



## **Annotatie voor wethouder Van Buren**

Commissie FKD, 7 november 2024

---

### **Actualiteit: nieuwe bestuursopdracht Inclusie & Diversiteit vastgesteld door het college op 5 november**

#### **Behandelend ambtenaar:**

5.1, 2, e e , 5.1, 2, e

---

#### **Kernboodschap**

- Met het vaststellen van de nieuwe bestuursopdracht Inclusie & Diversiteit komt de gemeente met versterkende maatregelen voor meer inclusie en diversiteit op de werkvloer
- De komende jaren werken we verder aan de eerder ingezette opdracht voor een inclusievere werkomgeving en een diverser personeelsbestand.
- Ook komen er aanvullende maatregelen. Zo krijg de rol van leidinggevenden de komende jaren meer aandacht.
  - Daarom komen er meer trainingen voor leidinggeven
  - den, maar worden er ook prestatieafspraken om van diversiteit en inclusie de norm te maken. De mogelijkheid van een puntensysteem voor trainingen en assessments voor leidinggevenden wordt op dit moment verkend.
-

- En kunnen medewerkers voortaan bij een externe adviseur terecht voor een second opinion als zij vinden dat hun melding niet goed is opgepakt.
- Anonieme meldingen bij een extern punt blijven mogelijk.

De bestaande streefcijfers om het aantal medewerkers onder de 35 jaar en meer medewerkers met een niet-westerse achtergrond te verhogen blijft gehandhaafd. Nieuw aan deze opdracht is dat de komende de culturele diversiteit bij medewerkers vanaf schaal 12 in 2026 met 25% moet zijn gestegen ten opzichte van 2024. Er komen er verplichte trainingen voor alle managers, recruiters, P&O adviseurs en directeuren om bewuster en inclusiever te werven en selecteren. En omdat een diverser personeelsbestand niet alleen gaat over werven komt er ook een plan van aanpak ivoor interne doorstroom- en groei.

## Vraag en antwoord

### Binnengekomen raadsvragen

**GL**

1...

2.

3..

**VVD**

1....

2...

3.

**D66**

1. ..

2...

3.

**etc**

1.....

2...

3.