

POSTBUS 3007 | 2001 DA HAARLEM

Provinciale Staten van Noord-Holland
door tussenkomst van de statengriffier mw. drs. K. Bolt
Dreef 3, tweede etage
2012 HR HAARLEM

Gedeputeerde Staten

Uw contactpersoon

mw. C. Hems

CZ/HRM

Telefoonnummer +31 235144577

Conny.Hems@noord-holland.nl

1 | 9

Verzenddatum

1 OKT. 2020

Kenmerk

1443929/1443933

**Betreft: Duurzaam doorpakken en onze rol als werkgever -
diversiteit op de werkvloer**

Geachte leden,

Met deze brief lichten wij u in over het HR beleid binnen onze provincie en wat dit betekent voor de provincie in haar rol van werkgever.

Inleiding

In het coalitieakkoord Duurzaam Doorpakken wordt over de provinciale organisatie het volgende gezegd:

‘Wij staan voor goed werkgever- en opdrachtgeverschap. Onze ambtelijke organisatie wil een afspiegeling zijn van de Noord-Hollandse samenleving. Duurzaamheid, diversiteit en eerlijke arbeidsvoorwaarden zijn onze uitgangspunten; deze dragen we uit en dat verwachten we ook van organisaties waarbij we direct betrokken zijn, zoals onze verbonden partijen. Waar nodig gaan we het gesprek hierover aan’.

In deze brief gaan we in op het strategisch HR beleid van de provincie. Dit beleid draagt bij aan de opgaven waar wij als provincie Noord-Holland voor staan. Het gaat hierbij om onze rol als werkgever. Want er zijn vele andere rollen in dit kader te benoemen: de provincie is ook normsteller, inkoper, subsidieverlener, samenwerkingspartner en (mede-)eigenaar van deelnemingen. In al deze rollen liggen zowel kansen als een opgave voor de provincie Noord-Holland in het kader van diversiteit en inclusie.

Provinciale opgaven centraal

De provinciale opgaven zijn richtinggevend voor de koers van de organisatie en daarmee ook voor het strategisch HR beleid. We staan als provincie voor grote opgaven:

Postbus 3007
2001 DA Haarlem
Telefoon (023) 514 3143

Houtplein 33
2012 DE Haarlem
www.noord-holland.nl
Kvk-nummer 34362354
Btw-nummer NL.0010.03.124.B.08

1. Klimaat en Energietransitie
2. Duurzame Verstedelijking en Bereikbaarheid
3. Leefbaarheid en Economie
4. Vitaal Landelijk Gebied
5. Openbaar Bestuur

Voor deze opgaven hebben we een professionele organisatie nodig die flexibel op veranderingen kan inspelen en tegemoet kan komen aan de eisen die de snel veranderende samenleving aan ons stelt.

De ambtelijke leiding van de provincie heeft in april 2019 een visie voor de ambtelijke organisatie vastgesteld: Samen Noord-Holland: naar het nieuwe normaal! In deze visie staat beschreven welke elementen centraal staan voor onze toekomstige organisatie:

- ✓ Niet alleen beleid maken maar samen met partners de uitvoering nog verder versterken
- ✓ Een open cultuur in de relatie met het bestuur
- ✓ Kennis als belangrijkste kapitaal van onze medewerkers
- ✓ Bij elke opgave de collega's van alle directies die nodig zijn zo vroeg mogelijk ('aan de voorkant') betrekken
- ✓ Data-analyses als vast onderdeel van ons werk
- ✓ Het actief opzoeken van inwoners
- ✓ Elkaar feedback en waardering geven

Met de focus op deze elementen kunnen we als provincie meerwaarde blijven bieden aan de inwoners van Noord-Holland, aan de bedrijven en onze publieke en private partners, en werkplezier aan alle medewerkers die zich daarvoor inzetten.

Strategisch HR beleid

Het strategisch HR beleid van de provincie Noord-Holland legt de verbinding tussen onze provinciale opgaven, de koers van de organisatie en onze HR-thema's. De hiervoor genoemde opgaven vragen, in combinatie met de elementen voor onze toekomstige organisatie en de context van verandering, om HR beleid dat **wendbaarheid, samenwerken en resultaatgerichtheid** faciliteert. En bovenal de ingrediënten biedt om de provincie een **aantrekkelijke en goede werkgever** te maken.

In de steeds sneller veranderende wereld zijn deze onderwerpen essentieel om mensen te kunnen aantrekken, binden en blijven boeien, om vervolgens met succes onze opgaven te kunnen realiseren. Voor de complexe opgaven van onze provincie hebben we alle talent nodig!

