



SAMEN WERKEN

Gemeente Groningen
Plan van Aanpak Diversiteit
Tuuk Bezem / Ashmita Krishna Sharma
Versie 3.2

Inhoud

1. Inleiding	2
1.1 Aanleiding Charter Diversiteit	2
1.2 Gebruikte begrippen	3
2. Onze aanpak	5
2.1 Het proces naar de uitvoering.....	5
2.2 Meerjarenplan.....	5
2.3 Driefasenmodel Diversiteit en Inclusie.....	6
3. Onze ambitie uitgewerkt in de vijf actielijnen	7
3.1 Bewustwording en beïnvloeding gedrag.....	7
3.2 Belangstelling wekken en bekendheid krijgen	8
3.3 Binden.....	9
3.4 Boeien en Bloeien.....	10
3.5 Monitoring.....	11
4. Kansen en bedreigingen	12
4.1 Kansen	13
4.1.1 Visie op Diversiteit.....	13
4.1.2 Draagvlak in de organisatie	13
4.1.3 Betrokkenheid van het management.....	13
4.2 Bedreigingen.....	14
4.2.1 Organisatie	14
4.2.2 Onbekend maakt onbemind.....	14
4.2.3 'Beleidsstuk in de la'	14
5. Uitvoering	15
5.1 Organisatie van de uitvoering	15
5.2 Planning.....	15
5.3 Financiële paragraaf.....	16
Bijlage I Charter Diversiteit.....	17
Bijlage II Ontwikkeling Interne diversiteit in cijfers.....	18

1. Inleiding

1.1 Aanleiding Charter Diversiteit

Groningen. Een gemeente met ontspannen verhoudingen tussen verschillende bevolkingsgroepen. Een gemeente die zich sterk maakt om discriminatie en uitsluiting te voorkomen. Een gemeente waar iedereen zich thuis voelt.

We willen dat onze gemeentelijke organisatie het goede voorbeeld geeft als het gaat om het zijn van een passende afspiegeling van onze samenleving. Een diverse arbeidsorganisatie draagt bij aan het bestrijden van sociale ongelijkheid en het verminderen van vooroordelen en stigma's over bepaalde groepen in de samenleving.¹ We willen dat onze gemeentelijke organisatie voorloper is in het benutten van kansen die voortvloeien uit verschillen tussen mensen. Uiteindelijk is het doel om de talenten van elk individu te zien, te ontplooien en tot zijn recht te laten komen. We hebben al verschillende initiatieven hiertoe ondernomen en met dit plan willen we onze ambitie nog breder neerleggen.



DE DIVERSITEITSAGENDA 2.0 IS EEN MOOI VOORBEELD VAN WAT WE AL GEDAAN HEBBEN. IN DE DIVERSITEITSAGENDA 2.0 BRENGEN WE ONZE VISIE OP DE VERSCHILLENDE DEELTERREINEN VAN DIVERSITEIT, ZOALS INTEGRATIE, EMANCIPATIE EN ANTIDISCRIMINATIE SAMEN EN DRAGEN DEZE VIA DE ACTIVITEITEN UIT DE DIVERSITEITSAGENDA UIT NAAR DE SAMENLEVING EN ONZE UITVOERINGSPARTNERS

Gemeente Groningen, Diversiteitsagenda 2.0

Eén van de meest recente initiatieven die we hebben genomen om te werken aan meer diversiteit en inclusie was de ondertekening van het Charter Diversiteit op 10 juni 2021.² Met het ondertekenen zijn wij de eerste gemeente in het Noorden die haar ambities op het gebied van diversiteit en inclusie uitspreekt en vastlegt. Iedere organisatie die het Charter Diversiteit getekend heeft, heeft eigen intenties op het gebied van diversiteit en inclusie. In het plan van aanpak dat voor ligt werken we onze inzet die voortvloeit uit het Charter Diversiteit, uit.

Het resultaat waaraan wij ons committeren is het vergroten van de diversiteit en het versterken van de inclusie binnen onze organisatie langs vijf actielijnen:

1. *Bewustwording en beïnvloeding van gedrag binnen onze organisatie*

We willen hiermee meer aandacht creëren voor de (al dan niet zichtbare) verschillen die tussen medewerkers bestaan. Verschillen waar je je niet altijd bewust van bent, maar die wel invloed hebben op jou, op de ander en hoe we met elkaar samenwerken. Deze verschillen willen we omarmen en benutten.

2. *Belangstelling wekken en bekendheid krijgen bij potentiële medewerkers met uiteenlopende achtergronden en kenmerken*

We willen meer een afspiegeling worden van onze gemeente. Zoals te zien is in bijlage II hebben we te maken met een medewerkersbestand met een gemiddelde leeftijd van circa 48 jaar. In onze stad is circa een kwart van de inwoners tussen de 15 en 25 jaar. Bij ons is het percentage medewerkers tot en met 30 jaar ten opzichte van het totale personeelsbestand ca. 8%³. En dit is

¹ Ellemers, N., Sahin, O., Jansen, W. S., & van der Toorn, J. (2018). Naar effectief diversiteitsbeleid: het bouwen van bruggen tussen wetenschap en praktijk. *Gedrag en Organisatie*, 31(4), 409-428.

² Zie Bijlage I Charter Diversiteit, initiatief van Diversiteit in Bedrijf (SER)

³ Deze cijfers hebben betrekking op 2020

slechts één van de aspecten van diversiteit waar we mee aan de slag gaan. We willen diversiteit vanuit de volste breedte benutten. Hier ligt nog een groot potentieel.

3. *Binden van divers personeel*

Om verschillen te benutten willen we ook meer inzetten op de werving van divers personeel. De gemeente Groningen moet gezien worden als een aantrekkelijke werkgever, die aandacht heeft voor de behoeftes en wensen van ál haar medewerkers.

4. *Het boeien en laten bloeien van onze medewerkers in een inclusieve organisatie*

Als medewerkers eenmaal bij ons werken, hoe kunnen we ze dan zo goed mogelijk ondersteunen in een optimale inzet van hun talent en passie? Werken aan een fijne en vooral (psychologische) veilige sfeer op de werkvloer, met plezier naar je werk gaan, je gewaardeerd voelen voor je inbreng tijdens een vergadering. En bovenal, je authentieke zelf kunnen zijn: het zijn allemaal elementen en voorbeelden van een inclusieve cultuur die we nog meer willen stimuleren.

5. *Monitoring van de voortgang en effectiviteit van beleid*

Met aandacht voor iedereen willen we ook inzicht geven in welke initiatieven werken en welke niet. Waar aandachtspunten zitten en wat nodig is om die te veranderen. We zijn ons ervan bewust dat cijfers niet alles zeggen en dat het verhaal erbij of de context net zo belangrijk is. We gebruiken cijfers dan ook niet om op te sturen maar om de dialoog over de koers mee te voeren. Daarbij houden we ons uiteraard aan de wettelijke kaders voor wat wel en wat niet geregistreerd mag worden.

Deze vijf actielijnen geven ons structuur en houvast op onze reis naar een meer diverse en inclusieve gemeentelijke organisatie.

1.2 Gebruikte begrippen

Om geen verwarring te laten ontstaan over wat bedoeld wordt met het gebruik van begrippen binnen inclusie en diversiteit sluiten we in dit plan van aanpak zoveel mogelijk aan bij de begrippen zoals die gebruikt worden binnen Diversiteit in Bedrijf (SER), de organisatie achter het Charter Diversiteit.

