

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

M.H.C. Blom

CZ/HRM

Telefoonnummer +31235143883

blomm@noord-holland.nl

1 | 4

**Betreft: initiatiefvoorstel van de fractie DENK Arbeidsdiscriminatie
NH**

Verzenddatum

25 MEI 2022

Kenmerk

1835000/ 1835003

Geachte leden,

Uw kenmerk

1821453/1821584

Met belangstelling hebben wij kennis genomen van het initiatiefvoorstel van de fractie van DENK over "Arbeidsmarktdiscriminatie NH". Het ingediende voorstel omvat het opnemen van een werkplan ter voorkoming en bestrijding van arbeidsmarktdiscriminatie. We waarderen initiatieven die een inclusief werkklimaat bij de provincie stimuleren en onderschrijven het belang van een structureel diversiteits- en inclusiebeleid bij de provincie.

Het voorstel van DENK houdt samengevat in:

1. Stel een concreet diversiteits- en inclusiebeleid op en communiceer dit voor en naar de interne organisatie;
2. Vergroot de bewustwording rond diversiteit en inclusie;
3. Zorg voor een diverse verticale samenstelling van personeel;
4. Zorg voor een veilige en integere werkomgeving;
5. Voer een inclusief en discriminatievrij recruitmentproces en (transparant) personeelsbeleid;
6. Zorg voor een specifieke aanpak om arbeidsdiscriminatie tegen te gaan met concrete maatregelen, met name voor mensen met een niet -westerse achtergrond zowel voor de provincie als voor haar partners;
7. Voer maatregelen in om bedrijven en organisaties te ondersteunen bij de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie;
8. Stel een communicatiestrategie op met de boodschap "in Noord-Holland tolereren wij geen arbeidsmarktdiscriminatie";
9. Evalueer en monitor de inspanningen om discriminatie te voorkomen en te bestrijden;
10. Neem een begroting op voor de maatregelen.

Op 1 oktober 2020 informeerden wij u over onze aanpak van het diversiteits- en inclusiebeleid vanuit onze rol als werkgever. Wij zijn verheugd u de voortgang van de implementatie van het D&I-beleid binnen de provincie te kunnen melden. We werken intensief aan de verbetering van ons interne en waar mogelijk externe D&I-beleid.

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

Gerichte aandacht voor D&I is een speerpunt in ons strategisch personeelsbeleid. Wij werken daarbij vanuit twee ambities:

1. Wij werken voor alle Noord-Hollanders. En dat kunnen we het beste doen als wij een afspiegeling vormen van de bevolking van de provincie. Daarom streven wij naar diversiteit in onze organisatie.
2. In onze organisatie voelt iedereen zich thuis.

Het D&I-beleid van de provincie is vorig jaar vastgesteld. Voor 2021 hebben wij een jaarplan D&I opgesteld en o.a. de volgende resultaten behaald:

- Charter Diversiteit: we hebben een plan van aanpak aangeleverd bij Diversiteit in Bedrijf, inclusief jaarplan met activiteiten. Dit plan is inmiddels geëvalueerd en wordt voortgezet in 2022.
- We hebben binnen de provincie ambassadeurs D&I geworven, die tevens als klankbordgroep voor de directie fungeren. Twee keer per jaar spreken de ambassadeurs met een afvaardiging van de directie. Op deze wijze kunnen wij het D&I-beleid steeds verbeteren. De ambassadeurs dragen het beleid van de provincie uit en werken mee aan activiteiten. Zij hebben inmiddels een eerste workshop gevolgd.
- Om de effecten van ons D&I-beleid te kunnen monitoren hebben we een nulmeting gedaan op basis van beschikbare gegevens. Deze meting wordt gebruikt om de effecten van ons D&I-beleid te blijven volgen en zo nodig bij te sturen.
- Alle medewerkers van HRM, Organisatieontwikkeling en de ambassadeurs hebben een training bewustwording gevolgd.
- Aandacht voor D&I is (verder) opgenomen in de personeelsinstrumenten werving & selectie, het goede gesprek, onboarding inclusief introductieprogramma, exitinterviews en traineeprogramma's.
- We zijn twee pilots gestart om de selectie van kandidaten bij een vacature verder te objectiveren:
 - beoordeling van een kandidaat door middel van een (divers samengestelde) selectiecommissie. Dit in combinatie met de invoering van een selectieformat bij gesprekken waarbij benodigde competenties vooraf aan de werving worden geformuleerd;
 - op basis van een profiel van een potentiële trainee worden games gespeeld. Hiermee krijg je een objectievere meting van capaciteiten naast het cv, de brief en het traditionele assessment.

Verder dragen we het D&I-beleid bewust en waar mogelijk uit in alle in- en externe communicatie.

Ook hebben wij ons netwerk versterkt door actief collega's bij andere overheden zoals het Rijk, de gemeente Leiden en de gemeente Amsterdam te benaderen en kennis te delen. Ook is een actief kennisnetwerk waaraan alle provincies deelnemen gestart.

Het voeren van een succesvol en duurzaam D&I-beleid vraagt om structurele aandacht, ook voor de lange termijn. Hierbij worden de kosten voor het voeren van een D&I-beleid jaarlijks begroot.

