



UITVOERINGSPLAN

5.1, 2, e

Inclusie & Diversiteit

XXX Inleiding Uitvoeringsplan

Het uitvoeringsplan is een vaste bijlage van het programma Inclusie en Diversiteit 2025 V&OR. In het uitvoeringsplan komen concrete acties en interventies terug die bij moeten dragen aan het vergroten van het bewustzijn, sociale veiligheid, gelijkwaardigheid, basisprocessen, representatie en beleid. De acties vloeien voort uit reeds gekozen acties van het vorige plan en nieuwe interventies n.a.v. gesprekken met de organisatie en aanbevelingen uit de rapporten.

In het uitvoeringsplan komen de twee focuspunten Inclusie en Diversiteit telkens terug. Onder beide pijlers hangen vervolgens weer een aantal thema's.

Pijler inclusie

1. Bewustzijn, houding en gedrag
2. Werk en Kwaliteit

Diversiteit

1. Werving en selectie
2. Behoud en doorgroei

Thema's

Bewustzijn, houding en gedrag gaat over elkaar informeren, maar ook over het delen van ervaringen, meningen en gevoelens. Sociale veiligheid en een vertrouwde omgeving zijn hiervoor van belang. We sturen op het aanbieden van laagdrempelige trainingen en bijeenkomsten om te informeren over uitsluiting, micro-agressies, pesten, discriminatie en racisme, en handvatten te bieden om hiermee om te gaan. Het gaat in de essentie over onze omgangsvormen, hoe gaan we met elkaar om en welke normen en waarden hebben wij.

Werk en kwaliteit gaat over de link met ons inhoudelijk vak. We gaan leren over inclusieve openbare ruimte en de manier waarop we ons beleid (op)schrijven.

Werving en selectie gaat over de wijze waarop we werken aan ons personeelsbestand.

Behoud en doorgroei gaat over het binden en boeien van onze collega's. Over hoe alle collega's gelijke kansen krijgen om door te groeien en waar we waar nodig ongelijk investeren in gelijkwaardigheid

Interventies

Bepaalde interventies in het programma zijn interventies vanuit de centrale organisatie (Bureau Inclusie) aangeboden. In dit plan krijgen deze interventies een asterisk*

Toegankelijkheid als randvoorwaarde

Toegankelijkheid is een randvoorwaarde voor onze interventies. Toegankelijkheid richt zich op medewerkers met een neurodivers brein, een (on)zichtbare beperking en/of chronische ziekte, én nemen dit mee in onze ontwerpen voor de stad. We houden rekening met de manier waarop we vergaderen, waar we vergaderen, hoe we ons kantoor inrichten en hoe we communiceren.



Prestatieafspraken

Een prestatieafpraak gaat over een inspanningsverplichting of een te bereiken resultaat die helpt om van inclusie en diversiteit de norm te maken in de organisatie. Prestatieafspraken zijn te onderscheiden gericht op diversiteit en prestatieafspraken die gericht zijn op inclusie. Het behalen van een resultaat of het uitvoeren van een inspanning zegt tegelijkertijd niks over de kwaliteit of impact. Het meten van kwaliteit of impact gebeurt op verschillende manieren, bijvoorbeeld door het uitvoeren van onderzoeken, het MWO en een 0-meting (zie volgende pagina).

Het is bekend dat, met name op het gebied van diversiteit, prestatieafspraken moeilijker te meten zijn. Via het CBS wordt sinds 2019 organisatiebreed de representatie gemeten. Dit heeft te maken met een gemeentelijk besluit in 2019 om identiteitskenmerken niet meer registreren. Via het CBS meten we wel op clusterniveau op basis van achternaam wat alles behalve een waterdichte manier is. Op dit moment, op basis van diversiteit, zijn de streefcijfers en daadwerkelijke cijfers hiernaast te zien.

De cijfers geven context waar R&E als cluster en V&OR als directie staat. Belangrijk om te weten is dat de cijfers context bieden maar de primaire focus niet ligt op het behalen van de cijfers. De primaire focus is het vergroten van inclusiviteit binnen V&OR.

Streefcijfers

1. Vanaf schaal 12 heeft 30% een Buiten – Europese afkomst.
2. In het bijzonder: ook vanaf schaal 15 en hoger heeft 30% van de medewerkers een niet-westerse achtergrond. Voorkeursbeleid invoeren waar nodig en met inachtneming van kaders van wet- en regelgeving om het streefcijfer van **30%** medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond in directie en hogere managementfuncties (> schaal 15) te behalen.
3. Verhouding man/vrouw.
4. R&E heeft 141 werknemers in dienst vanuit de Banenafpraak.
5. 20% van de werknemers is jonger dan 35 jaar.

Huidige stand van zaken (cluster + directie)

1. Op directieniveau is niet te zien hoe V&OR het doen op het gebied van de invulling van de schalen >12 door collega's met een Buiten – Europese afkomst. Op clusterniveau heeft slechts 7% van de collega's in de schalen 12 of hoger een Buiten – Europese achtergrond. Over de gehele organisatie zien heeft 16% van alle werknemers van V&OR een Buiten – Europese achtergrond.
2. Voor de functies vanaf schaal heeft V&OR 14 medewerkers in deze schaal.
3. In de topfuncties behaalt V&OR de streefcijfers wat betreft man/vrouw verdeling. Over de gehele organisatie behaalt V&OR dat cijfer niet (32,6%)
4. Het streefcijfer voor de Banenafpraak van het cluster is 141 werknemers, V&OR heeft er op dit moment 5.



