



Click to add Text

Achtergrondinformatie Verwey Jonker onderzoek & aanpak Inclusie en Diversiteit Bezoek arbeidsinspectie

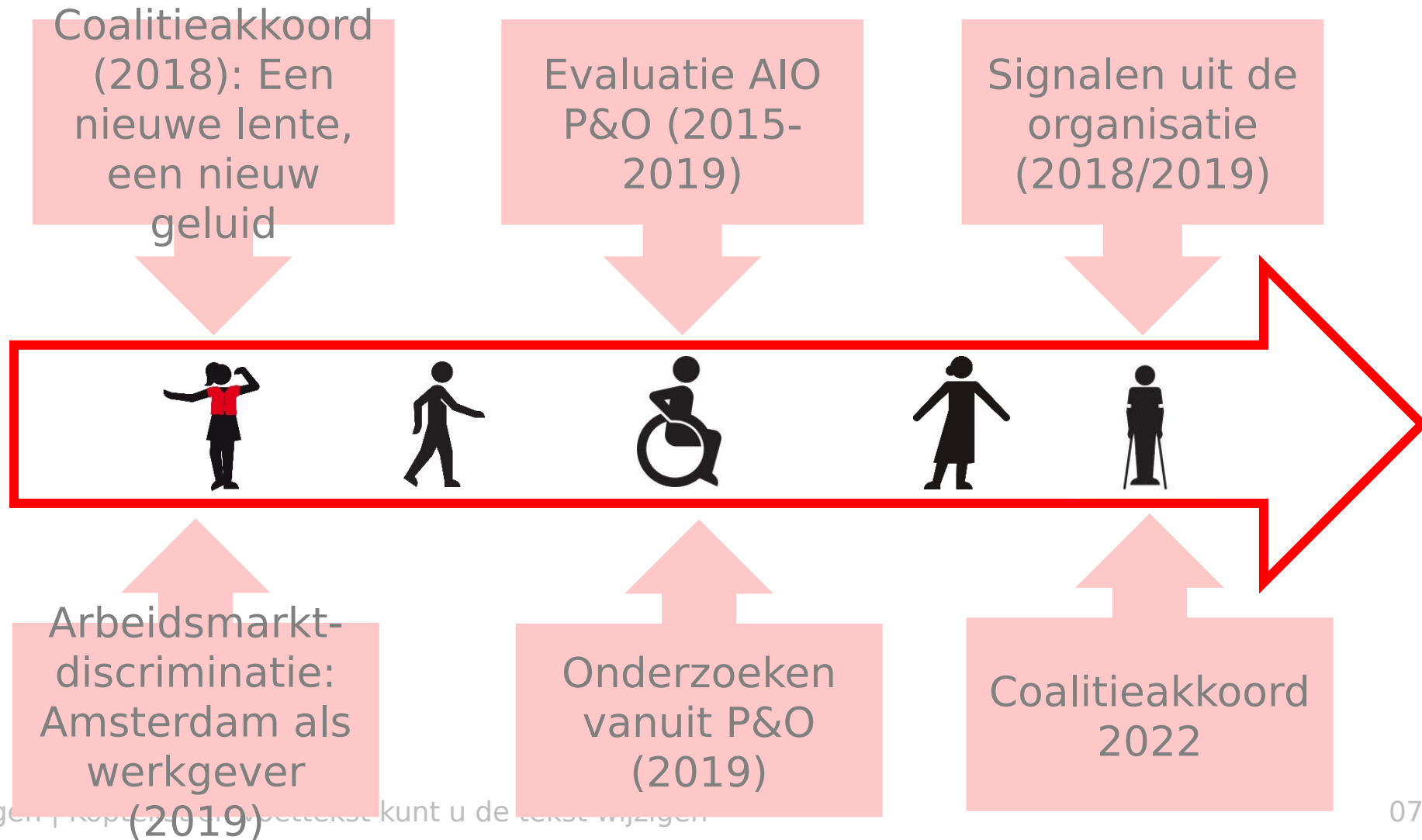
30-09-2024



Inhoud

- Aanleiding opgave
- Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit
- Externe onderzoeken & actualiteiten
- Aan de slag met de drie onderzoeken
- Maatregelen
- Kenmerkend voor de opgave

Aanleiding





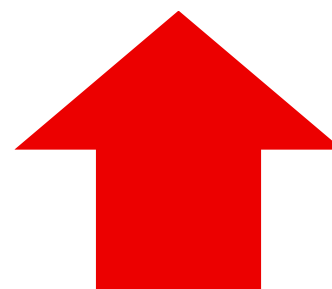
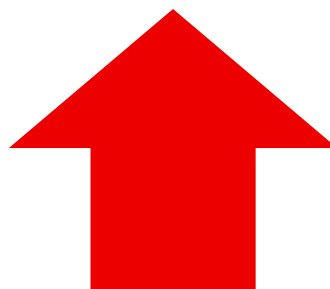
Bestuursopdracht sinds 2020 met



Inclusie

2 pijlers

Diversiteit



Integrale aanpak: sociale
veiligheid, toegankelijkheid,
bewustzijn representatie,
maatwerk, monitoring, beleid,
processen