Diversiteit: ‘alle aspecten en persoonskenmerken waarop mensen van elkaar verschillen’.

Onder meer kan het gaan om zichtbare kenmerken zoals geslacht, leeftijd en etniciteit, maar eveneens om minder zichtbare kenmerken zoals arbeidshandicaps en seksuele oriëntatie.⁴

De vijf **factoren** die Diversiteit in Bedrijf expliciet hierbinnen aanmerkt binnen het begrip diversiteit zijn⁵:

- arbeidsvermogen
- culturele, etnische en religieuze achtergrond
- LHBTI
- gender
- leeftijd

⁴ Definities ontleend aan publicaties van Diversiteit in Bedrijf en de SER

⁵ Dit is dezelfde indeling die het A&O Fonds ook aanhoudt

Natuurlijk zijn er meer factoren waaraan diversiteit kan voldoen, zo spreekt Movisie bijvoorbeeld over het diversiteitsvlechtwerk bestaande uit twaalf factoren. Omdat de aanduiding van doelgroepen als stigmatiserend kan worden ervaren en daarnaast er ook sprake is 'superdiversiteit' (het hebben van verschillende diversiteitsfactoren) wordt er in dit document gesproken over diversiteitsfactoren.⁶

*“WERKEN MET DIVERSITEIT WORDT SPANNEND BIJ DE VRAAG HOE ER
OM WORDT GEGAAN MET VERSCHILLEN”*

Jitske Kramer (2019)⁸

Inclusie: 'de mate waarin een individu waarneemt dat de groep hem of haar een gevoel van toebehoren en ruimte voor authenticiteit geeft'.

Inclusie heeft betrekking op het vermogen van een organisatie om een cultuur te scheppen waarin elke medewerker zich gewaardeerd en gerespecteerd voelt. In een inclusieve organisatie voelen medewerkers zich verbonden met collega's, kunnen zij zichzelf zijn en voelen zij zich niet gedwongen zich aan te passen of anders te gedragen. Ze gedijen in het team of de organisatie en voelen zich vrij een afwijkend standpunt in te nemen. Verschillen worden niet gezien als bedreiging maar benut om betere dienstverlening en producten te leveren. Iedereen heeft toegang tot informatie en de mogelijkheid om deel te nemen aan de besluitvorming.

⁶ Kastelein, C. (2021). 'Essay Inclusie en diversiteit. Wat, waarom en hoe?', Movisie, https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/2021-05/essay_inclusie_diversiteit_0.pdf.

2. Onze aanpak

2.1 Het proces naar de uitvoering

In dit plan van aanpak wordt onze uitdaging, zoals we die geformuleerd hebben in het Charter Diversiteit, uitgewerkt in ambities, acties en voorgenomen investeringen. Dit plan leggen we zes maanden na ondertekening van het Charter voor aan Diversiteit in Bedrijf. Vanwege het Charter committeren we ons ook aan:

- Het vervolgen van de dialoog met de ondernemingsraad over het uitwerken en toepassen van ons diversiteitsbeleid;
- Het informeren van onze medewerkers over onze betrokkenheid bij diversiteit en gelijke kansen en de resultaten van onze inzet. Denk hierbij aan een intranetpagina en/of een nieuwsbrief die periodiek uitgebracht wordt;
- Het tweemaal per jaar verslag uitbrengen van de effecten van onze acties, voor zover dit mogelijk is. We doen dit door middel van de tweejaarlijkse HR infographic;
- Het delen van ervaring en kennis op het gebied van het bereiken van onze uitdaging en van diversiteitsbeleid in het algemeen met andere bedrijven en organisaties in het Noorden (denk bijvoorbeeld aan Noorderlink);
- Het leren van zogeheten ‘best practices’ van andere organisaties die zich ook gecommitteerd hebben aan het Charter Diversiteit. Deze best practices kunnen dienen ter inspiratie.



MET HET ONTWIKKELEN VAN EEN INCLUSIEF WERKGEVERSMEERK EN HET GEVEN VAN TRAININGEN ‘INCLUSIEF OBJECTIEF SELECTEREN EN BEOORDELEN AAN LEIDINGGEVENDEN’ MAAKT DE GEMEENTE EINDHOVEN WERK VAN ZIJN MAATSCHAPPELIJKE VOORBEELDROL

Gemeente Eindhoven

Bij de uitvoering van ons plan van aanpak gaan we ook gebruik maken van de expertise van onze eigen medewerkers. Denk aan medewerkers die zich nu al extern (voor de inwoners) inzetten voor diversiteit en inclusie. Of de inzet van medewerkers die zich bijvoorbeeld al herkennen in één of meerdere diversiteitsfactoren en/of zich hier verbonden mee voelen en zich voor meer diversiteit en inclusie willen inzetten. De gedachte vanuit dit plan is om vooral ook samen en met elkaar de uitvoering vorm te geven. We streven naar een breed gedragen plan in onze organisatie. Daarbij realiseren we ons dat we binnen onze organisatie 17 verschillende directies hebben die elk hun eigen cultuur kennen. Dit betekent ook dat we op onderdelen maatwerk zullen leveren.

2.2 Meerjarenplan

Om tot een concrete invulling te komen van onze vijf actielijnen die zoveel en waar mogelijk SMART⁷ opgesteld worden, zijn we in gesprek gegaan met verschillende medewerkers in onze organisatie die vanuit hun functie of interesse een link hebben met het onderwerp diversiteit en inclusie. Het doel hiervan was bestaande initiatieven, ideeën en behoeftes op het gebied van diversiteit en inclusie te identificeren en tot verdere ontwikkeling te brengen. Uiteraard is dit slechts het begin van de dialoog, die ook na de oplevering van dit plan van aanpak zal doorlopen. Daarnaast laten we ons ook adviseren door een expert op het gebied van diversiteit en inclusie voor kennisdeling en zogeheten ‘best practices’ binnen het vakgebied.

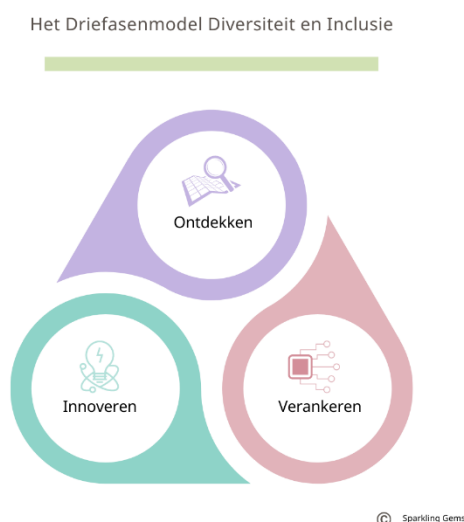
⁷ Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch en Tijdgebonden

Dit plan van aanpak moet worden gezien als een meerjarenplan dat periodiek geëvalueerd en aangepast zal worden op basis van resultaten en ontwikkelingen in de praktijk. In 2021 hebben we al een aantal acties opgepakt. In de uitvoering van ons plan kijken we naar een tijdslijn van vier jaren (2022-2025).

Om het proces naar de uitvoering te faciliteren vragen we directies jaarlijks in hun management contract aan te geven welke acties en/of initiatieven ze gaan oppakken betreffende diversiteit en inclusie.

