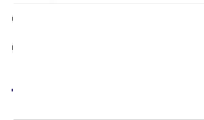




provincie **HOLLAND**
ZUID

Lid Gedeputeerde Staten

J. Baljeu



Postadres Provinciehuis
Postbus 90602
2509 LP Den Haag
T 070 - 441 66 11
www.zuid-holland.nl

Aan de leden van de Statencommissie Bestuur en
Middelen

Datum
Zie verzenddatum linksonder
Ons kenmerk

DOS-2015-0005793
Uw kenmerk

Bijlagen

Onderwerp
Vervolg op de quickscan diversiteit

Geachte Statenleden,

Middels deze brief informeer ik u over de voortgang rondom het thema diversiteit, conform de afspraak die hierover is gemaakt in de commissievergadering van 27 september 2017. Bij die gelegenheid is de quickscan diversiteit besproken waarin samengevat is aangegeven dat de provincie op het terrein van diversiteit aan het minimum voldoet voor een overheidsorganisatie, maar dat de bestaande ambitie om meer met het thema te doen vraagt om een verhoogde inspanning. Niet alleen vanuit een maatschappelijke verantwoordelijkheid, maar ook vanuit een zakelijk belang: een diverse en inclusieve organisatie is zichtbaar en aantrekkelijk voor al het talent op de arbeidsmarkt en niet voor specifieke delen daarvan.

Tijdens de bespreking in de commissie heb ik al aangegeven dat een thema als diversiteit en inclusiviteit vraagt om een meerjarige inspanning om een duurzame verandering in gang te brengen. In een jaar tijd kun je veel doen, en dat hebben we ook gedaan, maar natuurlijk zijn de cijfers daarmee niet in één klap anders. Toch is het goed om te vermelden dat uit de personeelsmonitor van het A&O-fonds provincies blijkt dat het procentuele aandeel werknemers met een niet-Westerse migratieachtergrond bij de provincie Zuid-Holland gestegen is van 11,4% in 2016 naar 12,5% in 2017. Ter vergelijking is het gemiddelde aandeel werknemers met een niet-Westerse migratieachtergrond voor alle provincies (inclusief Zuid-Holland) 4,6%. Natuurlijk is de samenstelling van de beroepsbevolking in deze provincie anders dan elders, maar het is in ieder geval een goed teken dat dit ook tot uitdrukking komt in de cijfers. De cijfers doen ook recht aan het gevoelde belang binnen de organisatie op dit thema zoals dat ook in de quickscan is beschreven.

Als aanvulling hierop is het goed om te vermelden dat de inspanningen van de organisatie op dit thema niet alleen gericht is op het vergroten van het aantal medewerkers met een niet-Westerse migratieachtergrond. De term diversiteit is een ruim begrip waar bijvoorbeeld ook cultuur, gender, leeftijd, seksuele geaardheid en religie ondergebracht zijn. De provincie heeft zich in het afgelopen jaar niet beperkt tot een bepaalde groep, maar ingezet op diversiteit in de breedste zin

Bezoekadres
Zuid-Hollandplein 1
2596 AW Den Haag

Tram 9 en de buslijnen
90, 385 en 386 stoppen
dichtbij het
provinciehuis. Vanaf
station Den Haag CS is
het tien minuten lopen.
De parkeerruimte voor
auto's is beperkt.



van het woord. Daarmee bedoel ik bijvoorbeeld het vergroten van het aandeel jongeren in onze organisatie, en een goede verdeling als het gaat om mannelijke en vrouwelijke werknemers, maar ook dat steeds meer medewerkers met een arbeidsbeperking een plek in onze organisatie krijgen.

Hieronder volgt kort de stand van zaken van een aantal acties of onderdelen naar aanleiding van de aanbevelingen in de quickscan, de bespreking in de commissie en nieuwe inzichten die het afgelopen jaar zijn ontstaan.

