beleid Samenleving

Steller:

Lisa Stumpel

+31 203144661

Lisa.Stumpel@diemen.nl**Wat is de voorgeschiedenis en de concrete aanleiding van de informatie?**

In de beleidsnota 'Diemen Divers en Inclusief' streeft het college ernaar een inclusieve cultuur in een diverse organisatie te bieden. De raad heeft hierover ook nog specifiek een motie aangenomen. Hierover geeft het college een stand van zaken.

Ligt aan de informatie een collegebesluit ten grondslag?

Ja, 20 december 2022.

Concrete aanleiding

Omdat Diemen groeit, en onze ambtelijke organisatie ook, zijn we inmiddels met meer dan 250 medewerkers. Hierdoor is het mogelijk een CBS Barometer te doen die feitelijk inzicht geeft op migratieachtergrond zodat wij ook op dit punt inzicht kunnen krijgen in de diversiteit van onze organisatie. Dit gaan we in 2023 uitvoeren. De gemeente Diemen heeft in DUO-verband eerder meegedaan met een inclusiescan die we kunnen beschouwen als een eerste nulmeting. Deze inclusiescan leverde maar beperkte informatie op. In ieder geval niet voldoende om al goede feitelijke informatie te hebben over hoe inclusief en divers de ambtelijke organisatie van de gemeente Diemen is. Daarom wordt er nu voor gekozen deel nemen aan de CBS Barometer.

Samenvatting

We streven naar een divers personeelsbestand dat een afspiegeling is van de inwoners van Diemen. Het college geeft de raad nu een tussentijdse update hoe ver we hierin zijn. Uit de gehouden inclusiescan kunnen we nog onvoldoende informatie halen. Nu we een organisatie van meer dan 250 medewerkers zijn, kunnen we de CBS Barometer inzetten die extra gegevens over diversiteit kan bieden. Naast diversiteit streven we ook naar het zijn van een inclusieve organisatie. Immers, een divers personeelsbestand leidt niet automatisch tot een inclusieve organisatie. Om hieraan te werken, trekken we samen op met de DUO-gemeenten en Duo+.

Landelijk, Diemen, gemeente Diemen

Voortkomend uit ons beleid 'Diemen Divers en Inclusief 2022' is het streefdoel een divers personeelsbestand dat een afspiegeling vormt van de inwoners van Diemen. Als we kijken naar de cijfers, dan blijkt daaruit:

	Nederland*	Diemen**	Gemeentelijke organisatie***
Percentage mensen met een migratieachtergrond (westers en niet westers)	26,3	50,1 (Niet westers 31,2 Westers 18,9)	<i>Nog onvoldoende meetbaar, volgt uit CBS Barometer</i>

Man/vrouw-verdeling	50% / 50%	49% / 51%	45% / 55%
Gestelde quotum Wet Banenafspraken (banen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt)	2,69%	Nvt	5,1%

* volgens het Centraal Bureau voor de Statistiek, afgerond, 2022

**alle cijfers Diemen, afgerond, 2022

***op basis van personeelsadministratie 2022

Diversiteit meten

Hoewel het college met de ambtelijke organisatie streeft naar een divers personeelsbestand, is dit meten nog niet eenvoudig. Slechts op een aantal indicatoren mogen we vanuit de wet gegevens bijhouden (man/vrouw, leeftijd, Wet Banenafspraken).

Echter, van een wezenlijk onderdeel (samengevat: afkomst, geaardheid en geloofsovertuiging) is het niet toegestaan dergelijke gegevens aan iemand te vragen en vast te leggen in de personeelsadministratie. Om deze gegevens in beeld te brengen, is dus vrijwilligheid (en anonimiteit) nodig. Omdat de omvang van de ambtelijke organisatie toentertijd nog niet groot genoeg was voor een eigen onderzoek, is de gemeente Diemen aangesloten bij een inclusiescan vanuit de DUO+-gemeenten. De nulmeting, later inclusiescan gaan heten, is in 2021 uitgevoerd maar heeft ons nog onvoldoende feiten gegeven om nu conclusies aan te verbinden. Dat komt door de vrijwilligheid onder medewerkers waardoor 58% van de medewerkers de enquête (deels) hebben ingevuld en ook door de vraagstelling die leidde tot antwoorden die multi-interpreteerbaar zijn.

CBS Barometer

Inmiddels bestaat de ambtelijke organisatie van de gemeente Diemen uit 261 medewerkers. Daarmee zijn we sinds kort groot genoeg (>250) voor een eigen onderzoek. Het college heeft daarom besloten de CBS Barometer uit te voeren. De CBS Barometer is een overheidsinstrument en heeft extern toegang tot polisnummers en kan op die manier een objectief en vollediger beeld genereren met betrekking tot migratieachtergrond van medewerkers zonder dat individuen herkenbaar zijn in de cijfers. We kiezen voor de 'ingezoomde variant' van de CBS Barometer waarbij we, naast inzicht in de migratieachtergrondverdeling als geheel, ook de migratieachtergrondverdeling voor subgroepen binnen de organisatie (zoals organisatieonderdeel of functiegroep) wordt bepaald. Hierin trekken we op met ons team P&O van Duo+, en we informeren OR en alle medewerkers. Dit beogen we vóór de zomer van 2023 af te ronden.

Medewerkerstevredenheidsonderzoek

In het laatste medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO, rapportage Internetspiegel/Effecyory, maart 2021) zijn voor het eerst vragen specifieke vragen gesteld over inclusie. Hieronder de tevredenheidscijfers:

- Ik ben tevreden met de maatregelen die mijn organisatie neemt ter bevordering van gelijkheid, inclusiviteit en diversiteit

Cijfer medewerkers voor gemeente Diemen: 6,4

- Achtergrond (leeftijd, geslacht, afkomst, seksuele geaardheid et cetera) is niet van invloed op hoe men in mijn organisatie behandeld wordt

Cijfer medewerkers voor gemeente Diemen: 7,5

- De gemeente Diemen bevordert een cultuur van gelijke kansen

Cijfer medewerkers voor gemeente Diemen: 7,1

In het nieuwe MTO in 2023 willen we de vragenlijst nog verder uitbreiden met vragen over inclusie. Cijfers over diversiteit uit de barometer geven alleen weer dat er verschillen zijn (en welke), maar niet of werknemers zich thuis voelen, zichzelf kunnen zijn en hun talenten kunnen benutten, ook wel inclusie genoemd. Dit zijn dus belangrijke vragen voor het MTO.

Inclusief werkgeverschap in Duo+-verband

Voor onze organisaties is het van belang om een afspiegeling te zijn van de variëteit van onze inwoners. Door een divers werknemersbestand kunnen we de inwoners beter vertegenwoordigen en aansluiting bij hen vinden. Met de twee andere gemeenten en Duo+ werkt de gemeente Diemen aan inclusief werkgeverschap. Daarbij wordt er gewerkt aan nieuwe instrumenten ter bevordering van inclusiviteit en diversiteit bij werving en selectie, zoals directe plaatsing (een meer objectieve wijze van werven en selecteren), opleidingsmogelijkheden zoals het Talentenprogramma, expertiseopbouw, bewustwording en trainingen van medewerkers.

Tot slot

Als de Diemense organisatie divers én inclusief is, komen we tot betere prestaties, innovatie en creativiteit. Dit college wil een inclusieve cultuur in een diverse organisatie. Hiervoor worden diverse stappen gezet. Zodra we de gegevens vanuit de Barometer hebben, zullen we de raad opnieuw informeren.

Ter inzage in iBabs

Het collegevoorstel van 20 december.

- EINDE -