

Inclusie en diversiteit bij de gemeente Zwijndrecht

Nulmeting 2022

START

Klik op
START



Onderzoekcentrum
Drechtsteden

Partner voor bestuur en beleid



Inhoudsopgave

Inleiding

Ik en mijn team



Onderzoeks-
verantwoording

Samenvatting

**De gemeente
Zwijndrecht**



Over ons

**Verbeterpunten en
opmerkingen**



Terug naar
inhoudsopgave



Inleiding



Begin 2021 heeft de gemeente Zwijndrecht een kernwerkgroep opgericht om inclusie en diversiteit binnen de organisatie onder de aandacht te brengen. In 2022 worden allerlei acties ondernomen met als doel tot in de organisatie ingebedde resultaten te komen.

De werkgroep Inclusie en diversiteit wil weten hoe de organisatie er op dit moment voor staat. Hoe kijken ambtenaren in Zwijndrecht aan tegen inclusie en diversiteit in het gemeentelijke apparaat? En welke wensen leven er op dit gebied? Om antwoord te krijgen op deze vragen heeft het Onderzoekcentrum Drechtsteden in het najaar van 2022 een onderzoek uitgevoerd. Alle ambtenaren van de gemeente Zwijndrecht zijn uitgenodigd om een vragenlijst over dit thema in te vullen. De resultaten van het onderzoek leest u in deze rapportage.

Leeswijzer

Op pagina 4 en 5 vindt u in de samenvatting de belangrijkste bevindingen van het onderzoek. Daarna presenteren wij de onderzoeksresultaten. In het eerste deel 'Ik en mijn team' brengen we de resultaten in beeld die betrekking hebben op het eigen team. Voelen medewerkers zich prettig op het werk? Hoe gaan collega's met elkaar om? Hoe divers is het team en wat vinden zij daarvan? Het tweede deel gaat over de gemeente Zwijndrecht als geheel. Hoe belangrijk vinden medewerkers het dat de gemeente aandacht heeft voor het thema inclusie en diversiteit? Is de gemeente hier actief mee bezig in hun ogen? Daarna presenteren we de suggesties voor verbeteringen die medewerkers aandragen. Wat moet er echt verbeterd worden op het gebied van inclusie en diversiteit binnen de gemeente? We sluiten af met een korte onderzoeksverantwoording.



Samenvatting

Ik en mijn team

- Veruit de meeste medewerkers van de gemeente Zwijndrecht voelen zich prettig op het werk, kunnen er zichzelf zijn en voelen zich gerespecteerd en gewaardeerd door hun collega's en leidinggevende. In de teams gaat men over het algemeen prettig met elkaar om en worden verschillen gewaardeerd. Ruim een derde van de medewerkers geeft aan dat er ruimte is voor het beter benutten van elkaars talenten, waardoor medewerkers beter tot hun recht kunnen komen.
- Gemiddeld genomen vinden medewerkers hun team het meest divers op basis van leeftijd, gevolgd door geslacht. Zij vinden hun team het minst divers op basis van lichamelijke of geestelijke beperkingen. Verschillende groepen gaan over het algemeen goed met elkaar om. Omdat teams heel verschillend zijn samengesteld zeggen deze gemiddelden hier niet zoveel. Mogelijk zijn de resultaten per team heel verschillend. In dit onderzoek kunnen we echter niet uitsplitsen naar teams.
- De meningen over de hoeveelheid diversiteit in het team lopen uiteen: een zesde vindt het team divers genoeg; voor een kwart is het team ook divers genoeg, maar mag het wel diverser; weer een kwart vindt dat er te weinig diversiteit is in het team en zou graag zien dat de diversiteit toenam; tenslotte vindt een vijfde het team niet divers genoeg, maar vindt het prima zo. Alles bij elkaar genomen zegt de helft van de medewerkers dat hij of zij graag meer diversiteit in het team zou zien.
- Veel medewerkers vinden het leuk om te werken in een team met mensen met verschillende achtergronden. Volgens zes op de tien leidt dit ook tot betere resultaten. Een kleine groep (zo'n 10%) vindt het lastig om te werken in een divers team en geeft de voorkeur aan collega's die op hem of haar lijken.
- Bij de medewerkers die zich tot een bepaalde groep rekenen (andere etniciteit of afkomst, LHBTIQ+-er, of met lichamelijke of geestelijke beperking) spreken zich minder vaak positief en vaker neutraal uit op de vraag of ze zich prettig voelen op hun werk en of ze zichzelf kunnen zijn op het werk.





Samenvatting

De gemeente Zwijndrecht

- Driekwart van de medewerkers denkt dat de gemeente Zwijndrecht artikel 1 van de grondwet goed naleeft tegenover haar medewerkers en iedereen in gelijke gevallen gelijk behandelt. Volgens één op de zeven is er ruimte voor verbetering.
- Een vijfde heeft in het werk bij de gemeente Zwijndrecht wel eens een vorm van discriminatie meegemaakt. Discriminatie op basis van afkomst/culturele achtergrond/huidskleur of geslacht komen het meest voor. Ook wordt discriminatie op basis van seksuele voorkeur meermaals genoemd.
- Eén op de zeven vindt de gemeentelijke organisatie een goede afspiegeling van de Zwijndrechtse samenleving. Een kwart is het daar echter helemaal niet mee eens. Vier op de tien vinden dat de samenleving enigszins weerspiegeld wordt, maar dat het beter kan.
- Twee derde van de medewerkers voelt zich gerespecteerd door het bestuur en het MT+. Zes van de tien medewerkers geven aan dat zij niet of nauwelijks zien dat het MT+ uitdraagt dat ze diversiteit en inclusie belangrijk vinden.
- Een ruime meerderheid van de medewerkers vindt het belangrijk dat de gemeente aandacht besteedt aan de acceptatie van alle medewerkers (afhankelijk van het onderwerp 65% tot 74%). Slechts drie op de tien ziet dat de gemeente hier al actief mee bezig is.
- Medewerkers vinden het belangrijk dat de gemeente voorziet in voorzieningen voor medewerkers met een fysieke beperking. Aan andere speciale voorzieningen wordt echter minder belang gehecht. Het draagvlak hiervoor loopt uiteen van vier op de tien voor een regeling voor vrouwen met menstruatieklasten tot ruim twee op de tien voor een genderneutrale wc.
- Twee derde van de medewerkers is het er over eens dat de gemeente kansen moet bieden aan inwoners die moeilijk aan werk kunnen komen. Ruim de helft vindt anoniem solliciteren een goed idee om de diversiteit te vergroten. Positief discrimineren (bij gelijke geschiktheid iemand met een andere achtergrond, seksuele voorkeur of beperking altijd de voorkeur geven) kan slechts op de steun van 20% rekenen.
- Als medewerkers gevraagd wordt wat er echt moet verbeteren op het gebied van inclusie en diversiteit komen twee aspecten naar voren: aandacht voor diversiteit in de sollicitatieprocedure en het creëren van aandacht en bewustwording voor dit thema in de organisatie.





