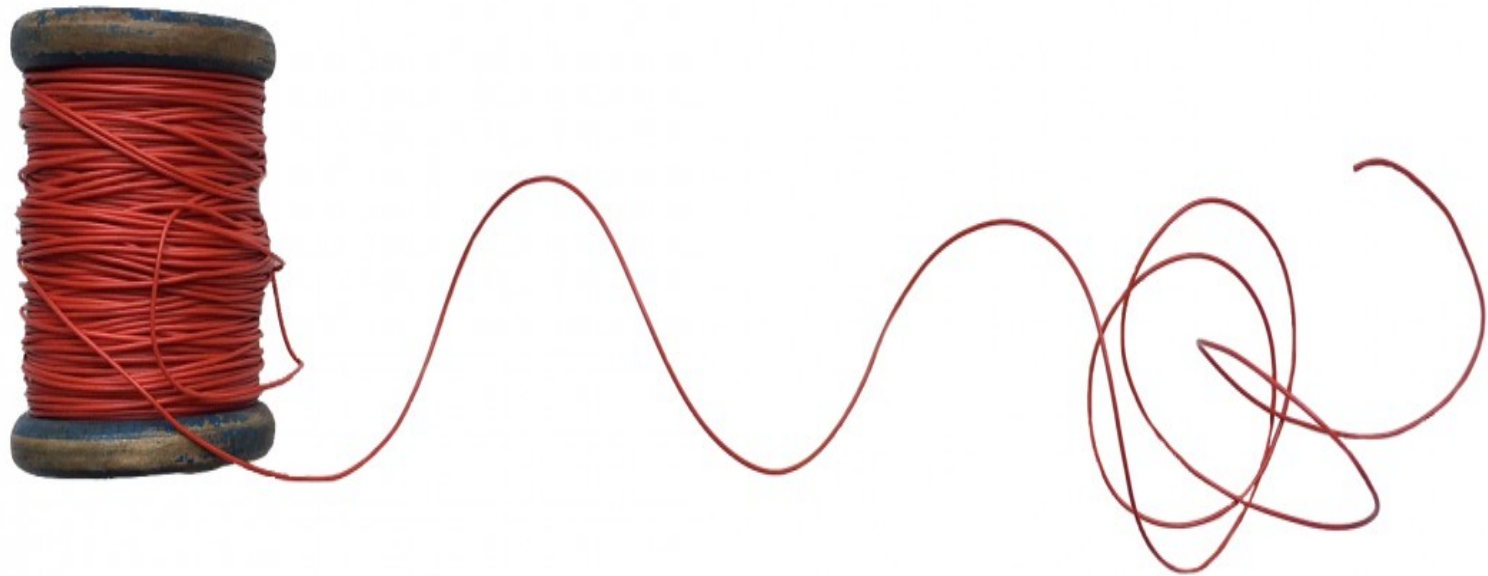




2024

“Het jaar van bewustzijn vergroten en inclusie maken”



4 lijnen

- 1. Bewustzijn en keuzes**
- 2. Sociale Veiligheid**
- 3. Ontmoeting**
- 4. Representatief personeelsbestand (stedelijke streefcijfers)**



1. BEWUSTZIJN EN KEUZES

“We streven naar een werkomgeving waarin iedereen, ongeacht achtergrond, zijn volle potentieel kan bereiken en inzetten.”

1: Verhogen van bewustzijn rondom inclusie.

2: Actief wegnemen van barrières die diversiteit in de weg staan.



