

# **Diversiteitbeleid bij Gemeenten: verslag van een 1-meting**

Uitgevoerd door TNO-Arbeid in opdracht van A+O fonds Gemeenten  
November 2004

A+O fonds Gemeenten  
Postbus 30435  
2500 GK DEN HAAG

T: 070-3738356  
F: 070-3655114

[www.aeno.nl](http://www.aeno.nl)

## Colofon

### *Opdrachtgever*

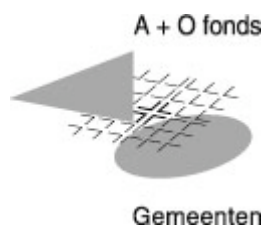
Stichting A+O fonds Gemeenten

Projectleider: Marieke de Feyter

*Uitvoering en samenstelling:* Guurtje van Sloten en Sjiera de Vries

*Met dank aan:* De leden van de begeleidingscommissie diversiteit loont!

© Stichting Arbeidsmarkt- en Opleidingsfonds Gemeenten, Den Haag



Datum: november 2004

Stichting A+O fonds gemeenten bevordert en ondersteunt vernieuwende activiteiten op het gebied van arbeidsmarkt en HRM-beleid. Actuele informatie over de verschillende projecten treft u aan op [www.aeno.nl](http://www.aeno.nl)

Hoewel aan deze uitgave de grootst mogelijke zorg is besteed, kunnen de samenstellers niet aansprakelijk gesteld worden voor eventuele onjuistheden, noch kunnen aan de inhoud rechten worden ontleend.



## Diversiteitbeleid bij Gemeenten: verslag van een 1-meting

Datum	november 2004
Auteurs	Guurtje van Sloten Sjiera de Vries

## Inhoudsopgave

<b><u>1</u></b>	<b><u>Inleiding</u></b> .....	<b>5</b>
<u>1.1</u>	<u>Aanleiding voor onderzoek</u> .....	5
<u>1.2</u>	<u>Leeswijzer</u> .....	5
<b><u>2</u></b>	<b><u>Samenvatting en conclusies</u></b> .....	<b>6</b>
<u>2.1</u>	<u>Inleiding</u> .....	6
<u>2.2</u>	<u>Samenvatting</u> .....	6
<u>2.3</u>	<u>Conclusies</u> .....	10
<b><u>3</u></b>	<b><u>Diversiteitbeleid bij gemeenten</u></b> .....	<b>12</b>
<u>3.1</u>	<u>Aanwezigheid diversiteitbeleid</u> .....	12
<u>3.2</u>	<u>Zijn er verschillen tussen gemeenten met en zonder diversiteitbeleid?</u> .....	14
<u>3.3</u>	<u>Verantwoordelijkheid voor diversiteitbeleid</u> .....	15
<u>3.4</u>	<u>Vormgeving van het diversiteitbeleid</u> .....	16
<b><u>4</u></b>	<b><u>Effecten van diversiteitbeleid</u></b> .....	<b>18</b>
<u>4.1</u>	<u>Positieve en negatieve effecten van diversiteitsbeleid</u> .....	18
<b><u>5</u></b>	<b><u>Succesfactoren en draagvlak voor diversiteitbeleid</u></b> .....	<b>21</b>
<u>5.1</u>	<u>Kritische succesfactoren voor diversiteitbeleid</u> .....	21
<u>5.2</u>	<u>Draagvlak voor diversiteitbeleid</u> .....	23
<u>5.3</u>	<u>Waardering van diversiteitbeleid</u> .....	24
<b><u>6</u></b>	<b><u>Motieven voor diversiteitbeleid</u></b> .....	<b>25</b>
<u>6.1</u>	<u>Redenen om geen diversiteitbeleid te voeren</u> .....	25
<u>6.2</u>	<u>Redenen om wél diversiteitbeleid te voeren</u> .....	26
<b><u>7</u></b>	<b><u>Reactie op wegvallen Wet Samen</u></b> .....	<b>27</b>
<u>7.1</u>	<u>Registratie volgens de Wet Samen</u> .....	27
<u>7.2</u>	<u>Veranderingen in registratie</u> .....	28
<b><u>8</u></b>	<b><u>Oordeel over project ‘Diversiteit Loont’</u></b> .....	<b>29</b>
<u>8.1</u>	<u>Bekendheid met ‘Diversiteit Loont’</u> .....	29
<u>8.2</u>	<u>Waardering van Diversiteit Loont</u> .....	30
<b><u>9</u></b>	<b><u>Externe deskundigheid en ondersteuning</u></b> .....	<b>31</b>
<u>9.1</u>	<u>Inroepen externe deskundigheid</u> .....	31
<u>9.2</u>	<u>Het Landelijk Netwerk Diversiteitsmanagement</u> .....	32
<b><u>10</u></b>	<b><u>Inzetbaarheid (allochtone) medewerkers</u></b> .....	<b>33</b>
<b><u>A</u></b>	<b><u>Bijlage Onderzoeksmethode</u></b> .....	<b>34</b>
<b><u>B</u></b>	<b><u>De vragenlijst</u></b> .....	<b>38</b>
<b><u>C</u></b>	<b><u>Instructie voor de interviewers</u></b> .....	<b>47</b>

# 1 Inleiding

Voor u ligt een rapportage over de stand van zaken van diversiteitbeleid<sup>1</sup> dat Nederlandse Gemeenten voeren. De rapportage is gemaakt in het kader van de afsluiting van het project ‘Diversiteit Loont’ van het A+O fonds Gemeenten. TNO Arbeid onderzocht de stand van zaken op dit gebied in de maanden april – september 2004. De resultaten van dit onderzoek worden beschreven in dit rapport.

## 1.1 Aanleiding voor onderzoek

Eén van de doelen van het A+O fonds Gemeenten is om het diversiteitbeleid binnen gemeenten te bevorderen. Om dit doel te verwezenlijken heeft het A+O fonds in de afgelopen jaren diverse activiteiten ontplooid, met name gericht op het vergroten van de etnische diversiteit binnen gemeentelijke organisaties. Dit project, ‘Diversiteit Loont’, was tussen 2000 en 2004 van kracht.

Om het effect van het project in kaart te brengen, heeft het A+O fonds zowel bij aanvang als bij de afronding ervan, een ‘foto’ laten maken van het diversiteitbeleid bij Nederlandse gemeenten. Door de foto’s van de nulmeting en de 1-meting naast elkaar te leggen, wil het A+O fonds zicht krijgen op de effecten van haar inspanningen. In dit rapport beschrijven we de foto zoals die gemaakt is aan het eind van het project Diversiteit Loont, en maken we een vergelijking met de startfoto. Voor dit laatste putten we uit het rapport ‘Diversiteitbeleid Nederlandse Gemeenten. Verslag nulmeting’ (Inova, 2000).

Het project Diversiteit Loont is met dit rapport afgerond. Het onderwerp verdwijnt echter niet van de agenda van het A+O fonds gemeenten, maar zal met name belicht worden vanuit het kader van (gedifferentieerde) inzetbaarheid. Daarom is dit onderwerp ook meegenomen in het onderzoek. In het laatste hoofdstuk beschrijven we wat gemeenten op dit moment doen aan inzetbaarheid van (allochtone) medewerkers.

Het onlangs met subsidie van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid opgerichte Landelijk Netwerk voor Diversiteitsmanagement (het LND) zal zich wel specifiek richten op diversiteitbeleid. Het A+O fonds wil graag de wensen en verwachtingen van gemeenten voor toekomstige ondersteuning bij het diversiteitbeleid inventariseren, teneinde deze onder de aandacht te brengen van het LND. Ook deze wensen en verwachtingen worden in dit rapport beschreven.

## 1.2 Leeswijzer

Na deze inleiding geven we in hoofdstuk twee een samenvatting van het rapport en trekken we conclusies. Een uitgebreidere bespreking van de onderzoeksresultaten komen in de hoofdstukken drie tot en met tien aan bod. Voor de overzichtelijkheid starten we deze acht hoofdstukken steeds met de belangrijkste uitkomsten, die we vervolgens nader toelichten. De opzet van het onderzoek wordt nader besproken in bijlage A. Daar vindt u een overzicht van de onderzoeksvragen die in deze studie centraal stonden. Ook worden de kenmerken van de onderzoekspopulatie besproken. In Bijlage B is de vragenlijst opgenomen en bijlage C bevat de instructie die is gegeven aan de interviewers.

---

<sup>1</sup> Onder ‘Diversiteit’ verstaat men in zowel het rapport als in het project met name etnische diversiteit, het beleid richt zich op etnische minderheidsgroepen.

## 2 Samenvatting en conclusies

### 2.1 Inleiding

In dit rapport beschrijven we de uitkomsten van een onderzoek naar het diversiteitbeleid van Nederlandse gemeenten. De resultaten van dit onderzoek vatten we hieronder samen, waarna we een aantal conclusies trekken.

Startpunt van het onderzoek waren de volgende vragen van het A+O fonds Gemeenten:

- Wat is de stand van zaken op het gebied van etnisch diversiteitbeleid bij Nederlandse gemeenten in het algemeen en in vergelijking met de nulmeting in 2000 in het bijzonder? (Hoofdstukken 3, 4, 5, 6, en 7);
- Hoe waarderen en evalueren gemeenten het project ‘Diversiteit Loont’ dat het A+O fonds Gemeenten onlangs afrondde? (Hoofdstuk 8);
- Aan welke externe deskundigheid en ondersteuning hebben de gemeenten behoefte? (Hoofdstuk 9);
- Welke gedachten en activiteiten hebben gemeenten omtrent de inzetbaarheid van allochtone medewerkers? (Hoofdstuk 10).

Aanleiding voor het uitvoeren van het onderzoek was de recente afsluiting van een meerjarenproject ‘Diversiteit Loont’ van het A+O fonds Gemeenten. De foto die het A+O fonds aan het begin van dit project (in 2000) liet maken van de stand van zaken van diversiteitbeleid binnen gemeenten, is met dit onderzoek voor een groot gedeelte opnieuw genomen. Daarnaast beantwoordt dit onderzoek enkele aanvullende vragen van het A+O fonds Gemeenten over de toekomstwensen van gemeenten voor het Landelijk Netwerk Diversiteit en de inzetbaarheid van allochtone medewerkers. Van de benaderde gemeenten heeft 59% aan het onderzoek meegewerkt, een vrij hoog responsperscentage voor dit type onderzoek.

### 2.2 Samenvatting

#### **Stand van zaken etnisch diversiteitbeleid bij Nederlandse gemeenten**

##### *Aanwezigheid en vorm beleid*

Ruim een kwart van de Nederlandse gemeenten beschikt over een beleid rond etnische diversiteit. Dat is de helft van het percentage ten tijde van de nulmeting in 2000 (van 52% naar 26%). Het aantal gemeenten met een diversiteitbeleid is dus gedaald. Deze daling is wellicht minder groot dan het lijkt, want in de nulmeting participeerden alleen gemeenten die interesse hadden getoond in de Bijdrageregeling Allochtonen (BRA) uit de beleidsperiode 2000-2003 van het A+O fonds. Daarom waren zij waarschijnlijk al actiever betrokken bij het onderwerp. De steekproef van 2004 is meer representatief voor alle Nederlandse gemeenten.

Toch is er waarschijnlijk ook sprake van een werkelijke daling van het aantal Nederlandse gemeenten met etnisch diversiteitbeleid. De 55 gemeenten die zowel aan de nulmeting als aan de 1-meting deelnamen, hebben ook minder vaak een diversiteitbeleid (35%). Dit duidt erop dat de aandacht voor diversiteitbeleid in het algemeen is afgenomen. Dit geldt zowel voor grote, als middelgrote en kleine gemeenten. Net zoals in 2000 hebben grote gemeenten nog steeds vaker een diversiteitbeleid dan de middelgrote en kleinere gemeenten in Nederland. Bovendien blijkt ook dat er minder ‘actie-

ve' gemeenten zijn in het kader van het – eveneens in 2000 gehanteerde – 5-i model, en juist meer inactieve gemeenten en gemeenten met intentie. Dat houdt in dat er een afname is van het aantal gemeenten dat zowel beleid als activiteiten onderneemt voor diversiteit, en juist een toename van het aantal gemeenten dat geen beleid, noch activiteiten heeft, en ook een toename van het aantal gemeenten dat alleen beleid heeft, maar geen activiteiten onderneemt.

Gemeenten met een diversiteitbeleid hebben vaker allochtonen in dienst dan gemeenten die niet over een dergelijk beleid beschikken. Het percentage gemeenten met allochtonen in dienst is toegenomen in vergelijking met de situatie ten tijde van de nulmeting.

Overeenkomstig 2000 heeft zo'n kwart van de gemeenten met diversiteitbeleid een specifieke persoon binnen de organisatie hiervoor verantwoordelijk gesteld. In bijna alle gevallen is dit iemand uit het topmanagement.

Veel gemeenten ondernemen in 2004 activiteiten die gericht zijn op de interne arbeidsverhoudingen, zoals het voorkómen van discriminatie en het verbeteren van de omgangsvormen. In 2000 is niet gevraagd of deze activiteiten werden ondernomen, dus een vergelijking is hier niet mogelijk. Toen waren het in advertenties oproepen van allochtonen om te solliciteren en het adverteren in op allochtonen gerichte media veel genomen acties. Dat is nu nog steeds zo. Sommige activiteiten die in 2000 al weinig werden gedaan – workshops voor P&O en scholing van personeel – zijn niet in populariteit gestegen. En ook maatregelen om de doorstroom van allochtone medewerkers te bevorderen en hun uitstroom te voorkómen worden nog steeds nauwelijks genomen.

#### *Effecten van diversiteitbeleid*

94% van de gemeenten zien positieve effecten van hun diversiteitbeleid. Dat komt overeen met de 90% in 2000. Op de vraag welke effecten men ziet, worden tegenwoordig het verbeterde contact met allochtone burgers en de verbeterde integratie van allochtone medewerkers in de organisatie het meest genoemd. Vier jaar geleden werden positieve effecten van dezelfde strekking opgetekend, namelijk het beter kunnen inspelen op de behoeften van de gehele bevolking en beter inzicht hebben in wat er speelt onder de allochtone medewerkers. Toen werd echter het positieve effect op de instroom van allochtonen vaker genoemd.

In 2004 ziet bijna de helft van de gemeenten (overeenkomstig de nulmeting) geen negatieve effecten van diversiteitbeleid. Waar de meest genoemde negatieve effecten in 2000 vooral een organisatorische strekking hadden (namelijk bang zijn concessies te moeten doen aan de kwaliteit van de dienstverlening en de moeilijk te meten meerwaarde van diversiteitbeleid), ligt tegenwoordig meer nadruk op de negatieve effecten voor de allochtone en autochtone medewerkers, respectievelijk stigmatisering en discriminatie. Overigens vindt nu ruim de helft van de gemeenten dat het diversiteitbeleid de dienstverlening van de gemeente verbetert en de gemeente tot een aantrekkelijker werkgever maakt. Het valt verder op dat diversiteitbeleid volgens bijna geen enkele gemeente leidt tot lager verzuim.