Ik en mijn team



Ik en mijn team

Prettig voelen, respect en waardering

Prettig voelen, respect en waardering op het werk

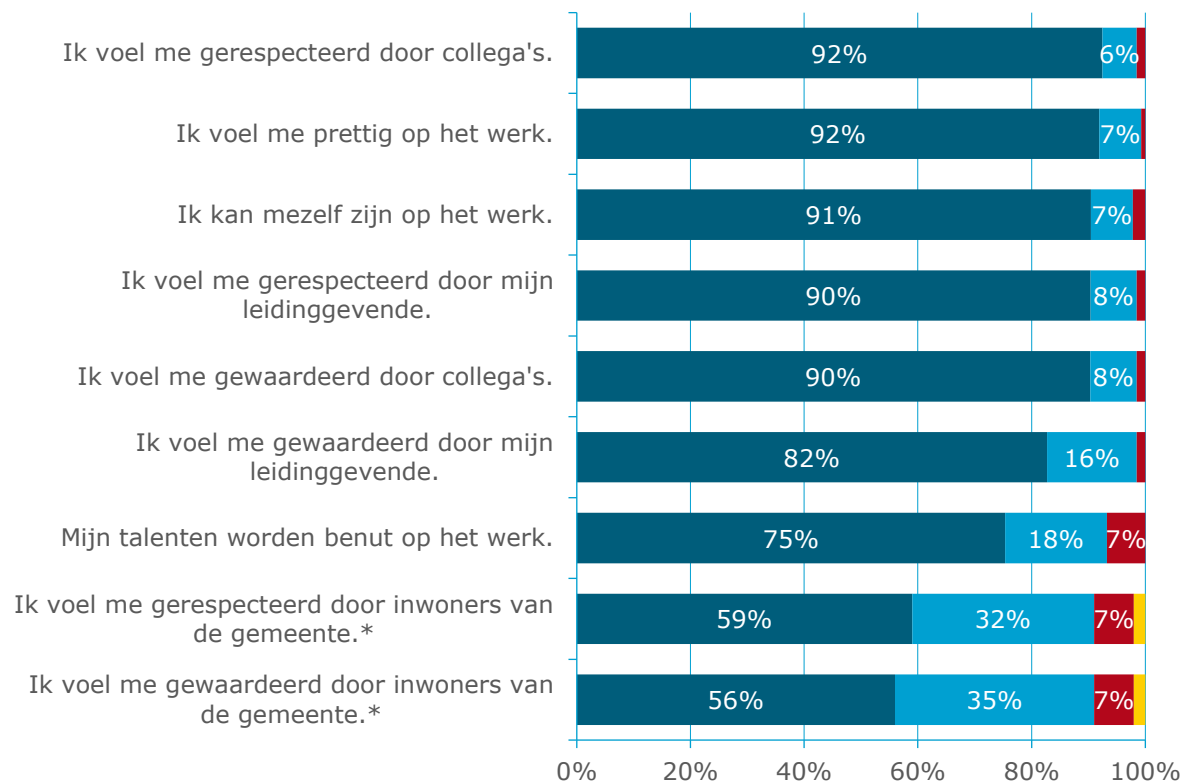
Veruit de meeste medewerkers van de gemeente Zwijndrecht voelen zich prettig op het werk en kunnen daar zichzelf zijn (ruim 90%).

Mensen die zichzelf tot een van de volgende groepen rekenen (andere etniciteit of afkomst, LHBTIQ+-er, of met lichamelijke of geestelijke beperking) spreken zich minder vaak positief en vaker neutraal uit op de vraag of ze zich prettig voelen op hun werk en of ze zichzelf kunnen zijn op het werk.

Voor alle medewerkers geldt dat zij zich gerespecteerd en gewaardeerd door hun collega's en leidinggevenden. Wel zien we dat meer medewerkers zich gewaardeerd voelen door hun collega's (90%) dan door hun leidinggevende (82%).

Respect en waardering vanuit inwoners wordt minder vaak gevoeld. Krap zes op de tien medewerkers die contact hebben met inwoners ervaren respect en waardering van hen; 7% voelt zich echter niet gerespecteerd en gewaardeerd door deze groep.

Tot slot geeft driekwart van alle medewerkers aan dat hun talenten worden benut op het werk.



■ (zeer) mee eens ■ niet mee eens, niet mee oneens ■ (zeer) mee oneens ■ weet niet

* medewerkers die in hun werk geen contact hebben met inwoners hebben deze stelling niet beoordeeld



Ik en mijn team

Omgang met elkaar

Omgang met elkaar

Ruim 90% van de medewerkers vindt dat collega's in het team prettig met elkaar om gaan en elkaar respecteren. Over het algemeen geven zij nieuwe collega's ook een warm welkom. Acht op de tien vinden dat verschillen in hun team worden gewaardeerd.