2.3 Driefasenmodel Diversiteit en Inclusie

Het implementeren van een diversiteitsbeleid is een culturele verandering waarvan de investering zich niet altijd op de korte termijn uitbetaalt. Het is een reis waar we als organisatie mee beginnen en waarin we leren, van elkaar en van anderen. Veranderen kost tijd en is ook geen lineair proces. We hebben dit plan opgesteld vanuit de vijf actielijnen over drie verschillende fases⁸. In elke fase staan weer andere doelstellingen centraal:



1. Ontdekken: wat betekent diversiteit en inclusie voor onze organisatie en waarom is dit belangrijk voor ons? Wat werkt goed in onze organisatie en wat werkt minder goed?
2. Verankeren: hoe kunnen we diversiteit en inclusie in ons 'DNA' verankeren? Welke rol spelen onze processen en systemen hierin. Hoe werken we naar een inclusieve cultuur?
3. Innoveren: welke 'best practices' heeft onze organisatie ontwikkeld en hoe kunnen we hier weer de overtreffende trap in vinden? Hoe inspireren we anderen en delen we onze successen?

Het Driefasenmodel is niet per sé lineair en daarnaast kan het zo zijn dat we ons voor het ene onderdeel in de fase van 'ontdekken' bevinden en voor een ander onderdeel in 'innoveren'. Het model helpt om de prioriteiten te kunnen stellen en handvatten te hebben bij het verandermanagement. Want het is een lange reis. Waar we vandaag in investeren, plukken we de vruchten van na drie of vier jaar. In de planning is aangegeven in welke fase elk voorgesteld initiatief thuishoort.

⁸ Het Driefasenmodel Diversiteit en Inclusie, A. Krishna Sharma

3. Onze ambitie uitgewerkt in de vijf actielijnen

We weten allemaal dat Rome niet in één dag gebouwd is. Hetzelfde geldt ook voor een verandering in onze gemeentelijke organisatie. We willen voorkomen dat we initiatieven starten waar onvoldoende draagvlak voor is, omdat bijvoorbeeld het goede gesprek erover nog niet gevoerd is, of omdat we te snel willen gaan. Haastige spoed is zelden goed, is nog zo'n spreekwoord dat in deze context boekdelen spreekt. We kunnen sterk inzetten op het werven van meer divers personeel maar als mensen zich in de organisatie niet thuis voelen, dan stromen ze even hard weer uit. Daarnaast heeft onze organisatie nu eenmaal ook een hogere gemiddelde leeftijd. Ook deze medewerkers willen we graag met werkgeluk aan het werk zien. Helaas is de ervaring wel eens anders zoals uit de quote hiernaast blijkt.

*'ALS MENSEN AAN MIJ VRAGEN
"HOE LANG MOET JE EIGENLIJK NOG" VOEL IK ME ELKE KEER
WEER EEN BEETJE KLEINER WORDEN EN BEGIN IK DE DAGEN AF
TE TELLEN TOT MIJN PENSIOEN'*

Medewerker Gemeente Groningen

We zien onze ambities op diversiteit en inclusie dan ook als een gezamenlijke reis waarin we een structurele verandering willen bewerkstelligen. Dat vergt tijd, we hebben het hier dan ook over een traject van meerdere jaren. Stapje voor stapje gaan we aan de slag. Telkens met de check waar de actuele behoefte zit. We weten dat we ons nu voornamelijk bevinden in de fase van 'ontdekken'. Dit plan van aanpak moet dan ook gezien worden als een leidraad die periodiek weer getoetst en aangepast zal worden. Hoe de toekomst eruit zal zien kan namelijk niemand weten. Een goed voorbeeld in dit kader zijn de gevolgen van de COVID-19-pandemie op de manier waarop wij werken. Dat hadden we begin 2020 niet kunnen voorzien. Zo zullen we ook bij het realiseren van meer diversiteit en inclusie steeds kijken naar waar onze organisatie behoefte aan heeft.

In dit hoofdstuk komen de vijf actielijnen met voorgestelde initiatieven terug. Elke actielijn begint met een gestelde ambitie. Deze ambitie wordt vervolgens uitgewerkt in een overzicht van acties (niet uitputtend) die we al opgepakt hebben in de afgelopen jaren. Voor de toekomst geven we vervolgens aan welke nieuwe initiatieven we oppakken. Wij zien deze initiatieven als een inspanningsverplichting, dat betekent dat we de acties zelf niet meten, maar wel de effecten van deze acties. In paragraaf 3.5 'Monitoring' wordt hier verder op ingegaan. Daarnaast moet een deel van de voorgestelde initiatieven eerst nog worden onderzocht. Realisatie ervan volgt afhankelijk van de uitkomsten van het onderzoek. Sommige initiatieven zijn onderdeel van een groter traject. Daar komen we in hoofdstuk 5 ('Uitvoering') op terug.

3.1 Bewustwording en beïnvloeding gedrag

Onze ambitie is om in onze organisatie meer aandacht kweken voor het belang van diversiteit en inclusie. Denk hierbij aan het creëren van bewustwording voor de (al dan niet zichtbare) verschillen die tussen medewerkers bestaan. Veel organisaties maken hiervoor gebruik van bewustwordings-trainingen⁹. Uit onderzoek blijkt dat deze het meest effectief zijn als de doelen van de training aansluiten bij de visie van de organisatie en er draagvlak voor de training is onder de beoogde

⁹ Bewustzijnstrainingen zijn trainingen die medewerkers inzicht geven in vaak onbewuste, psychologische processen (denk aan stereotypen, vooroordelen) en uitsluitingsmechanismen die te maken hebben met diversiteit. Mensen die zich bewust zijn van hun psychologische valkuilen zijn minder geneigd er ook naar te handelen.

deelnemers. Daarnaast moeten trainingen ook meegenomen worden als onderdeel van een breder diversiteitsbeleid.

<p>Wat hebben we al gedaan?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Uithangen vlaggen vanaf Martinatoren op 'Internationale Transgender Zichtbaarheidsdag' (1 maart), 'Coming Outdag' (11 oktober) en 'Dag van de Mensenrechten' (10 december); - We zijn bezig met het genderneutraal opstellen van vacatureteksten; - Ondertekening van het Charter Diversiteit; - Eenmalige training tegen bevooroordeeldheid; - Instelling (externe) vertrouwenspersoon voor ongewenst gedrag; - Verscheidene micro-learnings over diversiteit en inclusie op 'Groningen Leert' gepubliceerd; - Verscheidene sessies over diversiteit en inclusie tijdens zogeheten management heisessies; - Aanbieden bordspel aan afdelingen om de dialoog over diversiteit te openen.
<p>Welke acties gaan we de komende jaren opzetten?</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Organiseren van actiedagen over diversiteit en inclusie, zoals aansluiting bij de 'Week van Diversiteit' en aansluiting bij themadagen gerelateerd aan diversiteit (bijvoorbeeld 'Nationale Coming-Out Day' en 'Keti Koti') waar mogelijk samen met relevante diversiteitsnetwerken. 2. We gaan onderzoeken of we ook de regenboogvlag ophangen aan onze eigen gebouwen waar onze medewerkers werken; 3. We gaan er zorg voor dragen dat het onderwerp diversiteit en inclusie binnen elke directie geagendeerd wordt, waarbij ondersteuning zal worden geboden; 4. Organiseren van jaarlijkse dialoogsessies om in gesprek te gaan over de betekenis van diversiteit en inclusie. We gaan onderzoeken hoe we dit vorm kunnen geven. De doelgroep kan jaarlijks verschillen; 5. Opstellen van een leerlijn binnen 'Groningen Leert' om de bewustwording ten aanzien van diversiteit en inclusie te vergroten; 6. Het aanbieden van trainingen voor de selectiecommissie voor objectieve werving en selectie van personeel; 7. Opstellen van een intranetpagina voor diversiteit en inclusie als een centraal platform en voor het delen van kennis en 'best practices' binnen directies; 8. Het ontwikkelen van een 'toolkit' voor de HR Business Partners die hun helpt in de ondersteuning van de directies bij de implementatie van diversiteit en inclusie