### *Succesfactoren en draagvlak voor diversiteitbeleid*

Voldoende beheersing van de Nederlandse taal en draagvlak binnen de gemeente, zijn evenals in 2000 opnieuw de belangrijkste succesfactoren voor diversiteitbeleid. Daarnaast hechten gemeenten momenteel veel waarde aan een goede begeleiding van allochtone inwoners. Bij overwegingen om een diversiteitbeleid te intensiveren of te stoppen, spelen druk vanuit de politiek, gemeenteraad en secretaris een grotere rol. Deze druk heeft echter meer gewicht in geval deze partijen het beleid wensen te intensiveren, dan wanneer zij het beleid willen stoppen. Dat draagvlak een zeer belangrijke factor is om diversiteitbeleid te voeren, blijkt ook uit de antwoorden van de gemeenten zonder diversiteitbeleid. Zij rapporteren namelijk veel lager draagvlak – vooral van de dienst- en sectorhoofden – dan de gemeenten met diversiteitbeleid (zie tabel 2.1). Het hogere draagvlak binnen de actieve gemeenten kan ook een gevolg zijn van het feit dat diverse partijen de voordelen van diversiteitbeleid zijn in gaan zien nadat het was opgestart.

Tabel 2.1: Draagvlak voor diversiteit bij verschillende partijen (N= 34)

Vinden de volgende personen of diensten binnen uw gemeente etnisch diversiteit belangrijk?	% van de 34 actieve gemeenten	% van de 99 niet-actieve gemeenten
Personeel en Organisatie	94,1	55,6
De ondernemingsraad	85,3	45,5
De gemeentesecretaris	85,3	42,4
Portefeuillehouder P&O (Burgemeester of wethouder)	82,4	46,5
Dienst- of sectorhoofden	70,6	33,3

Uiteindelijk zijn gemeenten met diversiteitbeleid redelijk tevreden over dit beleid (gemiddeld geven zij zichzelf een 6 hiervoor). De grote gemeenten lijken over het algemeen meer tevreden te zijn dan middelgrote gemeenten.

### *Motieven voor diversiteitbeleid*

Gemeenten die geen diversiteitbeleid hebben, leggen de oorzaak hiervoor bij een gebrek aan pushfactoren. ‘Zonder beleid gaat het ook goed’ is veruit de meest genoemde reden om geen beleid te voeren. Ook dat er geen allochtonen in de gemeente wonen of werken is voor vrij veel gemeenten een reden. Andere gemeenten kiezen er juist heel bewust voor om geen diversiteitbeleid te voeren, omdat zij voorkeursbeleid hekelen en niet positief willen discrimineren of stigmatiseren.

Redenen om wél diversiteitbeleid te voeren hebben veelal te maken met een sociaal verantwoordelijkheidsgevoel van gemeenten. Zij zijn hiertoe gekomen vanuit de mening dat het personeelsbestand een afspiegeling dient te zijn van de samenleving of de (lokale) arbeidsmarkt. Daarnaast vinden gemeenten vaak dat zij een voorbeeldfunctie vervullen naar andere werkgevers of naar de burgers toe. Wellicht mede in dat licht willen zij met het diversiteitbeleid vaak ook een bijdrage leveren aan de verbetering van de sociale positie van allochtonen in de samenleving.



### *Reactie op wegvallen van de Wet Samen*

De Wet Samen verplichtte werkgevers tot januari 2004 om de percentages allochtone medewerkers te registreren. Zowel in 2000 als in 2003 voldeden de meeste gemeenten (zo'n 90%) aan deze verplichting. Nu de wet is komen te vervallen, is het percentage dat nog steeds deze cijfers bijhoudt vrij sterk gedaald. Nu registreert nog ruim de helft van de gemeenten, gemeenten met een diversiteitbeleid iets vaker dan gemeenten zonder dit beleid.

Het percentage allochtoon personeel bij gemeenten is in de meeste gevallen lager dan het percentage op de regionale arbeidsmarkt. Voor 12% van de gemeenten was het percentage gelijk. Zo'n 7% geeft aan dat het percentage bij hen werkzame allochtonen hoger is dan op de regionale arbeidsmarkt.

Gemeenten met een diversiteitbeleid zijn na het wegvallen van de Wet Samen relatief vaak het percentage allochtone medewerkers op een andere manier gaan registreren. Op welke wijze zij dit nu doen is niet bekend geworden met dit onderzoek. Mogelijk sluit deze andere wijze van registreren beter aan op hun interne diversiteitbeleid.

### **Waardering en evaluatie project 'Diversiteit Loont'**

Het project 'Diversiteit Loont' dat het A+O fonds in de afgelopen vier jaar uitvoerde, geniet een grote bekendheid onder gemeenten. Zowel gemeenten met als zonder diversiteitbeleid, en gemeenten van verschillende grootteklassen kennen de diverse producten en projecten die binnen dit project zijn geproduceerd en uitgevoerd. Bijna alle gemeenten zijn bekend met de posters en de boekjes/katernen. Ook de nieuwsbrieven en de stimuleringsmaatregel zijn bekend bij de meeste gemeenten. Ongeveer de helft kent het onderzoek uit 2000 en de regionale workshops die in 2002 werden gehouden. De leernetwerkbijeenkomsten en de CD-rom presentatie zijn relatief onbekend. Meestal is de bekendheid van de producten en activiteiten groter bij gemeenten met beleid. De respondenten die de boekjes, nieuwsbrieven en CD-rom presentatie hebben gebruikt zijn over het algemeen tevreden, zij het dat men iets minder vaak enthousiast is over de CD-rom presentatie.

### **Inroepen externe deskundigheid en ondersteuning**

Het A+O fonds wil het binnenkort startende Landelijk Centrum Diversiteitsmanagement voorzien van informatie over de toekomstwensen van gemeenten op het gebied van diversiteit. Uit dit onderzoek is gebleken dat zo'n 80% van de gemeenten met diversiteitbeleid, denkt dat zij in de komende jaren ondersteuning zal inroepen voor vraagstukken omtrent etnische diversiteit. In de afgelopen drie jaar hebben zij met name externe deskundigheid (van allerlei aard) ingeroepen van het CWI en het A+O fonds. Toekomstwensen voor ondersteuning richten zich met name op het in contact komen met anderen om ervaringen uit te wisselen over etnische diversiteit. Het aanvragen van audits of keurmerken voor diversiteit wekt weinig animo op.

Van de gemeenten met diversiteitbeleid denkt 56% dat zij gebruik zullen maken van het LND. In de totale steekproef (dus zowel de gemeenten met als zonder diversiteitbeleid) ligt dit percentage op 32%. Ongeveer een tiende van de totale steekproef weet nog niet of zij dit zullen doen. Kleine gemeenten willen overigens minder vaak een beroep doen op het LND dan middelgrote en grote gemeenten.

### **Welke gedachten en activiteiten hebben gemeenten omtrent de inzetbaarheid van allochtone medewerkers?**

De inzetbaarheid van allochtone medewerkers behoeft in de meeste gevallen geen gerichte aandacht volgens Nederlandse gemeenten. 15% vindt dat dit wel nodig is. Dit zijn over het algemeen gemeenten met een diversiteitbeleid. Nog wat minder gemeenten hebben de inzetbaarheid van allochtone medewerkers tot een specifiek aandachtspunt binnen hun beleid gemaakt. Het opleidingsbeleid is het meest genoemde beleidsonderdeel waarin specifieke aandacht voor de inzetbaarheid van allochtonen tot uiting komt. (Extern) mobiliteitsbeleid wordt het minst genoemd. Loopbaanbeleid en doorstroombeleid zitten daar tussenin.

### **2.3 Conclusies**

De mate waarin gemeenten diversiteitbeleid voeren lijkt te zijn afgenomen ten opzichte van 2000. Enerzijds kunnen we deze afname verklaren doordat er in 2004 een meer representatieve steekproef is getrokken van gemeenten in Nederland. In 2000 werden voornamelijk gemeenten met interesse voor diversiteitbeleid bestudeerd. Een andere verklaring kan gezocht worden in de conjunctuur. Wellicht heeft diversiteitbeleid niet genoeg prioriteit en is het niet genoeg verankerd in de organisatie om hoog op de agenda te blijven staan in tijden van economische neergang.

Gemeenten die wel diversiteitbeleid voeren doen dit meestal omdat zij vinden dat het personeelsbestand een afspiegeling hoort te zijn van de samenleving. Gemeenten zonder diversiteitbeleid verklaren dit juist vanuit het uitblijven van de noodzaak ervan, bijvoorbeeld omdat er weinig allochtonen zijn in de directe omgeving. Het lijkt er dus op dat de aanwezigheid van allochtonen in de betreffende gemeente de grootste aanleiding vormt voor het al dan niet voeren van diversiteitbeleid.

Gemeenten die een diversiteitbeleid voeren, besteden over het algemeen de meeste aandacht aan de werving van allochtone medewerkers en het verbeteren van de arbeidsverhoudingen binnen de organisatie (voorkomen van discriminatie en verbeteren van omgangsvormen). Het aantal gemeenten dat instroomcijfers hanteert is ten opzichte van 2000 afgenomen, wellicht mede onder de invloed van het vervallen van de Wet Samen. Alhoewel een aantal grote gemeenten in 2000 aangaf dat de doorstroom van allochtonen een belangrijk aandachtspunt was voor komende jaren, is hier anno 2004 nog weinig van terecht gekomen. Dit voornemen is in ieder geval niet vormgegeven in het vaker hanteren van streefcijfers voor doorstroom, noch in grote aandacht voor de inzetbaarheid van allochtone medewerkers. De gemeenten met diversiteitbeleid geven daarentegen wel aan dat een goede begeleiding van allochtone instromers – naast een goede beheersing van de Nederlandse taal - een zeer belangrijke slaagfactor is. We kunnen daarom concluderen dat het goed ‘integreren’ van allochtone medewerkers cruciaal is voor het laten slagen van diversiteitbeleid, maar dat we vooralsnog weinig inzicht hebben in de wijze waarop processen rondom inzetbaarheid en doorstroom zich afspelen binnen de organisatie.

Een andere cruciale factor voor het laten slagen van diversiteitbeleid heeft betrekking op het draagvlak dat hiervoor bestaat bij diverse personen en diensten binnen de gemeenten. Waar diversiteitbeleid gevoerd wordt, is het draagvlak over het algemeen groter dan bij gemeenten zonder diversiteitbeleid. Of dit draagvlak heeft bijgedragen aan de totstandkoming van een dergelijk beleid, of dat dit geleidelijk ontstaan is als gevolg van de positieve effecten ervan, is niet bekend.

Het project Diversiteit Loont geniet een grote bekendheid onder de gemeenten in Nederland. Ook worden de verschillende producten (met name de boekjes en de brochures) gewaardeerd door de gemeenten die deze hebben gebruikt. We concluderen hieruit dat het A+O fonds erin is geslaagd om met haar project een positieve invloed uit te oefenen op de kennis van gemeenten over diversiteitsbeleid. Toch constateren we tegelijkertijd een afname van de mate waarin gemeenten een dergelijk beleid voeren.

Dit leidt ons tot de vraag wat gemeenten kan stimuleren om aandacht te besteden aan diversiteit. Een subsidieregeling zoals Diversiteit Loont blijkt niet voldoende effect te hebben. Ondersteuning bij het verkrijgen van draagvlak heeft mogelijk wel effect. Dat zou bijvoorbeeld kunnen door meer stimulans vanuit de politiek, of door diversiteit niet alleen onder de aandacht te brengen van de HRM-ers in de organisatie, maar ook bij de gemeentesecretaris, hoofden van dienst etc. Ook de ondersteuning van een expertisecentrum kan mogelijk een bijdrage leveren. Daarbij is er dan niet zozeer behoefte aan audits etc, maar wel aan heel concrete instrumenten en, voor de gemeenten die actief zijn, aan uitwisseling met andere gemeenten en mogelijk ook met organisaties uit andere sectoren.

Een andere mogelijkheid is het ‘meeliften’ met onderwerpen die binnen gemeenten wél hoog op de agenda staan. Op dit moment is dat bijvoorbeeld inzetbaarheid. Het A+O fonds heeft deze mogelijkheid al aangegrepen door het diversiteitsbeleid bij dit thema onder te brengen in haar plannen voor de komende jaren. Concreet zou dit betekenen dat het A+O fonds gemeenten zou ondersteunen bij het differentiëren van inzetbaarheidbeleid.

Uit onderzoek<sup>2</sup> blijkt dat regulier beleid rond inzetbaarheid zich veelal vooral richt op de meest kansrijke groepen in de organisatie: jonge hoogopgeleide witte mannen. Allochtonen profiteren relatief minder van dergelijk beleid. Hier valt winst te halen door meer aandacht te besteden aan een gedifferentieerd inzetbaarheids beleid. Het A+O fonds zou binnen gemeenten de aandacht voor andere groepen kunnen stimuleren door duidelijk te maken dat dit van belang is voor zowel de inzetbaarheid van deze groepen als voor de effectiviteit van de gemeente als geheel. Een dergelijk gedifferentieerd inzetbaarheidsbeleid zou bijvoorbeeld specifiek aandacht kunnen besteden aan de doorstroom van allochtone medewerkers, het screenen van het opleidingsbeleid op geschiktheid voor mensen waarvan Nederlands niet de moedertaal is, of het vormgeven van een beleid om discriminatie en ander ongewenst gedrag tegen te gaan.

---

<sup>2</sup> Zie bijv. Gründemann, R., & Vries, S. de (red.) (2002). *Gezond en duurzaam inzetbaar: Employability-beleid in Nederland*. Hoofddorp: TNO Arbeid.

### 3 Diversiteitbeleid bij gemeenten

#### *Aanwezigheid diversiteitbeleid*

- Een minderheid van de 133 gemeenten uit de onderzoeksgroep (25,6%) heeft een beleid met betrekking tot etnische diversiteit.
- Dit percentage is lager dan ten tijde van de nulmeting in 2000 (toen was het 52%). Dit verschil kan veroorzaakt worden doordat bij de nulmeting voornamelijk gemeenten betrokken waren die interesse hadden getoond voor de stimuleringsregeling Bijdrageregeling Allochtonen en dus mogelijk al actiever waren dan de gemiddelde Nederlandse gemeenten.
- Grote gemeenten hebben – net als bij de nulmeting - vaker een diversiteitsbeleid dan kleinere gemeenten.
- Gemeenten met een diversiteitsbeleid hebben vaker allochtonen in dienst dan gemeenten die niet over een dergelijk beleid beschikken.
- Het percentage gemeenten met allochtonen in dienst is toegenomen in vergelijking met de situatie ten tijde van de nulmeting.
- Bij een kwart van de gemeenten met diversiteitbeleid is iemand uit het topmanagement verantwoordelijk voor dit beleid.

#### *Hoe wordt diversiteitbeleid vormgegeven?*

- De meest voorkomende activiteiten in het kader van diversiteitbeleid hebben betrekking op omgangsvormen zoals het voorkómen van discriminatie en op de instroom van allochtonen.
- Maatregelen om de doorstroom van allochtone medewerkers te bevorderen en/of uitstroom te voorkomen worden – overeenkomstig de bevindingen in 2000 – nauwelijks genomen.

#### 3.1 Aanwezigheid diversiteitbeleid

In dit onderzoek verstaan we onder een diversiteitbeleid ‘een personeelsbeleid dat gericht is op de werving, inzet en doorstroom van allochtone medewerkers’. Van de 133 ondervraagde gemeenten hebben er 19 aangegeven dat zij een dergelijk beleid hebben (zie Tabel 3.1).