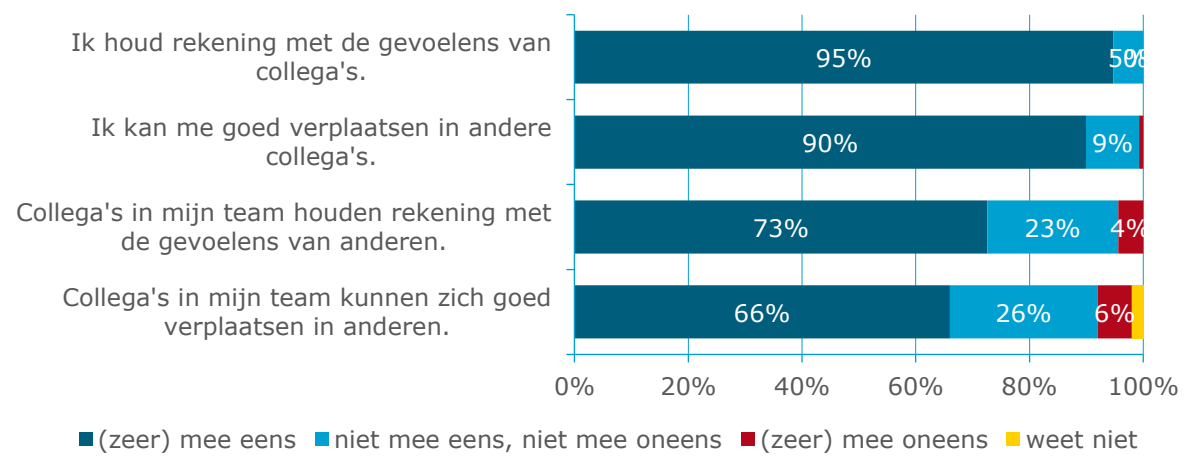
Als het gaat om het benutten van elkaars talenten zijn de meningen meer verdeeld. Bijna twee derde geeft aan dat zij in het team elkaars talent benutten, 10% is het echter niet eens met deze stelling. Vier op de tien vinden dan ook dat niet alle medewerkers (volledig) tot hun recht komen.



Empathisch vermogen

Empathisch vermogen

De meeste medewerkers vinden dat zij een goed empathisch vermogen hebben. Zij vinden dat zij rekening houden met de gevoelens van collega's (95%) en zich goed in hen kunnen inleven (90%). Het eigen empathisch vermogen wordt beter beoordeeld dan dat van collega's. De groep medewerkers die aangeeft dat teamleden rekening houden met de gevoelens van anderen (73%) en zich goed in anderen kunnen verplaatsen (66%) is duidelijk minder groot.





Ik en mijn team

Diversiteit van het team

Diversiteit van het team

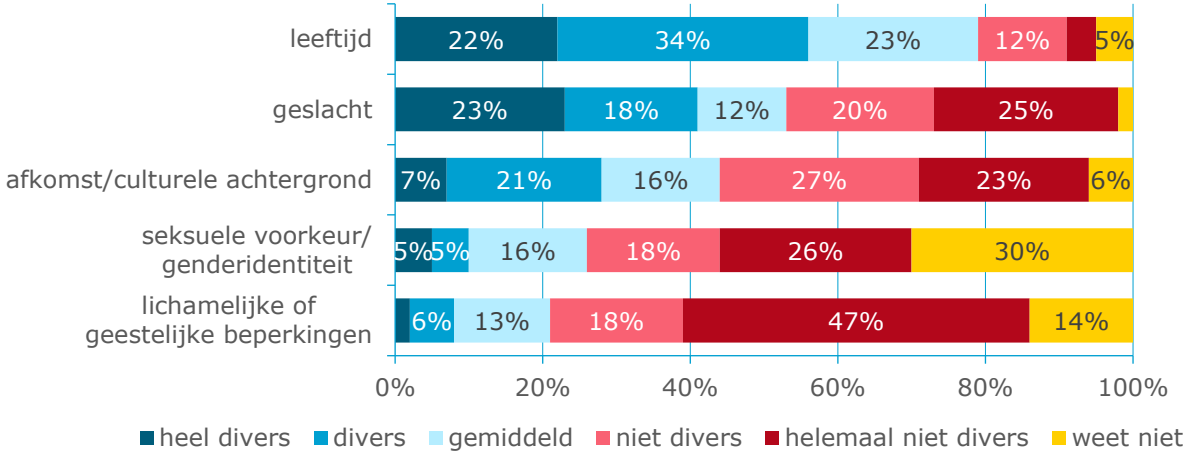
Over het algemeen vinden medewerkers hun team het meest divers op basis van leeftijd, gevolgd door geslacht. Zij vinden hun team duidelijk minder divers op het gebied van afkomst/culturele achtergrond, seksuele voorkeur/genderidentiteit en lichamelijke of geestelijke beperkingen.

Op de kenmerken seksuele voorkeur/genderidentiteit en lichamelijke of geestelijke beperkingen vinden we een groot aandeel 'weet niet' (resp. 30% en 14%). Deze kenmerken zijn minder duidelijk zichtbaar aan de buitenkant en een deel van de medewerkers kan dus niet inschatten hoe divers hun team is op basis van deze kenmerken.

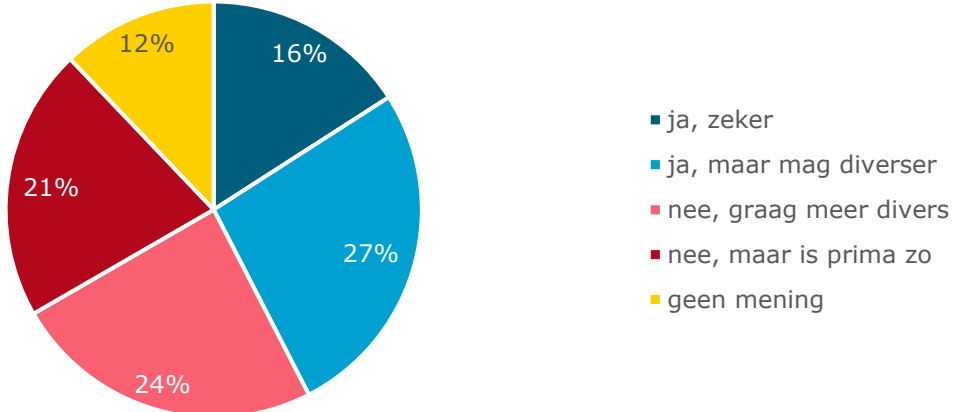
Deze resultaten zullen ongetwijfeld verschillen per team, maar daar kunnen we op basis van dit onderzoek geen uitspraken over doen.

Diversiteit in het team

Op de vraag of er voldoende diversiteit is in het team waarin men werkt, lopen de meningen uiteen. Eén op de zes (16%) vindt dat het team voldoende divers is. Ruim een kwart (27%) vindt de diversiteit ook voldoende, maar van hen mag het nog diverser. 45% vindt het team niet divers. Een deel van hen wenst meer diversiteit (24%), een ander deel vindt het ook wel prima zo (21%). Alles bij elkaar genomen ziet de helft graag meer diversiteit in het team.



Is er genoeg diversiteit in het team?