De HR-opgaven zijn in het strategisch HR beleid gebundeld in vijf thema's:

1. De HRM-basis op orde
2. Flexibel en wendbaar
3. Kennis als kapitaal
4. Eigentijdse arbeidsverhoudingen en goed werkgeverschap
5. Leiderschap

Goed werkgeverschap

Van de hiervoor genoemde vijf thema's zoomen we nu verder in op goed werkgeverschap.

We willen een goed werkgever zijn, voor alle mensen die bij ons werken, met eigentijdse arbeidsverhoudingen. Het is een breed begrip waar een variëteit aan onderwerpen onder valt: het gaat over het binden en boeien van mensen door middel van arbeidscommunicatie, het bieden van ontwikkel- en loopbaanmogelijkheden, over arbeidsvoorwaarden en de keuzevrijheid daarin. Over arbeidsomstandigheden, een juiste werk-privébalans en over de manier waarop we met elkaar werken. Het gaat, kortom, over zowel de harde, instrumentele aspecten van het werkgeverschap, als over de zachte aspecten, de gedrags- en cultuurkant. Werkplezier is een resultante van al deze factoren. Hoe beter we het op de hierboven genoemde fronten doen, hoe hoger het werkplezier. En dat leidt tot beter gemotiveerde medewerkers en betere resultaten.

We zijn hier volop mee bezig. Om enkele concrete voorbeelden te noemen: we streven ernaar om optimale arbeidsomstandigheden te creëren van waaruit werknemers veilig, gezond en zo plezierig mogelijk kunnen werken. Vanuit deze doelstelling hebben eind 2018 bijna 500 collega's gebruik gemaakt van de aangeboden uitgebreide Healthcheck, zetten we volop in op het uitvoeren van risico-inventarisatie & -evaluaties en kunnen we gebruik maken van een toolkit voor de aanpak van werkdruk.

In het kader van ontwikkel- en loopbaanmogelijkheden en de groeiende tendens datagericht te werken is samen met de Vrije Universiteit Amsterdam het Opleidingsprogramma Datagedreven werken tot stand gekomen. Hierin worden collega's opgeleid om te

werken met data. Daarnaast zijn we onder de noemer talentgericht werken voortdurend bezig mensen in te zetten vanuit hun unieke talenten, om vanuit daar de verbinding te maken met de doelen van de organisatie.

Slechts enkele voorbeelden van de invulling van de pijler 'goed werkgeverschap'. En het zet zoden aan de dijk. We scoren niet voor niets een 7,5 voor werkplezier in het MTO van 2019. Dat zegt veel over ons als werkgever en daar kunnen en mogen we trots op zijn.

Diversiteit en inclusie

Diversiteit en inclusie zijn voor ons onlosmakelijk verbonden met goed werkgeverschap en ons strategisch HR-beleid. Een inclusieve organisatie is een organisatie die optimaal gebruik maakt van de diversiteit van talenten en vermogens op de arbeidsmarkt. Waar iedereen zich erkend voelt, of je nu jong of oud, man of vrouw, met een Nederlandse of multiculturele achtergrond en van welke seksuele geaardheid dan ook bent. Diversiteit is belangrijk voor het goed uitvoeren van onze taken. Daarom is diversiteit in het coalitieakkoord Duurzaam Doorpakken benoemd als één van de uitgangspunten voor de ambtelijke organisatie op gebied van goed werkgever- en opdrachtgeverschap.

Ons personeelsbestand is nog geen afspiegeling van de bevolking. We hebben hierin nog flinke stappen te zetten. Omdat we als overheidsorganisatie een voorbeeldrol vervullen, het ons in alle opzichten een aantrekkelijk werkgever maakt en bovenal omdat we erin geloven dat ruimte voor diversiteit binnen onze organisatie onontbeerlijk is voor een goede taakuitoefening, nu en in de toekomst. Diversiteit zorgt voor nieuwe inzichten en innovatie, voor toegang tot meer talent op de arbeidsmarkt en voor een betere aansluiting bij de inwoners van onze provincie. Via erkenning op de werkvloer dragen we bovendien bij aan het behoud van medewerkers en medewerkerstevredenheid. Verschillen willen we niet benadrukken, maar benutten. Er is binnen de organisatie ruimte voor iedereen. Daar staan we voor en zijn we trots op.

Waaruit bestaat onze aanpak?