Tabel 3.1: Bestaat er binnen uw gemeente een personeelsbeleid gericht op allochtonen? (N=133)

	N	%
Ja, we hebben een beleid	19	14,3
Nee, we hebben geen officieel beleid	38	28,6
Nee, we zijn beleid aan het maken / voorbereiden	1	0,8
Nee, we hebben geen beleid meer, wel gehad	5	3,8
Nee, er is geen beleid	70	52,6

De gemeenten die geen (officieel) beleid hebben, ondernemen in sommige gevallen wel activiteiten voor allochtoon personeel. Uit Tabel 3.2 blijkt dat dit er 15 zijn.

Tabel 3.2: Gemeenten zonder etnisch diversiteitbeleid: Onderneemt de gemeente activiteiten gericht op allochtoon personeel? (N= 114)

	N	%
Ja	15	13,2 %
Nee	99	86,8

Wanneer we de 19 gemeenten met beleid optellen bij de 15 gemeenten met activiteiten, komen we op een totaal van 34 gemeenten met een etnisch diversiteitbeleid. Dit is 25,6% van het totale aantal gemeenten in de onderzoeksgroep (N=133).

*Vergelijking met de nulmeting*

Ten tijde van de nulmeting had 52% van de 112 onderzochte gemeenten een diversiteitbeleid. Dat aantal is veel hoger dan we nu vinden. Dit verschil wordt waarschijnlijk vooral veroorzaakt doordat aan de nulmeting voornamelijk gemeenten meededen die interesse getoond hadden voor de stimuleringsmaatregel. Van deze groep kan verondersteld worden dat zij actiever is dan de gemiddelde gemeente. Anderzijds vinden we dat de 55 gemeenten die zowel aan de nulmeting als aan de 1-meting hebben deelgenomen, nu in minder gevallen een diversiteitbeleid hebben (35%). Dit duidt erop dat de aandacht voor diversiteitbeleid in het algemeen is afgenomen.

Om diversiteitbeleid een samenhangend veranderingsproces te laten zijn, moeten activiteiten en beleid goed op elkaar afgestemd worden. Deze gedachte is weergegeven in het 5-i model, dat ook ten tijde van de nulmeting is gehanteerd om zicht te krijgen op het aantal gemeenten dat diversiteitbeleid structureel vormgeeft. In dit model wordt het al dan niet voeren van beleid afgezet tegen het al dan niet ondernemen van activiteiten. Op deze wijze ontstaan vier kwadranten waarop gemeenten kunnen worden ingedeeld (naar Burggraaf & Van Kooten; *Het belang van een strategische aanpak*. In: de multiculturele organisatie en het belang van intercultureel management. Anne Frank Stichting). Inzicht in de in 2000 gehanteerde methode om dit kwadrant samen te stellen ontbreekt, wij hebben dus niet dezelfde methode kunnen hanteren. Wel hebben we geprobeerd de indeling zo vergelijkbaar mogelijk te maken, door gemeenten in te delen op de assen wel-geen activiteiten en wel-geen gericht beleid, kunnen we de gemeenten verdelen over vier ontwikkelingsfasen:

- 1) inactieve gemeenten;
- 2) gemeenten met beleidsintenties;
- 3) geïsoleerde gemeenten;
- 4) actieve gemeenten.

Hoeveel gemeenten in elk kwadrant vallen staat weergegeven in tabel 3.3.

Tabel 3.3: Verdeling van ondervraagde gemeenten over vier ontwikkelingsfasen (N=133)

	N	% in 2004	% in 2000
Inactief (geen beleid, geen activiteiten)	64	48%	39%
Intentie (wel – evt. officieus - beleid / beleid is in voorbereiding / beleid gehad, geen activiteit)	42	32%	23%
Isolatie (geen beleid, wel activiteiten)	15	11%	9%
Actief (beleid én activiteiten)	12	9%	29%

Inactieve gemeenten zijn volgens het 5-i model ‘willoos’. Zij hebben geen gericht beleid en ontplooiën ook niet of nauwelijks activiteiten gericht op instroom van allochtone medewerkers. In 2000 behoorde 39% van de ondervraagde gemeenten tot deze categorie. In 2004 is dat 48%.

Gemeenten met intentie herkennen wel het belang van een divers samengesteld personeelsbestand, maar gaan niet verder dan het uitspreken van beleidsintenties en het schrijven van nota's. In 2000 behoorde 23% van de ondervraagde gemeenten tot deze categorie, in 2004 is dat 32%.

Gemeenten in de categorie 'isolatie' worden gekenmerkt door enkele activiteiten in het kader van een multicultureel personeelsbestand, waarbij een samenhangend beleidskader ontbreekt. In 2000 behoorde 9% van de gemeenten tot deze categorie, in 2004 is dat 11%.

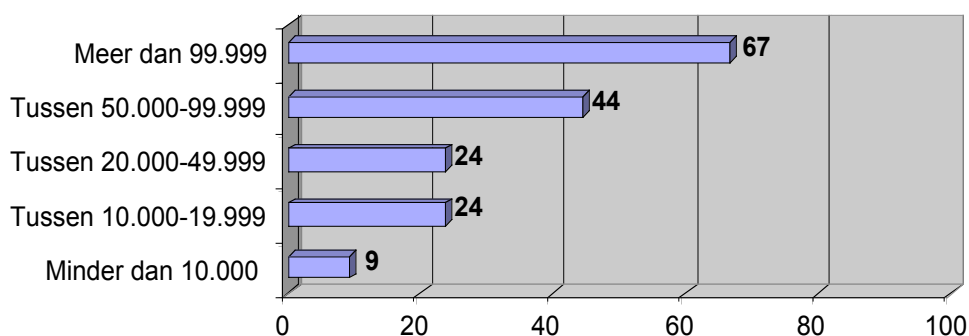
Actieve gemeenten zijn niet alleen ondernemend in het ontplooiën van activiteiten maar doen dat ook beleidsmatig. In 2000 behoorde 29% van de ondervraagde gemeenten tot deze categorie; in 2004 is dat 9%.

#### *Vergelijking met de nulmeting*

Ten opzichte van de nulmeting in 2000 zijn er nu meer 'inactieve' gemeenten, en gemeenten met 'intentie'. Het aantal gemeenten dat als 'actief' kan worden aangemerkt is een stuk lager, terwijl het aantal gemeenten in de categorie 'isolatie' ongeveer gelijk is gebleven.

### 3.2 Zijn er verschillen tussen gemeenten met en zonder diversiteitbeleid?

Een vergelijking tussen de 34 gemeenten met een diversiteitsbeleid en de 99 gemeenten die een dergelijk beleid niet hebben, laat zien dat grote gemeenten vaker een diversiteitsbeleid hebben dan kleinere gemeenten (Figuur 3.1). Zo beschikt van de gemeenten met 100.000 inwoners of meer ongeveer tweederde over een diversiteitbeleid, terwijl een dergelijk beleid bij de gemeenten met minder dan 10.000 inwoners in negen procent van de gevallen aanwezig is.



Figuur 3.1: Percentage gemeenten met diversiteitbeleid per grootteklasse

*Vergelijking met de nulmeting*

- Ook bij de nulmeting voerden grote gemeenten vaker een diversiteitsbeleid dan kleinere gemeenten: 75% van de gemeenten met meer dan 100.000 inwoners had diversiteitbeleid, 57,7% van de middelgrote gemeenten (20.000-100.000) en 36% van de kleine gemeenten (<20.000).
- Voor alle grootteklassen is het percentage gemeenten met een diversiteitbeleid in 2004 afgenomen ten opzichte van 2000.

In gemeenten met een diversiteitsbeleid zijn vaker allochtonen in dienst (97%) dan in gemeenten waar men geen diversiteitbeleid heeft (71%). Uit de gegevens is niet af te leiden of hierbij sprake is van een oorzakelijk verband, noch over de richting van een eventueel verband. Het kan dus zijn dat gemeenten met diversiteitbeleid erin geslaagd zijn om meer allochtonen aan te nemen, of juist dat gemeenten een diversiteitbeleid hebben ingevoerd omdat er veel allochtone medewerkers werkzaam zijn. Of gemeenten zelf vinden dat het diversiteitbeleid heeft geleid tot een hoger percentage werkzame allochtonen, staat beschreven in hoofdstuk 4 over de effecten van diversiteitbeleid.

Tabel 3.4: Gemeenten met diversiteitbeleid en / of allochtonen in dienst (N=132)

Is er diversiteitbeleid?	Allochtonen in dienst?	
	Ja	Nee
Ja	33 (97%)	1 (3%)
Nee	71 (71%)	27 (27%)

*Vergelijking met de nulmeting*

- Ten tijde van de nulmeting had 82% van de gemeenten met een diversiteitbeleid allochtonen in dienst, bij de 1-meting is dat percentage toegenomen tot 97%.
- Bij de nulmeting had 60% van de gemeenten zonder diversiteitbeleid allochtonen in dienst, bij de 1-meting is dat 72%.

### 3.3 Verantwoordelijkheid voor diversiteitbeleid

Negen (dat wil zeggen 26%) van de 34 gemeenten met een diversiteitbeleid geven aan dat er een specifieke persoon binnen de gemeente verantwoordelijk is voor het taakveld etnisch diversiteitbeleid. Voor acht van deze gemeenten is dat iemand binnen het topmanagement. Meestal is de wethouder (N=5) verantwoordelijk of het hoofd P&O (N=3). In één geval gaat het om de gemeentesecretaris. In de 25 overige gemeenten is er geen specifieke verantwoordelijke binnen het topmanagement voor het diversiteitbeleid.

*Vergelijking met de nulmeting*

- Tijdens de nulmeting was in 24% van de gemeenten met een diversiteitbeleid iemand uit het topmanagement verantwoordelijk voor dit beleid, dat is dus ongeveer gelijk aan het percentage ten tijde van de 1-meting.

### 3.4 Vormgeving van het diversiteitbeleid

Aan de 34 gemeenten die een diversiteitsbeleid voeren is gevraagd naar de inhoud van dit beleid. Enerzijds hebben we geïnventariseerd of er streefcijfers zijn ingesteld, anderzijds hebben we gevraagd welke activiteiten de gemeenten in de afgelopen drie jaar hebben ontplooid om het personeelsbeleid ten aanzien van allochtonen uit te voeren. De antwoorden hierop staan in tabel 3.5. Voor elke activiteit heeft de gemeente aangegeven of zij deze wel of niet ondernemen.

Vrij veel gemeenten hanteren streefcijfers voor de instroom van allochtone medewerkers. Een zeer klein aantal gemeenten heeft streefcijfers voor de doorstroom van allochtone medewerkers en/of activiteiten om de uitstroom van deze medewerkers te voorkomen. De meest voorkomende activiteiten zijn het voorkomen van discriminatie en het in advertenties opnemen van een verzoek aan allochtonen om te solliciteren op vacatures. Tot slot ondernemen gemeenten relatief vaak activiteiten gericht op het verbeteren van de omgangsvormen.

Tabel 3.5: Acties met betrekking tot instroom, doorstroom en uitstroom van allochtone medewerkers en activiteiten die de afgelopen 3 jaar zijn ontplooid voor allochtone medewerkers (N=34).

	Ja (N)	% van de 34 actieve gemeenten	% van de 133 gemeenten in steekproef
Ondernam u in de afgelopen drie jaar activiteiten gericht op het voorkomen van discriminatie?	26	76,5	20,8
Verzocht u in advertenties in de afgelopen drie jaar aan allochtonen om te solliciteren?	24	70,5	19,5
Ondernam u in de afgelopen drie jaar activiteiten gericht op het verbeteren van de omgangsvormen?	17	50,0	14,7
Zijn er streefgetallen met betrekking tot de gewenste instroom van allochtonen?	13	38,2	9,8
Adverteerde u in de afgelopen drie jaar in media met groot bereik onder allochtonen? (bijv. allochtonenkranten)	12	35,3	10,8
Waren er in de afgelopen drie jaar workshops voor P&O-ers?	8	23,5	7,4
Heeft u in de afgelopen drie jaar het personeel geschoold op gebied van andere culturen?	7	20,5	6,6
Voerde u in de afgelopen drie jaar project(en) om meer allochtonen in te laten stromen?	7	20,5	6,6
Had u in de afgelopen drie jaar project(en) om doorstroom van allochtonen te bevorderen?	4	11,8	3,8
Onderneemt u acties om de uitstroom van allochtonen te voorkomen?	3	8,8	2,3
Gebruikte u in de afgelopen drie jaar andere wervingsmethodes? (bijv. banenmarkt voor allochtonen)	3	8,8	2,9
Zijn er streefgetallen met betrekking tot de gewenste doorstroom van allochtonen?	1	2,9	0,8



*Vergelijking met de nulmeting*

- 50% van de gemeenten met een diversiteitbeleid had in 2000 streefcijfers voor de instroom van allochtonen, nu is dat 38%. Van de 55 gemeenten die zowel aan 0- als 1-meting hebben deelgenomen, hanteert momenteel 42% instroomcijfers. In beide gevallen is dit percentage dus gedaald.
- Eén gemeente had in 2000 cijfers vastgesteld voor de doorstroom van allochtone medewerkers en 6,3% ondernam activiteiten ter voorkoming van uitstroom van allochtonen. Wat betreft door- en uitstroomcijfers is er dus weinig veranderd ten opzichte van 2000.
- Een aantal grote gemeenten gaf ten tijde van de nulmeting aan dat doorstroom van allochtonen een belangrijk aandachtspunt zou worden voor komende jaren. Dit voornemen lijkt niet te hebben geleid tot het vaststellen van streefcijfers voor doorstroom.
- De meest genoemde activiteiten in het kader van diversiteitbeleid ten tijde van de nulmeting waren het in advertenties oproepen van allochtonen om te solliciteren (49,1%) en het adverteren in op allochtonen gerichte media (27,7%). Dat zijn ook nu veel genomen acties.
- Minder vaak genoemde activiteiten ten tijde van de nulmeting hadden betrekking op zaken die het bewustzijn en het draagvlak in de gemeentelijke organisatie kunnen vergroten, zoals workshops (10,7%) en scholing van personeel (6,3%). Ook nu komen deze activiteiten weinig voor. In de nulmeting is niet geïnformeerd naar activiteiten die betrekking hebben op het vergroten van het bewustzijn over andere culturen.

## 4 Effecten van diversiteitbeleid

- Bijna alle gemeenten zien positieve effecten van hun diversiteitbeleid. Een beter contact met allochtone burgers en betere integratie van allochtone medewerkers in de organisatie worden het meest genoemd.
- Een hogere instroom van allochtonen was ten tijde van de nulmeting het meest genoemde effect. In 2004 lijkt de nadruk te zijn verschoven naar effecten in de organisatie zelf.
- Bijna de helft van de gemeenten ziet (overeenkomstig de nulmeting) geen negatieve effecten van diversiteitbeleid. Wanneer er wel dergelijke effecten zichtbaar zijn, worden 'stigmatisering van allochtonen' en 'discriminatie van autochtonen' vaak genoemd. In 2000 lagen de negatieve effecten meer op het organisatorische vlak, zoals het doen van concessies aan de kwaliteit van de dienstverlening en de moeilijk te meten meerwaarde van diversiteitbeleid.
- De helft van de gemeenten stelt dat het diversiteitbeleid de dienstverlening van de gemeente verbetert. Dat staat in contrast tot een in 2000 vaak genoemd negatief effect, het moeten doen van concessies aan de dienstverlening. De gemeenten zijn dus positiever geworden over dit aspect.
- Dat diversiteitbeleid leidt tot lager verzuim wordt door bijna geen enkele gemeente ervaren.

