

Aan de gemeenteraad

Onderwerp	Stand van zaken ‘Uitvoeringsprogramma Diversiteit’
Uw kenmerk	
Ons kenmerk	
Dienst	202024-204449
Sector	
Contact	PO&O
Bijlagen	Jessica van Huizen, 14058
Datum	22 Oktober 2024

Geachte leden van de raad,

1. Aanleiding

Op 29 maart 2022 stelde ons college het uitvoeringsprogramma diversiteit vast. Hierover bent u geïnformeerd. Via deze brief vertellen wij u over de stand van zaken van het uitvoeringsprogramma en de acties die we komende jaren inzetten.

Het uitvoeringsprogramma diversiteit richt zich op aantrekkelijk en goed werkgeverschap van de gemeente Leeuwarden. Wij vinden inclusie en diversiteit belangrijk. Ook in ons personeelsbeleid. Hierbij gaat het om thema's zoals laaggeletterdheid of zichtbare en onzichtbare beperkingen. Diversiteit is eveneens nodig om een effectieve, herkenbare en toegankelijke overheid te zijn.

Het uitvoeringsprogramma had een doorlooptijd van 2 jaar (2022-2024). Dit verlengen we met twee jaar. De activiteiten uit het uitvoeringsprogramma vragen om meer voorbereidings- en uitvoeringstijd. Hiervoor zijn bij de Midterm review van het huidige Coalitieakkoord voor 2025 en 2026 incidentele middelen beschikbaar gesteld.

2. Stand van zaken

Het uitvoeringsprogramma diversiteit heeft vier actielijnen. Per actielijn zijn verschillende activiteiten benoemd:

- Communicatie; iedereen is welkom
- Gemeente Leeuwarden als diverse en inclusieve werkgever
- Nothing about us, without us
- Integraal beleid

Onderzoek diversiteit en inclusie.

Om inzicht te krijgen in de opvattingen van onze medewerkers over diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid op het werk, is er een onderzoek uitgevoerd. Daarnaast was het doel van dit onderzoek om aandachtsgebieden te identificeren waar verdere verbetering en acties nodig zijn. Dit onderzoek is eind 2023 door Tûmba, in samenwerking met CMO Stamm in de vorm van een vragenlijst uitgevoerd. In maart 2024 zijn resultaten ontvangen en heeft Tûmba in een bijeenkomst de resultaten aan de medewerkers gepresenteerd. De vragenlijst is uitgezet onder 1.939 medewerkers. De respons was 29,9%.

De conclusies van de onderzoekers zijn hieronder integraal opgenomen:

Positief:

- De meerderheid van de medewerkers staat positief tegenover de aandachtsgebieden. Men is bereid om bij te dragen aan het bereiken van de doelstellingen uit de visie en vindt het belangrijk dat er gedragsregels zijn.
- Men is tevreden over de scholings- en opleidingsmogelijkheden, het krijgen van dezelfde kansen en het gebruik kunnen maken van eigen talenten.
- Velen ervaren dat zij zichzelf kunnen zijn, worden gewaardeerd om wie ze zijn en waarderen de verschillen tussen collega's.
- Het overgrote deel van de medewerkers voelt zich niet zichtbaar en/of onzichtbaar anders, bijvoorbeeld door huidskleur of gezondheid.
- Uit de open antwoorden blijkt enthousiasme en betrokkenheid, aangezien verschillende medewerkers suggesties aanreiken voor verbeteringen met betrekking tot diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid op de werkvloer.

Minder positief:

- Een deel van de medewerkers is minder positief over de duidelijkheid en het naleven van de gemeentelijke visie op diversiteit en de gedragsregels. Ook de interne communicatie over de gemeentelijke visie kan beter en duidelijker. Dat blijkt ook uit het inzicht dat ongeveer de helft van de bevroegde medewerkers nog niet op de hoogte was van de gemeentelijke visie, een meldpunt voor discriminatie, en de gedragsregels.
- Sommige respondenten vinden de diversiteit binnen hun eigen team laag, en willen meer diversiteit in hun team. Dit laatste geldt met name voor medewerkers die momenteel in een team werken dat nog niet divers is. Men wil meer diversiteit in hogere functies.

Het onderzoek levert waardevolle informatie op voor het vervolg van het uitvoeringsprogramma. Per actielijn geven we een korte stand van zaken en vertellen we op welke acties er, ook vanuit het onderzoek, extra worden ingezet.

a) Communicatie: Iedereen is welkom!