IN HET STADSKANTOOR VAN DE GEMEENTE UTRECHT WORDEN BEWUSTWORDINGSLUNCHBIJENKOMSTEN GEORGANISEERD OM MEDEWERKERS OP EEN LUDIEKE MANIER TE CONFRONTEREN MET HUN INGESLETEN DENKPATRONEN

Gemeente Utrecht

3.2 Belangstelling wekken en bekendheid krijgen

Onze ambitie is om bij mensen met verschillende diversiteitsfactoren belangstelling te wekken om bij de gemeente te komen werken. Hiermee focussen we ons op een bredere instroom van talent. Door de diversiteit van onze organisatie te versterken worden we meer een afspiegeling van de samenleving.

<p>Wat hebben we al gedaan?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Proef Anoniem Solliciteren (2017); - Opzet ‘allochtonenpool’; - Aanbesteding uitzendkrachten met focus op diversiteit (200/1000 punten), SROI bij aanbestedingen;
<p>Welke acties gaan we de komende jaren opzetten?</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Profileren als een inclusieve werkgever middels ‘Employer Branding’, door middel van communicatie en beeldvorming (o.a. onderzoek naar de beeldvorming over de gemeente als werkgever en oprichting van een ‘Werken bij de Gemeente Groningen’ website, inzet verschillende kanalen voor vacatures); 2. ‘Kansenpool Diversiteit’ (voorheen ‘allochtonenpool’) wordt herijkt; 3. Arbeidsmarktstrategie gericht op het vergroten van diversiteit van onze organisatie middels inclusieve externe communicatie (denk aan diversiteit in beeld, inclusief taalgebruik); 4. Bredere inzet promotiemechanismen (recruitment) voor vacatures via verscheidene kanalen en netwerken; 5. Samenbrengen van een diverse groep enthousiaste collega’s als ambassadeurs om een diversiteit aan mensen aan te trekken middels inclusieve communicatie (denk aan ‘Portretten met verhalen van medewerkers’) en kennismaking tijdens ‘in-house’ dagen; 6. Het onderzoeken welke faciliteiten aan medewerkers met uiteenlopende behoeften kan worden aangeboden (denk hierbij bijvoorbeeld aan een diverser kantine-aanbod, een bid- of meditatieruimte, gender neutrale toiletten); 7. De toegankelijkheid van onze panden onderzoeken met inzet van de expertise die eerder opgedaan is ten uitvoering van het VN-Verdrag Handicap; 8. Het onderzoeken van coaching of specifieke trainingen waar medewerkers met diversiteitsfactoren behoefte aan hebben om te werken aan meer gelijkwaardigheid.

DE GEMEENTE AMERSFOORT MAAKT GEBRUIK VAN HET KLANKBORD ‘JONG AMERSFOORT’ DIE DE BELANGEN VAN MEDEWERKERS TOT 35 JAAR BEHARTIGT. VIA DIALOOGSESSIES WERDEN ZIJ OOK ACTIEF BETROKKEN BIJ HET OPSTELLEN VAN DE GEMEENTELIJKE VISIE OP DIVERSITEIT EN INCLUSIE

Gemeente Amersfoort

3.3 Binden

Onze ambitie is dat er meer mensen met verschillende diversiteitsfactoren bij de gemeente Groningen werken, waarbij we verschillen benutten voor een betere dienstverlening en producten. De gemeente Groningen moet gezien worden als een aantrekkelijke werkgever, die aandacht heeft voor de behoeftes en wensen van ál haar medewerkers. Hiermee focussen we ons op een bredere instroom én doorstroom van divers talent.

<p>Wat hebben we al gedaan?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Opzet & start Young Professionals Programma; - Oprichting Jongeren netwerk Groningen en Vrouwen netwerk - Circa 75 individuele afspraakbanen en daarnaast circa 225 werknemers via de SW-groepsdetachering bij de directie Stadsbeheer (groenvoorziening); - Plaatsing medewerkers via iederz groepsdetachering; - Trainingen genderdiversiteit voor sollicitatiecommissies. - Training ‘Inclusief selecteren’ voor het Young Professionals programma.
---------------------------------	---

<p>Welke acties gaan we de komende jaren opzetten?</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pilot recruitment (Arbeidsmarktcommunicatie) en hiermee samenhangend een verdere professionalisering van het recruitmentproces met aandacht voor diversiteit en inclusie; 2. Het wervings- en selectietraject gaan we onder de loep nemen vanuit het oogpunt van diversiteit waarbij we ook kijken naar de samenstelling van sollicitatiecommissies en trainingen diversiteit voor sollicitatiecommissies; daarnaast onderzoeken we de inzet van games die gebruikt worden bij een eerste selectie; 3. Vacatures gaan we inclusiever opstellen (waarbij we onderzoeken of de leidraad van het Ministerie van Sociale Zaken voor ons bruikbaar is), het opnemen van een diversiteitsstatement en eventueel een verdiepende training ‘inclusieve sollicitatieteksten schrijven’; 4. Onderzoeken van de mogelijkheden voor een UWV-arbeidsscan voor de mogelijkheden van creatie van afspraakbanen; 5. Onderzoeken hoe afspraakbanen verder vormgegeven kunnen worden en wat de ambitie hierin is (hier wordt een besluitnota voor ontwikkeld); 6. Een mentorprogramma waarin collega’s van de gemeente Groningen mentor worden van een student om studenten tijdens hun studie al te enthousiasmeren voor een loopbaan bij de gemeente en omgekeerd te leren van de leerwereld van de student.
--	--

DE GEMEENTE HAMBURG LANCEERDE EEN CAMPAGNE ‘WIR SIND HAMBURG!’ WAARMEE ZE VAN 5,8% NAAR 17,2% TRAINEES EN STAGIAIRS MET EEN MIGRATIEACHTERGROND GROEIDEN. DIT SUCCES KWAM DOOR DE GERICHTE INZET VAN SOCIAL MEDIA, EVENEMENTEN, HET ZICHTBAAR MAKEN VAN JONGEREN MET EEN MIGRATIEACHTERGROND IN COMMUNICATIE-UITINGEN EN SAMENWERKINGEN MET MIGRANTENORGANISATIES. OOK WERDEN SELECTIEPROCEDURES CULTUREEL VERBREED DOOR HET OPNEMEN VAN INTERCULTURELE KENNISVRAGEN EN HET POSITIEF WAARDEREN VAN INTERCULTURELE COMPETENTIES

Gemeente Hamburg (Duitsland)

3.4 Boeien en Bloeien

Onze ambitie is dat alle medewerkers zich bij ons thuis voelen, zich gezien en gehoord voelen, zichzelf kunnen zijn, ruimte krijgen om zich te ontwikkelen, en door te stromen naar zwaardere of andere functies. Als er sprake is van beperkingen die bepaalde mensen ervaren dan onderzoeken we de oorzaak hiervan en ontwikkelen we hier acties voor. We willen dat andere inzichten gewaardeerd worden en dat verschillen als verrijking worden ervaren en gezien. Hiermee focussen we ons op inclusie en doorstroom van onze medewerkers.