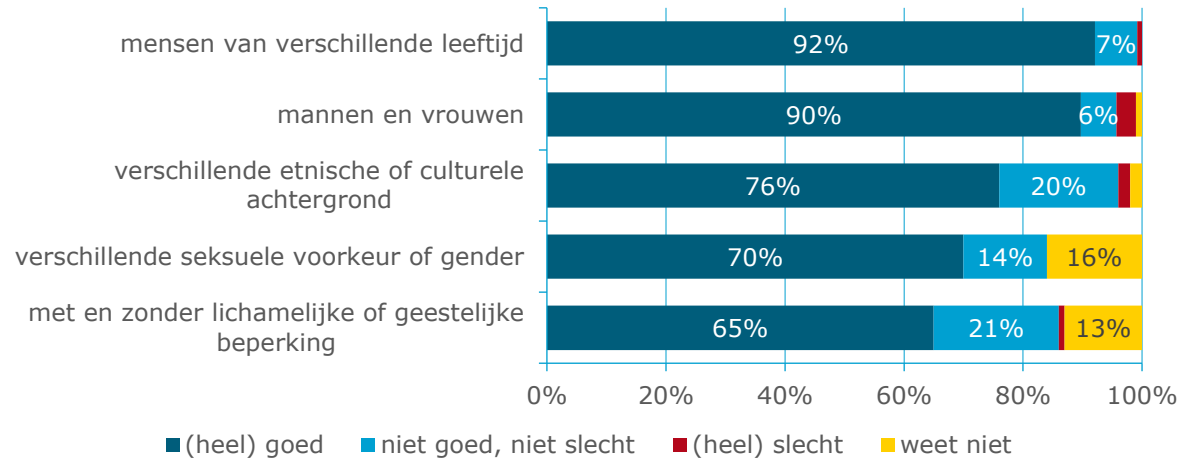


Ik en mijn team

Omgang tussen groepen

Omgang tussen groepen

Over het algemeen gaan de verschillende groepen mensen goed met elkaar om binnen de gemeente. Slechts een enkeling geeft aan dat bepaalde groepen slecht contact hebben. Wel scoren leeftijd en geslacht beter dan etnische/culturele achtergrond, seksuele voorkeur/gender en lichamelijke/geestelijke beperking. Bij de laatste twee groepen zien we, net als op de vorige pagina, een redelijk aandeel medewerkers dat zegt dit niet te kunnen beoordelen.

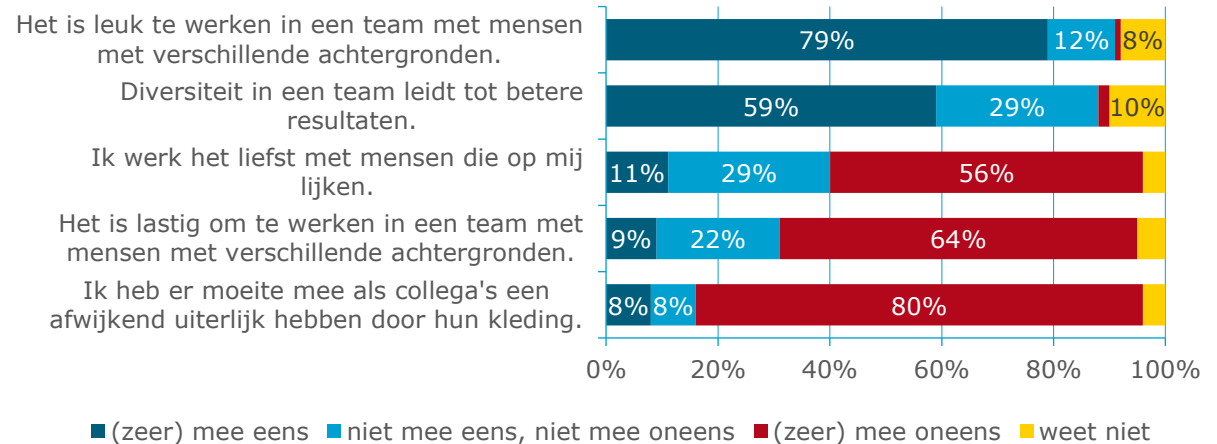


Toelichting: percentages exclusief 'niet van toepassing'

Werken in een divers team

Veel medewerkers vinden het leuk om te werken in een divers team (79%) en werken graag in een team met mensen met verschillende achtergronden (64%). Bijna zes op de tien werken zelfs het liefst met mensen die niet op hen lijken. Volgens 59% leidt diversiteit in een team ook tot betere resultaten, al is er ook een groep van 41% die hier aan twijfelt. De meeste medewerkers hebben er geen moeite mee als collega's een afwijkend uiterlijk hebben door hun kleding. Een kleine groep van zo'n 10% ervaart het wel als lastig om te werken in een team met collega's met verschillende achtergronden.

Werken in een divers team





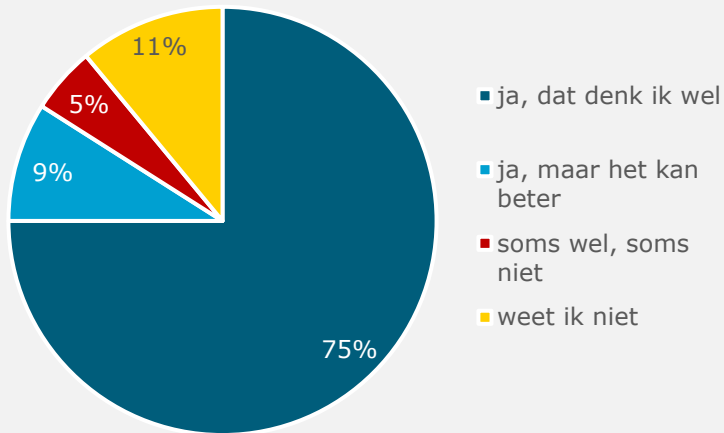
De gemeente Zwijndrecht

De gemeente Zwijndrecht



Naleving artikel 1 uit de grondwet

Leeft de gemeente Zwijndrecht artikel 1 uit de grondwet na tegenover haar medewerkers?



Driekwart van de medewerkers denkt dat de gemeente artikel 1 uit de grondwet naleeft tegenover haar medewerkers. Volgens 9% kan het beter en 5% geeft aan dat dit niet altijd gebeurt. 11% zegt het niet te kunnen beoordelen.

Artikel 1 uit de grondwet

Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook, is niet toegestaan.