Thema's bestuursopdracht



Sociale veiligheid

Toegankelijkheids
-agenda



Leren en
ontwikkelen

Representativiteit
medewerkersbest
and



Maatwerk, beleid
en processen

Monitoring



Communicatie

XXX Externe onderzoeken

- Onderdeel van de aanpak sociale veiligheid en antidiscriminatie
- Doel extern en onafhankelijk onderzoek:
 - Ervaring, verhaal, signaal: tillen naar beeld over patroon/ systeem
 - Bloot leggen voor iedereen
 - Stem geven aan mensen die niet melden of zich uitspreken
 - Zichtbaar maken wat we niet zien of horen
 - En wat wel /niet werkt in onze manier van werken
 - Om beter passende maatregelen te treffen



Externe onderzoeken

- ❑ **Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS) (2021-2023)** - Kwalitatief onderzoek naar institutioneel racisme in zes gemeenten.
- ❑ **Muzus (2022-2023)**
 - ❑ Kwalitatief onderzoek naar discriminatie en andere vormen van ongewenst gedrag in de gemeente
- ❑ **Verwey-Jonker Instituut (2024)**
 - ❑ Kwantitatief onderzoek naar discriminatie en ander ongewenst gedrag binnen de gemeente.

De resultaten van het Verwey-Jonker onderzoek zijn in lijn met de signalen uit KIS en Muzus.

En bevestigen dat deze signalen breder in de organisatie leven.



Resultaten KIS

- Er is institutioneel racisme bij gemeenten
- 'Modern racisme' is subtiel en lastiger te herkennen
- Belevingswereld leidinggevenden en medewerkers ver uit elkaar
- Leidinggevenden herkennen soms racisme niet, bijv. vanwege 'kleurenblind' zijn
- Geen consequenties voor modern racisme/grensoverschrijdend gedrag



Resultaten Muzus

- Management weet niet altijd wat te doen met signalen, behoefte aan meer handelingsperspectief
- Meldingsproces en rol management daarin wordt als onveilig ervaren
- Medewerkers ervaren in de organisatie geen gelijke kansen
- Respondenten geven aan niet zichzelf te kunnen zijn: in sommige gevallen nemen ze NL naam aan
- Medewerkers twijfelen: kan ik melden ja of nee



Aanvullende aanbevelingen

Verwey-Jonker onderzoek

- Vastleggen wie verantwoordelijk is voor welke onderdelen van het inclusie en diversiteitsbeleid + beter monitoren
- Doe meer aan preventie en wacht niet af tot er meldingen zijn.
- Maak aanpak ongewenst gedrag een onderdeel van functieprofiel en takenpakket leidinggevenden + selecteer en beoordeel daarop
- Maak duidelijke richtlijnen voor aanpak discriminatie/ongewenst gedrag door leidinggevenden en monitor de aanpak
- Kies alleen voor trainingen en interventies die evidence based zijn
- Betrek ervaringsdeskundigen in de gehele aanpak
- Koppel de toegankelijkheidsagenda aan het interne antidiscriminatiebeleid



Acties/ interventies die lopen

▪ Acties die al liepen

- Actieplan per directie en interne/ externe ondersteuning
- Streefcijfers/ voorkeursbeleid
- Inclusief werving en selectie proces
- Aanbod trainingen
- Leiderschapsprofiel & trainingen
- Inclusie als thema bij MAG
- Start met toegankelijkheid
- Bewustzijns campagnes/ evenementen/ verhalen
- Externe vertrouwenspersonen
- Instrument voor het maken van inclusief beleid
- Antidiscriminatie maatregelen
- Inclusieve taalgids
- Inclusie belevings onderzoek
- MWO en bijbehorende actieplannen
- Coaching en intervisie
- Uitbreiden capaciteit Bureau Integriteit & intensivering nazorg
- Helpdesk P&O voor medewerkers

▪ Wat hebben we na Muzus en KIS gedaan

- Extern meldpunt discriminatie
- Dashboard sociale veiligheid voor management
- Informatievoorzieningen over melden/ centrale k
- Dialoog / gespreksbegeleiding
- Inclusieve assessments
- Start ontwikkeling tool inclusieve dienstverlening
- Multidisciplinair casuïstiekoverleg (intern/ extern)

▪ Bestendinging opgave

- Inclusie & diversiteit verwerken als rode draad door bestaande werkwijzen, processen, beleid
- Per 1/1/2024 van tijdelijk programma naar vast Bureau



Acties/ interventies die nog in ontwikkeling zijn

▪ Waar zijn we nog mee bezig

- Doorgroei en doorstroom aanpak
- Inclusieve assessments inzetten
- Trainingen voor middenmanagement/ informeel leiders
- Empowerment trainingen / lotgenoten steun
- Ondersteuningsaanbod/ advies management
- Begeleiding van directies/ afdelingen op maat
- Extern advies / onderzoek n.a.v. anonieme berichten WPI en Zuidoost

▪ Wat gaan we nog doen

- Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit (eind oktober 2025)
- Prestatieafspraken/ sturing verbeteren
- Uitbreiden trainingsaanbod leidinggevenden
- Meldingsbereidheid in beeld brengen