<p>Wat hebben we al gedaan?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Start nieuw onboardingsprogramma (inclusief intranetpagina) met een algemeen welkomstpakket voor nieuwe medewerkers; - Nieuw opleidingsplatform ‘Groningen Leert’ (2021); - Sommige directies (bijvoorbeeld Directie Stadsontwikkeling) werken met een ‘buddysysteem’; - Workshops of lezingen over inclusie en diversiteit (lezing Jitske Kramer).
<p>Welke acties gaan we de komende jaren opzetten?</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Verdere uitrol van het onboardingsprogramma met inwerkprogramma’s per directie; 2. Onderzoeken welke belemmeringen mensen met verschillende diversiteitsfactoren bij ons ervaren en met gepaste interventies acties ondernemen die deze belemmeringen wegnemen;

	<ol style="list-style-type: none"> 3. Er worden leerlijnen opgezet die gaan helpen om medewerkers te behouden en verder te ontwikkelen, waar nodig gericht op specifieke groepen; het Young Professional Program is hier een voorbeeld van. 4. Een bijeenkomst voor HRM en leidinggevenden over duurzame inzetbaarheid van 50+ medewerkers; 5. Onderzoeken hoe we meer kunnen inzetten op duurzame inzetbaarheid (denk aan bijvoorbeeld fysiek zware beroepen); 6. We gaan onderzoeken hoe we medewerkersnetwerken kunnen ondersteunen en/of faciliteren.
--	---

DE GEMEENTE AMERSFOORT HEEFT EEN INFORMEEL NETWERK VAN LHBT-MEDEWERKERS: SECTIE ROZE. ZIJ FACILITEREN ONDERLINGE ONTMOETINGEN EN WILLEN DAARMEE HET GESPREK OP GANG BRENGEN OVER DE POSITIE VAN LHBT'S BINNEN DE ORGANISATIE. ZO DRAAGT HET BIJ AAN DE ZICHTBAARHEID EN ACCEPTATIE VAN LHBT-MEDEWERKERS EN DAARMEE AAN EEN TOLERANTE EN OPEN CULTUUR

Gemeente Amersfoort

3.5 Monitoring

Onze ambitie is om de ontwikkeling van inclusie en diversiteit in onze organisatie te monitoren zodat we leren van onze ervaringen en ons beleid verder vorm kunnen geven. Door monitoring weten we wat goed en minder goed werkt in onze organisatie, wat weer handvatten geeft voor verder beleid.

Wat hebben we al gedaan?	<ul style="list-style-type: none"> - Periodiek voeren we een werkbelevingsonderzoek uit waar ook vragen ten behoeve van inclusie inzitten; - Bepaalde categorieën (zoals leeftijd en geslacht) registreren we wel voor rapportagedoeleinden¹⁰; - Tweemaal per jaar rapporteren we over de ontwikkelingen vanuit HRM aan het concern en halverwege het jaar met een brief.
Welke acties gaan we de komende jaren opzetten?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Onderzoeken of we vaker werkbelevingsonderzoeken of 'pulse surveys' kunnen uitzetten om verschillende aspecten van de medewerkersbeleving te meten. Zo komt er bijvoorbeeld een vervolgonderzoek over werkdruk in december 2021. Binnen het WBO ook een streefcijfer neerzetten voor diversiteit en inclusie; 2. Effecten van de acties van dit plan van aanpak tweemaal per jaar meten en intern en extern rapporteren; 3. Ervaringen van nieuwe medewerkers over het werving- en selectieproces ophalen (middels een enquête) ter input voor de toekomstige recruitment afdeling; 4. Beter monitoren middels exitgesprekken waarom medewerkers (anders dan bij pensionering) de organisatie verlaten en deze gesprekken vastleggen (denk aan het uploaden van een ontslagbrief in 'You Force'); 5. Monitoren van doorstroom van medewerkers met diversiteitsfactoren (denk bijvoorbeeld aan vrouwen in schaal-12-posities); 6. Salarisonderzoek naar de M/V verdeling over de verschillende salarisschalen naar gelijke beloning (bij gelijke functies en diensttijd); 7. Het Centraal Bureau voor de Statistiek biedt sinds vorig jaar de optie van een zogeheten 'Culturele Barometer'¹¹ waarmee op anonieme basis de

¹⁰ Zie ook Bijlage II in dit kader

¹¹ <https://www.cbs.nl/barometerculturelediversiteit>; hierbij dient rekening te worden gehouden dat de resultaten wel publiekelijk worden gepubliceerd op de website van het CBS

	<p>diversiteitsstatistieken van ons personeelsbestand in kaart kan worden gebracht. We gaan de bruikbaarheid hiervan onderzoeken;</p> <ol style="list-style-type: none">8. Onderzoeken welke diversiteitsfactoren we aanvullend kunnen monitoren (denk aan instroom) als het vorige punt onvoldoende oplevert;9. Samenstelling samenleving gemeente Groningen beter onderzoeken.
--	---



“WEINIG ORGANISATIES METEN DE EFFECTIVITEIT VAN DE VERSCHILLENDE INSTRUMENTEN DIE ZE INZETTEN OM DE ONTWIKKELINGEN OP IN-,DOOR-, UITSTROOM EN INCLUSIE TE MONITOREN. MET ALS GEVOLG EEN DRAAIDEUREFFECT”

Nederlandse Inclusiviteitsmonitor

4. Kansen en bedreigingen

4.1 Kansen

Er zijn verschillende succesfactoren die het implementeren van een diversiteit- en inclusiebeleid succesvol maken. We kijken in ieder geval naar de volgende aspecten.

4.1.1 Visie op Diversiteit

We willen de visie op Diversiteit duidelijk verbinden met onze missie en visie voor onze gehele organisatie. We hebben nu eenmaal te maken met een veranderende samenleving. En dit brengt een dynamiek aan opgaven met zich mee.

Wat deze opgaven betekenen is onder meer te lezen in het rapport van de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR): *Samenleven in verscheidenheid*¹². Het onderwijs en de arbeidsmarkt veranderen door de komst van migranten uit veel verschillende landen. Deze migranten zijn daarnaast steeds vaker passanten. Dit is een duidelijke verandering ten opzichte van de migranten die naar Nederland kwamen vanaf de jaren '60 en brengt ook een andere dynamiek met zich mee.

De komst van migranten is een kans voor de gemeentelijke organisatie. Diversiteit is een verrijking die zorgt voor meer innovatie en energie. Daarnaast past het bij de voorbeeldfunctie van een inclusieve overheidsorganisatie en is het nodig om het risico te mitigeren van de forse uitstroom van het huidige personeel die verwacht wordt de komende tien jaar. De gemeente Groningen wil voorbereid zijn op de veranderende toekomst en meer een afspiegeling van de samenleving worden waarbij de focus niet alleen ligt op instroom van talent, maar ook op behoud en doorstroom.