2022: focus op bewustwording binnen de organisatie

De focus ligt dit jaar op bewustwording door het thema D&I beter bekend te maken binnen de organisatie. Hiervoor leiden we bijvoorbeeld de ambassadeurs verder op om kennis en kunde te verdiepen en presentatievaardigheden te leren. De ambassadeurs bieden vanaf september miniworkshops aan in de gehele organisatie om de thema's diversiteit, inclusie en onbewuste vooroordelen onder de aandacht te brengen. Zij worden hierin o.a. ondersteund door een externe partner, gespecialiseerd in D&I.

In het leeraanbod van de provincie wordt het thema D&I geïntegreerd door bijvoorbeeld het beeld- of oefenmateriaal aan te passen. Daarnaast wordt het leeraanbod zelf geëvalueerd op toegankelijkheid en zo nodig aangepast.

In juni organiseren we voor alle collega's een eerste voorlichting over D&I.

Ook wordt eind mei een D&I-pagina op intranet gelanceerd, met o.a. informatie over ons gevoerde beleid en links naar webinars van het A&O-fonds over D&I.

De gestarte selectiepilots in 2021 zijn succesvol gebleken en worden voortgezet. Verder zal voor de werving van nieuwe medewerkers de nadruk in 2022 liggen op arbeidsmarktcommunicatie met behulp van doelgroepinformatie.

De cultuurpagina op het "werken bij" deel van de website Noord-Holland.nl wordt vernieuwd. Deze bevat dan informatie over een aantal onderdelen van onze 'cultuur', zoals de waarde die we hechten aan D&I, maar ook bijvoorbeeld aanspreken en hybride werken.

We breiden het meten en monitoren van het effect van D&I interventies uit door dit ook in te bedden in onze Leren & Ontwikkelen instrumenten. In het recent uitgezette

medewerkertevredenheidsonderzoek (MTO) zijn vragen op gebied van D&I geïntegreerd. Ook hanteren wij bewust inclusief taalgebruik.

We zijn het met u eens dat naast een divers personeelsbestand, een inclusieve werkcultuur minstens zo belangrijk is. We zullen de resultaten van het MTO daarom gebruiken om steeds weer verbeteringen door te voeren in ons personeelsbeleid.

Verder is het goed te weten dat we binnen de provincie twee interne en een externe vertrouwenspersoon hebben. Wij tolereren geen ongewenst gedrag. Om dit en de functie van de vertrouwenspersonen goed onder de aandacht te brengen geven de vertrouwenspersonen met de coördinator integriteit workshops vanaf 2021 binnen de directies/sectoren van de provincie.

Ook zijn wij per 1 januari aangesloten bij de Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag.

Dit jaar zullen wij ons integriteitsbeleid actualiseren, waarin (het tegengaan van) ongewenst gedrag een belangrijke plaats krijgt. Dit geldt ook voor de ambtelijke gedragscode.

Tenslotte zijn wij ons bewust van onze rol als normsteller, bijvoorbeeld naar onze samenwerkingspartners toe. Op 14 september 2020 is in de vergadering van Provinciale Staten van Noord-Holland de Kadernota verbonden partijen 2020 vastgesteld. Hierin is o.a. opgenomen dat de provincie bij de aansturing van haar verbonden partijen wil toezien op de stappen die de partijen zetten op het gebied van duurzaamheid, diversiteit en eerlijke arbeidsvoorwaarden. In de gesprekken die wij periodiek voeren is diversiteit en inclusie onderwerp van gesprek.

Een participatief traject gericht op bedrijfsleven is niet passend gezien de rol van de provincie in deze. Wij hebben er voor gekozen om specifiek op het gebied van sport onze steun en middelen in te zetten op het tegengaan van discriminatie en het bevorderen van inclusiviteit.

Onze reactie

Het initiatiefvoorstel is in lijn met het staande beleid van de provincie. De voorgestelde acties zijn voor een groot deel al in gang gezet. We richten ons, gezien het coalitieakkoord Duurzaam doorpakken op het verbeteren van het D&I-beleid voor ons werkgeverschap. Vanzelfsprekend zal de provincie waar mogelijk een voorbeeldrol blijven vervullen.

Advies

Ons advies is dan ook niet akkoord te gaan met het initiatiefvoorstel. Het merendeel van het voorstel betreft staand beleid en staande praktijk. Andere voorstellen, niet gericht op de werkgeverstaak passen niet bij onze rol, verantwoordelijkheid en beschikbare middelen als provincie.

Wij bedanken de DENK fractie voor het initiatiefvoorstel, waarmee zij aangeeft hoe belangrijk het is een structureel en strategisch personeelsbeleid te voeren met D&I als belangrijker pijler. Zonder een divers en inclusief werkgeversbeleid kunnen onze opgaven immers niet gerealiseerd worden.

Hoogachtend,

Gedeputeerde Staten van Noord-Holland,



provinciesecretaris

R.M. Bergkamp



voorzitter

A.Th.H. van Dijk

1 bijlage

- Initiatiefvoorstel Arbeidsmarktdiscriminatie NH