

Raadsinformatiebrief

GEMEENTEBESTUUR

RIB nummer 2021 54
collegevergadering d.d. 31 augustus 2021
programma Bedrijfsvoering
portefeuillehouder F. Schatorjé

ons kenmerk 1766465
team RGPORG
steller Bregje Flos
doorkiesnummer 06 86 87 01 52
e-mail b.flos@venlo.nl
datum 26 augustus 2021
bijlage(n) 1
datum verzonden n.t.b

2 - SEP. 2021

Onderwerp

Hoe werkt Venlo aan diversiteit en inclusie: het Charter diversiteit

Kennisnemen van

Wij informeren u over de stand van zaken van de uitvoering van de diverse acties en maatregelen die voortvloeien uit het Charter diversiteit dat de gemeente Venlo op 31 januari 2019 heeft ondertekend en het plan van aanpak dat destijds is opgesteld.

Aanleiding

Na overleg met de raadswerkgroep Inclusie informeren wij u over de stand van zaken met betrekking tot de uitvoering van het thema diversiteit en inclusie, en in het verlengde daarvan het Charter diversiteit. De raadswerkgroep heeft gevraagd naar de stand van zaken met betrekking tot de uitvoering van het plan van aanpak Charter diversiteit waarbij tevens de wens is uitgesproken voor een onderbouwing in cijfers waar mogelijk.

Kernboodschap

Het Charter Diversiteit is een initiatief van het netwerk Diversiteit in Bedrijf en is met name gericht op de interne organisatie van de deelnemende partijen. Venlo ziet een divers samengesteld medewerkersbestand als een meerwaarde, en misschien zelfs wel als een randvoorwaarde, voor het bereiken van de strategische opgaven van de stad. Door de ondertekening van het Charter diversiteit heeft de gemeente Venlo letterlijk het belang van het streven naar diversiteit en inclusie onderschreven. Centraal staat dat we binnen onze organisatie aandacht hebben en houden voor diversiteit en inclusie. Diversiteit en inclusie zijn daarnaast onlosmakelijk verbonden aan het maatschappelijk verantwoord ondernemen. Na de ondertekening van het Charter diversiteit is een plan van aanpak opgesteld met daarin twee fases.

Fase 1

De eerste fase omvat vier thema's:

- 1) Vergroten instroom jongeren
- 2) Uitvoeren banenafpraak
- 3) Bredere bewustwording bij leidinggevend en medewerkers
- 4) Diversiteit verbinden met werving & selectie

1. Vergroten van de instroom van jongeren

Het is wettelijk niet toegestaan om actief te werven en te selecteren op leeftijd, maar het is natuurlijk wel belangrijk om te weten hoe en waar we een bepaalde doelgroep kunt bereiken. Zo hebben we in samenwerking met het AenO-Fonds gemeente een start gemaakt met de campagne jong@gemeente, en is er onderzoek gedaan naar de arbeidsmarktpositie en arbeidsmarktcommunicatie met als eerste doelgroep 'jongeren'. Ook is het geplande vraaggerichte stagebeleid opgesteld en is de rol van stagecoördinator ingericht.

We zetten waar mogelijk een jonge medewerker naast medewerkers die richting de pensioengerechtigde leeftijd gaan zodat er 'learning on the job' mogelijk is en overdracht van de jarenlange kennis en ervaring.

We doen sinds eind 2020 mee aan een initiatief vanuit de provincie Limburg en de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) om extra aandacht te vragen voor MBO-stages tijdens de coronapandemie, en we nemen ook deel aan het traineeship 'Richting Zuid' waarbij jonge hoogopgeleide trainees gedurende acht maanden hoogwaardige werkervaring opdoen. Daarnaast zetten we bewust studenten in aan de balies, gemiddeld dertig per jaar. Voor zowel de trainees als de studenten geldt dat ze slim, snel, flexibel en jong zijn. Zij zorgen voor een frisse wind door ons leeftijdsgebouw.