Toelichting

De medewerkers met het antwoord 'ja, maar het kan beter' en 'soms wel, soms niet' kregen de gelegenheid hun antwoord toe te lichten. Een aantal van hen geeft aan dat er bij het aannemen van nieuwe medewerkers, bewust of onbewust, weinig wordt gekozen voor diversiteit. Anderen geven aan dat zij (of collega's) zich niet altijd gerespecteerd voelen en dat er soms mensen voorgetrokken worden.

Hieronder een greep uit de toelichtingen:

"Het aanname beleid zou anders kunnen. Je ziet toch vaak dezelfde soort personen aangenomen worden. Dat kan aan het aanbod liggen, maar eventueel ook aan het feit dat mensen toch liever mensen aannemen die meer bij zichzelf aansluiten."

"Zeggen en doen blijven in situaties soms heel lastig. Voor bepaalde situaties toch liever man dan vrouw."

"Ik krijg wel eens bepaalde meningen over buitenlanders door waar ik geen prettig gevoel bij heb. Jammer dat dit nog steeds binnen en buiten de organisatie leeft."

"Denk dat er nog veel 'onbewuste' discriminatie plaatsvindt. Of door onwetendheid anders gehandeld wordt dan gewenst zou zijn."

"De gemeente overtreedt geen regels en discrimineert niet, maar door onbewuste voorkeuren zie je in het personeelsbestand te weinig diversiteit."

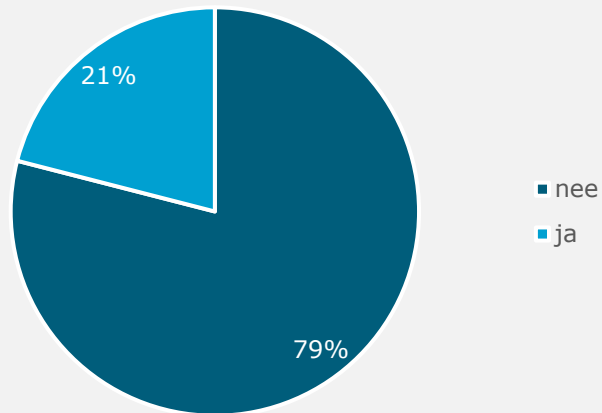


De gemeente Zwijndrecht



Ervaren van discriminatie

Heb je in je werk bij de gemeente Zwijndrecht wel eens een vorm van discriminatie meegemaakt?



Twee op de tien medewerkers hebben in hun werk bij de gemeente Zwijndrecht wel eens een vorm van discriminatie meegemaakt. Dit kan zijn in hun directe omgeving of elders in de organisatie.

Toelichting

Medewerkers die een vorm van discriminatie hebben meegemaakt, werd gevraagd op welk gebied dit was. Discriminatie op basis van afkomst/culturele achtergrond/ huidskleur of geslacht komen het meest voor. Ook wordt discriminatie op basis van seksuele voorkeur meermaals genoemd.

Een aantal genoemde antwoorden:

“Huidskleur”

“Twijfel over het functioneren van een kracht vanwege de achtergrond.”

“Adviseren iemand niet aan te nemen als diegene qua leeftijd mogelijk een zwangerschapswens heeft.”

“Geslacht, er mogen wel meer vrouwen bij komen.”

“Ik heb weleens situaties meegemaakt waarbij bepaalde religieovertuigingen niet werden gerespecteerd, of waar een individu op een bepaald geslacht valt.”

“Een homoseksueel die werd gepest.”

“Denigrerend gedrag jegens een jonge vrouw.”



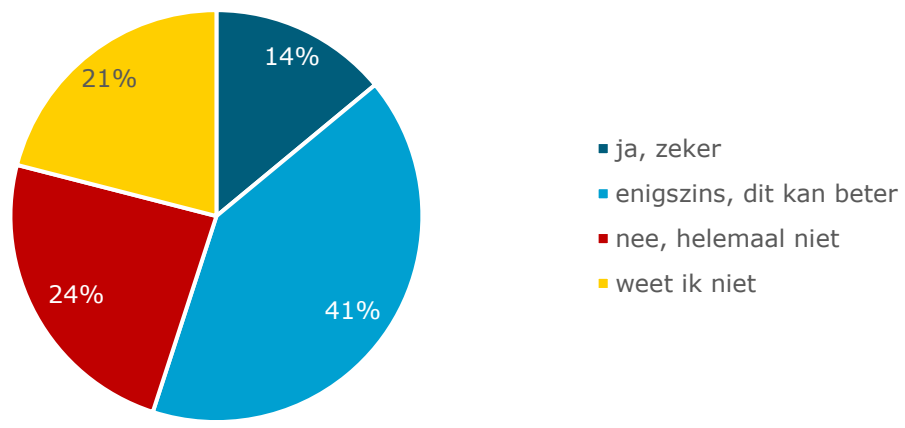


De gemeente Zwijndrecht

Is de gemeente een goede afspiegeling van de samenleving?

Is de gemeentelijke organisatie een goede afspiegeling van de Zwijndrechtse samenleving?

Eén op de zeven vindt de gemeentelijke organisatie een goede afspiegeling van de Zwijndrechtse samenleving. Een kwart is het daar echter helemaal niet mee eens. Het grootste deel, 41%, zit daar tussenin. Een vijfde weet het niet.



Bestuur en MT+

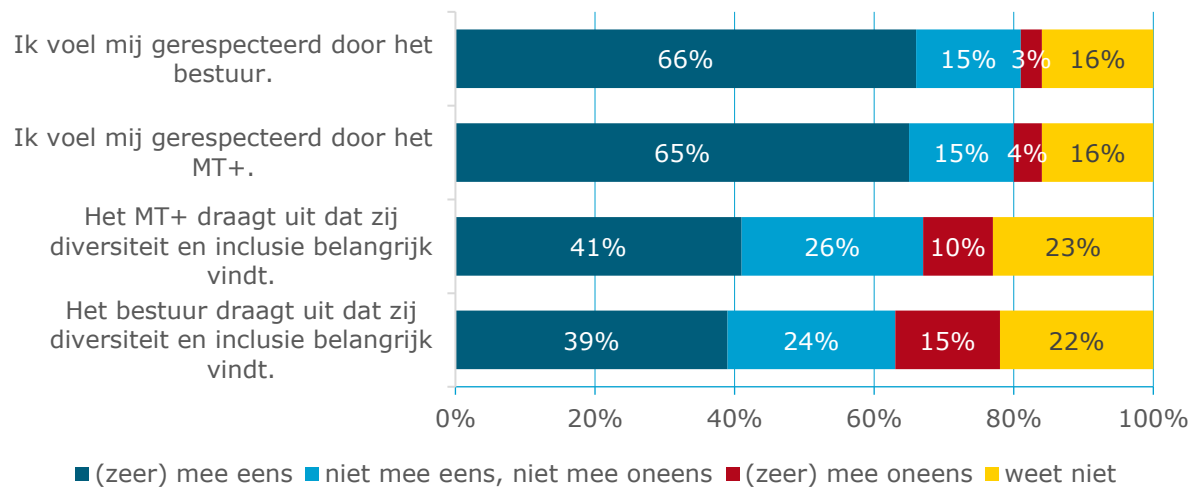
Twee derde van de medewerkers voelt zich gerespecteerd door het bestuur en het MT+, slechts weinigen voelen zich niet gerespecteerd. Opvallend is dat de groep 'weet ik niet / niet van toepassing' hier vrij groot is. Zo'n één op de zes kan dit niet beantwoorden.