### 4.1 Positieve en negatieve effecten van diversiteitsbeleid

Diversiteitbeleid kan verschillende effecten sorteren. In deze paragraaf bespreken we welke positieve en negatieve effecten gemeenten van hun diversiteitbeleid zien. In dit geval zijn de verschillende opties niet voorgelegd aan de respondenten, maar is hen gevraagd om spontaan effecten te noemen.

Tabel 4.1: Waargenomen positieve effecten van diversiteitbeleid (N=34)

	Ja (N)	% van de 34 actieve gemeenten	% van de 133 gemeenten in steekproef
Beter contact met allochtone burgers	12	35,3	9,0
Betere integratie in de organisatie van allochtonen	10	29,4	7,5
Meer bewustwording binnen de gemeente	6	17,6	4,5
Betere communicatie / samenwerking tussen medewerkers	5	14,7	3,8
Betere afspiegeling van de (lokale) bevolking	5	14,7	3,8
Gemeente heeft voorbeeldfunctie gekregen	4	11,8	3,0
Meer begrip voor elkaars culturen / 'bredere blik'	4	11,8	3,0
Allochtonen krijgen betere kansen	2	5,9	1,5
Hogere tevredenheid van medewerkers	2	5,9	1,5
Hogere instroom allochtonen	1	2,9	,8
<i>Ziet geen positieve effecten</i>	2	5,9	1,5

Met uitzondering van twee gemeenten zien alle gemeenten positieve effecten van hun diversiteitbeleid. Beter contact met allochtone burgers en betere integratie in de organisatie van allochtone medewerkers worden veruit het meest genoemd.

Tabel 4.2: Negatieve effecten van diversiteitbeleid die gemeenten zelf waarnemen (N=34)

	Ja (N)	% van de 34 actieve gemeenten	% van de 133 gemeenten in steekproef
Stigmatisering van allochtonen	6	17,6	4,5
Discriminatie van autochtonen	3	8,8	2,2
Wervingsproblemen	2	5,9	1,5
Klachten van autochtone medewerkers	2	5,9	1,5
Etnisch diversiteitbeleid is teveel een doel op zich	2	5,9	1,5
Mensen willen niet worden benaderd op basis van hun afkomst	2	5,9	1,5
Moeizame arbeidsverhoudingen door taal	1	2,9	,8
Procedures lopen langzamer	1	2,9	,8
Meer conflicten	1	2,9	,8
<i>Ziet geen negatieve effecten</i>	15	44,1	11,3

Bijna de helft van de ondervraagde gemeenten ziet geen negatieve effecten van hun diversiteitbeleid. De overige gemeenten noemen vooral de stigmatisering van allochtonen (18%) en de discriminatie van autochtonen (9%) als negatief effect.

#### *Vergelijking met de nulmeting*

- 44% van de gemeenten zag resultaat van hun activiteiten ten tijde van de nulmeting. Deze resultaten kwamen vooral tot uiting in een stijging van het aantal aangenomen allochtonen. In het huidige onderzoek is niet gevraagd of men over het algemeen resultaat ziet van diversiteitbeleid (alleen welke positieve en negatieve effecten men ziet). Het is wel opvallend dat een hogere instroom van allochtone medewerkers als resultaat van het diversiteitbeleid in de 1-meting maar door één gemeente is genoemd.
- 90% van de gemeenten zag voordelen van diversiteitbeleid in 2000. Dit is vergelijkbaar met de 94% in 2004.
- Het 'beter kunnen inspelen op behoeften van gehele bevolking' (30%) en het 'beter inzicht in wat speelt onder de allochtone medewerkers' (19%) waren in 2000 de meest genoemde voordelen. Deze effecten lijken enigszins overeen te komen met de meest gevonden effecten in de 1-meting. Dit zijn 'beter contact met allochtone burgers' (35%) en 'betere integratie van allochtonen in de organisatie' (29%).
- In 2000 zag 59% van de gemeenten één of meerdere nadelen van diversiteitbeleid, hetgeen overeenkomt met de 56% die dat in de 1-meting ervaart.
- Meest genoemde negatieve effecten in 2000 hadden betrekking op de organisatie zelf, zoals 'het doen van concessies aan de kwaliteit van de dienstverlening' (20%) en 'moeilijk te meten meerwaarde van diversiteitbeleid' (percentage niet bekend). Tegenwoordig ligt de nadruk meer op de effecten voor de medewerkers zelf, namelijk stigmatisering van allochtonen (18%) en discriminatie van autochtonen (9%).

Naast bovenstaande ‘spontaan’ genoemde effecten, hebben de gemeenten ook aangegeven of zij samenhang zien tussen hun diversiteitbeleid en het verzuim, de dienstverlening en het aantrekkelijk zijn als werkgever. De antwoorden hierop staan in Tabel 4.3.

Tabel 4.3: Denkt u dat etnisch diversiteitbeleid in de gemeente (N=34):

	Ja (N)	% van de 34 actieve gemeenten	% van de 133 gemeenten in steekproef
Leidt tot lager verzuim van personeel?	2	5,9	1,5
Leidt tot een betere dienstverlening?	18	52,9	13,5
Deze tot een aantrekkelijker werkgever maakt?	21	61,8	15,8

De meeste gemeenten met een diversiteitbeleid zijn van mening dat zij hierdoor een aantrekkelijker werkgever worden en dat een dergelijk beleid leidt tot een betere dienstverlening. Slechts een heel klein aantal vindt dat diversiteitbeleid leidt tot een lager verzuim van het personeel.

## 5 Succesfactoren en draagvlak voor diversiteitbeleid

### *Succesfactoren voor diversiteitbeleid*

- Net zoals in de nulmeting zijn voldoende beheersing van de Nederlandse taal en draagvlak binnen de gemeente, de belangrijkste succesfactoren voor diversiteitbeleid. Een goede begeleiding van allochtone instromers wordt daarnaast momenteel ook erg belangrijk gevonden door gemeenten met diversiteitbeleid.
- Druk vanuit de politiek, gemeenteraad en gemeentesecretaris is voor gemeenten een belangrijke aanleiding om het beleid te intensiveren of te stoppen. Bij intensiveren is de invloed overigens aanzienlijk sterker dan bij stoppen.

### *Draagvlak en waardering*

- Gemeenten zonder diversiteitbeleid rapporteren een laag draagvlak, met name van de kant van de dienst- en sectorhoofden.
- De gemeenten met diversiteitbeleid waarderen dit beleid gemiddeld met een 6.
- Grote gemeenten zijn over het algemeen meer tevreden met hun diversiteitbeleid dan middelgrote gemeenten.

### 5.1 Kritische succesfactoren voor diversiteitbeleid

Voor een geslaagd diversiteitbeleid is het volgens de meeste respondenten van belang dat allochtone medewerkers de Nederlandse taal goed beheersen. Dit blijkt uit Tabel 5.1, waarin staat aangegeven welke omstandigheden invloed kunnen hebben op het al dan niet slagen van een diversiteitbeleid. Deze lijst met mogelijke kritische succesfactoren is aan de gemeenten met een beleid voorgelegd. De lijst is gebaseerd op informatie uit de nulmeting en andere onderzoeken waarin gesproken wordt over mogelijke kritische succesfactoren bij diversiteitbeleid. De gemeenten hebben voor elke factor aangegeven of deze wel of niet bijdraagt aan het slagen van het diversiteitbeleid. Daaruit blijkt dat zij de meeste invloed zien van een goede beheersing van de Nederlandse taal, goede begeleiding van allochtone instromers en draagvlak bij de gemeentesecretaris of sectorhoofden. Minder belangrijk vinden zij voldoende financiële middelen en de aanwezigheid van passende functies voor allochtonen.

Tabel 5.1: Wat zijn kritische succesfactoren bij etnisch diversiteitbeleid (N=34)?

	Ja (N)	% van de 34 actieve gemeenten	% van de 133 gemeenten in steekproef
Voldoende beheersing Nederlandse taal	32	94,1	24,1
Goede begeleiding allochtone instromers	31	91,2	23,3
Draagvlak bij gemeentesecretaris of sectorhoofden (ambtelijk draagvlak)	31	91,2	23,3
Steun uit top	30	88,2	22,6
Goed wervingsbeleid	29	85,3	21,8
Draagvlak binnen de gemeente (algemeen)	29	85,3	21,8
Draagvlak bij B&W (politiek draagvlak)	28	82,4	21,1
Voldoende aanbod van allochtonen op de arbeidsmarkt	27	79,4	20,3

	Ja (N)	% van de 34 actieve gemeenten	% van de 133 gemeenten in steekproef
Kennis cultuurverschillen binnen de gemeente	23	67,6	17,3
Verantwoording over activiteiten opnemen in Planning en Control cyclus / Beleidscyclus	20	58,8	15,0
Aanwezigheid van passende functies voor allochtonen	18	52,9	13,5
Voldoende financiële middelen	10	29,4	7,5

*Vergelijking met de nulmeting*

- Draagvlak binnen de gemeente en voldoende beheersing van de Nederlandse taal waren in 2000 de meest genoemde succesfactoren. In dat opzicht is er niet veel veranderd. Goede begeleiding van allochtone instromers wordt in 2004 vaker belangrijk gevonden.
- ‘Allochtonen reageren niet op advertenties’ en ‘allochtonen voldoen niet aan functie-eisen’ waren ten tijde van de nulmeting de meest genoemde faalfactoren. In de 1-meting is niet specifiek gevraagd naar dergelijke faalfactoren.

Onder welke omstandigheden zouden gemeenten een etnisch diversiteitbeleid intensiveren of juist stopzetten? De respondenten hebben voor verschillende mogelijkheden aangegeven of dit wel of niet een reden is om hiertoe over te gaan. ‘Druk vanuit de politiek en/of de gemeenteraad’ blijkt voor veel gemeenten een reden te zijn om het diversiteitbeleid te intensiveren, maar in mindere mate een reden om het beleid stop te zetten. Met betrekking tot dit laatste speelt ‘het wegvallen van de noodzaak voor het voeren van een diversiteitbeleid’ een grotere rol. Dit zou bijvoorbeeld het geval kunnen zijn wanneer er voldoende allochtonen naar tevredenheid werkzaam zijn in de organisatie, of wanneer arbeidsmarktkrapte minder is geworden waardoor de gemeente geen noodzaak meer voelt om extra inspanningen te plegen om voor een grote groep mensen een interessante werkgever te zijn (‘employer of choice’ te worden).

Tabel 5.2: Onder welke omstandigheden zou uw organisatie het etnisch diversiteitbeleid intensiveren? (N=34)

	Ja (N)	% van de 34 actieve gemeenten	% van de 133 gemeenten in steekproef
Druk vanuit politiek en/of gemeenteraad	29	85,2	21,8
Druk van gemeentesecretaris	20	58,8	15,0
Moeite met werven nieuwe medewerkers	16	47,1	12,0
Andere omstandigheden	14	41,2	10,5

Tabel 5.3: Onder welke omstandigheden zou uw organisatie het etnisch diversiteitbeleid stopzetten? (N=34)

	Ja (N)	% van de 34 actieve gemeenten	% van de 133 gemeenten in steekproef
Druk vanuit politiek en/of gemeenteraad	18	52,9	13,5
Druk van gemeentesecretaris	15	44,1	11,3
Er werken voldoende allochtonen	14	41,2	10,5
Geen noodzaak meer voor beleid	21	61,8	15,8
Andere omstandigheden	7	20,6	5,3

## 5.2 Draagvlak voor diversiteitbeleid

Draagvlak binnen de gemeente, vooral bij de gemeentesecretaris en sectorhoofden, is volgens veel respondenten belangrijk voor het slagen van diversiteitbeleid, zo bleek uit de vorige paragraaf. Tabel 5.4 geeft een overzicht van hoe het met dit draagvlak bij diverse partijen binnen de gemeente gesteld is. Omdat alle gemeenten deze vraag hebben beantwoord, zetten we de percentages van gemeenten met een diversiteitbeleid af tegen de gemeenten die geen diversiteitbeleid hebben. Hieruit blijkt dat in alle gevallen het draagvlak binnen de actieve gemeenten veel hoger is dan binnen de niet-actieve gemeenten. Mogelijk is dit hogere draagvlak binnen de actieve gemeenten (mede) aanleiding geweest voor het starten van het diversiteitbeleid. Een andere mogelijkheid is dat het draagvlak voor diversiteitbeleid bij verschillende personen en diensten hoger is geworden omdat zij in de loop van de tijd de voordelen ervan zijn in gaan zien.

Tabel 5.4: Draagvlak voor diversiteit bij verschillende partijen (N= 34)

Vinden de volgende personen of diensten binnen uw gemeente etnisch diversiteit belangrijk?	% van de 34 actieve gemeenten	% van de 99 niet-actieve gemeenten
Personeel en Organisatie	94,1	55,6
De ondernemingsraad	85,3	45,5
De gemeentesecretaris	85,3	42,4
Portefeuillehouder P&O (Burgemeester of wethouder)	82,4	46,5
Dienst- of sectorhoofden	70,6	33,3

Vooraf bij de afdeling P&O is het draagvlak hoog. Bij de dienst- of sectorhoofden is het draagvlak het laagst. Eerder bleek dat juist het draagvlak bij de gemeentesecretaris en / of de sectorhoofden van groot belang wordt geacht voor het slagen van diversiteitbeleid.

### *Vergelijking met de nulmeting*

In de nulmeting is niet specifiek ingegaan op draagvlak op verschillende niveaus binnen de organisatie

### 5.3 Waardering van diversiteitbeleid

Om de algemene waardering te peilen van gemeenten voor hun diversiteitbeleid, hebben we gevraagd om een cijfer aan dit beleid toe te kennen van 1 tot en met 10. Gemiddeld beoordelen gemeenten zichzelf met een zes, variërend van vier tot en met zeven.

Tabel 5.5: Cijfer voor het diversiteitbeleid (N=34)

	Aantal	%
4	2	6,3
5	4	12,5
6	17	53,1
7	9	28,1
<i>Gemiddeld</i>	6,03	

Er lijken verschillen te zijn tussen gemeenten met verschillende inwonertallen in het cijfer dat zij toekennen aan hun eigen beleid<sup>3</sup>. De grotere gemeenten geven zichzelf allemaal een voldoende. Bij de middelgrote gemeenten is dat ongeveer 70%. Van de kleinere gemeenten geeft 90% zichzelf een voldoende voor het gevoerde beleid. Waar dit verschil door veroorzaakt wordt is niet duidelijk.

#### *Vergelijking met de nulmeting*

In de nulmeting is de waardering voor het diversiteitbeleid vooral gemeten door te vragen naar de bekendheid ervan. Hiernaar is niet geïnformeerd in dit huidige onderzoek.

