

D66 fractie Diemen

Onderwerp

Beantwoording schriftelijke vragen D66 over inclusief
werkgeverschap gemeente Diemen

Datum

12 maart 2024

Geachte leden van de D66 fractie,

De fractie van D66 heeft aan het college schriftelijke vragen gesteld over inclusief werkgeverschap binnen de gemeente. Onderstaand treft u de beantwoording van deze vragen aan.

1. Is de gemeente Diemen benaderd voor deelname aan het onderzoek dat het Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS) heeft gedaan binnen zes Nederlandse gemeenten?

De gemeente Diemen is niet benaderd voor deelname aan het onderzoek van KIS.

2. De resultaten van het onlangs gedaan Medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) zijn positief over inclusiviteit en sociale veiligheid binnen de gemeente Diemen. Tegelijkertijd biedt het onderzoek aanwijzingen dat institutioneel racisme binnen veel, mogelijk zelfs alle gemeentelijke organisaties aanwezig is. Hoe duidt het college deze uitkomsten?

Het college is zich ervan bewust dat racisme overal kan voorkomen. We blijven alert op inclusiviteit en sociale veiligheid binnen onze eigen gemeentelijke organisatie. Om deze reden hebben we ook extra vragen toegevoegd aan het laatste medewerkersonderzoek (MO) over inclusiviteit en sociale veiligheid. We zijn tevreden met de scores op deze vragen.

3. Inzoomend op de resultaten van het MTO valt binnen dit onderwerp op dat medewerkers tevreden (7,6) zijn over gelijke behandeling en dat er een iets lagere tevredenheid (6,7) is om de maatregelen die binnen de gemeente om inclusie te bevorderen. Kan het college deze uitkomsten duiden?

In onze manier van werken hebben we al veel aandacht voor inclusief werkgeverschap. We zien dit weerspiegeld in beide scores. Diemen bevindt zich in een stadse omgeving met veel

diversiteit. Je mag hier zijn wie je bent. We houden rekening met persoonlijke situaties. Bij de gemeente kunnen veel functies qua werkzaamheden ingedeeld worden in balans met, en met ruimte voor zaken die naast het werk belangrijk zijn voor de medewerkers, bijvoorbeeld zorgtaken, hobby's of geloof.

4. Welke stappen zet het college om institutioneel racisme binnen de gemeente Diemen in de rol als werkgever tegen te gaan?

De grondhouding is dat medewerkers worden beoordeeld op hun inzet, taken en verantwoordelijkheden. Uitsluiting op wat voor basis dan ook wordt niet geaccepteerd. Mochten medewerkers desondanks het gevoel hebben anders beoordeeld te worden of uitgesloten te worden, dan kunnen zij terecht bij hun leidinggevende, de directie, de externe onafhankelijke vertrouwenspersonen, de OR of P&O. Tevens is er ook voor alle medewerkers een helpdesk integriteit beschikbaar. Hier kunnen zij terecht met vragen over integriteit en/of ongewenst gedrag. Bij de werving en selectie (aannamebeleid) zetten we brede wervingskanalen in en werken we aan bewustwording in selectiecommissies over waar we kandidaten op gaan beoordelen.

5. In de beleidsnota Diemen Divers en Inclusief (2020-2022) lezen wij de constatering dat er stappen te zetten zijn en ook ambities op het vlak van inclusief werkgeverschap. In de nota worden activiteiten aangekondigd. Welke resultaten zijn er geboekt sinds de start van de activiteiten in de beleidsnota? Is het college tevreden met deze resultaten?

Eind 2022 hebben alle DUO-organisaties een gezamenlijke visie ontwikkeld op inclusie en diversiteit. We hebben aandacht en waardering voor de verschillen tussen mensen. Bij al onze inspanningen letten we op het (on)bewuste vooroordeel. Zo werken we in Diemen aan een organisatie die zo veel mogelijk aansluit bij de leefwereld van onze inwoners en medewerkers. Het college en de organisatie houden hier aandacht voor. Bijvoorbeeld op intranet waar we een themapagina hebben gebouwd over inclusie en diversiteit, genaamd DUO-inclusief. Hier staat informatie over diversiteit en inclusie en kunnen medewerkers over dit onderwerpen meepraten.

6. Op welke wijze geeft de gemeente invulling aan objectief werven en selecteren?

Brieven en cv's beoordelen we op inhoud en niet op kenmerken die er niet toe doen. Vacatureteksten worden neutraal geschreven zodat elke sollicitant zich in de vacature kan herkennen. P&O leest mee in de briefselectie voor een objectieve beoordeling. We werken aan bewustwording voorafgaand aan selectiegesprekken over waar we kandidaten op gaan beoordelen. Bij aanname van nieuwe medewerkers vragen we niet naar een eerder salarisstrookje om gelijke beloning te bevorderen.

7. Zijn er gelijke doorstroomkansen binnen de gemeente Diemen en waaruit blijkt dat?

We schenken veel aandacht aan persoonlijke ontwikkeling en interne detachering zodat werknemers kunnen ontdekken of in Diemen verder kunnen groeien; zowel in het eigen als een ander team. We hebben een Jong Talent Programma, trainees en we doen in 2024 een pilot 'Geef een draai aan je talent' voor werknemers die vier jaar of langer dezelfde functie

hebben. Daarnaast biedt P&O mogelijkheden voor talentontwikkeling of loopbaanontwikkeling.

Hoogachtend,

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Diemen,

gemeentesecretaris

de burgemeester,

G. T. Wildeman

E. Boog