

Raadsinformatiebrief

GEMEENTEBESTUUR

RIB nummer 2022 109
collegevergadering d.d. 19 juli 2022
programma Bedrijfsvoering
portefeuillehouder F. Schatorjé

ons kenmerk 1883458
team RGPORG
steller B. Stoelhorst
doorkiesnummer +31 623008753
e-mail b.stoelhorst@venlo.nl
datum 30 juni 2022
bijlage(n)
datum verzonden 20 JULI 2022

Onderwerp

Motie Coördinator diversiteit

Kennisnemen van

Wij informeren u met deze RIB hoe we uitvoering geven aan de motie 'Coördinator diversiteit'.

Aanleiding

Naar aanleiding van de behandeling van de Kadernota 2023 tijdens de raadsvergadering van 25 mei 2022 heeft uw raad een motie aangenomen waarin het college wordt verzocht: "De mogelijkheden onderzoeken t.a.v. een spoedige aanstelling van een coördinator diversiteit, welke zich minimaal bezig houdt met het opstellen, uitvoeren en monitoren van een diversiteitsbeleid binnen de ambtelijke organisatie en het bestrijden van discriminatie".

Kernboodschap

Wij zijn van mening dat wij reeds invulling geven aan de intentie en doelstellingen van de motie en dat het om die reden niet nodig is om een extra coördinator diversiteit aan te stellen aangezien er al een coördinator actief is. Hieronder lichten wij onze afwegingen nader toe.

Diversiteit en inclusie

In de afgelopen periode is een aantal acties in gang gezet om de gemeente Venlo verder door te ontwikkelen tot een inclusieve werkgever en organisatie, onder meer door expliciet in te zetten op (meer) diversiteit én om ruimte te bieden aan diversiteit. Want hoewel diversiteit en inclusie vaak in één adem genoemd worden, zijn het twee verschillende onderwerpen. Bij diversiteit gaat het om de verschillen, bij inclusie gaat het om de manier waarop je met die verschillen omgaat: dus wat elkaar bindt in plaats van onderscheidt.

Uit onderzoek¹ blijkt dat diversiteit niet automatisch leidt tot inclusie. Verschillend zijn we al snel, maar inclusie behelst acceptatie, waardering en respect van en voor die verschillen. Wanneer je de voordelen van diversiteit in de organisatie wil (kunnen) benutten, moet je daar als organisatie ook toe in staat zijn: oftewel inclusief zijn.

Daarom kiezen wij ervoor om de focus te leggen op het werken aan een (meer) inclusieve organisatie, zodat deze ingericht en passend is voor het brede scala mensen dat bij ons werkt of wil komen werken. We plaatsen het onderwerp diversiteit daarmee in een breder perspectief.

Gedragscode en beëdiging

Enkele jaren geleden is er een interne Gedragscode opgesteld en door ons vastgesteld waarin helder is verwoord hoe we met elkaar omgaan. Discriminatie, pestgedrag of uitsluiting, in welke vorm ook, worden niet geaccepteerd. Wanneer er een melding wordt gedaan, wordt dit serieus opgepakt en uitgezocht, en indien nodig wordt er opgetreden. De Gedragscode is aan alle medewerkers toegelicht en speelt bij de beëdigingsbijeenkomsten een centrale rol.

Vertrouwenspersonen

Er zijn twee ervaren en goed opgeleide vertrouwenspersonen actief. Dit zijn eigen medewerkers, die de organisatie door en door kennen. Er wordt gekeken naar de mogelijkheid om op korte termijn ook een externe vertrouwenspersoon te kunnen benaderen.

Adviseur integriteit

Daarnaast is een adviseur Integriteit actief die zich bezig houdt met de uitrol en implementatie van de Gedragscode in de volle breedte, bijvoorbeeld door bewustzijn te creëren, door in te zetten op het vergroten van kennis en deskundigheid, en het leren herkennen van signalen.

Interne werkgroep

In het voorjaar van 2022 is de interne werkgroep diversiteit en inclusie van start gegaan met als primaire doel concreet en praktisch bij te dragen aan het creëren en stimuleren van een veilige en open cultuur in de organisatie. Vanuit de werkgroep zijn diverse acties opgestart.

Workshop 'Diversity Matters'

Zo vindt in het najaar de interactieve workshop 'Diversity Matters' plaats. In deze workshop voor hoofden en directie wordt ingegaan op bewustwording van onbewuste vooroordelen en 'hokjesdenken'. Er worden handvatten geboden voor inclusief leiderschap, uitgaande van diversiteit in brede zin, dus ook verschillen in denken, opvattingen, werkstijlen, waarden en communicatiestijlen.

E-learning 'diversiteit en inclusiviteit'

Al sinds enkele jaren is de e-learning 'diversiteit en inclusiviteit' beschikbaar voor al onze medewerkers. Deze e-learning geeft inzicht in de termen diversiteit en inclusiviteit en geeft uitleg hoe dit er in de praktijk uit ziet, en wat medewerkers zelf kunnen doen om meer inclusief te denken en te werken.

¹ "Diversiteit zonder inclusie levert juist problemen op" - ScienceGuide, Saniye Çelik, lector Diversiteit bij de Hogeschool Leiden.

Wanneer medewerkers zich bewust zijn van het belang van het onderwerp en daarbij dezelfde taal spreken, is het makkelijker om het gesprek daarover met elkaar te voeren. De e-learning is dit jaar verplicht gesteld voor alle leidinggevenden.

In gesprek

Aan de hoofden hebben we de uitvraag gedaan hoe het thema leeft binnen de teams. De volgende stap is om het gesprek aan te gaan met de medewerker. Dat doen we de komende maanden. Doel van de gesprekken is om inzicht te krijgen in hoe medewerkers het werken bij de gemeente Venlo ervaren vanuit het perspectief van diversiteit en inclusie, en wat er beter kan.

Recruitment

Vanuit recruitment is er ook aandacht voor inclusief werven. Dit doen we onder meer door te schrijven in aantrekkelijke en begrijpelijke taal en hier rekening mee te houden in het beeldgebruik. Verder voldoet onze huisstijl aan de wettelijke vereisten van visuele toegankelijkheid.

Ondernemingsraad

De Ondernemingsraad (OR) heeft op basis van artikel 28 lid 3 WOR een rol in het (sturen op het) voorkómen van discriminatie. De OR is meegenomen in de gekozen aanpak en neemt deel aan de interne werkgroep.

Coördinatie

En als laatste kunnen we melden dat de coördinatie van het thema belegd is bij een beleidsadviseur P&O. Deze trekt hierbij nadrukkelijk samen op met management en medewerkers. Werken aan een inclusieve organisatie is immers de verantwoordelijkheid van de gehele organisatie en niet van één team of functionaris.

Ten slotte

Zoals aangegeven willen we als gemeente Venlo een inclusieve werkgever zijn waarin iedereen welkom en van toegevoegde waarde is. Natuurlijk is er altijd ruimte voor verbetering, maar we denken dat met al het bovenstaande op een goede manier uitvoering wordt gegeven aan de motie. Er is al veel in gang gezet en we zullen het afgegeven signaal in de motie over meer verschillende nationaliteiten meenemen in de verdere aanpak.

Communicatie

Niet van toepassing.

Vervolgprocedure raad

Niet van toepassing

Raadsinformatiebrief

Burgemeester en wethouders van Venlo
de secretaris

Twan Beurskens

de burgemeester

Antoin Scholten

Bijlagen

- | | | |
|----|----|----|
| 1. | .. | .. |
| 2. | .. | .. |
| 3. | .. | .. |
| 4. | .. | .. |
| 5. | .. | .. |