

Jaarstukken 2023

Versie: Vastgesteld door Raad op 27 juni 2024



Gelijke beloning

In 2023 hebben we een onderzoek laten uitvoeren in hoeverre er in de gemeentelijke organisatie van Diemen sprake is van een loonkloof tussen mannen en vrouwen, hoe groot deze kloof eventueel is, wat daarvoor de verklaring is en welke maatregelen passend zijn om de ongelijke salariering te verminderen. Dit naar aanleiding van een unanieme motie van de raad. We hebben de raad over de uitkomsten geïnformeerd (lvhC, 30mei2023). Het onderzoek laat zien dat er in Diemen loonverschillen zijn en welke variabelen (functieschaal, leeftijd, toelagen) daaraan bijdragen. Van een structureel verschil in beloning tussen mannen en vrouwen in gelijke omstandigheden is geen sprake. Wel deden de onderzoekers een aantal aanbevelingen voor het optimaliseren van het salarisbeleid binnen onze organisatie. Deze hebben we overgenomen. In de paragraaf Bedrijfsvoering beschrijven we, conform afspraak, de voortgang.

In 2023 hebben we afspraken gemaakt met P&O welke aanbevelingen we als eerste gaan oppakken. Dit is verwerkt in het werkplan P&O voor 2024. Een quick win is dat we direct bij alle arbeidsvoorwaardengesprekken geen loonstrookjes meer vragen om het nieuwe salaris te bepalen. Dit draagt ook bij aan gelijke beloning. Daarnaast hebben we de organisatie geïnformeerd met een lunchbijeenkomst. Deze was eind 2023 gepland, maar is uiteindelijk in januari 2024 gehouden. Daar hebben we de uitkomsten van het onderzoek teruggekoppeld en zijn we in gesprek gegaan met collega's over de aanbevelingen. Er was veel interesse en de opkomst was hoog.

Bewustwording ambtenaren inclusiviteit

Eind 2022 hebben alle DUO-organisaties een gezamenlijke visie ontwikkeld op inclusie en diversiteit. Het college en de organisatie houden hier aandacht voor. Bijvoorbeeld op intranet waar we een themapagina hebben gebouwd over inclusie en diversiteit, genaamd DUO-inclusief. Hier staat informatie over diversiteit en inclusie en kunnen medewerkers over dit onderwerpen meepraten. We hebben ook extra vragen toegevoegd aan het in 2023 gehouden medewerkersonderzoek (MO) over inclusiviteit en sociale veiligheid. Daaruit blijkt dat medewerkers positief zijn over inclusiviteit en sociale veiligheid bij de gemeente.

Wat hebben we bereikt en wat hebben we ervoor gedaan?

1. Samenwerkingsgerichte, verbindende en communicatieve bestuursstijl

Wat wilden we bereiken?
Subdoelen
1.1 - Verhoogde kwaliteit van beleid en besluiten
1.2 - Vergroot draagvlak voor beleid en besluiten
1.3 - Vergroot eigen initiatief en verantwoordelijkheid voor de leefomgeving door (groepen van) bewoners
1.4 - Sterkere verbinding tussen bewoners en maatschappelijke organisaties en bedrijven

Activiteiten (Wat wilden we ervoor doen?)	Realisatie (Wat hebben we ervoor gedaan?)
Subdoel 1.1 - Verhoogde kwaliteit van beleid en besluiten	
1.1.1 - Bij projecten en nieuw beleid in het startdocument expliciet benoemen van participatie en de participatietrede aangeven	Voor diverse projecten is een participatieplan opgesteld, met name bij ontwikkelingsprojecten en bij projecten in de openbare ruimte. We werken op een gestructureerde wijze met de vastgestelde kaders voor participatie en communicatie.
Subdoel 1.2 - Vergroot draagvlak voor beleid en besluiten	
1.2.1 - Zorgen dat burgers tijdig en helder worden geïnformeerd over besluiten die hen raken	Over besluiten en beleidskeuzes communiceren we duidelijk en transparant. We publiceren op de website en informeren via andere (sociale) mediakanalen of huis-aan-huis.
Subdoel 1.3 - Vergroot eigen initiatief en verantwoordelijkheid voor de leefomgeving door (groepen van) bewoners	
1.3.1 - Proactief communiceren over bewonersinitiatieven	Artikel verschenen in Diemen Info dec 2023 over het initiatievenproces. Daarnaast heeft initiatievencoördinator verschillende gelegenheden benut om op laagdrempelige manier met inwoners in gesprek te komen.
1.3.2 - Wijkcoördinatoren ondersteunen en faciliteren bewonersinitiatieven	Wijkcoördinatoren zijn niet meer actief, initiatievencoördinator is aangesteld in juni 2023.
1.3.3 - Samenwerking met SWD versterken door ze te betrekken bij bewonersinitiatieven	Eerste contacten tussen initiatievencoördinator en SWD zijn gelegd.
1.3.4 - Ruimer aanbieden van laagdrempelige digitale communicatiemiddelen (social media of specifieke project sites)	We hebben structureel via sociale media gecommuniceerd en gebruiken vaker digitale enquêtes. Daarnaast is begin 2023 het inwonerspanel van start gegaan. Daarin hebben inmiddels drie vragenlijsten meegelopen. Projectsites, zoals die over de energietransitie en HollandPark, beheren we actief.
Subdoel 1.4 - Sterkere verbinding tussen bewoners en maatschappelijke organisaties en bedrijven	
1.4.1 - Overzicht geven van bewonersinitiatieven, welke daarvan in samenwerking met SWD tot stand komen en bijbehorende bewonersgroepen	N.v.t. zie 1.3.3.
1.4.2 - Ondersteunen van wijkcoördinatoren en faciliteren van bewonersinitiatieven	Wijkcoördinatoren zijn niet meer actief, initiatievencoördinator is aangesteld in juni 2023.

Prestatie-indicatoren	Realisatie 2022	Begroting 2023	Realisatie 2023
1.1.1 - % geground verklaarde bezwaarschriften n.a.v. formele behandeling	NB ²⁹	15%	0%
1.1.2 - % ingetrokken bezwaarschriften n.a.v. informele behandeling/mediation	NB ²⁹	80%	NB ³⁰
1.3.1 - % vertrouwen in de manier waarop gemeente wordt bestuurd (verplicht)	48%	50%	50%

²⁹ Cijfers voor 2022 zijn niet bekend.

³⁰ Cijfers voor 2023 zijn nog niet volledig beschikbaar.