<sup>3</sup> Deze verschillen zijn statistisch niet significant, waarschijnlijk door het kleine aantal gemeenten dat de vraag heeft beantwoord en het tekort aan spreiding in de cijfers.



## 6 Motieven voor diversiteitbeleid

- *Redenen om geen diversiteitbeleid te hebben*, zijn vooral terug te voeren op het niet zien van de noodzaak. ‘Zonder beleid gaat het ook goed’, ‘er wonen nauwelijks allochtonen in de gemeente’ en ‘diversiteitbeleid heeft geen prioriteit’ zijn de meest genoemde redenen.
- *Redenen om wél diversiteitbeleid te voeren*, zijn vooral gelegen in de sociale verantwoordelijkheid die gemeenten ervaren. ‘Het personeelsbestand dient een afspiegeling te zijn van de samenleving’, ‘de gemeente heeft een voorbeeldfunctie’ en ‘verbetering wensen van de sociale positie van allochtonen in de samenleving’ zijn de drie meest genoemde redenen voor het voeren van diversiteitbeleid.

### 6.1 Redenen om geen diversiteitbeleid te voeren

De gemeenten die geen beleid hebben voor (etnische) diversiteit en die ook geen activiteiten ondernemen op dit gebied, hebben in een open vraag (dat wil zeggen dat zij geen keuzemogelijkheden kregen voorgelegd) aangegeven wat de reden hiervoor is. Meestal is de reden dat het zonder beleid ook goed gaat, dus beleid is niet nodig. Dat er nauwelijks allochtonen in de gemeente wonen en dat diversiteitbeleid geen prioriteit heeft zijn ook vaak genoemd als reden (zie Tabel 6.1).

Tabel 6.1: Redenen om geen diversiteitbeleid te voeren (N=99).

Wat is de belangrijkste reden dat uw organisatie geen etnisch diversiteitbeleid voert en geen activiteiten onderneemt?	aantal niet-actieve gemeenten	% van de 99 niet-actieve gemeenten
Beleid is niet nodig, zonder dat gaat het ook goed	33	33,3
Er wonen nauwelijks allochtonen in deze gemeente	12	12,1
Geen prioriteit	11	11,1
Wij hebben geen allochtonen op onze lokale arbeidsmarkt	8	8,1
Willen geen voorkeursbeleid voeren	8	8,1
Overige redenen	8	8,1
Nooit aan de orde geweest	5	5,1
Te weinig vacatures	4	4
Er werken geen allochtonen in deze gemeente	3	3,0
Willen geen stigmatisering / positieve discriminatie	3	3
Geen tijd	2	2,0
Geen middelen (mensen of financiën)	2	2,0
Totaal	99	100%

Mogelijk speelt in sommige gevallen een combinatie van factoren een rol voor het niet voeren van diversiteitbeleid. Omdat er bijvoorbeeld weinig allochtonen in de gemeente wonen, gaat het zonder beleid ook goed en heeft het dus geen prioriteit. Daarnaast willen gemeenten soms geen voorkeursbeleid voeren, omdat zij vinden dat personeel op kwaliteit moet worden geselecteerd en niet op afkomst.

Er zijn geen grote verschillen tussen gemeenten van verschillende grootte en de redenen die ze hebben om geen diversiteitbeleid te voeren, alhoewel de kleinere gemeenten iets vaker aangeven dat de beperkte aanwezigheid van allochtonen in de gemeente aanleiding is voor het uitblijven van diversiteitbeleid.

## 6.2 Redenen om wél diversiteitbeleid te voeren

De 34 gemeenten die wel diversiteitbeleid hebben, hebben hier verschillende redenen voor. Een overzicht van deze redenen staat in Tabel 6.2. De gemeenten konden meerdere antwoorden geven. Een top vier van redenen wordt gevormd door ‘het personeelsbestand dient een afspiegeling te zijn van de samenleving’, ‘de gemeente heeft een voorbeeldfunctie’, ‘verbetering van de sociale positie van allochtonen in de samenleving’ en ‘het personeelsbeleid hoort een afspiegeling te zijn van de (lokale) arbeidsmarkt’.

Tabel 6.2: Redenen om diversiteitbeleid te voeren (N=34); meerdere antwoorden mogelijk

Wat zijn voor uw gemeente redenen om etnisch diversiteitbeleid te voeren?	aantal actieve gemeenten	% van de 34 actieve gemeenten
Personeelsbestand hoort afspiegeling te zijn van samenleving	31	91,2
Gemeente heeft voorbeeldfunctie voor andere werkgevers en/of naar burgers toe	30	88,2
Verbetering van de sociale positie van allochtonen in de samenleving	25	73,5
Personeelsbestand hoort afspiegeling te zijn van (lokale) arbeidsmarkt	24	70,6
Gemeente wil verzuim terugdringen	21	63,6
Medewerkers krijgen begrip voor elkaars culturen	17	50,0
Alle groepen uit de samenleving kunnen invloed uitoefenen op de beleidsvorming	17	50,0
Gemeente wil betere inzetbaarheid van allochtone medewerkers	15	44,1
Betere aansluiting met producten en diensten bij de etnische diversiteit aan burgers	15	44,1
Gemeente wil doorstroom van allochtone medewerkers	11	32,4
Gemeente wil betere sfeer / samenwerking binnen de organisatie	11	32,4
Gemeente wil hogere arbeidstevredenheid van allochtone medewerkers	9	26,5
Gemeente krijgt beter inzicht in wat er speelt onder de allochtone inwoners	8	23,5
Overige redenen	4	11,8

### *Vergelijking met de nulmeting*

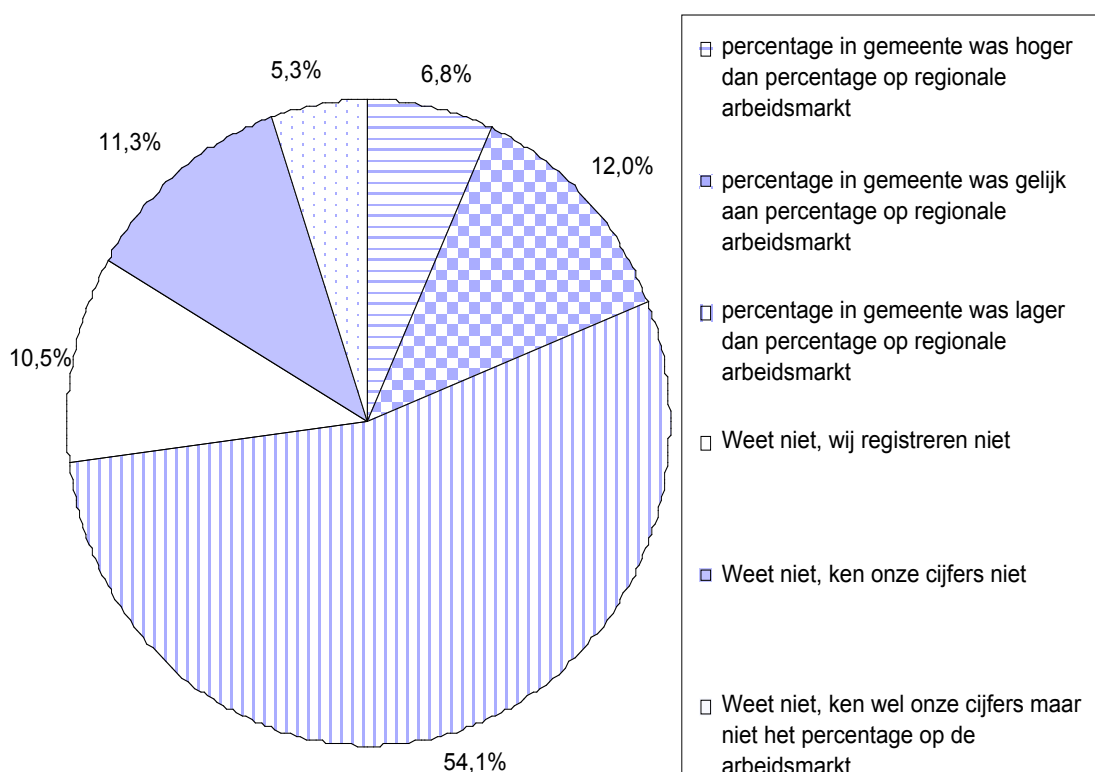
In de nulmeting zijn de motieven om diversiteitbeleid te voeren niet onderzocht

## 7 Reactie op wegvallen Wet Samen

- De meeste gemeenten registreerden in 2003 het percentage allochtone medewerkers volgens de Wet Samen.
- Meestal was dit percentage lager dan op de regionale arbeidsmarkt.
- Gemeenten zonder diversiteitbeleid registreerden het percentage allochtone medewerkers minder vaak dan gemeenten met diversiteitbeleid.
- Gemeenten met diversiteitbeleid registreren tegenwoordig (na het wegvallen van de Wet Samen) vaker op een andere manier dan gemeenten zonder diversiteitbeleid.

### 7.1 Registratie volgens de Wet Samen

Volgens de Wet Samen moesten organisaties registreren hoeveel allochtone medewerkers zij in dienst hadden en bovendien aangeven of dit afweek van het percentage allochtonen op de regionale arbeidsmarkt. Aan de 133 gemeenten die hebben deelgenomen aan het onderzoek, hebben we gevraagd in hoeverre het percentage allochtone medewerkers in hun organisatie in 2003 afweek van het percentage op de regionale arbeidsmarkt. De antwoorden daarop staan weergegeven in Figuur 7.1.



Figuur 7.1: Verdeling antwoorden op de vraag naar afwijking percentage allochtone medewerkers ten opzichte van percentage op regionale arbeidsmarkt (N=133).

De meeste gemeenten registreerden het percentage allochtone medewerkers volgens de Wet Samen (90%). In de meeste gevallen (54%) was het percentage lager dan het percentage op de regionale arbeidsmarkt. Ruim 10% van de gemeenten registreerde het percentage niet. Dit zijn overigens allemaal gemeenten die géén diversiteitsbeleid hebben.

## 7.2 Veranderingen in registratie

De Wet Samen is afgeschaft per januari 2004. Dit betekent dat registratie van het percentage allochtone medewerkers dat de organisatie in dienst heeft niet langer verplicht is. Uit onze cijfers blijkt dat 10,5% van de gemeenten (14 gemeenten in onze steekproef ook in 2003 geen registratie bijhielden. De overige 119 gemeenten deden dat toen nog wel. Zij hebben aangegeven of zij naar aanleiding van het afschaffen van de Wet Samen de registratie van het percentage allochtone medewerkers hebben veranderd. Ongeveer een derde van de gemeenten in de steekproef is inderdaad gestopt met het registreren van het percentage allochtone medewerkers nu de verplichting hiertoe is weggefallen. De helft van de gemeenten registreert echter nog steeds op dezelfde manier. Een paar gemeenten registreren nu op een andere manier. Er is niet nader doorgevraagd naar de wijze waarop de registratie nu plaatsvindt.

Tabel 7.1: Registratie percentage allochtone medewerkers na afschaffing Wet Samen (N=119)

De Wet Samen is inmiddels afgeschaft per januari 2004. Is in uw gemeente de registratie van het percentage allochtone medewerkers veranderd als gevolg van het vervallen van de Wet Samen?	Aantal en % van de 34 actieve gemeenten	Aantal en % van de gemeenten die in 2003 registreerden
Ja, we registreren op een andere manier	4 (11,8%)	4 (3,4%)
Ja, we registreren helemaal niet meer	10 (29,4%)	43 (36,1%)
Nee, we registreren nog steeds op dezelfde manier	20 (58,8%)	67 (56,3%)
Weet niet	0	5 (4,2%)

Gemeenten met een diversiteitsbeleid zijn vaker op een andere manier gaan registreren. Het lijkt aannemelijk dat zij de percentages allochtonen willen monitoren om zodoende de effecten van hun beleid te kunnen toetsen.

### *Vergelijking met de nulmeting*

In 2000 registreerde 92% van de gemeenten het percentage allochtone medewerkers in het kader van de Wet Samen. In 2003 was dit een vergelijkbaar aantal (90%). In 2004, na het afschaffen van de Wet Samen, wordt er veel minder geregistreerd: het percentage ligt nu op 56%. Bij de gemeenten met een diversiteitsbeleid ligt dat percentage met 59% een nauwelijks hoger.

## 8 Oordeel over project ‘Diversiteit Loont’

- ‘Diversiteit Loont’ geniet een grote bekendheid onder veel gemeenten, met en zonder diversiteitbeleid, en van verschillende grootteklassen.
- De verschillende producten en diensten zijn – met uitzondering van de leernetwerken – meer bekend bij gemeenten met een diversiteitbeleid dan bij gemeenten zonder diversiteitbeleid.
- De meeste gebruikers zijn tevreden over de boekjes en brochures die ‘Diversiteit Loont’ heeft voortgebracht. Iets minder gebruikers zijn tevreden over de CD-rom.

### 8.1 Bekendheid met ‘Diversiteit Loont’

Het project ‘Diversiteit Loont’ van het A+O fonds Gemeenten is bekend bij 110 van de 133 gemeenten in de steekproef (83%). De bekendheid verschilt niet tussen gemeenten met en zonder diversiteitbeleid, of tussen grote en kleinere gemeenten.

Tabel 8.1: Bekendheid met producten Diversiteit Loont (N=133).

Bent u bekend met:	% van de 34 actieve gemeenten	% van de 133 gemeenten in steekproef
Het onderzoek naar etnisch diversiteitbeleid in 2000	55,2	40,7
De regionale workshops 2002	65,5	51,9
De leernetwerkbijeenkomsten	20,7	32,1
De posters	100	76,5
De boekjes of katernen	100	91,4
De stimuleringsmaatregel	75,9	49,4
De cd-rom presentatie	24,1	8,6
De nieuwsbrieven	82,8	74,1

De 34 actieve gemeenten zijn beter op de hoogte van de producten en diensten die het A+O fonds Gemeenten heeft aangeboden in het kader van het project ‘Diversiteit Loont’ dan de niet-actieve gemeenten.

De leernetwerkbijeenkomsten zijn relatief weinig bekend. Dat komt omdat uitsluitend gemeenten die een convenant met het A+O fonds hadden afgesloten, hiervoor werden uitgenodigd. De leernetwerken waren namelijk bedoeld als extra ondersteuning voor gemeenten die gebruik maakten van de stimuleringsmaatregel.

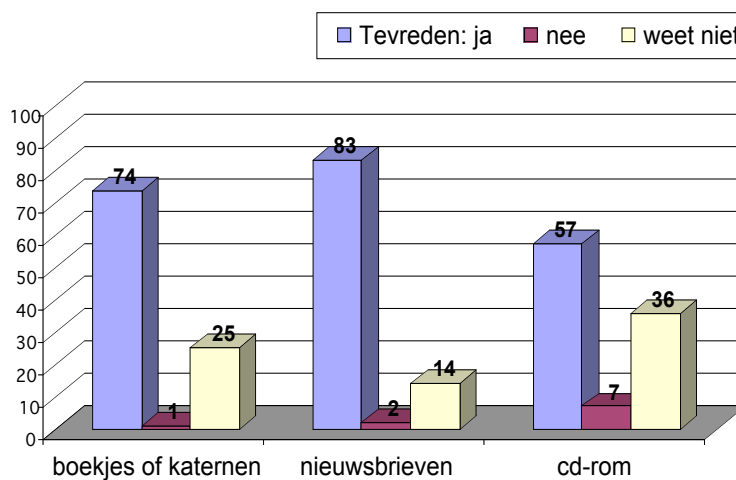
De gemeenten die bekend zijn met de stimuleringsmaatregel en de leernetwerken, hebben tevens aangegeven of zij gebruik hebben gemaakt van de diensten. Van de 62 gemeenten die bekend zijn met de stimuleringsmaatregel, hebben 7 gemeenten gebruik ervan gemaakt. 16 andere gemeenten hebben dit overwogen, maar het uiteindelijk niet gedaan. Geen enkele van de respondenten heeft gebruik gemaakt van de leernetwerken, alhoewel één dit wel heeft overwogen.