Gesprekken met leidinggevend en medewerkers

Het afgelopen jaar zijn er drie workshops georganiseerd voor leidinggevend waarin aandacht is besteed aan diversiteit en inclusiviteit. Het doel van deze workshops was steeds een andere: de eerste workshop was gericht op bewustwording op dit thema, de tweede bood inspiratie voor hoe het zou kunnen werken en de derde workshop gaf concrete handvatten om in de praktijk te werken aan diversiteit en inclusiviteit.

De focus heeft nu eerst gelegen op leidinggevend omdat zij beslissend zijn in selectieprocessen, zowel instroom als doorstroom. Om diversiteit te vergroten zullen we natuurlijk aan de poort moeten beginnen. Een inclusieve organisatie vraagt echter een bredere inspanning, ook nadrukkelijk van medewerkers. Daarom zullen we als volgende stap ook hierin moeten investeren.

Arbeidsmarktcommunicatie

Het vergroten van de zichtbaarheid van de provincie als werkgever is in algemene zin een noodzakelijke opgave. Binnen deze opgave is er echter specifieke aandacht voor het vergroten van de zichtbaarheid onder jong talent en talenten met verschillende culturele achtergronden. Eén van de interventies hierop is dat de provincie Zuid-Holland in 2018 voor het eerst heeft deelgenomen aan de Carrièrebeurs in Utrecht. Onze stand is door veel bezoekers bezocht en zijn er honderden gesprekken gevoerd met mensen die interesse hadden in onze organisatie. Uiteraard resulteren niet alle gesprekken in concrete banen bij de provincie, echter hopen we op deze manier meerdere doelgroepen te hebben bereikt.

Verder loopt er op dit moment een afstudeeronderzoek naar het imago van de provincie Zuid-Holland als werkgever bij jongeren met diverse culturele achtergronden. Het onderzoek leidt tot concrete aanbevelingen hoe we in onze arbeidsmarktstrategie hier effectief zichtbaar kunnen worden.

Meer aandacht voor diversiteit in traineepools

Op 1 september 2018 starten twee nieuwe pools van trainees; 12 trainees met een WO-achtergrond en (voor het eerst) 8 trainees met een HBO-achtergrond. Bij de opdracht voor de werving van deze pools is nadrukkelijk aan het wervingsbureau gevraagd om aandacht te hebben voor diversiteit bijvoorbeeld bij het benaderen van studentenverenigingen of groepen op social media. In het selectieproces is er overigens vanzelfsprekend geen onderscheid gemaakt. Uiteindelijk heeft dit geresulteerd in een diverse samenstelling waarbij we talenten met verschillende achtergronden (cultureel, opleidingsniveau, geslacht) hebben geselecteerd. In cijfers gaat het om 50/50 man vrouw verdeling en in totaal 4 trainees met een andere culturele achtergrond.

Onderzoek instroom- en doorstroomprocessen

In de commissie is herhaaldelijk aangegeven dat aandacht voor diversiteit hand in hand moet gaan met het uitgangspunt dat de best geschikte kandidaat geselecteerd wordt. Natuurlijk staat dat als een paal boven water. We hebben het hier over diversiteitsbeleid en niet over doelgroepenbeleid. De overtuiging is dat we met diversiteitsbeleid meer en dus ook geregeld beter geschikte kandidaten in onze instroomprocessen krijgen dan tot op heden het geval is. Dat vraagt iets in de benadering van de arbeidsmarkt (zie hiervoor), maar dat vraagt ook iets van onze instroom- en doorstroomprocessen. Wanneer wetenschappelijk is bewezen dat men van nature geneigd is om niet de meest geschikte kandidaat te selecteren maar de kandidaat die het meest op ons lijkt, dan staan de kandidaten die niet op ons lijken meteen op een achterstand die niets te maken heeft met de geschiktheid voor het werk of voor de functie. We streven dus naar processen die zorgdragen voor een gelijk speelveld. Het gaat er niet om een bepaalde groep voor te trekken, maar om de kansen voor alle individuen gelijk te trekken. Daartoe start in oktober 2018 een samenwerkingstraject met Tilburg University - onder leiding van dr. Hans Siebers - die onderzoek doen naar verbetering in onze selectieprocessen. Op basis van dit onderzoek komen zij tot aanbevelingen om de processen zo aan te passen dat het speelveld voor iedereen gelijk is.