Vier op de tien vinden het zichtbaar dat het bestuur en het MT+ diversiteit en inclusie belangrijk vinden. Hier is echter niet iedereen het mee eens: 10% vindt dat het MT+ dit niet uitdraagt, 15% zegt dat het bestuur dit niet uitdraagt. Bijna een kwart heeft deze stellingen niet beantwoord. Voor hen is wellicht helemaal niet zichtbaar wat het MT+ en het bestuur uitdragen.

bestuur
burgemeester, wethouders en gemeenteraad

MT+
alle leidinggevenden en de gemeentesecretaris

Bestuur en MT+





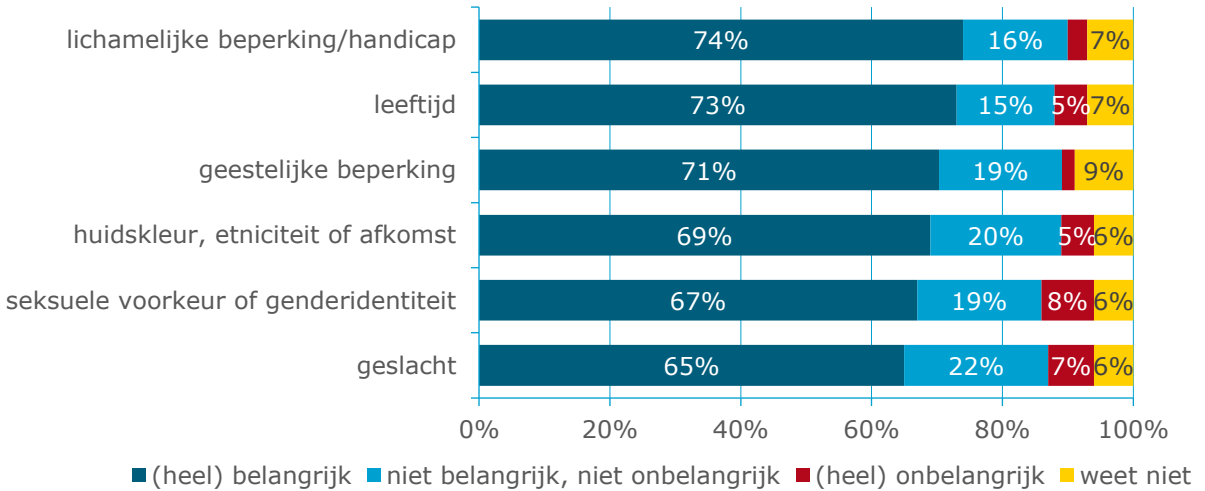
De gemeente Zwijndrecht

Hoe belangrijk dat er aandacht is voor acceptatie van medewerkers op basis van...

Aandacht voor acceptatie van medewerkers

Veel medewerkers vinden het belangrijk dat de gemeente Zwijndrecht aandacht besteedt aan de acceptatie van verschillende groepen medewerkers. Afhankelijk van het onderwerp varieert dit van 74% (voor lichamelijke beperking/handicap) tot 65% (voor geslacht). Slechts een paar procent hecht hier weinig belang aan.

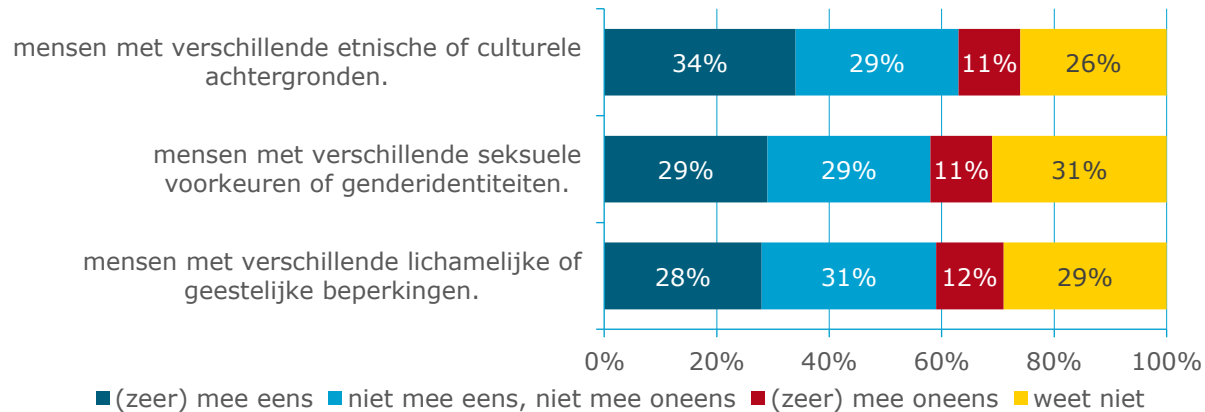
Opvallend is dat er het minste belang wordt gehecht aan aandacht voor geslacht, terwijl we hiervoor zagen dat discriminatie op basis van geslacht relatief gezien het meest wordt ervaren.



Actief acceptatie bevorderen

Hierboven zagen we dat men het over het algemeen belangrijk vindt dat er aandacht is voor acceptatie van verschillende groepen binnen de gemeente Zwijndrecht. Gerichte acties zien medewerkers echter nog maar weinig. Ongeveer een derde vindt dat de gemeente actief bezig is de acceptatie te bevorderen van mensen met verschillende etnische of culturele achtergronden. Voor mensen met verschillende seksuele voorkeuren of genderidentiteiten en mensen met verschillende lichamelijke of geestelijke beperkingen ligt dit aandeel iets lager (een kleine 30%). Een groep van 26%-31% beantwoordt de stellingen met 'weet ik niet'. Voor hen is niet zichtbaar of en zo ja wat de gemeente doet aan acceptatie.