4.1.2 Draagvlak in de organisatie

We willen diversiteit en inclusie niet alleen sterk verankeren met de missie en visie van onze organisatie op centraal niveau, maar juist ook op directieniveau (alle 17). Dit maakt het niet alleen makkelijker om draagvlak onder medewerkers te verkrijgen (“waarom vinden we dit belangrijk” en “wat brengt het ons”) maar maakt de inspanningen ook kansrijker. Naast deze ‘top-down’ benadering is het ook belangrijk om te werken met ambassadeurs op de werkvloer in de breedte van de organisatie. Het beleid wordt immers weliswaar vaak top-down vastgesteld, de ideeën komen veelal vanaf de werkvloer en hoe beter die te ontsluiten zijn hoe beter het beleid past bij de behoefte.

4.1.3 Betrokkenheid van het management

Het is belangrijk voor medewerkers om het belang van diversiteit en inclusie te doorleven door dit te zien, horen en wellicht het belangrijkste: te voelen. Onze leidinggevenden spelen hier een belangrijke, zo niet cruciale rol in interne en externe communicatie. Daarnaast willen we onze leidinggevenden en andere sleutelfiguren in het slagen van dit plan ook relevante trainingen verschaffen. Denk hierbij aan wat het betekent om leiding te geven aan een divers team of een inclusieve sfeer te bevorderen. Evenals in de afstemming met en betrokkenheid van medezeggenschapsorganisaties zoals een ondernemingsraad. Een medewerker die zich gehoord en betrokken voelt heeft een lager werkverzuim en ervaart meer werkgeluk.

¹² Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (2020) Samenleven in verscheidenheid. Beleid voor de migratiesamenleving, wrr-Rapport 103, Den Haag: wrr.

4.2 Bedreigingen


Naast succesfactoren zijn er ook bedreigingen die het implementeren van een diversiteit- en inclusiebeleid kunnen belemmeren. In ieder geval verdient het aanbeveling om te kijken naar de volgende aspecten.

4.2.1 Organisatie

De organisatie van de gemeente Groningen heeft veel directies en enkele werkmaatschappijen met elk een eigen cultuur. Dit heeft zijn charmes maar kan het echter ook lastig maken om te sturen op een inclusieve beleving omdat meer afstemming nodig is. Daarnaast zijn budgetten soms ook decentraal toegewezen in plaats van op concernniveau wat het niet altijd makkelijk maakt middelen beschikbaar te stellen. Een voorbeeld in dit kader is de creatie van afspraakbanen. De oplossing hier ligt in het maken van heldere afspraken omtrent het eigenaarschap van diversiteit en inclusie binnen de verschillende directies en over een overkoepelende faciliterende rol.

4.2.2 Onbekend maakt onbemind

De thema's diversiteit en inclusie lijken nog redelijk onbekend in de organisatie. Zo blijkt uit de cultuursessies die gehouden zijn in de organisatie dat dit niet vanzelfsprekend genoemd wordt als een thema 'wat leeft' in de organisatie. Daarnaast zijn de vragen die hierover gesteld zijn in het meest recente werkbelevingsonderzoek¹³ op het gebied van diversiteit en inclusie wellicht nog te veel op meta-niveau geformuleerd om echt aan te sluiten bij de belevingswereld van de medewerker. Verder is er bijvoorbeeld geen intranetpagina beschikbaar hierover en zijn er weliswaar een aantal trainingen beschikbaar via 'Groningen leert', maar is het aanbod beperkt en lastig vindbaar. Een mogelijke oplossing ligt in het samenstellen van een team verantwoordelijken (bijvoorbeeld een projectgroep) die start met het opzetten van de kaders van een diversiteit- en inclusieprogramma met invulling van de voorgestelde acties zoals in dit plan van aanpak.



ONDERZOEK LEERT DAT DE MEESTE ERVARINGEN MET DISCRIMINATIE NIET GEMELD WORDEN. MENSEN ZIEN OM VERSCHILLENDE REDENEN AF VAN MELDEN, ANGST VOOR DE GEVOLGEN VAN MELDEN SPEELT HIER OOK EEN GROTE ROL. UIT ONDERZOEK IN NOORD-NEDERLAND BLIJKT DAT EEN KWART VAN DE INWONERS WEL EENS DISCRIMINATIE HEEFT MEEGEMAAKT. VAN DEZE PERSONEN OVERWEEGT SLECHTS EEN KWART OM OOK DAADWERKELIJK EEN MELDING TE DOEN BIJ EEN MELDPUNT OF DE POLITIE. DE MELDPUNTEN ADVISEREN OM LANDELIJK EN LOKAAL MEER ZICHTBAARHEID TE CREËREN OM DE MELDINGSBEREIDHEID TE VERHOGEN.

Monitor Discriminatie 2020 Noord-Nederland

4.2.3 'Beleidsstuk in de la'

Tot slot willen we voorkomen dat dit plan een beleidsstuk wordt dat in een la belandt. Het verdient daarom aanbeveling om kleine stapjes te maken met voldoende realiteitszin en de successen hiervan zichtbaar te maken en te delen. Dit zal ervoor zorgen dat de kring van ambassadeurs groter wordt, de initiatieven meer draagvlak ontwikkelen en met de tijd er ook grotere initiatieven ontplooid kunnen worden.

Diversiteit en inclusie is één van de vele onderwerpen die spelen in de gemeentelijke organisatie, maar verdient prioriteit vanwege de voorbeeldrol die we vervullen, de verrijking die diversiteit en inclusie brengen en de kansen die het biedt om talentvol personeel aan ons te binden.

¹³ Werkbelevingsonderzoek via Effectory, mei/juni 2021; Vragen over diversiteit en inclusie scoorden gemiddeld een 6.8.


5. Uitvoering

In dit hoofdstuk wordt gekeken naar de organisatie van de uitvoering van dit plan van aanpak. Daarnaast is op basis van de concrete activiteiten een planning voor 2022 (en 2023-2025 indicatief) bijgesloten.

5.1 Organisatie van de uitvoering

Om te voorkomen dat dit plan van aanpak bij losse initiatieven blijft zal het werken aan meer diversiteit en inclusie verankerd moeten worden in de organisatie. Diversiteit en inclusie is geen HR-onderwerp. De primaire verantwoordelijkheid ligt bij het management. Daarnaast wordt dit plan uitgevoerd met de gehele organisatie, denk hierbij aan bestaande project- en werkgroepen waar er raakvlakken met diversiteit en inclusie zijn, leidinggevenden en onze medewerkers. Het traject om meer diversiteit te bereiken en de inclusie te versterken zal worden ondersteund door HR. Hierbij valt te denken aan het opzetten van de volgende organen met bijbehorende spelers:

- De Werkgroep Diversiteit: de werkgroep vervult een coördinerende, faciliterende en monitorende rol. De werkgroep houdt het overzicht van de initiatieven die lopen en presenteert de resultaten van de geleverde inspanningen;
- Een Adviesgroep: In dit kader zou deze adviesgroep kunnen bestaan uit ‘ambassadeurs’ die vanuit betrokkenheid en/of belang meedenken en adviseren over het diversiteit en inclusiebeleid;
- Een Stuurgroep: in deze stuurgroep wordt op basis van de adviezen van de adviesgroep gekeken wat de prioriteiten zijn op korte termijn.



