Aandachtspunten inspraakronde Raadscie. Inclusie en Diversiteit Arnhem 21-4-2021

(1)
Er zijn twee reden waarom bureau Wijland wil inspreken:

- Binnen de provincie Gelderland werken steeds meer gemeenten aan inclusie in hun organisatie. Bureau Wijland in Nijmegen volgt deze inspanningen in de provincie. Gemeenten met leuke, inspirerende boodschappen en ervaringen over inclusie kunnen namelijk een voorbeeld zijn voor andere gemeenten die hieraan willen beginnen.

- Verder is het bureau bezig met een initiatief in Arnhem om personen met diverse achtergronden samen te brengen in *Netwerk Kleurrijk Arnhem* om activiteiten te ondernemen op het gebied van duurzaamheid in Arnhem.

(2)
Uit kennis en ervaring tot heden blijkt dat een inclusieve ambtelijke organisatie niet alleen gebaat is bij een divers personeelsbeleid. Om daadwerkelijke veranderingen te bereiken gaat het namelijk om veel meer dan alleen maar de herkenbaarheid van de organisatie te vergroten *via een Fatma of Ali aan de balie*.

Om de slagingskans van een plan van inclusie en diversiteit te vergroten, verdienen ook de volgende vier onderwerpen aandacht:

- *Belang van het management in de organisatie*
  Op alle niveaus zou een manager inclusie moeten zijn (desnoods in deeltijd). Deze personen dienen een fijn gevoel te hebben om verschillen tussen mensen zodanig in te zetten dat de organisatie hiervan de vruchten kan plukken. Ze zijn deskundig, inspirerend, een verbinder, creatief, en hebben een groot inlevingsvermogen in anderen met verschillende achtergronden, opvattingen, kwaliteiten.

- *Aanstellen van een boegbeeld binnen de organisatie*
  Een dergelijke persoon is zeer belangrijk: Zij/hij is het gezicht van inclusie en diversiteit binnen en buiten de organisatie en het interne en externe aanspreekpunt hiervan. Is populair en kan goed overweg met alle geledingen in de organisatie, draagt het inclusiebeleid breed uit met enthousiasme en charisma, zorgt voor de samenhang tussen de verschillende acties op het gebied van inclusie en diversiteit, is verantwoordelijk voor periodiek overleg en monitoring van het inclusiebeleid, etc.

- *Creëren van draagvlak bij de brede middenlaag*
  Het idee moet gedragen worden door de hele ambtelijke organisatie, maar vooral bij de brede middenlaag waar de kans groot is op de aanwezigheid van 'onverschilligen'. Deze brede groep moet vanaf het begin bij de plannen betrokken worden om het draagvlak te vergroten. Verandering van denken over de kracht van verschillen in deze groep is bepalend voor de slagingskans van het inclusiebeleid. Hierbij heeft de manager inclusie een belangrijke taak, op de achtergrond ondersteund en aangestuurd door het boegbeeld.

- *Behoud van de band met stad en burgers*
  De ambtelijke organisatie staat niet los van de stad of haar burgers, maar is een verlengstuk hiervan. Verankering van inclusie binnen de organisatie voor langere termijn kan alleen maar gedijen als op alle niveaus van de organisatie ook de band met de burgers van de stad in al haar verscheidenheid wordt gekoesterd via inspraak, bewonersgroepen, voorlichting, advies, etc.

Qader Shafiq, *Bureau Wijland, Nijmegen 21 april 2021*