1. BEWUSTZIJN EN KEUZES

Kalender

Q1 2024 Week 6+7	Het ophalen van de normcultuur (o.l.v. Goudvisie) met MTG&O, MT E&U en ca 40 medewerkers met vertegenwoordiging van alle afdelingen
Q2 2024 Week 11 11 maart + 23 ^{5.1.2.e} MT heidag	(Her)formulering van de gewenste organisatiecultuur en wat dit vraagt aan verbreding van de sociale norm (0lv Goudvisie)
Q2/Q3 2024	Per afdeling bepalen wat nodig is om de nieuwe sociale norm te omarmen en te bereiken.
Q3/Q4 2024 en 2025	Implementatie interventies w.o. Inclusief Leiderschap*

*Focus dit jaar voor alle leidinggevenden is Inclusief Leiderschap
Inclusief leiderschap vereist een unieke combinatie van vaardigheden die ervoor

zorgen dat alle teamleden zich gewaardeerd, gerespecteerd en onderdeel voelen van het geheel.

Dit type leiderschap bevordert diversiteit, gelijkheid en betrokkenheid binnen



2. SOCIALE VEILIGHEID

“We streven naar een werkomgeving waarin iedereen zich comfortabel voelt om zorgen te uiten en elkaar aan te spreken.”

1: Het versterken van begrip en vaardigheden van onze medewerkers om bij te dragen aan een veilige en inclusieve werkomgeving.

2: Het implementeren van heldere beleidslijnen en procedures om actief discriminatie, intimidatie en pesten te voorkomen en aan te pakken. Inclusief positie leidinggevende.



2. SOCIALE VEILIGHEID

Kalender

Q1 2024	Dialogen o.l.v externe gespreksleiders racisme en discriminatie Rode draden ophalen n.a.v. sessies Actuele SV vraagstukken per afdeling in kaart brengen
Q2 2024	Vaststellen wat we te doen hebben per afdeling om sociale veiligheid te vergroten en specifieke vraagstukken op te lossen.
Q3/Q4 2024	Aandacht voor: I&D is een thema in de MAG gesprekken Dialogo projectgroep Inclusie & Diversiteit met vertrouwenspersonen G&O. Antidiscriminatiebeleid aandacht geven en levend houden. Bewust zijn van de thema's in de gedragscode. Meeliften met de centrale stad.



3. ONTMOETING

“Wij streven naar een werkomgeving waarin iedereen zich verbonden voelt met elkaar en met de gemeenschappelijke doelen van G&O.”

1: Middels het organiseren van events de ontmoeting tussen collega's bevorderen.



3. ONTMOETING

Kalender

2 events organiseren gericht op specifiek I&D thema dan wel een specifieke doelgroep

Inclusie of thema dialogen inplannen rondom specifiek I&D thema om in gesprek te blijven over I&D.



4. REPRESENTATIEF PERSONEELSBESTAND

“We streven naar een werkomgeving waarin de veelzijdigheid van de stad weerspiegeld wordt in ons personeel.”

1: Behalen van de kwantitatieve doelstellingen uit de I&D bestuursopdracht vwb functies op niveau 12 en hoger, en de (MBO) stagiaire norm. Met voorkeursbeleid.

2: W&S procesontwerp om te komen tot inclusieve werving en selectie. Niet vrijblijvend

3: Bevorderen van gelijke kansen door (onbewuste) vooroordelen tegen te gaan.



4. REPRESENTATIEF PERSONEELSBESTAND

Kalender

Q1 2024	Keuze maken welke streefcijfers de focus hebben voor in 2024
Q2 tm Q4 2024	<ul style="list-style-type: none">• Alle leidinggevenden nemen deel aan de online training Inclusief werven en selecteren.• Inzet van zorgvuldig samengesteld inclusief sollicitatiepanel• Inclusief geschreven vacatureteksten• In werving en selectie aandacht voor het aantrekken van nieuwe medewerkers met een niet Westerse achtergrond voor functies vanaf schaal 12. Toepassen van voorkeursbeleid.• Norm stagiaires invullen (norm MBO voor G&O is 8).
Monitoren	Jaarlijkse culturele barometer (beschikbaar in maand december) Rapportage MBO stages (stagebureau)



WAT HEB JIJ NODIG VOOR COMMITMENT?