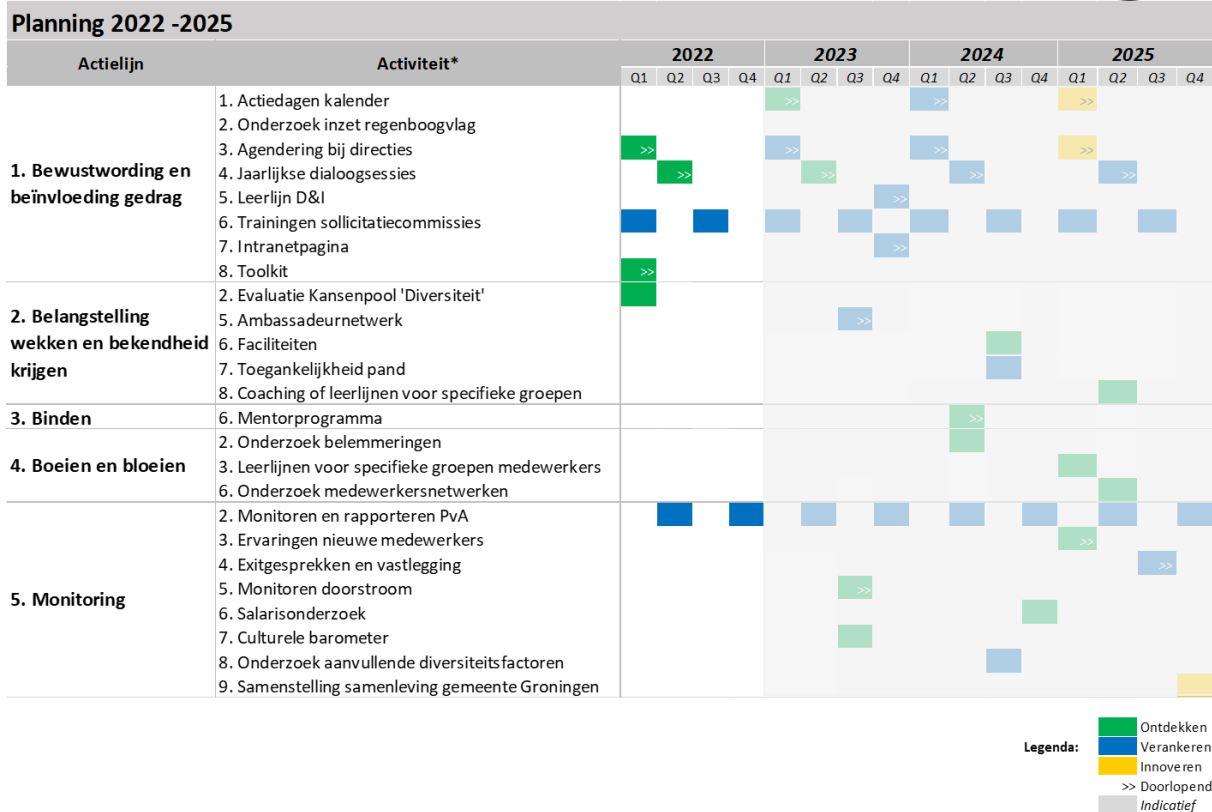
DE WETHOUDER PERSONEEL EN ORGANISATIE IS DE VERANTWOORDELIJK WETHOUDER VOOR HET PROGRAMMA INCLUSIE EN DIVERSITEIT. DE GEMEENTESECRETARIS IS AMBTELIJK OPDRACHTGEVER. HIJ WERKT HIERBIJ NAUW SAMEN MET DE DIRECTEUR PERSONEEL EN ORGANISATIE. DE GEMEENTESECRETARIS IS VOORZITTER VAN EEN STUURGROEP BESTAANDE UIT DE DIRECTEUREN VAN DE VERSCHILLENDE DIRECTIES EN STADSDELEN. INCLUSIE EN DIVERSITEIT HEEFT EEN EIGEN PROGRAMMAMANAGER – VOOR DE DUUR VAN DRIE JAAR

Gemeente Amsterdam

5.2 Planning

Binnen het veld van diversiteit en inclusie onderscheiden we twee soorten initiatieven. Enerzijds hebben we initiatieven die onderdeel zijn van bestaande programma's en/of lopende projecten (denk aan de afspraakbanen, het genderneutraal maken van advertentieteksten binnen het project arbeidsmarkt-communicatie en het meenemen van het bijdragen aan het vergroten van de diversiteit en inclusie in de aanbesteding externe inhuur). Deze activiteiten worden niet in de planning van dit plan van aanpak opgenomen. De werkgroep heeft hier uitsluitend de rol om deze initiatieven te agenderen bij de andere programma's en projecten. De rapportage over de realisatie van deze initiatieven vindt plaats binnen deze programma's en projecten. De initiatieven moeten bijdragen aan een vergroting van de diversiteit en het versterken van de inclusie. Dit moet zichtbaar worden in de rapportages over de ontwikkeling van de mate van diversiteit en inclusie van onze organisatie. Anderzijds zijn er initiatieven die we vanuit dit plan van aanpak gaan oppakken en vormgeven. Deze activiteiten zijn meegenomen in onderstaande voorgestelde planning.¹⁴

¹⁴ *: de nummers zoals genoemd in de planning bij de activiteiten corresponderen met de nummers in hoofdstuk 3



5.3 Financiële paragraaf

De benodigde capaciteit voor de uitvoering van dit plan van aanpak is niet even makkelijk in te schatten. Er zijn activiteiten die meegenomen kunnen worden in de vaste gesprekken en bijeenkomsten. Dit zal weinig extra capaciteit vereisen. Er zijn echter ook activiteiten die extra capaciteit kosten. Denk het ontwikkelen van (nieuwe) instrumenten. De kosten die we voorzien in 2022 kunnen worden gedekt uit de bestaande begroting voor 2022. Voor de uitvoering van dit plan van aanpak 2023 – 2025 verwachten we extra middelen nodig te hebben, voor personele kosten, opleiding en training en onderzoekskosten. Deze kosten voor 2023 – 2025 ramen we op 175.000 euro per jaar. De uitvoering van het plan van aanpak in de jaren 2023 – 2025 is onder voorbehoud van het beschikbaar komen van deze aanvullende middelen. Afhankelijk van de uitkomsten hiervan passen we, indien nodig, de uitvoering van het plan van aanpak in de jaren 2023 – 2025 aan.

Aan de hand van periodieke evaluaties en nieuwe ontwikkelingen zullen we in de loop van 2022 bepalen waar de focusgebieden voor 2023 komen te liggen, op grond waarvan een meer exacte schatting kan worden gegeven.

CHARTER DIVERSITEIT

Ondergetekende, namens de **gemeente Groningen**, verklaart:

- Het streven naar diversiteit en inclusie is belangrijk voor onze organisatie. In alle geledingen wil de **gemeente Groningen** de toepassing van de principes van gelijke kansen dan ook bevorderen.
- Nut en noodzaak van een divers samengesteld personeelsbestand zijn verbonden aan de strategische doelen. Diversiteit en inclusie ziet onze organisatie als meerwaarde voor het bereiken van de organisatiedoelstellingen.
- De **gemeente Groningen** zet zich in voor minimaal één concrete uitdaging die gericht is op het bevorderen van diversiteit en inclusie.

