

Code Diversiteit en Inclusie 2022

Weet waar je staat

Het thema Diversiteit en Inclusie staat, vanwege de geïntroduceerde 'Code Diversiteit & Inclusie', sinds 2020 op de agenda van de cultuursector en daarmee ook op die van de Bibliotheek Gelderland Zuid. In lijn met het eerste principe en de eerste stap van de Code heeft de organisatie dit thema verkend en werd een nulmeting gedaan om te beoordelen waar de bibliotheek staat. In 2021 zijn de eerste stappen gezet in de ontwikkeling van team staf, o.a. door middel van een teamanalyse en enkele cursussen. In 2022 zijn binnen de organisatie gesprekken gevoerd om helder te krijgen waar de organisatie staat en naartoe wil.

Integreer diversiteit en inclusie in je visie

De directeur-bestuurder heeft samen met de Raad van Toezicht, het managementteam en de OR gesprekken gevoerd over wat het onderwerp diversiteit en inclusie betekent voor de organisatie, mede onder leiding van externe gespreksleiders. Met deze gesprekken als basis heeft het managementteam een visie met zes focuspunten gevormd, te weten: werving & selectie, toegankelijkheid, communiceren in andere talen, of/by/for all, expertise delen over meertaligheid en nieuwe samenwerkingspartners.

De Ondernemingsraad heeft diversiteit en inclusie als één van de speerpunten voor hun visie en heeft het thema daarom geagendeerd bij iedere vergadering met de directeur-bestuurder. In deze vergadering zijn de visie, plannen en voortgang steeds doorgenomen.

De Raad van Toezicht wil een diverse Raad zijn en heeft in 2021 nagedacht over zijn wens in de samenstelling van de leden bij de destijds ontstane vacature. Met de hulp van het executive search, training- & adviesbureau Colourful People kon er verder invulling gegeven worden aan deze vacature. Ook in 2022 ontstond een vacature waarvoor de Raad zijn visie wederom kracht heeft bijgezet en hetzelfde bureau heeft ingeschakeld.

Creëer commitment en draagvlak

Op verschillende manieren heeft de organisatie gekeken naar betrokkenheid bij en draagvlak voor het thema diversiteit en inclusie. Met name door het voeren van gesprekken, op individueel niveau, als team en als hele organisatie, is geprobeerd om het draagvlak te vergroten. Naarmate het jaar vorderde en meer gesprekken werden gevoerd binnen de verschillende teams, werd gevoeld dat het onderwerp steeds meer een vaste en natuurlijke plek kreeg in de organisatie.

Maak een plan van aanpak

De leidinggevenden zijn na de startfase samen met hun teams aan de slag gegaan om actieplannen te maken per team. Ieder team koos, gelet op de vier P's (publiek, partners, programma en personeel), een eigen focus, die het beste aansloot bij de werkzaamheden en doelstellingen van het team. Zo is er een gevarieerde en brede aanpak gekomen met thema's als nieuwe samenwerkingspartners, activiteiten in wijken, werving & selectie en communicatie in taal en beeld. Na de bespreking van de teamplannen is de uitvoering ervan begonnen.

Monitor en evalueer

Het managementteam heeft in 2022 het thema met regelmaat geagendeerd bij de vergaderingen om de plannen, uitvoering en voortgang met elkaar te bespreken en elkaar te helpen bij vraagstukken. Leidinggevenden bespreken het onderwerp in werkoverleggen en individuele gesprekken. De Ondernemingsraad heeft input van de werkvloer gekregen en waarnemingen en signalen teruggekoppeld aan de leiding in vergaderingen met de directeur-bestuurder. We zien in ieder geval in de resultaten van werving al een diverser beeld. In 2023 staat de verdere uitwerking en evaluatie op de planning.

www.obgz.nl/jaarverslag