We hebben de afgelopen jaren ingezet op het creëren van bewustwording bij onze medewerkers. Door interne communicatie over onderwerpen die te maken hebben met diversiteit, zoals discriminatie en racisme. Elk jaar wordt een contentkalender gemaakt, waarin staat wat we wanneer communiceren op LEO en in het personeelsblad De Welp over diversiteit en inclusie. De afgelopen

jaren is er aandacht geweest voor de Ramadan via interviews van medewerkers op LEO. Ook stond in de Week van Lezen en Schrijven, verhalen over laaggeletterdheid centraal op LEO en in De Welp.

In december 2023 is er een boekje 'Zie de mens' uitgegeven door de directeur Maatschappelijke Ontwikkeling. In het boekje staan interviews met een aantal medewerkers over hun achtergrond en levensverhalen. Alle medewerkers van de gemeente Leeuwarden hebben dit boekje ontvangen.

De afdelingen communicatie en personeelszaken hebben afgelopen jaren de arbeidsmarktcommunicatie verbeterd om in contact te komen met potentiële medewerkers. Zo is de website 'Werken bij Leeuwarden' site aangepast, waarmee we ons meer profileren als inclusieve werkgever.

Ook gingen we aan de slag met genderneutrale teksten. Zo zijn brieven bij Publieke Dienstverlening aangepast en is de integriteitsverklaring voor onze medewerkers nu genderneutraal.

Extra acties.

De conclusies van het onderzoek geven aan dat er meer gecommuniceerd moet worden over diversiteit en inclusie. Hier wordt de komende tijd extra op ingezet. We zullen de interne communicatie intensiveren.

b) Gemeente Leeuwarden als diverse en inclusieve werkgever

Eén van de ambities van het uitvoeringsprogramma diversiteit is om het werving- en selectieproces inclusiever te maken. Daarmee vergroten we de kansengelijkheid van sollicitanten. Op dit moment lopen er twee pilots: 'Open Hiring' en 'Objectief werven en selecteren'.

- Open Hiring

In onze informerende brief van juni 2023¹ staat dat wij Open Hiring als een beleidsondersteunend instrument zien om het aantrekkelijke en inclusieve werkgeverschap van de gemeente Leeuwarden te bevorderen. Daarom is na de zomer van 2023 gestart met een pilot van één jaar, door zes tot acht nieuwe collega's te werven doormiddel van Open Hiring.

De werkwijze was als volgt: wie zich als eerste aanmeldt, mag starten. Tijdens het vaste inschrijfmoment, waren er binnen een anderhalf uur al achtentwintig geïnteresseerden voor een functie bij de buitendienst van de gemeente Leeuwarden.

Er zijn in de loop van de tijd drie personen gestart, een vierde persoon zal in oktober starten. Van de eerste drie collega's die zijn gestart, werken er nog twee bij de gemeente Leeuwarden.

De pilot leert ons dat dit instrument als een laagdrempelige wervingsmethode ingezet kan worden. Ook hebben we een completer beeld gekregen hoe Open Hiring in de praktijk werkt. Belangrijkste conclusie is dat er vooraf aanvullende

¹ [Pilot Open hiring n.a.v. motie 'Samen aan het werk - maak werk van open hiring' Leeuwarden - iBabs Publieksporaal \(bestuurlijkeinformatie.nl\)](#)

gesprekken met de geplaatste medewerkers noodzakelijk zijn, om zo te werken naar een duurzame oplossing. Met deze aanvullende gesprekken zien wij Open Hiring als een geschikt onderdeel van het werving en selectiebeleid.

- Objectief werven en selecteren

We doen mee aan de Community of Practice objectief werven en selecteren van de Algemene Werkgeversvereniging Nederland(AWVN)². Samen met 9 andere organisaties gaat de gemeente een jaar lang, aan de slag met objectief werven en selecteren. Dit onder leiding van AWVN. Er wordt uitgegaan van wetenschappelijk bewezen methoden, waarbij wordt ingezet op inclusieve vacatureteksten, objectieve werving en gestructureerde interviews.

Extra acties.

De uitkomsten van onder andere deze pilots worden gebruikt om het huidige werving- en selectiebeleid te actualiseren. Dit traject is gestart en zal in 2025 worden afgerond middels de vaststelling door ons college van het nieuwe werving- en selectiebeleid. Hierbij beoordelen we ook of ‘anoniem solliciteren’ als één van de instrumenten kan worden toegevoegd om de ambities van het uitvoeringsprogramma diversiteit te halen.