2. Uitvoering geven aan de Banenafpraak

Veel goed werk dat verricht wordt binnen de organisatie en in de stad wordt gedaan door mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Daarmee geven we invulling aan de afspraken met het Rijk in het kader van de Participatiewet, en nemen we tegelijkertijd onze verantwoordelijkheid voor het bieden van passend en zinvol werk aan deze groep mensen. Daarnaast is het Werkgeversservicepunt (WSP) Inclusief eind 2020 gestart met een intern onderzoek naar mogelijke werkplekken voor kandidaten met een arbeidsbeperking. Het onderzoek is bedoeld om plaatsingskansen voor personen met een arbeidsbeperking te vergroten en om de kansen en voordelen voor de werkgever inzichtelijk te maken. De rapportage van WSP Inclusief wordt op korte termijn verwacht.

3. Bredere bewustwording bij leidinggevenden en medewerkers

We bieden al onze leidinggevenden trainingen aan over diversiteit en sociale categorisatie op de werkvloer. Zo is als eerste de training 'Diversiteit en hokjesdenken' gegeven, rondom Roze Zaterdag die in 2019 heeft plaatsgevonden, in samenwerking met onze partnerstad Krefeld. Sinds mei 2021 is voor alle medewerkers van de gemeente Venlo de e-learning 'Diversiteit en inclusiviteit' beschikbaar waarmee onze medewerkers praktische handvatten krijgen om in hun dagelijkse praktijk een steentje bij te dragen aan het inclusiever maken van de gemeente, bijvoorbeeld in de keuze van woordgebruik ('uw partner' in plaats van 'uw man' of 'uw vrouw'). Ook zijn er e-learnings beschikbaar over het bespreekbaar maken van seksuele en genderdiversiteit. Deze modules zijn voor elke medewerker beschikbaar en worden daarnaast expliciet onder de aandacht gebracht van leidinggevenden en medewerkers in het sociaal-maatschappelijk domein en de publieke dienstverlening.

4. Diversiteit verbinden met werving en selectie

In 2020 hebben we een start gemaakt met het actualiseren van de regeling werving- en selectie. In dit kader voeren we op dit moment een specifiek doelgroepenbeleid voor mensen met een beperking, mensen met een andere culturele achtergrond en vrouwen.

Fase 2

In fase 2 van het plan van aanpak, te weten het verder vormgeven van het diversiteitsbeleid, zijn de volgende acties voorzien:

- We richten een ambtelijke werkgroep inclusie/diversiteit in met medewerkers uit verschillende delen van de organisatie om samen na te denken en ideeën en ervaringen uit te wisselen over het thema diversiteit en inclusie. De resultaten worden meegenomen bij het vormgeven van diversiteitsbeleid. Het feit dat de werkgroep bestaat en deelname aan de werkgroep zorgen al voor extra bewustwording.
- We zijn tevens deelnemer van het Manifest 'Iedereen doet mee', gefaciliteerd door de VNG ter uitvoering van het VN-Verdrag Handicap. Hiermee geeft de VNG een extra impuls aan al lopende initiatieven van gemeenten gericht op het volwaardig meedoen van inwoners met een beperking.

De raadswerkgroep Inclusie heeft gevraagd of er gegevens beschikbaar zijn op het thema diversiteit. Dat is slechts beperkt, in feite alleen voor leeftijdsopbouw en geslacht. In Nederland is het immers niet toegestaan om zaken als fysieke gesteldheid, religie, afkomst of andere tot het thema gerekende variabelen te registreren. We gaan kijken hoe we met in achtneming van de privacywetgeving hetgeen we hiervoor beschreven hebben in een volgend voortgangsbericht kunnen onderbouwen met cijfers.

Communicatie

Er vindt geen actieve communicatie plaats met externe partijen.

Vervolgprocedure raad

Via de raadswerkgroep Inclusie is er in feite een continue informatielijn met uw raad. We zullen uw raad in elk geval separaat informeren wanneer zich nieuwe ontwikkelingen of bijzondere omstandigheden voordoen.

Burgemeester en wethouders van Venlo
de secretaris

Twan Beurskens

de burgemeester

Antoin Scholten

Bijlagen

1. Overzichten gegevens diversiteit 2019 en 2020

26 augustus 2021