

Onderwerp:

College heeft in de beantwoording van de politieke vragen "[Schriftelijke vraag - Charter diversiteit & inclusie](#)" (ID 201) verwezen naar een collegebesluit van Collegebesluit d.d. 31 augustus 2021. Hierin wordt aangegeven dat wanneer de charter is ondertekend, de raad hierover zal worden geïnformeerd.

Kunt u aangeven op welke wijze u dit heeft gedaan en een verwijzing opnemen naar de verstuurde brief of mededeling? Huidige zoektochten op termen "charter" "diversiteit" "inclusie" in de ingekomen stukken, leveren momenteel niet het verwachte antwoord op.

Allereerst onze welgemeende excuses voor het uitblijven van een voortgangsbericht op dit dossier, sinds de vraag in 2021 aan de orde kwam. Wij bedanken u tegelijkertijd voor uw vraag; dit heeft eraan bijgedragen dat de organisatie zich opnieuw expliciet bewust is van dit belangrijke thema binnen het personeelsbeleid.

Het klopt dat de gemeente het voornemen heeft uitgesproken om het SER Charter (inmiddels is de benaming Charter Diversiteit in Bedrijf) te ondertekenen. In het collegebesluit van 31 augustus 2021 is dit als volgt verwoord: "[...] zijn wij voornemens om het charter te ondertekenen. Aan het ondertekenen gaat vooraf dat we onze intentie en inzet als organisatie op dit thema nog nader concretiseren. Dit werken we nader uit. Zodra wij het charter hebben ondertekend zullen we hierover communiceren en ook uw Raad informeren."

Met het ondertekenen van het Charter gaat de gemeente de verplichting aan om binnen een half jaar een plan van aanpak op te stellen over twee doelen die de gemeente zichzelf stelt. Vanwege de inspanning die wij daarmee feitelijk toezeggen ervaren wij enige aarzeling bij het ondertekenen van het Charter. Deze aarzeling wordt ingegeven doordat er op het moment enerzijds veel flexibiliteit van de organisatie gevraagd wordt en anderzijds diverse onderwerpen om prioriteit strijden en wij momenteel niet goed kunnen inschatten welke inspanning deze verplichting met zich meebrengt.

En wanneer de charter nog niet is ondertekend, kan het college dan aangeven op welke wijze zij aan de aanbevelingen heeft gewerkt en op welke wijze dit tot uiting komt.

De praktijk bij een gemeente-werkgever met een omvang zoals die van Heerenveen wijst uit dat belangrijke thema's als diversiteit en inclusie het beste handen en voeten krijgen als ze zijn vervlochten in het personeelsbeleid. Binnen onze provincie heeft tot nu toe alleen de gemeente Leeuwarden het charter ondertekend (bron: SER: [ondertekenaars](#)).

Ondanks dat er geen concreet plan op papier staat, worden er wel degelijk vorderingen gemaakt. Juist doordat dit thema binnen HR – en bij leidinggevenden – steeds meer aandacht krijgt.

- In ons project MijnWerk@Feen (Samenwerken voor Goud) wordt de dialoog over verschillende wensen en perspectieven op werk expliciet opgezocht wat bewustwording van eigen aannames en automatisen – juist die normen die inclusie kunnen belemmeren – ten goede komt.
- Ook wordt er in externe wervingsuitingen standaard en expliciet vermeld dat culturele en demografische afkomst, evenals gender en geaardheid er voor de functie niet toe doen.
- P&O meldt dat het aantal kandidaten dat op gesprek komt met een niet-Friese of niet-Nederlandse achternaam toeneemt en bij sommige vacatures ook in de meerderheid is.

Dit zien wij als positieve ontwikkelingen. Wij zien diversiteit en inclusie als uitwerkingen van de zevende kernwaarde in ons Handboek Ambtelijke Integriteit – *collegialiteit*. Hoewel we zeker nog ruimte zien voor verbetering, worden HR instrumenten als scholing en binnenkort te starten exit-interviews benut om aandacht te geven aan de gezichten van diversiteit en om te meten hoe de werkgever "Gemeente Heerenveen" het op dit gebied doet. P&O adviseurs zijn bij het afnemen van exit-interviews bijzonder alert op vertrekredenen (vrijwillig of onvrijwillig) die (deels) te maken hebben met problemen rond inclusie en noteren dit ook (geanonimiseerd) ten behoeve van de jaarrapportage.

Concluderend

Een en ander overziend, onderkennen wij de uitstraling en waarde van het ondertekenen van een dergelijk Charter, maar voorzien we ook veel extra inzet. Voor het College is het dan ook van belang om de vraag te kunnen beantwoorden of het ondertekenen van het Charter, met bijbehorende vastlegging, monitoring en rapportageverplichtingen, op dit moment helpend is waar het gaat om het bereiken van de doelen of dat het dermate veel inzet vraagt dat dit ten koste gaat daarvan. Daarom gaan wij navraag doen bij collega gemeente Leeuwarden wat hun ervaringen in de praktijk zijn en welke tijdsinvestering het vraagt.

Dit onderzoek wordt op korte termijn uitgevoerd. Wij blijven ons ondertussen inzetten op het stimuleren en bewaken van diversiteit en inclusie in onze organisatie, in welke vorm dan ook. De uitkomsten van het onderzoek delen wij in het derde kwartaal van 2024 graag met u.
