

Onderwerp Diversiteit gemeentelijke organisatie

Steller G.J. Bezem

De leden van de raad van de gemeente Groningen
te
GRONINGEN

Telefoon (050) 367 76 88 Bijlage(n) 1

Ons kenmerk



Datum 28-10-2020 Uw brief van

Uw kenmerk -

Geachte heer, mevrouw,

Ons college hecht grote waarde aan een inclusieve samenleving. In ons coalitieakkoord 2019 – 2022 hebben we daar het volgende over gezegd.

“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. Ons uitgangspunt is dat diversiteit loont en onze samenleving sterker maakt. Wie je bent, waar je vandaan komt, wat je gelooft mag geen belemmering zijn om volop mee te doen in de Groningse samenleving.”

We vragen de Groningse samenleving om zich in te zetten voor diversiteit en inclusiviteit en willen als college dat de gemeentelijke organisatie het goede voorbeeld geeft als het gaat om de juiste afspiegeling van onze samenleving. In deze brief informeren wij u over de stand van zaken van de diversiteit van onze organisatie, wat we nu aan activiteiten doen en welke extra maatregelen we treffen.

Stand van zaken diversiteit

Diversiteit is niet een nieuw thema. Al vanaf het eind van de vorige eeuw staat het onderwerp op de agenda van organisaties en bedrijven. Het doel was in die tijd met name om achterstanden van groepen op te heffen. Later ging het ook om het optimaal benutten van talenten. Onderzoeken wezen immers uit dat divers samengestelde teams beter presteren. Tegenwoordig gaat het ook om inclusiviteit. Iedereen moet een plek hebben en zich thuis voelen in de samenleving en in de organisatie.

Daar sluiten wij ons bij aan. Wij willen een succesvol diversiteitsbeleid om zo, juist als overheidsorganisatie, bij te dragen aan kansengelijkheid,

integratie en verbinding in de samenleving. Wij vinden dat diversiteit onze organisatie sterker maakt. Inclusiviteit creëert een werkklimaat waarin verschillen tussen mensen worden herkend, gerespecteerd en gewaardeerd. En waarin deze verschillen worden benut om een antwoord te geven op de opgaven waar we als gemeente voor staan.

Diversiteit is een breed begrip. Het omvat de positie van vrouwen, Nederlanders met roots in andere culturen en/of een andere huidskleur, lhbt'ers, gehandicapten, maar ook diversiteit in leeftijd en opleidingsniveau. In de bijlage treft u een infographic aan met de diversiteitscijfers van de gemeentelijke organisatie. Die cijfers kunnen we niet voor alle diversiteitscategorieën geven. Privacywetgeving staat niet toe dat sommige groepen als zodanig worden geregistreerd.

Bevorderen van diversiteit

Wij hebben de afgelopen jaren verschillende instrumenten ingezet om diversiteit in de gemeentelijke organisatie te bevorderen (in de infographic in de bijlage ziet u in cijfers wat we met deze instrumenten hebben bereikt):

- We hebben trainingen genderdiversiteit voor sollicitatiecommissies ingezet bij werving voor managementfuncties. Het doel hiervan was om meer vrouwen op sleutelposities te krijgen.
- Voor mensen met een niet-Nederlandse achtergrond hebben we een pool waar zij zich kunnen inschrijven, waarna zij als interne kandidaat mogen meedoen in sollicitatieprocedures.
- We hebben ongeveer 35 afspraakbanen en daarnaast nog eens ca. 250 werknemers die vanuit iederz in onze organisatie werkzaam zijn.
- Om een evenwichtiger leeftijdsopbouw te bereiken hebben we Stadstalenten, traineeships en BBL-plekken (Beroepsbegeleidende Leerweg).
- Ook hebben we in 2017 een proef uitgevoerd met anoniem solliciteren. Dit bleek een arbeidsintensief proces waarbij bovendien amper verschil was tussen anoniem of niet anoniem solliciteren. Daarom is besloten dit niet te continueren.
- Uiteraard geven we uitvoering aan onze wettelijke taak waarbij we binnen Beschut Werken bij iederz een volledige infrastructuur voor 500 werkplekken voor mensen met een beperking hebben. Maar wij doen meer. Het Instroomportaal van iederz heeft zich inmiddels doorontwikkeld: van het aanbieden van trajecten binnen het concept van arbeidsmatige dagbesteding (aan cliënten met een WMO-indicatie) naar het aanbieden van ontwikkeltrajecten voor alle burgers binnen de gemeente Groningen die ondersteuning nodig hebben bij het zetten van een eerste stap naar (gesubsidieerde) arbeid en/of praktijkleren. Op dit moment onderzoeken wij hoe wij, door gebruik te maken van onze eigen infrastructuur, statushouders naar werk kunnen begeleiden. In een pilot met een groep van 10 statushouders kijken we of de combinatie van scholing, inburgering en werken bij Stadsbeheer in de gemeentelijke

organisatie leidt tot een (duurzame) werkplek, al dan niet in onze organisatie.