Gemeente is actief bezig acceptatie te bevorderen van...



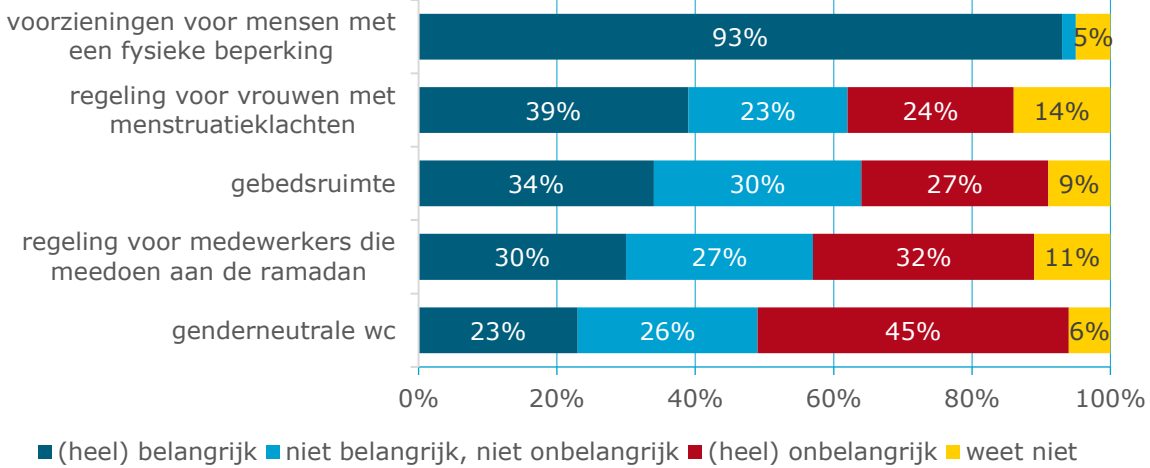


De gemeente Zwijndrecht

Hoe belangrijk dat de gemeente voorziet in voorzieningen

Hoe belangrijk dat de gemeente voorziet in voorzieningen voor haar medewerkers?

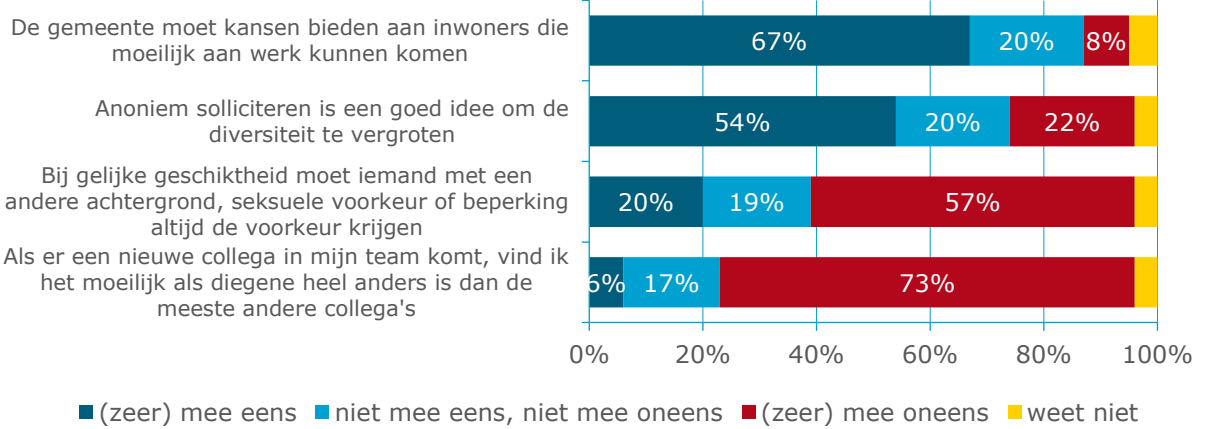
Bijna iedereen is het erover eens dat de gemeente moet voorzien in voorzieningen voor medewerkers met een fysieke beperking, zoals een lift en een invalidentoilet. Over de andere voorzieningen zijn de meningen verdeeld. Zo is 39% voorstander van een regeling voor vrouwen met menstruatieklachten (bijvoorbeeld extra vrij), een derde vindt het belangrijk om te voorzien in een gebedsruimte en 30% vindt een regeling voor medewerkers die meedoen aan de ramadan belangrijk. Medewerkers hechten het minst belang aan een genderneutrale wc; 23% vindt dit belangrijk, 45% vindt dat de gemeente hier niet in hoeft te voorzien.



Aannemen van nieuwe medewerkers

Als het gaat om het aannemen van nieuwe mensen, is twee derde van de medewerkers van mening dat de gemeente kansen moet bieden aan inwoners die moeilijk aan werk kunnen komen. Ruim de helft is voorstander van anoniem solliciteren om de diversiteit te vergroten. Positieve discriminatie, door iemand met een andere achtergrond, seksuele voorkeur of beperking bij gelijke geschiktheid altijd de voorkeur te geven, krijgt echter minder bijval (20% vindt dit een goed idee).

Aannemen van nieuwe medewerkers



Bijna driekwart van de medewerkers heeft er geen moeite mee als er een nieuwe collega in het team komt die heel anders is dan de meeste andere collega's. Een kleine groep van 6% vindt dit echter wel lastig.



Verbeterpunten en opmerkingen

Verbeterpunten en opmerkingen



Suggesties voor verbeteringen

We hebben medewerkers in een open vraag gevraagd naar wat er volgens hen echt verbeterd zou moeten worden op het gebied van inclusie en diversiteit. Hierbij kan het gaan om hun eigen team of de hele gemeentelijke organisatie. 42 medewerkers (31%) gaven een antwoord op deze vraag. Er zijn twee onderwerpen die duidelijk het meest voorkomen, dit zijn 'sollicitatieprocedure/ het aannemen van nieuwe mensen' en 'aandacht/bewustwording'. Daarnaast vinden we een aantal medewerkers die zeggen dat het over het algemeen redelijk in orde is. En is er een handjevol dat juist niet te veel aandacht wil schenken aan het onderwerp.

