

BIJLAGE 7 ACHTERGRONDINFORMATIE ACTIEPLAN D&I GEMEENTE GRONINGEN

De gemeente Groningen streeft ernaar om een diverse en inclusieve organisatie te worden. Daar zijn vanaf het ondertekenen van het Charter Diversiteit in 2021 de nodige stappen voor gezet. Echter, voor een gedegen fundering is meer nodig dan losse acties. De organisatie heeft meer handvatten nodig voor het daadwerkelijk zetten van meetbare stappen. Deze stappen kunnen worden gezet door enerzijds ruimte voor andere stemmen te creëren, door gericht ons werving- en selectiebeleid te herzien en vacaturehouders te trainen op het gebied van onbevooroordeeld selecteren. Anderzijds wordt er gewerkt aan het gericht werven van personeel met verschillende diversiteitskenmerken, door onder andere het aanscherpen van de arbeidsmarktcommunicatie en wervingsmethodes. Net als elk complex bouwwerk vergt dat planning en afstemming binnen de uitvoering. De onderstaande doelstelling, uit het Actieplan D&I staat daarin centraal:

Het hoofddoel voor de gemeentelijke organisatie luidt: De gemeentelijke organisatie wenst in een periode van 5 jaar de overstap te maken naar een lerende organisatie waar het bevorderen van diversiteit en inclusie tot de kernwaarden behoort, er waardering voor elkaars cultuur, gebruiken en zienswijzen is en waarin de nieuwe en bestaande medewerkers worden gestimuleerd om het beste uit zichzelf te halen én zichzelf te zijn, waardoor zij gemotiveerd de stad gericht en passender van dienst kunnen zijn.

Om te komen tot de organisatie die dit mogelijk maakt, moet worden gekeken naar de leerlijnen die bij het hoofddoel horen. De gemeentelijke organisatie heeft de leerlijnen al opgenomen in het Charter Diversiteit.

De volgende leerlijnen worden daarin benoemd:

1. Bewustwording en beïnvloeding van gedrag binnen onze organisatie.
2. Belangstelling wekken en bekendheid krijgen bij potentiële medewerkers met uiteenlopende achtergronden en kenmerken
3. Binden van divers personeel
4. Het boeien en laten bloeien van onze medewerkers in een inclusieve organisatie
5. Monitoring van de voortgang en effectiviteit van beleid

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. 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 ontplooiën en tot zijn recht te laten komen. Voor de organisatie betekent diversiteit dat er meer geluiden uit de maatschappij binnen de organisatie tot uiting kunnen komen. Deze meerstemmigheid en verschillen in inzichten zullen ertoe bijdragen dat het beleid binnen de gemeentelijke organisatie beter aansluit op hoe de maatschappij zich ontwikkelt. De bevolkingssamenstelling verandert door o.a. vergrijzing, de instroom van nieuwe generaties studenten of werkzoekenden uit de regio en door migratie. Daarmee verschuiven ook de behoeftes en wensen van diezelfde bevolking.

Daarnaast wil de gemeente voorbereid zijn op de veranderende toekomst en meer een afspiegeling worden van de Groningse samenleving waarbij de focus niet alleen ligt op instroom van talent, maar ook op behoud en doorstroom. Dat komt niet alleen de ervaren voorspelbaarheid, betrouwbaarheid en dienstbaarheid ten goede, maar ook het vertrouwen in wat de gemeente voor haar inwoners doet.

De gemeentelijke organisatie streeft ernaar om vanuit de onderstaande ondervertegenwoordigde groepen meer personeel te werven of te behouden:

- arbeidsvermogen
- culturele, etnische en religieuze achtergrond
- LHBTIQ+A (voorheen LHBTI)
- gender
- leeftijd

NB: Na de Transitiefase zal de ambtenaar met D&I in portefeuille in gesprek gaan met Opdrachtnemer om te zorgen dat Opdrachtnemer de benodigde informatie zoals (delen van) het Actieplan D&I ontvangt om een gedegen Plan van Aanpak op te leveren dat een meetbare bijdrage kan leveren aan de uitvoering van het Actieplan D&I.