Het beleid heeft duidelijk vruchten afgeworpen. We zien de afgelopen jaren een stijging van het aantal jonge werknemers. Het percentage vrouwen in onze organisatie en het aantal vrouwen in schaal 12 en hoger vertoonde een aantal jaren een stijgende lijn. De afname in het eerste halfjaar van 2020 komt voornamelijk voor rekening van de verzelfstandiging van de GGD. Daarmee gingen alleen al 40 vrouwelijke JGZ artsen in schaal 12 mee over. Bijna de helft van de nieuwe instroom was 35 jaar of jonger. Er zijn de afgelopen 5 jaar 38 mensen vanuit de pool voor mensen met een niet-Nederlandse achtergrond ingestroomd.

Versterking

Ondanks de stijgende lijn vinden wij dat de organisatie nog meer divers samengesteld moet worden.

In de eerste plaats omdat wij vinden dat diversiteit een verrijking is. We zijn van nature geneigd ons te omringen met gelijken en gelijkgestemden; dat voelt vertrouwd. Juist het binnenhalen van hen die geen kloon van onszelf zijn zorgt voor andere invalshoeken en andere ideeën. Het is een bron van innovatie en energie.

In de tweede plaats vanwege de eerdergenoemde voorbeeldfunctie van een inclusieve (overheids)organisatie en het bijdragen aan de maatschappelijke winst.

Ten slotte is er nog een derde reden. De komende tien jaar vindt een forse uitstroom plaats van het huidige personeel. Er gaan veel mensen met pensioen. Daarnaast vertrekken er ook werknemers om andere redenen dan pensionering. Als de lijn van de afgelopen jaren zich op dit punt voortzet dan vertrekt de komende tien jaar ongeveer de helft van ons personeel. Dit brengt zonder meer een risico met zich mee. Met de uitstroom van veel werknemers raken we ook een deel van de kennis en ervaring kwijt. Daar zijn we niet uniek in. Het speelt ook bij andere gemeenten en organisaties. Dat betekent tegelijkertijd dat de vijver waarin we vissen steeds kleiner wordt. Hierdoor lopen we ondanks de groeiende werkloosheid over een aantal jaren het risico van een tekort aan personeel.

We vinden dat we de diversiteit van onze organisatie moeten versterken om zo meer een afspiegeling van de samenleving te worden en zodat we alle mogelijkheden aanboren om een gezonde organisatie te behouden, die optimaal kan werken aan de opgaven waar we voor staan.

Om de diversiteit te vergroten en de inclusiviteit te versterken gaan we in 2021 en de daarop volgende jaren meer actie ondernemen, langs vijf actielijnen. Omdat we een aantal diversiteitsaspecten niet mogen registreren, zien we dit als een inspanningsverplichting. We stellen nog geen quota in. Dit wordt soms als stigmatiserend ervaren en we zien het hanteren van quota als

een uiterste middel als al het andere onvoldoende werkt. We denken dat we zonder quota met de onderstaande actielijnen veel winst kunnen behalen. Leeftijd registeren we wel en vanwege de samenstelling van de Groningse bevolking willen we dat het percentage interne jonge werknemers uitstijgt boven het landelijk gemiddelde bij gemeenten van vergelijkbare grootte.

Onze vijf actielijnen zijn:

1. “Bewustwording en beïnvloeding gedrag”

We gaan de bewustwording in de organisatie van het belang van diversiteit en inclusiviteit bevorderen door:

- trainingen tegen bevooroordeeldheid,
- ondertekening van het Charter Diversiteit, een intentieverklaring van werkgevers in de publieke en de private sector, waarmee zij zich verbinden aan zelf opgestelde doelen om diversiteit en inclusie op de werkvloer te bevorderen. Deze intentieverklaring wordt vervolgens uitgewerkt in een plan van aanpak. Inmiddels hebben ongeveer 125 werkgevers zich bij het Charter aangesloten.
- het organiseren van diversiteit-en-inclusiviteit actiedagen.