Met onze aanpak willen zorgen we voor een diverser personeelsbestand en vergroten we de bewustwording. We zetten in op:

1) Periodiek meten

Interventies zijn effectiever als zij aansluiten op onze doelstellingen en de actuele stand van zaken. Meten is daarom onderdeel van onze aanpak. Hierdoor weten we dat het op veel fronten goed gaat. Enkele voorbeelden:

- Onze man/vrouw-verdeling is evenwichtig (50/50);
- We lopen goed op schema voor wat betreft het aantal participatiekandidaten (ca 30 fte bij een doelstelling van ruim 32 fte);
- Uit het tevredenheidsonderzoek blijkt dat medewerkers zichzelf durven te zijn en voor zichzelf op durven te komen (cijfers 7,8 en 7,7)
- De cijfers uit het tevredenheidsonderzoek over ongewenst gedrag zijn vergelijkbaar of zelfs iets gunstiger dan bij andere overheden.

Uit onze metingen blijkt óók dat we op punten kunnen verbeteren.

- De gemiddelde leeftijd van onze medewerkers is met 48,8 aan de hoge kant
- De samenstelling van ons personeelsbestand is geen afspiegeling van de samenleving
- Ondanks de relatief gunstige cijfers komen ook in onze organisatie meldingen over ongewenste omgangsvormen voor, waaronder pesten/kleineren.

Op basis van actuele cijfers bepalen we welke acties we voortzetten en welke nieuwe acties we initiëren.

2) Voortzetten wat werkt

Arbeidsmarktbenadering

We willen diversiteit in onze personele samenstelling bevorderen. Daarom is de manier waarop we de arbeidsmarkt benaderen van belang. Diverse acties op het gebied van arbeidsmarktbenadering hebben we al met succes ingezet. Met deze acties gaan we daarom door:

- Door het organiseren van traineeprogramma's vergroten we én het aandeel jongeren in onze organisatie én kunnen we een aantal ondervertegenwoordigde groepen bewust benaderen. In het PNH-traineeprogramma hebben we ten doel gesteld dat ten minste 20% van de nieuwe lichte bestaat uit deelnemers met een niet-westerse achtergrond. Deze doelstelling is voor de huidige lichte (2019-2021) inmiddels behaald. In ons financiële traineeprogramma dat begin 2020 is gestart, geldt dit zelfs voor 60% van de

deelnemers. Ook bij toekomstige lichten sturen we op vergroting van diversiteit.

- Bij het invullen van stageplekken zetten we gericht in op stagiair(e)s met een niet-westerse achtergrond.
- Het bieden van arbeidsplaatsen aan participatiekandidaten verloopt voorspoedig en blijven we voortzetten. Met inmiddels ruim 30 fte liggen we op koers om de doelstelling voor dit jaar te behalen.
- Naast het gericht werven van specifieke doelgroepen, kijken we ook vanuit een diversiteits-invalshoek naar ons reguliere werving- en selectieproces. Zo kunnen we aantrekkelijker worden voor diverse doelgroepen.
 - o In onze vacatureteksten verwijzen we naar inclusief werkgeverschap.
 - o We benoemen ons streven naar diversiteit in onze teams.
 - o We vermijden woorden die een specifieke doelgroep uitsluiten.
 - o We kiezen in film- en fotomateriaal rondom werken bij de provincie bewust voorbeelden in lijn met onze diversiteitsdoelstellingen.
 - o In onze raamovereenkomsten en in de samenwerking met partners passen we social return toe.
 - o we zetten bewust specifieke én generieke vacature kanalen in om diverse doelgroepen te kunnen benaderen.

3) Nieuwe acties

Naast de bestaande acties initiëren we een aantal nieuwe acties:

- We sluiten aan bij het statushouders traineeprogramma van de gemeente Amsterdam door binnen de provincie Noord-Holland twee detacheringsoopdrachten aan te bieden.
- Met UVW en regionale partners verkennen we op dit moment de mogelijkheden voor een zij instromers programma. Dit zou een win/win-situatie kunnen opleveren: onder deze doelgroep zitten ook mensen die lastiger aan (weer) de slag komen én het kan een middel zijn om moeilijk vervulbare plekken te vervullen.
- Bij de aanbesteding van werving & selectiebureaus is diversiteit onderdeel van het eisenpakket. Hiermee borgen we een structurele plek voor diversiteit in uitbestede werving- en selectietrajecten.

Vergroten bewustwording, voorkomen van (arbeidsmarkt)discriminatie

Een divers personeelsbestand slaagt alleen wanneer iedere medewerker zich erkend voelt en er sprake is van een inclusieve cultuur. Om dat te bereiken is op de eerste plaats bewustwording nodig. Bewustwording draagt bij aan de juiste mindset, namelijk: *“Wij zijn onbevooroordeeld. Iedereen bij ons heeft gelijke kansen”*. Want ook al zijn we er met elkaar ongetwijfeld van overtuigd dat we onbevooroordeeld zijn en niet discrimineren, toch hebben we, onbewust, vaak voor onszelf onzichtbaar en onmerkbaar, te maken met cultureel bepaalde oordelen.