Uitdaging:

We gaan de diversiteit van onze organisatie vergroten en de inclusiviteit versterken langs vijf actielijnen. Dit zijn:

- Bewustwording en beïnvloeding gedrag binnen onze organisatie.
- Belangstelling wekken en bekendheid krijgen bij potentiële werknemers met uiteenlopende achtergronden en kenmerken.
- Binden van divers personeel.
- Boeien en bloeien van onze medewerkers in een inclusieve organisatie.
- Monitoring.

Korte toelichting:

Groningen is een bruisende gemeente met een open karakter. Waar iedereen gelijkwaardig, veilig en thuis is; waar iedereen kan zijn wie hij of zij wil zijn. Het is niet voor iedereen vanzelfsprekend om ongestoord hand in hand te lopen met degene van wie je houdt. Ook bij het vinden van een baan spelen afkomst, culturele achtergrond en beperking som een nadelige rol. Ons uitgangspunt is dat diversiteit loont en onze organisatie sterker maakt. Wie je bent, waar je vandaan komt, wat je gelooft mag geen belemmering zijn om bij ons te werken en je thuis te voelen. We willen dat de gemeentelijke organisatie het goede voorbeeld geeft als het gaat om de juiste afspiegeling van onze samenleving en een inclusieve cultuur. We willen verschillen benutten in plaats van zoeken naar gelijkheid, zodat we optimaal kunnen werken aan de opgaven waar we voor staan.

- Bovenstaande uitdaging wordt uitgewerkt in een plan van aanpak, waarin de doelstellingen, investeringen en aanpak helder zijn uitgewerkt. Dit plan wordt door ons binnen zes maanden na ondertekening van het Charter Diversiteit voorgelegd aan *Diversiteit in Bedrijf*.
- De **gemeente Groningen** vervolgt de dialoog met de ondernemingsraad over het uitwerken en toepassen van ons diversiteitsbeleid.
- Onze medewerkers worden geïnformeerd over onze betrokkenheid op het gebied van diversiteit en gelijke kansen en op de hoogte gehouden van de resultaten van deze inzet.
- De **gemeente Groningen** doet jaarlijks verslag van de inspanningen en de resultaten die zijn gericht op het bereiken van de uitdaging(en).
- De **gemeente Groningen** deelt de ervaringen en kennis op het gebied van het bereiken van deze uitdaging en van diversiteitsbeleid in het algemeen met andere bedrijven en organisaties.

Handtekening:

Bedrijf: **Gemeente Groningen**
Naam: **Elimina Chakor**
Functie: **Wethouder**

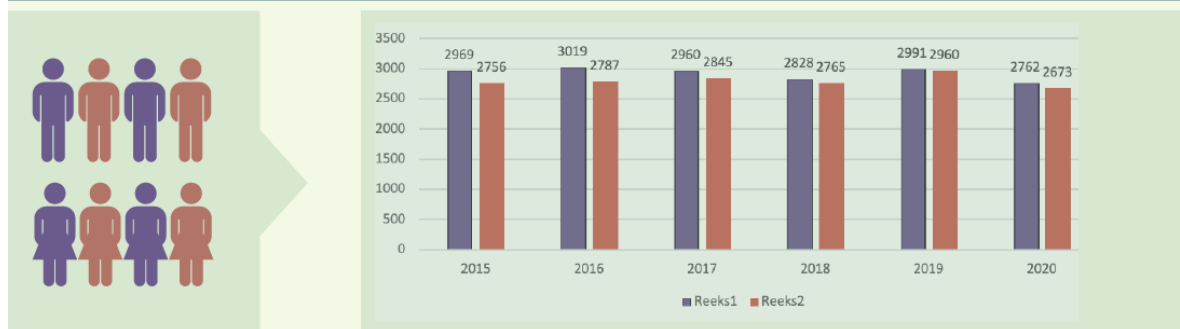
Plaats: Groningen
Datum: 10 juni 2021

Bijlage II Ontwikkeling Interne diversiteit in cijfers

ONTWIKKELING INTERNE DIVERSITEIT IN CIJFERS

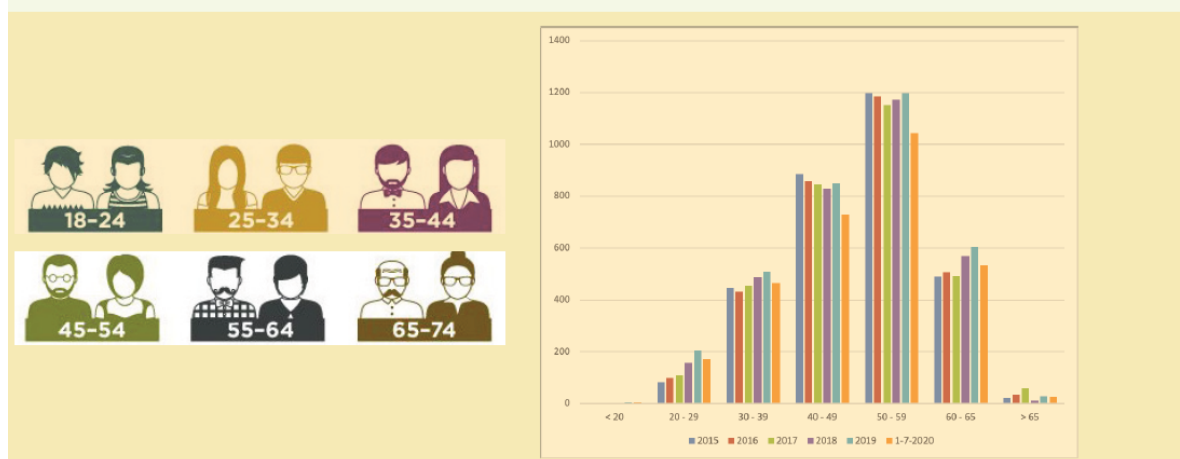
In deze bijlage geven wij de ontwikkeling van de interne diversiteit van onze organisatie van de afgelopen jaren vanaf 2015 in cijfers weer.

1 ONTWIKKELING FORMATIE EN BEZETTING



Figuur 1: De formatie en bezetting worden weergegeven in fte's over de laatste vijf en half jaar, peildatum 31-07-2020

2 DE LEEFTIJDOPBOUW



In figuur 2: De leeftijdsopbouw van werknemers van de gemeente Groningen in aantallen, peildatum 31-07-2020

3 DIVERSITEIT:

Samenstelling van het personeelsbestand met de focus op vrouwen en jongeren

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
VROUWEN						
Percentage vrouwen t.o.v. totaal aantal werknemers	49%	49%	51%	51%	51%	46%
Percentage vrouwen in schaal 12 en hoger versus totaal in schaal 12	29,8%	36,2 %	40,5%	41,9%	42,4%	36%
JONGEREN						
Percentage jonge werknemers t/m 30 jaar t.o.v. totaal aantal werknemers	3%	4%	4%	5,80%	5,56%	7,81%
Aantal werknemers t/m 30 jaar dat is ingestroomd	48	49	65	63	36	26
Trainees	10	28	35	16	13	17
Stages	230	200	255	270	213	50
BBL	12	12	12	10	10	10
Stadstalenten	6	12	12	13	12	10
Afspraakbanen	14	36	46	42	42	35
Instroom vanuit pool voor mensen met een niet-Nederlandse achtergrond	17	9	10	2		

*“Fighting for what is right, makes life worth
living”*

– ALETTA H. JACOBS