## 8.2 Waardering van Diversiteit Loont

Bij de boekjes/katernen, de nieuwsbrieven en de cd-rom is gevraagd hoe tevreden de respondenten waren over de inhoud en kwaliteit van deze producten. De meeste respondenten waren hierover tevreden. (Figuur 8.1)

De cd-rom is vaak niet ingezien door de respondent, vandaar dat op deze vraag een hoog percentage 'weet niet' is geantwoord. Het percentage dat niet tevreden is met de inhoud en kwaliteit van dit product is met 7% echter ook iets hoger dan bij de andere twee producten.

Figuur 8.1: Tevredenheid met inhoud en kwaliteit boekjes, nieuwsbrieven en cd-rom



## 9 Externe deskundigheid en ondersteuning

- Gemeenten met diversiteitbeleid hebben vooral externe deskundigheid ingeroepen van CWI en A+O fonds Gemeenten.
- 80% van de gemeenten met diversiteitbeleid is van plan om de komende jaren ondersteuning in te roepen op het gebied van etnische diversiteit.
- De komende jaren willen gemeenten met diversiteitbeleid vooral in contact komen met anderen om ervaringen uit te wisselen. Het aanvragen van audits of keurmerken voor diversiteit is nauwelijks relevant voor hen.
- 56% van de gemeenten met diversiteitbeleid, en 32% van de totale steekproef wenst in de toekomst gebruik te maken van de diensten van het Landelijk Centrum Diversiteitsmanagement.

### 9.1 Inroepen externe deskundigheid

Gemeenten kunnen een beroep doen op de deskundigheid van diverse organisaties. We hebben gevraagd van welke organisaties men hulp heeft ingeroepen in de laatste drie jaar. Deze vraag is in eerste instantie alleen gesteld aan de actieve gemeenten. Later is ook aan 27 gemeenten die niet over een beleid beschikken gevraagd of ze in de laatste drie jaar externe deskundigheid inroepen hebben.

Het blijkt dat ongeveer de helft van de gemeenten in de afgelopen drie jaar het CWI en het A+O fonds om hulp heeft gevraagd (Tabel 9.1). Dit geldt zowel bij de actieve als de niet-actieve gemeenten. Advies van andere externe deskundigen werd veel minder frequent ingeroepen. Het hoge percentage niet-actieve gemeenten dat hulp in heeft geroepen doet echter vermoeden dat men zich bij het beantwoorden van de vraag niet beperkt heeft tot de keren dat men hulp heeft ingeroepen rond diversiteit. Waarschijnlijk doelt men op hulp bij willekeurig welk onderwerp dan ook..

Tabel 9.1: Inroepen deskundigheid externe organisaties in afgelopen 3 jaar (N=61)

	% van de 34 actieve gemeenten	% van de 61 gemeenten die de vraag hebben beantwoord
CWI	59	43
A+O fonds Gemeenten	44	51
Minderhedenorganisaties of adviesraden	27	15
Commerciële bureaus (advies-, trainings-, wervingsbureaus)	27	41
FORUM, landelijk expertisecentrum voor multiculturele ontwikkeling	15	8
Gemeentelijk Allochtonen Overleg	0	0

Vervolgens hebben de actieve gemeenten en de 27 eerder genoemde niet-actieve gemeenten aangegeven in hoeverre zij de komende jaren ondersteuning willen inroepen op het terrein van etnische diversiteit. Uit Tabel 9.2 blijkt dat ongeveer de helft van zowel de actieve als de niet-actieve gemeenten vooral geïnteresseerd is in het opvragen van informatie over diversiteitbeleid en het opvragen van instrumenten en producten. Actieve gemeenten zijn vaker dan niet-actieve gemeenten geïnteresseerd in contact met andere werkgevers / organisaties om ervaringen uit te wisselen. Het aanvragen van

audits of keurmerken voor diversiteit wordt door de meeste gemeenten niet interessant gevonden. Ook hebben zij relatief weinig interesse in ondersteuning of advies voor de implementatie of uitvoering van diversiteitbeleid.

Tabel 9.2: Wensen gemeenten met diversiteitbeleid voor toekomstige ondersteuning (N=61).

	% van de 34 actieve gemeenten	% van de 61 gemeenten die de vraag hebben beantwoord
In contact komen met anderen om ervaringen uit te wisselen	53	36
Informatie over diversiteitbeleid opvragen	50	41
Instrumenten en producten opvragen	47	38
Ondersteuning of advies voor beleid	29	23
Aanvragen van audit of keurmerk diversiteitbeleid	6	3

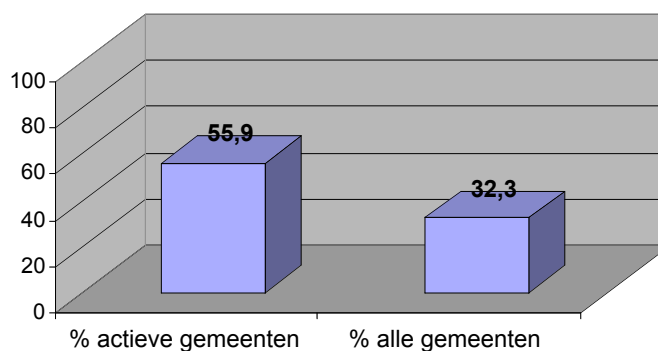
## 9.2 Het Landelijk Netwerk Diversiteitsmanagement

Om de aandacht voor diversiteitsmanagement te stimuleren ondersteunt het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de opzet van een nieuw expertisecentrum op dit gebied, het Landelijk Netwerk Diversiteitsmanagement (LND). Dit netwerk zal in december 2004 officieel van start gaan. Aan zowel de gemeenten met als zonder diversiteitbeleid is gevraagd of zij denken gebruik te zullen maken van de diensten van dit LND. De meeste gemeenten (56%) denken dat zij daar geen gebruik van zullen maken, 32% van de gemeenten denkt dit wel te zullen gaan doen en 11% weet het nog niet (zie Tabel 9.3).

Tabel 9.3: Percentage gemeenten dat gebruik denkt te gaan maken van diensten LND (N=133)

	(N)	% van de 34 actieve gemeenten	% van de 133 gemeenten in steekproef
Ja	43	55,9	32,3
Nee	76	38,2	57,1
Weet niet	14	5,9	10,5
Totaal	133	100%	100%

Gemeenten die diversiteitbeleid voeren zijn vaker van plan om gebruik te maken van de diensten van het LND. Kleine gemeenten willen wat minder vaak een beroep doen op het LND dan middelgrote en grote gemeenten (zie ook figuur 9.1).



Figuur 9.1: Percentage gemeenten met diversiteitbeleid en percentage van de gehele steekproef dat gebruik denkt te gaan maken van de diensten van het LND



## 10 Inzetbaarheid (allochtone) medewerkers

- Voor 16% van de Nederlandse gemeenten vraagt de inzetbaarheid van allochtone medewerkers gerichte aandacht.
- 8% van de Nederlandse gemeenten geeft aan dat de inzetbaarheid van allochtone medewerkers een specifiek aandachtspunt is binnen hun beleid.
- Opleidingsbeleid is het meest genoemde beleidsonderdeel waarin specifieke aandacht voor de inzetbaarheid van allochtonen tot uiting komt.

Aan alle gemeenten is gevraagd of de inzetbaarheid van (allochtone) medewerkers gerichte aandacht vraagt. Dit is volgens 20 van 126<sup>4</sup> gemeenten het geval (16%) zoals blijkt uit Tabel 10.1. In vijf van deze gemeenten is de inzetbaarheid van allochtonen ook een specifiek aandachtspunt binnen het beleid, dat is een kwart van het totaal aantal gemeenten die zeggen dat de inzetbaarheid van deze groep aandacht behoeft. Van de 106 gemeenten die aangeven dat de inzetbaarheid van allochtonen geen extra aandacht vraagt hebben er ook 5 daadwerkelijk aandacht voor deze groep in het beleid. In dit geval betreft dat echter slechts 5% van de totale groep.

Tabel 10.1: Aandacht voor inzetbaarheid allochtone medewerkers (N=126)

Is de inzetbaarheid van allochtonen een specifiek aandachtspunt binnen het beleid?	Vraagt de inzetbaarheid van allochtone medewerkers in uw gemeente gerichte aandacht?		
	Ja	Nee	Totaal
Ja	5	5	10
Nee	15	101	116
Totaal	20	106	126

De gemeenten die de inzetbaarheid van allochtone medewerkers een specifiek aandachtspunt binnen het beleid hebben gemaakt, hebben aangegeven op welke beleidsonderdelen dit het geval is. De antwoorden staan in tabel 10.2.

Tabel 10.2: Beleidsonderdelen waarin specifiek aandacht wordt besteed aan de inzetbaarheid van allochtone medewerkers volgens 10 gemeenten (N=10)

	Ja (N)
Opleidingsbeleid (met persoonlijke ontwikkelingsplannen (pops) en het volgen van opleidingen)	7
Loopbaanbeleid (met loopbaangesprekken)	5
Doorstroombeleid (zowel horizontaal als verticaal)	4
Mobiliteitbeleid (ook naar andere gemeenten of buiten de sector)	2

Opleidingsbeleid wordt door de meeste gemeenten genoemd, mobiliteitsbeleid het minst.

<sup>4</sup> Niet alle 133 gemeenten hebben geantwoord op deze vraag.

## A Bijlage Onderzoeksmethode

### *Onderzoeksvragen*

Centraal in dit onderzoek staat de vraag hoe het gesteld is met het diversiteitbeleid van Nederlandse gemeenten, en wat het effect is geweest van het project Diversiteit Loont. Daarnaast is geïnventariseerd welke wensen en behoeften de gemeenten hebben ten aanzien van een Landelijk Netwerk Diversiteitsmanagement, en hoe ze aankijken tegen de inzetbaarheid van allochtone medewerkers. Deze vragen zijn nader uitgewerkt in een aantal hoofdvragen, die elk in een eigen hoofdstuk worden behandeld. Binnen de hoofdvragen zijn een aantal subvragen onderscheiden. We geven hieronder een overzicht van de hoofd- en subvragen waarbij tevens wordt aangegeven wat de bijbehorende vraagnummers zijn in de vragenlijst (zie Bijlage B).

### Hoofdstuk 3: Diversiteitbeleid bij gemeenten:

<i>Vraag:</i>	<i>Vraagnummer:</i>
• Hoeveel gemeenten hebben – in vergelijking tot de nulmeting – een diversiteitbeleid?	2,3
• Zijn er verschillen tussen gemeenten met en zonder diversiteitbeleid op enkele achtergrondkenmerken?	1,2,3
• Wie draagt – in vergelijking tot de nulmeting – de verantwoordelijkheid voor het diversiteitbeleid?	29,30
• Hoe wordt – in vergelijking tot de nulmeting – diversiteitbeleid vormgegeven?	12 t/m 23

### Hoofdstuk 4: Effecten van diversiteitbeleid:

<i>Vraag:</i>	<i>Vraagnummer:</i>
• Wat zijn – in vergelijking tot de nulmeting – positieve en negatieve effecten van diversiteitbeleid?	31 t/m 34

### Hoofdstuk 5: Succesfactoren en draagvlak voor diversiteitbeleid:

<i>Vraag:</i>	<i>Vraagnummer:</i>
• Wat zijn – in vergelijking tot de nulmeting – kritische succesfactoren voor diversiteitbeleid	25 t/m 27
• Wat is het draagvlak voor diversiteitbeleid?	5 t/m 9
• Wat is de waardering voor diversiteitbeleid?	28

### Hoofdstuk 6: Motieven voor diversiteitbeleid:

<i>Vraag:</i>	<i>Vraagnummer:</i>
• Welke redenen hebben gemeenten – in vergelijking tot de nulmeting – om géén diversiteitbeleid te voeren?	4
• Welke redenen hebben gemeenten – in vergelijking tot de nulmeting – om wél diversiteitbeleid te voeren?	24

### Hoofdstuk 7: Reactie op wegvallen Wet Samen

<i>Vraag:</i>	<i>Vraagnummer:</i>
• Hoeveel gemeenten registreren – in vergelijking tot de nulmeting – het percentage allochtonen volgens de Wet Samen?	10
• Wat zijn de gevolgen van het wegvallen van de Wet Samen op het al dan niet monitoren van dergelijke gegevens?	11

### Hoofdstuk 8: Evaluatie project Diversiteit Loont:

<i>Vraag:</i>	<i>Vraagnummer:</i>
• Hoe bekend zijn de gemeenten met het project ‘Diversiteit loont’?	48 t/m 60
• Hoe waarderen zij het project?	61 t/m 63

### Hoofdstuk 9: Het stokje overgeven: advies voor LND:

<i>Vraag:</i>	<i>Vraagnummer:</i>
• In hoeverre roepen gemeenten externe deskundigheid in?	35 t/m 46
• Gaan gemeenten gebruik maken van het Landelijk Netwerk Diversiteit?	47

### Hoofdstuk 10: Inzetbaarheid (allochtone) medewerkers:

<i>Vraag:</i>	<i>Vraagnummer:</i>
• Wat doen gemeenten om de inzetbaarheid van (allochtone) medewerkers te bevorderen?	64 t/m 70

#### *Vragenlijstconstructie*

Bij de vragenlijstconstructie is uitgegaan van de vragenlijst die is gebruikt voor de nulmeting, teneinde een trend vast te kunnen stellen. Sommige vragen uit deze lijst bleken bij nader inzien niet eenduidig geformuleerd te zijn. Bovendien waren er nog wensen van de opdrachtgever met betrekking tot aanvullende vragen. Omdat de vragenlijst maar een beperkte omvang kon hebben, zijn vragen uit de nulmeting die niet direct toegevoegde waarde hadden voor de 1-meting, komen te vervallen. Daarnaast zijn sommige vragen geherformuleerd, gecombineerd of ingekort. Hierdoor is letterlijke vergelijkbaarheid met de nulmeting op sommige punten niet mogelijk. Er is ook een schriftelijke versie van de vragenlijst opgesteld voor de respondenten die er prijs op stelden om de vragenlijst in hun eigen tijd en tempo in te vullen. Deze versie wijkt op enkele punten af van de telefonische versie. Deze afwijkingen zijn allemaal niet-inhoudelijk van aard. De schriftelijke versie van de vragenlijst van de 1-meting is bijgevoegd als Bijlage B.