Doelgroepen

Bij diversiteitsbeleid gaat het dus om het inrichten van processen zodat er gelijke kansen zijn voor iedereen. Daarnaast geven wij ruimte aan specifieke doelgroepen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Dat zijn specifieke plekken die aangewezen of gecreëerd zijn om mensen in die kwetsbare positie een kans te geven. Ook deze doelgroepen dragen bij aan een meer diverse organisatie en het is onze ambitie om deze doelgroepen op een inclusieve manier te integreren in onze bedrijfsvoering. Concreet gaat het om de volgende drie typen doelgroep: participanten, MBO'ers en statushouders.

Participanten zijn mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt die door het UWV zijn aangemerkt als behorend tot de doelgroep van de Participatiewet. MBO'ers zijn jonge schoolverlaters die het met name in 2016 en 2017 moeilijk hadden op de arbeidsmarkt om aan een betaalde baan te komen. Statushouders zijn mensen met een verblijfsvergunning die bezig zijn hun plek in de Nederlandse samenleving te vinden. Voor deze doelgroepen bieden we een bepaald aantal werkplekken aan. In het geval van de participatiebanen gebeurt tot op basis van de banenafpraak en de quotumregeling. Voor de MBO'ers en statushouders zijn er in deze collegeperiode in totaal 42 werkervaringsplaatsen beschikbaar gesteld, waar er nu ongeveer 33 van zijn bezet.

Charter Diversiteit

In de commissievergadering is gevraagd om te onderzoeken in hoeverre de ondertekening van het charter diversiteit behulpzaam kan zijn bij het realiseren van de ambities van de provincie. Ter tafel heb ik toen aangegeven hier kritisch op te zijn en ook bij nader onderzoek lijkt de toegevoegde waarde van het charter diversiteit voor deze organisatie te beperkt. In de organisatie is het belang van dit onderwerp voldoende breed gedragen en is de kennis om dit

onderwerp verder te ontwikkelen op orde. Waar we specifieke expertise nodig hebben, kunnen we ons eigen netwerk bij organisaties aanspreken om daar over in gesprek te gaan.

Hoe verder?

Ter afsluiting van deze tussenstand zou ik willen benadrukken dat ik tevreden ben met de stappen die we in korte tijd gezet hebben en de resultaten die we tot nu behaald hebben. Dat betekent natuurlijk niet dat we daarmee op onze lauweren kunnen rusten. De gesprekken met de leidinggevenden gaan dit najaar door. Aan het einde van het jaar halen wij de resultaten op en maak ik afspraken met de leidinggevenden voor het vervolg. Verder ga ik in een aparte sessie in gesprek met alle vrouwelijke leidinggevenden, omdat ik nieuwsgierig ben naar hun beleving op dit thema. Wij blijven ons netwerk verder uitbreiden en blijven in gesprek met onze partners om kennis en ervaring met elkaar te delen. Ook blijven we werkervaringsplaatsen aanbieden aan kwetsbare doelgroepen op de arbeidsmarkt en krijgen steeds meer jongeren de mogelijkheid om stage bij de provincie te lopen (inmiddels 100 stageplaatsen per jaar i.p.v. 50). De verwachting is dat medio juni 2019 het onderzoek van de Tilburg University afgerond zal zijn. We hopen dat we met de aanbevelingen onze selectieprocessen vervolgens zo kunnen aanpassen dat we nog beter in staat zijn om een inclusieve organisatiecultuur te creëren waar iedereen welkom is, ongeacht kleur, religie, gender, leeftijd en welke beperking dan ook.

Het is een taai vraagstuk, maar wel één waar we met veel energie en enthousiasme aan werken.

Hoogachtend,



J. Baljeu