2. “Belangstelling wekken en bekendheid krijgen”

We willen bij de mensen uit verschillende diversiteitsgroepen belangstelling wekken om te werken bij de gemeente Groningen, door:

- het inzetten van strategische arbeidsmarktcommunicatie, gericht op het vergroten van de diversiteit van onze organisatie,
- ons te profileren als inclusieve werkgever, niet alleen met woorden maar juist met daden. Bijvoorbeeld door faciliteiten te bieden waar werknemers uit de diversiteitscategorieën behoefte aan hebben. Denk aan loopbaanpaden of specifieke trainingen. Maar ook in onze communicatie naar buiten gaan we diversiteit uitdragen.
- het organiseren van ‘in-house’ dagen, dagen waarin potentiële werknemers kennis komen maken, ervaringen van huidige werknemers horen en vragen kunnen stellen. Deze in-house dagen organiseren we in eerste instantie voor studenten, later mogelijk ook voor andere groepen.

3. “Binden”

We gaan bevorderen dat mensen uit verschillende diversiteitsgroepen bij ons komen werken.

- Bij de instroom van nieuwe werknemers leggen we de focus op de diversiteitscategorieën. Hiermee werken we direct aan meer diversiteit in onze organisatie. Bovendien zijn onze nieuwe werknemers van nu deels onze leidinggevenden van de toekomst. Meer diversiteit in de instroom leidt op termijn dus tot meer diversiteit in onze leidinggevende functies. Dat is extra van belang omdat leidinggevenden een voorbeeldfunctie hebben.
- Bij vacatures kijken we kritisch naar de eisen die gesteld worden. Daarbij willen we niet steeds ‘op safe’ spelen.

- We herijken onze pool voor mensen met een niet-Nederlandse achtergrond die bij de gemeente Groningen willen komen werken. We kijken daarbij naar de mogelijkheid van verbreding met andere diversiteitscategorieën en het beter en op de juiste plekken uitdragen van het bestaan van deze pool.
 - We gaan het vacaturetraject onder de loep nemen vanuit het oogpunt van diversiteit, waaronder het aanpassen van vacatureteksten, de samenstelling van sollicitatiecommissies en trainingen diversiteit voor sollicitatiecommissies.
4. “Boeien en bloeien”
- Onze werknemers moeten zich bij ons thuis voelen en ruimte krijgen om zich te ontwikkelen, te groeien en door te stromen naar zwaardere of andere functies.
- We nemen zoveel mogelijk de belemmeringen weg die werknemers in de verschillende diversiteitscategorieën ervaren. We verwachten overigens dat dit per groep verschillend is. Voorbeelden van belemmeringen zijn de mondelinge communicatie voor mensen die doof of slechthorend zijn of de doorstroommogelijkheden voor jonge werknemers.
 - We gaan werken met loopbaanpaden en leerlijnen om zo werknemers te behouden en tot bloei te laten komen.
5. “Monitoring”
- Uiteraard volgen we de ontwikkeling van de diversiteit van onze organisatie en rapporteren daarover aan uw raad binnen de P&C-cyclus.
 - We gaan beter monitoren waarom mensen bij ons uit dienst gaan, als dit niet is vanwege pensionering. We gebruiken dit om de rode draad te halen uit de redenen waarom mensen onze organisatie verlaten.
 - Het CBS biedt sinds kort de mogelijkheid van geanonimiseerde diversiteitsstatistieken van ons personeelsbestand (vanaf 1 juli mogelijk voor organisaties met meer dan 250 werknemers). We gaan de bruikbaarheid hiervan onderzoeken en hopen daarmee de mogelijkheden om te monitoren te vergroten.

We zullen bovenstaande acties de komende tijd verder uitwerken in een plan van aanpak en in gang zetten. Vanwege het grote verschil tussen de leeftijdsopbouw van de bevolking van de gemeente Groningen en die van ons personeelsbestand, starten we met het realiseren van meer diversiteit in leeftijd. Daar komt bij dat wij in deze periode van moeilijke economische omstandigheden, die jongeren extra treffen, juist hen meer kansen willen bieden. Tegelijk pakken we gefaseerd andere diversiteitscategorieën op, waarbij we ons in eerste instantie focussen op mensen met een niet-Nederlandse afkomst.

Bij alles realiseren we ons dat ook onze huidige werknemers die niet tot een van de genoemde diversiteitscategorieën horen, zich in deze organisatie thuis



moeten (blijven) voelen. Wij denken dat dit gewaarborgd is doordat veel van de instrumenten die we ontwikkelen (bijvoorbeeld loopbaanpaden) ook voor hen beschikbaar zijn.

Met deze maatregelen streven we ernaar om een meer inclusieve organisatie te zijn.

Wij vertrouwen erop u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

Met vriendelijke groet,
burgemeester en wethouders van Groningen,

burgemeester,
Koen Schuiling

loco-secretaris,
Bert Popken

Deze brief is elektronisch aangemaakt en daarom niet ondertekend.