



Hoe bereiken en betrekken we onze collega's in de uitvoering beter bij aanpak concernbrede programma's, projecten, onderzoeken en trainingen?

Verschillende concern brede programma en projectmanagers vragen zich af hoe zij het beste onze collega's in de uitvoering kunnen benaderen en betrekken. Ook vanuit de Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit (2020) was dit een belangrijke vraag omdat er tussen 2020 en 2022 weinig tot geen aansluiting was bij de concern brede programma aanpak ID. Om meer inzicht te krijgen in de behoefte die managers in de uitvoering hebben om inclusie en diversiteit beter in de dagelijkse werkprocessen en werkcultuur toe te passen, is daarom in 2022 gedurende een jaar het project 'Maatwerk Inclusie en Diversiteit (ID) voor managers in de uitvoering' van start gegaan. Doel was om te komen tot een concreet voorstel voor een productaanbod ID, een methodiek die voor de verschillende hiërarchische lagen van managers in de uitvoering passend is. En generieke aanbevelingen om onze collega's van de uitvoering beter te bereiken en betrekken bij een concern brede aanpak.

Participatieve Methodiek

Dit heeft geleid tot een kwalitatief en kwantitatief onderzoek naar maatwerk ID voor managers bij de uitvoerende directies A&G, Stadswerken en THOR met Sjoukje Alta, clusterdirecteur Stadsbeheer en stadsdelen (*heet nu anders?*) als opdrachtgever. Er zijn 15 managers uit verschillende hiërarchische lagen geïnterviewd en er is een enquête uitgezet onder de overige 200 managers. Ook is er een fysieke klankbordgroep sessie georganiseerd op de werf met managers uit diverse hiërarchische lagen. Binnen THOR is er een pilot gestart om bewustwording ID in de leiderschapstrajecten van de uitvoering te integreren. Door deze participatieve aanpak denken managers dus zelf actief mee welke tools en instrumenten zij nodig hebben voor hun eigen afdeling en/of team. Daardoor is de verwachting dat er meer draagvlak en meer commitment is om de tools op de werkvloer in te zetten.

Belangrijkste conclusies project Maatwerk ID Managers uitvoering

Voor 60% ligt de behoefte op ondersteuning van Inclusie en Diversiteit bij het thema leren en ontwikkelen: tools en trainingen ID op maat voor leidinggevenden in de uitvoering op het gebied van *bewustwording, gesprekstechnieken en assertiviteit*. Daarnaast is er voor 20% behoefte op het thema doorstroom en voor 20% op de thema's: imago, houding en gedrag en communicatie.

[Klik hier om het rapport van het project Maatwerk ID Manager uitvoering te lezen.](#)

Generieke conclusies en aanbevelingen

De generieke conclusies en aanbevelingen die uit dit onderzoek zijn gekomen zijn opgenomen in de toolkit Inclusie en Diversiteit . **[Klik hier link tam tam/SAM als het erin staat\).](#)**