Sturing en monitoring

Betere monitoring in-, uit- en doorstroom

Dit jaar zetten worden er stappen gezet met P&O om beter inzicht te krijgen in de in-, door- en uitstroom binnen de organisatie. Het doel is om helder in kaart te brengen wie instroomt, wie doorgroeit binnen de organisatie en hoeveel medewerkers uitstromen. Dit is belangrijke data om paraat te hebben.

0-meting inclusiebeleving V&OR

Een nulmeting met een zelfassessment is een waardevolle start om de sensitiviteit en het kennisniveau op inclusie in kaart te brengen. Het helpt inzicht te krijgen in sterke punten en aandachtspunten, stimuleert zelfreflectie, creëert bewustwording over (onbewuste) vooroordelen en waar nog groeikansen liggen. Doordat de voortgang meetbaar wordt, kunnen trainingen en verbeteracties veel gericht worden ingezet. Zo helpt de nulmeting bij een duurzame ontwikkeling binnen de organisatie.



Inclusie – Bewustzijn, houding en gedrag

De onderstroom

Op teamniveau gaan alle team aan de slag met welke vooroordelen of ingeslepen patronen onbewust spelen en welke invloed dit eventueel heeft op het team. Aan de hand van het Roze Olifanten-spel vindt dat belangrijke gesprek plaats in de teams. Output van de sessie wordt, waar nodig en mogelijk, meegenomen in de MAG gesprekken.

Omstanders*

Met behulp van Bureau Inclusie doen we omstandert trainingen om te leren hoe je kan ingrijpen in een situatie waar vermoedelijk sprake is van discriminatie of grensoverschrijdend verslag.

Evenementen

In 2025 worden er bijeenkomsten georganiseerd over actuele onderwerpen én jaarlijkse nationale/internationale terugkomende evenementen.

Gevoelens uiten

Naar aanleiding van het Verwey-Jonker rapport hebben besloten kringgesprekken gevoerd voor collega's om de inhoud en ervaringen bespreekbaar te maken.

Doelstelling

- Boven tafel krijgen wat er onbewust/onbesproken speelt binnen teams om begrip en inclusie te vergroten
- Handelingsperspectief vergroten door middel van de omstandert training*
- Drie events gerealiseerd in 2025
- Uitkomsten besloten kringgesprek toepassen in het plan.
- Roadshow I&D



Inclusie – Werk en kwaliteit

Inclusieve openbare ruimte

Inclusie gaat veelal over de interne organisatie en dat terwijl de openbare ruimte óók inclusief dient te zijn. In 2025 maakt het programma I&D ook de link met het vakinhoudelijke werk van V&OR.

Vakinhoudelijke bijeenkomsten

Er worden bijeenkomsten georganiseerd gericht op de inclusieve openbare ruimte om collega's te inspireren inclusie mee te nemen in het werk.

Inclusieve communicatie

Het gebruiken van en aandacht hebben voor communicatie die inclusief is, in woord en beeld, en toegankelijk

Ondersteuning leidinggevenden

Leidinggevenden krijgen meer ondersteuning als het gaat over inclusief leidinggeven. Niet alleen door trainingen, maar ook met on the job coaching en intervisie, zodat ze zich meer bewust worden van hun handelen en acties in de praktijk.

Kompas Inclusief Beleid*

We gaan het Kompas Inclusief Beleid actief communiceren en toepassen waar mogelijk.

Doelstelling

- We organiseren minstens drie bijeenkomsten gericht op de inclusieve openbare ruimte
- In samenwerking met ^{5.1, 2, e}?, e en ^{5.1, 2, e} richten we een standaard onboardingsproces in.
- Leidinggevenden hebben allemaal intervisies gehad op afdelingsniveau
- Teams gebruiken, waar mogelijk, Kompas Inclusief Beleid
- Programma I&D werkt gedurende het jaar samen met O&O.
- Er is met Kennisbasis een aparte I&D SAM pagina en Teams kanaal om informatie te centraliseren.



Diversiteit – Werving, selectie, behoud en doorstroom

Uitbreiden wervingskanalen

Het programma wilt de mogelijkheden verkennen om naast bestaande kanalen ook andere, meer diverse kanalen in te zetten bij het werven van kandidaten voor vacatures. Denk aan gebruik maken van onze netwerken in de wijken en andere lokale netwerken. En door bijvoorbeeld eigen diverse netwerken van collega's actiever te gebruiken.

Onboarding

V&OR krijgt een eigen onboarding en ontvangst van nieuwe collega's om hen goed te laten landen binnen een directie. Dit is een aanvulling op het centraal en regulier aanbod vanuit P&O.

BIWS*

Bewust Inclusief Werven & Selecteren is standaard bij het wervingsproces. Wervingsadviseurs kijken altijd mee naar vacatures en of de tekst inclusief is.

Doelstelling

- Leidinggevenden hanteren BIWS elementen ook voor functies <12
- In samenwerking met P&O richten we een standaard onboardingsproces in voor V&OR om nieuwe collega's goed te laten landen
- Leidinggevenden volgen allemaal het leiderschapstraject I&D + O&O.
- Tenminste één kennissessie BIWS georganiseerd voor teamleiders over het wat/hoe en waarom