Bewust werven en selecteren vraagt bewustwording van eigen (onbedoelde) vooroordelen.

- Voor medewerkers en managers organiseren we daarom workshops, lezingen en trainingen op het gebied van diversiteit en inclusie. Zo zetten we in op bewustwording in de organisatie. De kans op het (onbewust) maken van keuzes die tot discriminatie leiden, verkleinen we hiermee.
- De directie stelt een projectgroep in. Deze projectgroep krijgt een ambassadeursrol en zal activiteiten initiëren om de bewustwording te borgen. Bijvoorbeeld:
 - o We bevorderen het voeren van open gesprekken over wat goed gaat en wat beter moet.
 - o We stimuleren de ‘open mind’ bij het ‘onboardingsproces’; het gaat ons niet alleen over de invulling van de functie, maar ook over het laten ‘thuisvoelen’ van de medewerker.
 - o We maken het thema onderwerp in ‘het goede gesprek’ dat minimaal een maal per jaar gevoerd wordt tussen manager en medewerker.
 - o We maken het thema onderwerp in exit interviews.

Charter Diversiteit

Het Charter Diversiteit is onderdeel van Diversiteit in Bedrijf. Het stimuleert diversiteit en inclusie op de werkvloer, ondersteunt bij de aanpak en geeft toegang tot verschillende netwerken ten behoeve van het uitwisselen van kennis en ervaringen. Inmiddels hebben meer dan 10.000 organisaties een Charter Diversiteit getekend. Ook de provincie Noord-Holland gaat dit in 2020 doen. Dit gebeurt op één van de ondertekenbijeenkomsten, door de gedeputeerde van de provincie Noord-Holland voor Financiën, Circulaire economie, Zeehavens, Sport en Cultuur en erfgoed.

Samenwerking met partners

Diversiteit en inclusie vraagt komende jaren gerichte inzet. Veel organisaties, zowel in het publieke als het private domein, geven hier momenteel op vergelijkbare wijze invulling aan als de provincie Noord-Holland. Tegelijkertijd is overal de inzet in ontwikkeling, mede op basis van monitoring en effectmeting. Als provincie Noord-Holland willen we samen met bestuurlijke en maatschappelijke partners in onze netwerken ons strategisch HR beleid en onze inzet op diversiteit en inclusie verder ontwikkelen, via uitwisseling van leerervaringen, inzet van nieuwe instrumenten of door aan te sluiten bij mooie bestaande initiatieven. Een aantal samenwerkingsinitiatieven loopt al: De aansluiting van Noord-Holland bij de Regenboogprovincies en het meevaren van de provincie in de Canal Parade 2020, wat wegens COVID-19 maatregelen een jaar is uitgesteld. De provincies geven daarmee een duidelijk signaal af dat zij zich achter het belang scharen van veiligheid en sociale acceptatie van homo's, lesbiennes, biseksuelen en transgenders (LHBTIQA+).

En ander voorbeeld vormen de samenwerkingsverbanden bij diverse traineeprogramma's; we werken samen met Metropoolregio Amsterdam in het MRA traineeprogramma en met de provincies Zuid-Holland, Utrecht, Flevoland en Noord-Holland in het technisch traineeprogramma p4.

Bovengenoemde voorbeelden zijn succesvol gebleken. Door op te trekken met onze partners, bereiken we meer. We kunnen van elkaar leren, elkaar stimuleren en elkaar helpen bij de uitvoering van het beleid. Daarom zoeken we ook naar nieuwe mogelijkheden om samen op te trekken. Onder andere met de gemeente Amsterdam in hun Young Professionals Programma voor Statushouders. En door middel van het tekenen van het charter diversiteit in de loop van 2020.

Tot slot

Het voorgaande biedt een inkijk in het HR-beleid van de provincie en specifiek in onze lopende en geagendeerde acties rondom het thema diversiteit en inclusie. Het thema en de manier waarop de ambtelijke organisatie er invulling aan geeft, beoogt aan te sluiten bij de vier kernwaarden van de organisatie: Samen, Van buiten naar binnen, Ruimte en Zelfbewust.

Zo helpt het ons op weg naar 2025, naar het 'nieuwe normaal'.
Borging en verdere ontwikkeling is nodig en belangrijk. De opgaven
waar we in Noord-Holland voor staan, vragen erom. En de inwoners,
bedrijven, onze partners en andere belanghebbenden mogen dit van
ons, als provinciale overheid, ook verwachten.

Hoogachtend,

Gedeputeerde Staten van Noord-Holland,



provinciesecretaris

R.M. Bergkamp



voorzitter

C.J. Loggen