Sollicitatieprocedure / het aannemen van nieuwe mensen

Een aantal medewerkers (14 van de 42) vindt dat er meer aandacht voor diversiteit moet zijn bij sollicitaties. De gemeente moet uitstralen dat zij open staat voor diversiteit en dat iedereen welkom is. Meermaals wordt genoemd dat anoniem solliciteren hiervoor ingezet kan worden. Ook kan er gekeken worden naar andere manieren van werven of het inzetten van SROI bij de gemeente zelf. Een aantal medewerkers noemt specifiek tegen positieve discriminatie te zijn.

"Straal als gemeente uit dat iedereen welkom is, ongeacht wie je bent en wat je doet."

"Denk buiten de gebaande paden."

"Anoniem solliciteren moet een regel worden."

"Positieve discriminatie is ook discriminatie en simpelweg niet ok'!"

"Minder waarde hechten aan wat teamleden persoonlijk willen."

De gemeente doet het best goed

Aan de andere kant vinden we ook een aantal medewerkers (4 van de 42) die vinden dat de gemeente al goed bezig is en haar best doet om invulling aan dit onderwerp te geven.

"Het is al heel divers, wat leuk en fijn is."

Aandacht / bewustwording

Hiernaast vindt een groep medewerkers (10 van de 42) het belangrijk dat er aandacht wordt geschonken aan het onderwerp inclusie en diversiteit. Er moet meer bewustwording worden gecreëerd. Dit kan door het geven van voorlichting, het organiseren van activiteiten of het aanbieden van trainingen/workshops. Er wordt geopperd voor een heldere missie en visie op dit gebied.

"Gewoon meer aandacht aan besteden, ik heb nu niet het gevoel dat dit gebeurt."

"Oefenen in het omgaan met mensen met andere ideeën, gedachten, werkwijzen."

"Bewustwording en mindset vergroten bij collega's, MT en bestuur. Het is niet alleen zeggen maar ook koppelen aan acties, leuke workshops, spelvorm, diners organiseren oid."

"Veel met elkaar in gesprek. Open en eerlijk. Het bestuur en het management zouden het voorbeeld moeten geven."

Niet te veel aandacht

Eveneens 4 medewerkers zeggen juist dat er niet te veel aandacht op het onderwerp gevestigd moet worden. Door het te benadrukken, maak je het juist een uitzondering.

"Door voor dit onderwerp veel aandacht te vragen, loop je het risico personen juist in hokjes te plaatsen."



Verbeterpunten en opmerkingen

Opmerkingen op de vragenlijst

Aan het einde van de vragenlijst kregen medewerkers de ruimte voor opmerkingen. 24 van hen maakten van deze mogelijkheid gebruik. Een aantal van deze opmerkingen gaat over onderwerpen die hiervoor al aan bod zijn gekomen. Andere opmerkingen geven nieuwe informatie. Hieronder presenteren we een aantal opmerkingen uit deze laatste groep.

"Enorm goed dat hier meer aandacht voor is."

"Graag word ik op de hoogte gehouden van de uitslagen van dit onderzoek. En mogelijk ook of er iets aan gedaan gaat worden als er dingen te verbeteren zijn."

"Het bestuur of MT kan aangeven dat de diversiteit een belangrijk item is en ook zo communiceren."

"Herhaal dit onderzoek elk jaar om te zien of er verbetering is waar te nemen."

"Zet de resultaten uit de lijst om in concrete acties. Integreer dit in een inclusie-agenda. Zorg dat wat je intern als organisatie doet ook zichtbaar is voor de inwoners. Anders kun je niet pronken met een voorbeeldfunctie als gemeente."

"Ik heb gefocust op binnen de organisatie, maar om onze dienstverlening aan te passen zodat deze inclusief is richting inwoners, is ook nog wel wat werk nodig."

"Ga als werkgever/collega je verdiepen in de verschillen en kijk ook vooral naar wat je samen brengt. Dit laatste is veel meer dan verschillend zijn dan de ander."

"Goed om dit onder de aandacht te brengen."

Onderzoeksverantwoording



steekproef en respons

Het onderzoek is uitgevoerd onder alle medewerkers van de gemeente Zwijndrecht. Er zijn 294 ambtenaren per e-mail uitgenodigd om aan het onderzoek deel te nemen. 135 van hen vulden de vragenlijst in, dit is een respons van 46%.



methode

Het onderzoek werd uitgevoerd door middel van een online vragenlijst. In de vragenlijst werd gevraagd naar een oordeel over het werken en de diversiteit binnen de teams, hoe de organisatie met diversiteit omgaat en of er verbeterpunten zijn.



veldwerkperiode

27 september t/m 25 oktober 2022



achtergrondkenmerken respondenten

- 51% van de respondenten is vrouw, 46% is man en 3% heeft 'anders' ingevuld.
- De gemiddelde leeftijd is 47 jaar en loopt uiteen van 19 tot 71 jaar.
- 25% werkt korter dan een jaar bij de gemeente, 31% tussen de 1 en 5 jaar en 44% langer dan 5 jaar.
- 14% rekent zich tot een of meer van de volgende groepen (andere etniciteit of afkomst, LHBTIQ+-er, of met lichamelijke of geestelijke beperking). 76% rekent zichzelf niet tot een bepaalde groep en 10% wil daarover niets zeggen.



Over ons



Over het OCD

Partner voor bestuur en beleid! Dat wil het OCD zijn voor haar opdrachtgevers in de Drechtsteden en daarbuiten. Wij bieden ondersteuning op maat met onderzoek, advies en informatie. Zodat beleid optimaal ontwikkeld, uitgevoerd en waar nodig bijgesteld kan worden. Meer weten? Bezoek onze website!

Contact

Wilt u tips of informatie doorgeven of heeft u misschien een vraag over dit product? Neem dan gerust contact op ons door te bellen naar **078 770 3905** of te mailen naar ocd@drechtsteden.nl.



Klik hier!
Ga naar
onze website

Colofon

Inclusie en diversiteit bij de gemeente Zwijndrecht

december 2022

Kristel Kuijstermans-Lambregts
Liesbeth Heering

Onderzoekcentrum Drechtsteden
Industrieweg 11
3361 HJ Sliedrecht

Postbus 619
3300 AP Dordrecht

Telefoon
078 770 3905

Website
onderzoekcentrumdrechtsteden.nl



Onderzoekcentrum
Drechtsteden

Partner voor bestuur en beleid