#### *Steekproeftrekking*

Uitgangspunt bij de steekproeftrekking waren het verkrijgen van een representatief beeld van diversiteitsbeleid bij de Nederlandse gemeenten, en een vergelijking met de situatie ten tijde van de nulmeting in 2000. Daarom zijn alle 112 gemeenten die participeerden in de nulmeting opnieuw benaderd. Omdat zij destijds geselecteerd waren op de interesse die zij hadden voor de BRA-regeling kunnen zij geen representatief beeld schetsen van de situatie voor de Nederlandse gemeenten. Daarom is het bestand verder aangevuld met een a-selecte steekproef van de overige gemeenten. In totaal zijn er 250 gemeenten gebeld. 244 keer is er contact gelegd met een potentiële respondent, van

wie er 133 hebben ingestemd met deelname aan het onderzoek. Hiermee komt de totale respons op 59%. Dit is een hoge respons.

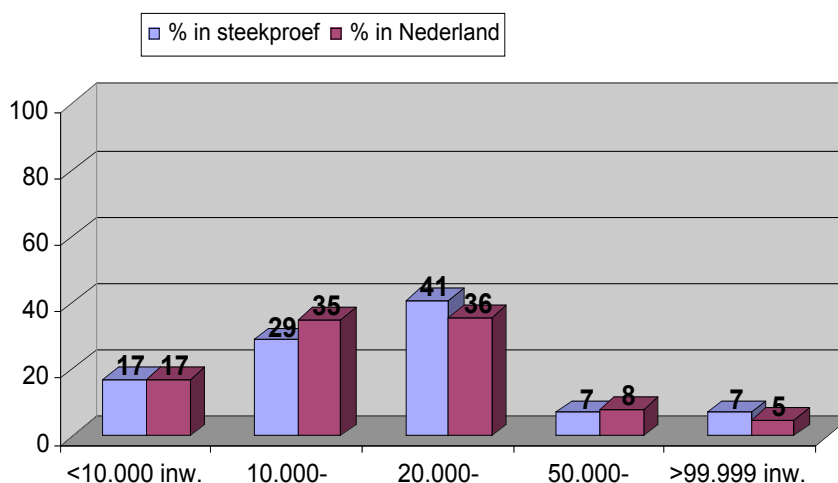
#### *Procedure data-afname*

Het A+O fonds heeft een brief uitgestuurd naar alle Nederlandse gemeenten waarin zij alle de komende tijd te houden onderzoeken aankondigde, waaronder het hier beschreven onderzoek. Een steekproef van gemeenten (zie boven) is vervolgens gebeld met het verzoek aan het onderzoek deel te nemen. Het bellen en het afnemen van de interviews is uitgevoerd door medewerkers van Intomart die speciaal voor dit onderzoek geïnstrueerd waren en goed op de hoogte waren van de betekenis van diversiteit(beleid) en het project 'Diversiteit loont'. Zij konden onder andere beschikken over een instructie, opgesteld door TNO Arbeid, die is bijgevoegd als Bijlage C. Ook hebben zij inzage gekregen in de producten die het A+O fonds heeft uitgebracht in het kader van het project Diversiteit Loont.

De interviewers hebben in eerste instantie steeds gevraagd naar het hoofd Personeel en Organisatie. Een protocol voor het benaderen van de gemeenten staat in de vragenlijst in Bijlage B. Wanneer de juiste persoon bereikt was werd de vraag voorgelegd om aan het onderzoek mee te werken. Indien een interview op dat moment niet schikte, werd een afspraak gemaakt voor een moment dat het de respondent wel zou schikken. Indien de respondent niet mee wenste te werken, werd de reden hiervoor opgetekend. In de meeste gevallen is inderdaad gesproken met het hoofd P&O (42% van de interviews). Een derde van de interviews is gehouden met een andere medewerker van de afdeling P&O. In een kwart van de gemeenten is gesproken met een andere medewerker die vanuit zijn of haar functie goed op de hoogte is van het personeelsbeleid van de gemeente.

#### *Representativiteit van de steekproef*

In totaal zijn 133 gemeenten geïnterviewd. Het aantal respondenten per grootteklasse staat in Figuur A.



Figuur A: Aantallen respondenten per grootteklasse.

Om na te gaan in hoeverre deze verdeling overeenkomt met de verdeling in de werkelijke populatie, zetten we de percentages hiervan af tegen elkaar in Tabel A.1.

Tabel A.1: Vergelijking tussen verdeling grootteklassen in steekproef en werkelijke populatie

	Aantal in steekproef	% In steekproef	Aantal in populatie	% In populatie
<10.000 inwoners	22	16,5	81	17
10.000-19.999 inwoners	38	28,6	169	35
20.000-49.999 inwoners	55	41,4	177	36
50.000-99.999 inwoners	9	6,8	37	8
>99.999 inwoners	9	6,8	25	5
Totaal	133	100	489	100

In de klassen 10.000 - 19.999 en 50.000 - 99.999 inwoners is in de respons een lichte ondervertegenwoordiging te zien, gemeenten in de grootteklassen 20.000 - 49.999 en >99.999 inwoners zijn juist enigszins oververtegenwoordigd. Dit in acht genomen, is de respons naar gemeente-grootteklasse over het geheel genomen representatief voor de landelijke situatie.

We hebben de steekproef ook vergeleken met die van de nulmeting in 2000. Er zijn 55 gemeenten die zowel aan de 1- als aan de nulmeting hebben meegedaan. In 2000 was het grootste gedeelte van de gemeenten geselecteerd omdat zij interesse hadden getoond in de stimuleringsmaatregel van het A+O fonds. Waarschijnlijk zijn dit gemeenten die meer aandacht hebben voor diversiteit(beleid). Dat houdt in dat zij geen representatief beeld geven van de situatie bij Nederlandse gemeenten. De huidige steekproef biedt dat beeld wel, maar is dus niet geheel vergelijkbaar met de steekproef uit 2000. Een betere vergelijking bieden de 55 gemeenten die zowel in 2000 als in 2004 hebben meegedaan. Waar relevant en mogelijk maken we dan ook een vergelijking tussen de situatie in 2000 en die van de 55 bedoelde gemeenten in 2004. Bij de interpretatie van deze vergelijking moet de lezer echter wel bedenken dat de cijfers over 2000 niet alleen betrekking hebben op de 55 gemeenten die ook in 2004 hebben deelgenomen, maar op de hele steekproef van dat jaar. In Tabel A.2 staat aangegeven hoeveel gemeenten per grootteklasse aan 1-meting en nulmeting hebben deelgenomen.

Tabel A.2: Gemeenten per grootteklassen en deelname onderzoek

	Aantal in steekproef 1-meting	%	Aantal in beide steekproeven	%
<20.000 inwoners	60	45,1	23	41,8
20.000-100-000 inwoners	64	48,1	28	50,9
>100.000 inwoners	9	6,8	4	7,3
Totaal	133	100	55	100

## B De vragenlijst

### Toelichting op de vragenlijst en instructie voor het invullen:

Het A+O fonds heeft de afgelopen jaren verschillende activiteiten ondernomen om gemeenten te ondersteunen bij de opbouw en het behoud van een etnisch divers personeelsbestand. In dit kader heeft het A+O Fonds het project 'Diversiteit Loont' uitgevoerd. Vier jaar geleden is in kaart gebracht wat gemeenten doen op het gebied van etnische diversiteit in het personeelsbestand. Met het huidige onderzoek wil het A+O fonds meten wat op dit moment de stand van zaken is op het gebied van etnische diversiteit.

Het beantwoorden van de vragenlijst neemt ongeveer 20 minuten in beslag. De meeste vragen kunt u eenvoudig met 'ja' of 'nee' beantwoorden. In andere gevallen kunt u het juiste antwoord aankruisen in een checklist.

#### VOORBEELD:

Zijn er allochtone medewerkers werkzaam binnen uw organisatie?

- ja  
 nee  
 weet niet

Indien u zich vergist bij het aankruisen van een hokje, kunt u dit corrigeren door dat hokje zwart te maken en het juiste antwoord aan te kruisen. Als volgt:

- ja  
 nee  
 weet niet

In dit onderzoek richten we ons op beleid voor allochtone medewerkers in uw organisatie. Hiermee bedoelen we (acties in het kader van) personeelsbeleid dat gericht is op de werving, inzet en doorstroom van allochtone medewerkers. Dit beleid duiden we in de vragenlijst aan als het 'etnisch diversiteitbeleid'.

Het begrip 'allochtonen' definiëren we volgens de Wet Samen: 'Allochtonen zijn geboren, of hebben minimaal één ouder die geboren is in: Turkije, Marokko, Suriname, Nederlandse Antillen, Aruba, voormalig Joegoslavië, overige landen in Zuid- of Midden Amerika, Afrika of Azië, met uitzondering van Japan'.

Stuur de ingevulde vragenlijst a.u.b. **binnen een week** na ontvangst terug. Doe dit in ieder geval **vóór vrijdag 23 juli**. Het adres waar u de vragenlijst naartoe kunt sturen is:

**Intomart GfK**  
**Antwoordnummer 1170**  
**1200VB Hilversum**

Een postzegel is niet nodig.

**Mede namens het A+O fonds hartelijk dank voor uw inbreng en medewerking!**

Contactpersonen voor meer informatie of vragen over dit onderzoek: Marieke de Feyter, Marieke.defeyter@aeno.nl, 070-3788347

**Achtergrondvragen**

1. Wat is de naam van de gemeente waar u werkzaam bent? .....
2. Wat is het inwonertal van deze gemeente?
  - < 10.000 inwoners
  - 10 – 20.000 inwoners
  - 20.000 – 50.000 inwoners)
  - 50 - 100.000 inwoners)
  - > 100.000 inwoners)
3. Wat is uw functie?
  - Hoofd P&O
  - Medewerker P&O
  - Anders, namelijk .....

**Vragen over etnisch diversiteitbeleid**

4. Zijn er allochtone medewerkers werkzaam binnen uw organisatie?
  - ja
  - nee

Volgens de Wet Samen moesten organisaties het percentage allochtone medewerkers registreren en bovendien aangeven of dit afweek van het percentage op de regionale arbeidsmarkt

5. Week het percentage allochtone medewerkers in uw organisatie in 2003 af van het percentage op de regionale arbeidsmarkt?
  - ja, het was hoger dan het percentage op regionale arbeidsmarkt
  - nee, het was gelijk dan het percentage op regionale arbeidsmarkt
  - ja, het was lager dan het percentage op regionale arbeidsmarkt
  - weet niet, ken onze cijfers niet
  - weet niet, ken onze cijfers wel maar niet het percentage op de arbeidsmarkt
  - weet niet, wij registreren niet (**ga naar vraag 7**)

De Wet Samen is per januari 2004 afgeschaft.

6. Is in uw gemeente de registratie van het percentage allochtone medewerkers veranderd als gevolg van het vervallen van de Wet Samen?
  - ja, we registreren nu op een andere manier
  - ja, we registreren helemaal niet meer
  - nee, we registreren nog steeds op dezelfde manier

Vinden de volgende personen of diensten binnen uw gemeente etnisch diversiteit belangrijk?

- |   |                             |                              |                                    |
|---|-----------------------------|------------------------------|------------------------------------|
| 7. Personeel en Organisatie                               | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nee | <input type="checkbox"/> weet niet |
| 8. Dienst- of sectorhoofden                               | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nee | <input type="checkbox"/> weet niet |
| 9. De ondernemingsraad                                    | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nee | <input type="checkbox"/> weet niet |
| 10. De gemeentesecretaris                                 | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nee | <input type="checkbox"/> weet niet |
| 11. De portefeuillehouder P&O (Burgemeester of wethouder) | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nee | <input type="checkbox"/> weet niet |

We willen graag weten of uw organisatie een etnisch diversiteitbeleid heeft en / of uw organisatie acties onderneemt die speciaal bedoeld zijn voor allochtone werknemers. Kunt u in onderstaande tabel een kruisje zetten in de cel die het meest van toepassing is?

12. Kruis de cel aan die van toepassing is:

	Worden er binnen uw gemeente activiteiten ondernomen gericht op allochtoon personeel?	
	• ja	• nee
<b>Bestaat er binnen uw gemeente een personeelsbeleid gericht op allochtonen?</b>		
• we hebben een beleid		
• we zijn beleid aan het maken / voorbereiden		
• we hebben geen officieel beleid		
• we hebben geen beleid meer, maar wel gehad		
• er is geen beleid		
• anders, namelijk:..... .....		

→ Indien u een kruis in een **witte cel** heeft geplaatst, kunt u doorgaan naar vraag 13.

→ Indien u een kruis in een **grijze cel** heeft geplaatst, kunt u doorgaan naar het kader boven vraag 14.

13. U heeft geen beleid, noch activiteiten. Wat is de belangrijkste reden dat uw organisatie geen etnisch diversiteitbeleid voert en geen activiteiten onderneemt?

- er wonen nauwelijks allochtonen in deze gemeente
- ér werken geen allochtonen in deze gemeente
- wij hebben geen allochtonen op onze lokale arbeidsmarkt
- beleid is niet nodig, zonder dat gaat het ook goed
- geen tijd
- geen prioriteit
- geen middelen (mensen of financiën)
- nooit aan de orde geweest
- anders, nl.....:

**Respondenten van gemeenten die geen etnisch diversiteitbeleid hebben, noch activiteiten die daarop gericht zijn kunnen nu doorgaan naar vraag 37**

**Indien er beleid is en / of activiteiten zijn:**

Indien u geen beleid heeft, maar wel activiteiten onderneemt gericht op allochtoon personeel, verzoeken wij u de komende vragen in te vullen met het oog op deze activiteiten. Voor het gemak vatten wij deze activiteiten samen onder de noemer 'het etnisch diversiteitbeleid'. Bij de resultaten zullen we er echter rekening mee houden dat u het zelf niet als zodanig formuleert.

14. Zijn er streefgetallen met betrekking tot de gewenste *instroom* van allochtone medewerkers?

- ja
- nee
- weet niet

15. Zijn er streefgetallen met betrekking tot de gewenste *doorstroom* van allochtone medewerkers?

- ja
- nee
- weet niet



16. Onderneemt u acties om de *uitstroom* van allochtone medewerkers te voorkomen?

- ja  
 nee  
 weet niet

Welke van de onderstaande activiteiten heeft uw organisatie in de laatste 3 jaar ontplooid om het personeelsbeleid ten aanzien van allochtonen uit te voeren?

17. allochtonen in advertenties nadrukkelijk verzoeken te solliciteren  ja  nee  weet niet  
 18. adverteren in media met groot bereik onder allochtonen (bijv. allochtonenkranten)  ja  nee  weet niet  
 19. andere wervingsmethodes gebruiken (bijv banenmarkt voor allochtonen)  ja  nee  weet niet  
 20. project(en) om meer allochtonen in te laten stromen  ja  nee  weet niet  
 21. workshops voor P&O-ers  ja  nee  weet niet  
 22. personeel scholen op gebied van andere culturen  ja  nee  weet niet  
 23. project(en) om doorstroom van allochtonen te bevorderen  ja  nee  weet niet  
 24. activiteiten gericht op voorkomen discriminatie  ja  nee  weet niet  
 25. activiteiten gericht op verbeteren omgangsvormen  ja  nee  weet niet

26. Wat zijn voor uw gemeente redenen om etnisch diversiteitbeleid te voeren? Kruis de reden(en) hieronder aan. Er zijn meerdere antwoorden mogelijk.