- Charter Diversiteit van de SER

Daarnaast hebben wij in mei 2023 de Charter Diversiteit van de SER³ ondertekend. Bedrijven en organisaties die zijn aangesloten bij het Nederlandse Charter Diversiteit, zien diversiteit en inclusie (D&I) als meerwaarde voor de bedrijfsvoering en zijn daarmee verbonden aan het maatschappelijk verantwoord ondernemen. Aangesloten bedrijven en organisaties stellen met ondersteuning van SER Diversiteit in Bedrijf een plan op voor hun D&I-beleid. Als lid hebben wij eveneens toegang tot bijeenkomsten, webinars waarin wetenschappelijke en praktische kennis wordt uitgewisseld. Daarnaast hebben we toegang tot een breed (inter)nationaal netwerk van bedrijven en organisaties die werken aan diversiteit en inclusie.

Trainings en workshops

De afdeling communicatie ontwikkelde in 2023 een workshop over inclusieve Taal. Deze workshop geeft de deelnemers inzicht en maakt hen bewust wat de rol is van ons alledaagse taalgebruik in relatie tot inclusie. Deze workshop wordt nu aangeboden bij de verschillende afdelingen en is opgenomen in het algemeen opleidingsaanbod van de gemeente.

² [Community of Practice objectief werven en selecteren - AWVN](#)

³ [Charter Diversiteit groeit met 15 nieuwe ondertekenaars | SER Diversiteit in Bedrijf](#)

Extra acties.

Binnen het leiderschapsprogramma krijgt de gewenste beweging 'van uitsluiting naar inclusie' dit jaar nog uitwerking. Onze leidinggevenden hebben immers een voorbeeldrol in het tonen van inclusief gedrag. Daarnaast willen we de komende periode nog andere workshops en trainingen aanbieden aan medewerkers om bewustwording te creëren en kennis op dit thema te vergroten.

Vertrouwenspersonen

Het beleidskader vertrouwenspersonen is geactualiseerd. Daarbij is ook een relatie gelegd met het landelijke meldpunt 'Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag' (LKOG). Ook zijn er nieuwe (extra) vertrouwenspersonen geworven. Bij deze werving is ook gekeken naar de samenstelling van de groep vertrouwenspersonen. Dit heeft geresulteerd in meer divers team van vertrouwenspersonen. Alle vertrouwenspersonen hebben een opleiding afgerond.

Extra acties.

Uit het onderzoek bleek dat 53% van de respondenten niet wist waar men een melding kan maken van discriminatie. Daarom zullen we samen met de vertrouwenspersonen meer bekendheid geven aan het interne meldpunt, door verschillende berichten op LEO te plaatsen.

Gedragscode ambtenaren

Begin 2024 stelden wij het geactualiseerde integriteitsbeleid van de ambtelijke organisatie vast. Onderdeel hiervan is de nieuwe gedragscode. Daarin is nu als eerste regel opgenomen dat medewerkers geen ongewenst gedrag naar anderen vertonen. Hierbij gaat het over grensoverschrijdend gedrag, zoals verbaal of fysiek geweld, pesten en seksuele intimidatie. Ook discriminatie in de zin van het daadwerkelijk achterstellen van iemand vanwege zijn sekse, seksuele geaardheid, huidskleur, leeftijd, religie, levensovertuiging, gender, afkomst of handicap is ongewenst gedrag.

Deze nieuwe gedragscode wordt bij het afleggen van de ambtsbelofte of eed aan alle nieuwe medewerkers uitgereikt. Daarnaast wordt de nieuwe gedragscode, via het dilemmaspel integriteit onder de aandacht gebracht.

c) Nothing about us, without us

Er is een oproep gedaan aan medewerkers om zich op te geven voor een interne klankbordgroep. Deze oproep heeft het gewenste aantal klankbordleden opgeleverd, waardoor deze klankbordgroep ook een diverse samenstelling heeft. Deze klankbordgroep gaat de voorgenomen activiteiten beoordelen.

d) Integraal beleid

Het uitvoeringsprogramma diversiteit kan niet los worden gezien van ander beleid binnen de gemeente Leeuwarden. Dit voorjaar stelden wij de uitvoeringsagenda 2024-2026 als onderdeel van de Lokale Inclusie Agenda 2020-

2028 vast. De focus van deze uitvoeringsagenda ligt op het bevorderen van de toegankelijkheid voor onze inwoners met een beperking. Maar ook als werkgever moeten we daarin een voorbeeldfunctie vervullen. Als inclusieve werkgever blijven we daarom onze verantwoordelijkheid nemen door medewerkers met een arbeidsbeperking aan te nemen.

Wij vertrouwen erop u met bovenstaande voldoende geïnformeerd te hebben. Over de voortgang van het uitvoeringsprogramma diversiteit informeren we u via de jaarstukken.

Hoogachtend,

burgemeester en wethouders van Leeuwarden,

burgemeester.

secretaris.

**Dit document is rechtsgeldig digitaal ondertekend.*