

CONCEPT Voorbereiding lancering uitkomsten Verwey Jonker en eerste fase

Op 17 maart sluiten we de vragenlijst van het Verwey-Jonker onderzoek. We willen de organisatie goed voorbereiden op de oplevering van het onderzoeksrapport. We bereiden ons hierop voor op basis van eerdere eigen ervaringen en tips van externe (inclusie, communicatie en veranderkundige) experts. En op basis van wat we leren van andere organisaties zoals de Belastingdienst, VWS en NPO. We toetsen onze aanpak vanuit verschillende invalshoeken door ons te laten spiegelen door externe experts, zoals communicatie en veranderkundige experts. Bij het ontwerpen van de strategie hebben we nagedacht over verschillende geluiden die we horen vanuit de organisatie. Bijvoorbeeld de medewerker die 'inclusie moe' of 'onderzoeksmoe' is, of de medewerker die vraagt om actie maar niet weet hoe.

We zetten in op dialoog en vergroten handelingsperspectief voor medewerkers en leidinggevenden. Ook willen we meer zichtbaarheid creëren voor instrumenten die we binnen de organisatie hebben ontwikkeld. In dit document zetten we uiteen welke acties we gaan organiseren in de periode vanaf nu tot de lancering van de uitkomsten in de zomer. We willen namelijk niet wachten met het ontsluiten van informatie, of met de dialoog, maar hier juist in aanloop van de lancering al aandacht aan besteden.

Dit document biedt een basis. We vullen dit nog aan met inzichten vanuit de trekkers van de actieplannen en de medewerkersnetwerken.

Werkwijze

Dialoog

Voor het organiseren van draagvlak is er dialoog met medewerkers nodig. We organiseren:

- Een grote bijeenkomst voor alle medewerkers bij de lancering van de raadsbrief in april. Dit is een toezegging geweest tijdens de bijeenkomst van 14 november.
- We organiseren 3 gesprekken voor de wethouder: 1 op het stadhuis (21 maart), 1 in Nieuw-West en 1 op de Werf.

Vraag GMT

- Het voorstel is dat het GMT binnen de eigen directies (kleiner schaalniveau) kijkt wat er nodig is om medewerkers goed voor te bereiden op de lancering. Hiervoor zijn gespreksleiders beschikbaar ter ondersteuning. We kunnen ons voorstellen dat deze sessies zich toespitsen op bepaalde sentimenten, zoals een leidinggevende die worstelt met wat nu te doen. Of medewerkers die als omstander twifelen over een vervolg. Maar dat hoeft natuurlijk niet.

Handelingsperspectief

- We schakelen twee inclusie-coaches in, die leidinggevenden met vragen over inclusief leidinggeven 1 op 1 kunnen begeleiden. We vragen de twee coaches om te starten met een korte workshop voor managers. En we verbinden het aanbod aan hetgeen er vanuit het programma Leiderschap wordt ontwikkeld.

- Ook hebben we specifiek aandacht voor omstanders: we organiseren een lezing, en nemen omstanders trainingen op in het leeraanbod. We faciliteren ondersteuning met het externe meldpunt, BI en de vertrouwenspersonen. En door externe adviseurs beschikbaar te stellen voor inloop spreekuren en gesprekken voor leidinggevenden.

Bestaande instrumenten beter onder de aandacht brengen

- We maken alle informatie en tips en instrumenten die we al hebben beter vindbaar, bruikbaar en toegankelijk. Denk hierbij aan eerder opgestelde tips voor leidinggevenden en het aanbieden van gespreksbegeleiding.
- We maken een rondje langs de clusteroverleggen om het onderzoek toe te lichten.