- personeelsbestand gemeente moet afspiegeling zijn samenleving  
 personeelsbestand gemeente moet afspiegeling zijn van (lokale) arbeidsmarkt  
 alle groepen uit de samenleving moeten invloed kunnen uitoefenen op de beleidsvorming  
 de gemeente heeft een voorbeeldfunctie voor andere werkgevers  
 de gemeente heeft een voorbeeldfunctie naar burgers toe  
 betere aansluiting met producten en diensten bij de etnische diversiteit aan burgers  
 gemeente krijgt beter inzicht in wat er speelt onder de allochtone inwoners  
 medewerkers krijgen begrip voor elkaars culturen  
 verbetering van de sociale positie van allochtonen in de samenleving  
 hogere arbeidstevredenheid van allochtone medewerkers  
 meer doorstroom van allochtone medewerkers  
 betere inzetbaarheid van allochtone medewerkers  
 betere sfeer / samenwerking binnen de organisatie  
 verzuim terugdringen van allochtone medewerkers  
 verzuim terugdringen van alle medewerkers  
 er zijn geen specifieke redenen  
 weet niet  
 anders, nl: .....

27. Wat zijn de belangrijkste succes- en faalfactoren bij etnisch diversiteitbeleid? Kruis deze factor(en) hieronder aan. Er zijn meerdere antwoorden mogelijk.

- draagvlak binnen de gemeente (algemeen)  
 draagvlak bij B&W (politiek draagvlak)  
 draagvlak bij gemeentesecretaris of sectorhoofden (ambtelijk draagvlak)  
 steun uit top  
 goed wervingsbeleid  
 goede begeleiding allochtone instromers  
 kennis cultuurverschillen binnen de gemeente  
 aanwezigheid van passende functies voor allochtonen  
 voldoende beheersing Nederlandse taal  
 voldoende aanbod van allochtonen op de arbeidsmarkt  
 voldoende financiële middelen  
 verantwoording over activiteiten opnemen in Planning en Control cyclus / beleidscyclus  
 er zijn geen specifieke factoren van belang

- weet niet  
 anders, nl: .....

28. Onder welke omstandigheden zou uw organisatie het etnisch diversiteitbeleid intensiveren?

- druk vanuit politiek en/of gemeenteraad  
 druk van gemeentesecretaris  
 moeite met werven nieuwe medewerkers  
 er zijn geen specifieke omstandigheden te bedenken  
 weet niet  
 anders, nl.: .....

29. Onder welke omstandigheden zou uw organisatie het etnisch diversiteitbeleid stopzetten?

- druk vanuit politiek en/of gemeenteraad  
 druk van gemeentesecretaris  
 wanneer er voldoende allochtoon personeel is  
 wanneer er geen noodzaak meer is voor beleid  
 wanneer ander beleid de aandacht vraagt en/of wanneer er geen tijd/middelen meer voor is  
 er zijn geen specifieke omstandigheden te bedenken  
 weet niet  
 anders, nl.: .....

#### **Vragen over waardering, draagvlak en verantwoordelijkheid**

30. Welk rapportcijfer van 1 tot en met 10 zou u het etnisch diversiteitbeleid binnen uw organisatie geven?

- .....

31. Is er binnen het *topmanagement* van uw gemeente een persoon verantwoordelijk voor het taakveld etnisch diversiteitbeleid?

- ja  
 nee (**ga naar vraag 33**)  
 nee, maar wel op ander niveau  
 weet niet (**ga naar vraag 33**)

32. Wie is of wie zijn deze personen? Er zijn meerdere antwoorden mogelijk.

- Wethouder of burgemeester met P&O in de portefeuille  
 Gemeentesecretaris  
 Hoofd P&O  
 Medewerkers P  
 Beleidsmedewerker  
 weet niet  
 Anders nl.: .....

#### **Vragen over effecten**

33. Denkt u dat etnisch diversiteitbeleid leidt tot een betere dienstverlening van de gemeente?

- ja  
 nee  
 weet niet

34. Denkt u dat etnisch diversiteitbeleid leidt tot een lager verzuim van het personeel in de gemeente?
- ja  
 nee  
 weet niet
35. Denkt u dat etnisch diversiteitbeleid de gemeente tot een meer aantrekkelijke werkgever maakt?
- ja  
 nee  
 weet niet
36. Ziet u andere positieve of juist negatieve effecten van het etnisch diversiteitbeleid binnen uw organisatie? Kruis deze effect(en) hieronder aan. Er zijn meerdere antwoorden mogelijk.

*Positieve effecten:*

- hogere instroom allochtonen  
 hogere doorstroom allochtonen  
 lagere uitstroom allochtonen  
 betere integratie van allochtonen in de organisatie  
 beter contact met allochtone burgers  
 meer bewustwording binnen de gemeente  
 lager verzuim van allochtonen  
 hogere tevredenheid van medewerkers  
 betere communicatie / samenwerking  
 anders, nl.: .....

*Negatieve effecten:*

- stigmatisering van allochtonen  
 vergrootglaseffect van problemen  
 meer conflicten  
 klachten van autochtone medewerkers  
 organisatie is minder aantrekkelijk voor autochtone medewerkers  
 etnisch diversiteitbeleid is teveel een doel op zich  
 wrijvingen i.v.m. cultuurverschillen  
 concessies aan kwaliteit van dienstverlening  
 mensen willen niet worden benaderd op basis van hun afkomst  
 anders nl.: .....

**Vragen over ondersteuning bij diversiteit**

Heeft u in de laatste 3 jaar de deskundigheid van de volgende organisaties ingeroepen?

37. A+O fonds Gemeenten  ja  nee  weet niet  
 38. Gemeentelijk Allochtonen Overleg  ja  nee  weet niet  
 39. Minderhedenorganisaties of adviesraden  
 40. CWI  ja  nee  weet niet  
 41. Commerciële bureaus (advies-, trainings-, wervingsbureaus)  ja  nee  weet niet  
 42. FORUM, landelijk expertisecentrum voor  
 multiculturele ontwikkeling  ja  nee  weet niet

Denkt u dat uw gemeente in de komende jaren de hieronder genoemde ondersteuning zal inroepen op het terrein van etnische diversiteit?

43. informatie over diversiteitbeleid opvragen  ja  nee  weet niet  
 44. instrumenten en producten opvragen  ja  nee  weet niet  
 45. ondersteuning of advies bij opzetten of uitvoeren beleid vragen  ja  nee  weet niet

46. aanvragen van audit of keurmerk diversiteitbeleid [ ] ja [ ] nee [ ] weet niet  
 47. in contact komen met andere werkgevers/organisaties om  
 ervaringen uit te wisselen [ ] ja [ ] nee [ ] weet niet  
 48. anders, nl.: .....

In november 2004 wordt een Landelijk Centrum Diversiteitmanagement opgericht. Het gaat daarbij om diversiteit op gebied van etniciteit, sekse en leeftijd. Doel van dit centrum is de kennis en ervaring over diversiteitmanagement te bundelen en uit te dragen. Ook werkgevers uit de gemeentelijke sector kunnen ondersteuning vragen aan het centrum.

49. Denkt u dat uw gemeente gebruik zal maken van het Landelijk Centrum Diversiteitmanagement?  
 [ ] ja  
 [ ] nee  
 [ ] weet niet

### **Vragen over project Diversiteit Loont**

Het A+O fonds Gemeenten heeft de afgelopen jaren diverse producten en activiteiten over etnische diversiteit aangeboden aan gemeenten. Dit project heet 'diversiteit loont'.

50. Bent u bekend met dit project of deze activiteiten op het terrein van etnische diversiteit van het A+O fonds?  
 [ ] ja  
 [ ] nee (ga door naar het kader boven vraag 66)  
 [ ] weet niet

Welke activiteiten en producten van dit project kent u?

51. het onderzoek naar etnisch diversiteitbeleid in 2000 [ ] ja [ ] nee  
 52. de regionale workshops 2002 [ ] ja [ ] nee  
 53. de posters [ ] ja [ ] nee  
 54. de boekjes of katernen [ ] ja [ ] nee  
 55. de cdrom presentatie [ ] ja [ ] nee  
 56. de nieuwsbrieven [ ] ja [ ] nee  
 57. de leernetwerkbijeenkomsten [ ] ja [ ] nee  
 58. de stimuleringsmaatregel [ ] ja [ ] nee

59. Heeft uw organisatie gebruik gemaakt van de stimuleringsmaatregel?  
 [ ] ja (ga naar **vraag 61**)  
 [ ] nee  
 [ ] weet niet

60. Heeft u dit wel overwogen?  
 [ ] ja  
 [ ] nee  
 [ ] weet niet

61. Heeft uw organisatie deelgenomen aan leernetwerken?  
 [ ] ja (ga naar **vraag 63**)  
 [ ] nee  
 [ ] weet niet

62. Heeft u dit wel overwogen?

- ja  
 nee  
 weet niet

63. Bent u tevreden over de inhoud en kwaliteit van de boekjes of katernen?

- ja  
 nee  
 weet niet (ben er niet mee bekend / heb ze niet gelezen)

64. Bent u tevreden over de inhoud en kwaliteit van de brochures?

- ja  
 nee  
 weet niet (ben er niet mee bekend / heb ze niet gelezen)

65. Bent u tevreden over de inhoud en kwaliteit van de cd-rom?

- ja  
 nee  
 weet niet (ben er niet mee bekend / heb de cd-rom niet bekeken)

### **Vragen over inzetbaarheid of employability**

De inzetbaarheid of employability van allochtone medewerkers is voor sommige organisaties een specifiek aandachtspunt. Deze inzetbaarheid gaat over de gezondheid, motivatie, betrokkenheid en competentie van de medewerker.

66. Vraagt de inzetbaarheid of employability van allochtone medewerkers in uw gemeente gerichte aandacht?

- ja  
 nee  
 weet niet

67. Is de inzetbaarheid of employability van allochtonen een specifiek aandachtspunt binnen het beleid van uw organisatie?

- ja  
 nee (Ga naar **vraag 73**)

Zo ja, op welke beleidsonderdelen wordt hieraan specifiek aandacht besteed?

68. opleidingsbeleid (met persoonlijke ontwikkelingsplannen (pop's) en het volgen van opleidingen)

ja  nee  weet niet

69. loopbaanbeleid (met loopbaangesprekken)

ja  nee  weet niet

70. doorstroombeleid (zowel horizontaal als verticaal)

ja  nee  weet niet

71. mobiliteitbeleid (ook naar andere gemeenten of buiten de sector)

ja  nee  weet niet

72. anders, nl.: .....

**Afsluiting Vragenlijst**

Ik wil u namens A+O Fonds bedanken voor uw medewerking. De resultaten worden in het najaar bekend gemaakt in het A+O magazine dat elk hoofd P&O ontvangt. U kunt ook een samenvatting van de resultaten ontvangen op uw mailadres. In dat geval vragen wij u om hieronder uw naam en e-mailadres te vermelden

73. Heeft u nog vragen of opmerkingen?

nee

ja , nl.:

---

---

---

---

Naam:

---

E-mailadres:

---

## C Instructie voor de interviewers

### 1-meting project 'Diversiteit Loont': achtergrondinformatie voor interviewers

#### Opdrachtgevers

Het A+O fonds gemeenten (een organisatie die Nederlandse gemeenten ondersteunt en onderzoekt) wil weten hoe het staat met het 'etnisch diversiteitbeleid' bij Nederlandse gemeenten. 'Etnisch diversiteitbeleid' gaat over beleid voor *allochtone medewerkers*. Het A+O fonds heeft aan TNO Arbeid gevraagd om dit te onderzoeken. TNO Arbeid doet dit met behulp van telefonische interviews en besteedt het bellen hiervoor uit aan Intomart.

#### Definities

- Etnisch diversiteitbeleid = 'een personeelsbeleid dat gericht is op de werving, inzet en doorstroom van allochtone medewerkers'.
- Etnische minderheden of 'allochtonen' (definitie in Wet Samen) = 'Allochtonen zijn geboren, of hebben minimaal één ouder die geboren is in: Turkije, Marokko, Suriname, Nederlandse Antillen, Aruba, voormalig Joegoslavië, overige landen in Zuid- of Midden Amerika, Afrika of Azië, met uitzondering van Japan.'
- In de definities is iemand met Turkse ouders dus wel een allochtoon, een Duitser niet.
- De Wet Samen verplichtte organisaties een registratie bij te houden van het aantal allochtonen in de organisatie. Deze wet is inmiddels afgeschaft.

#### Doel van dit huidige onderzoek

- Het A+O fonds voert al vier jaar een project uit dat 'diversiteit loont' heet. Met dit project wil het A+O fonds de diversiteit binnen Nederlandse gemeenten bevorderen. Bij de start van het project in 2000 heeft het A+O fonds een '0-meting' laten uitvoeren waarin gekeken werd wat Nederlandse gemeenten doen aan diversiteitbeleid. Nu, aan het einde van het project, vormt dit huidige onderzoek de afsluiting van het project. Het is een vervolg op de 0-meting van 2000, want het A+O fonds wil namelijk graag weten of er in de tussentijd iets veranderd is in het diversiteitbeleid van de gemeenten. We kunnen met de resultaten dus een vergelijking in de tijd maken.
- In het project 'diversiteit loont' heeft het A+O fonds ook veel andere activiteiten uitgevoerd om de diversiteit binnen gemeenten te bevorderen (zie volgende paragrafen).
- In dit huidige onderzoek wordt geïnventariseerd wat gemeenten doen op het gebied van etnische diversiteit in hun personeelsbestand, oftewel wat gemeenten doen voor de allochtone medewerkers binnen hun organisatie.
- Omdat het onderzoek gaat over personeelsbeleid wordt het hoofd P&O geïnterviewd.

#### Doel project 'diversiteit loont'

- Het A+O fonds Gemeenten stimuleert gemeenten om activiteiten te ondernemen die er toe leiden dat de samenstelling van hun personeelsbestand een afspiegeling vormt van de lokale beroepsbevolking.
- Achterliggend doel is om op deze wijze de dienstverlening van de gemeente beter te laten aansluiten op de behoeften van de lokale samenleving.
- Het project is gericht op het bevorderen van de instroom en doorstroom van allochtonen

### **Werkwijze project 'diversiteit loont'**

- Stimuleringsregeling Diversiteit:
  - mogelijkheid een quick-scan te laten uitvoeren om de stand van zaken rond diversiteit in kaart te brengen (hoeveel allochtonen werken er in de organisatie, op welke plekken, wat is het beleid).
  - Gemeenten die op basis van de uitkomsten van de Quick Scan een plan van aanpak opstelden, konden bovendien een financiële bijdrage krijgen voor de uitvoering van hun plannen.
- Regionale bijeenkomsten;
- Leernetwerk om kennis uit te wisselen;
- Informatiemateriaal;
  - Boekjes (ook wel genoemd katernen), over instroom, doorstroom etc van allochtonen
  - Nieuwsbrief
  - Posters
  - CD-rom met presentatie van het project

Contactpersonen voor meer informatie of vragen over het project 'diversiteit loont':  
Marieke de Feyter, [Marieke.defeyter@aeno.nl](mailto:Marieke.defeyter@aeno.nl), 070-3738347.