

Brondocument: aanscherping van de norm Diversiteit en Inclusie

Vastgesteld door de Concerndirectie op 25 januari 2023.

1. Waarom is het zo belangrijk om aan Diversiteit & Inclusie te blijven werken?

Voor alle collega's is het belangrijk omdat:

- Iedereen mag iets van zichzelf meenemen, in verbondenheid met het grotere geheel.
- Zij zichzelf kunnen zijn en zich niet anders voor te hoeven doen dan zij zijn.
- Zij bepalen of collega's zich thuis voelen.
- Het eindresultaat van het werk beter wordt.
- Het past bij de organisatieontwikkeling en gewenste cultuur: kijken met een open blik. Zonder oordeel en werken met de kernwaarden lef, vertrouwen, ruimte en waardering.

Voor leidinggevendenden is het belangrijk omdat:

- Een breder perspectief vanuit meerdere invalshoeken tot betere besluiten leidt.
- De aansluiting met de samenleving en inwoners beter gaat, als medewerkers van de afdeling met meerdere perspectieven kijken.
- Zij verantwoordelijk zijn voor de veiligheid in het eigen team: opkomen voor anderen, stimuleren van insluiten en tegengaan van uitsluiten.

Voor de directie is het belangrijk omdat:

- We vrij homogeen zijn als organisatie en nog onbewust onbekwaam op dit onderwerp.
- Dat helpt niet in de samenwerking met de stad (kennis en representatie).
- Medewerkers last hebben van uitsluiting en (micro) racisme.
- Zij verantwoordelijk zijn voor eventueel institutioneel racisme en onveiligheid.
- Zij verantwoordelijk zijn voor het handhaven van de ambtseed en gedragscode.

2. Hoe zie je aan het gedrag van onze organisatie dat we inclusief zijn?

We zien aan alle collega's dat de organisatie inclusief is als zij:

- Elkaar willen leren kennen en daar moeite voor willen doen.
- Respectvol, hoffelijk, nieuwsgierig en actief zijn wanneer inwoners contact zoeken opnemen.
- Zich verdiepen in wat anderen bezighoudt.
- Actief luisteren en nieuwsgierig zijn, vragen stellen over de ander.
- "We" en "wij" zeggen, in plaats van "ze" en "jullie", het gaat over onszelf, niet iets ver weg.
- Opkomen voor elkaar bij misstanden, zoals racisme en discriminatie.
- Die de norm overschrijden, daar niet mee weggkomen.
- Een breed perspectief en kennis hebben van de op de opgaven van de stad.

We zien aan leidinggevendenden dat die inclusief leidinggeeft als zij:

- Ondervertegenwoordigden steunen en aanmoedigen om mee te doen in het team.
- Dezelfde kennis gelijk waarderen, ongeacht iemands fysieke verschijning en uiterlijk.
- Inclusie en uitsluiting en meedoen op regelmatige basis met medewerkers (in een veilige setting) bespreken. Met aandacht voor verschillen in de groep.
- Zich kwetsbaar durven opstellen, bijvoorbeeld door aan te geven als ze het zelf niet weten.
- Hun best doen besluiten te nemen waar de minderheid in mee kan, door bepaalde aanvullingen te doen op het meerderheidsbesluit.
- Bij signalen van racisme of uitsluiting bij de medewerker doorvragen vanuit nieuwsgierigheid, betrokkenheid en belang.

- Medewerkers geloven en serieus nemen, die vertellen over persoonlijke uitsluiting en/of racisme.
- Dat kunnen met enige souplesse, ervaring en empathie in plaats van alleen problematiserend.

We zien aan de directie dat de organisatie inclusief is als zij:

- De dialoog mogelijk maken en hiervoor een klimaat scheppen.
- Zelf laten zien dat ze zich inleven in de ander.
- Zich kwetsbaar durven opstellen, want fouten maken mag en benoem die zelf.
- Hun privileges en positie benutten ten gunste van anderen.
- Sancties opleggen als onze normen worden overschreden.
- Tegenspraak organiseren.

3. Hoe kunnen we de vrijblijvendheid van het onderwerp afkrijgen?

Alle collega's kunnen de vrijblijvendheid van het onderwerp af krijgen door:

- Anderen te leren kennen en zich hiervoor in te zetten, bijvoorbeeld als ambassadeur
- Actief het gesprek aangaan, ook (of juist) als het ongemakkelijk is.
- Inclusief taalgebruik te hanteren. Zie hiervoor het [beeld- en taalkader](#).
- Voor elkaar open te staan, nieuwsgierig zijn naar de ander.
- Melding te maken van misstanden. Bij de leidinggevende, een vertrouwenspersoon of de coördinator Integriteit.
- Gastvrij te zijn.

Leidinggevendenden kunnen de vrijblijvendheid van het onderwerp af halen door:

- Het planmatig op te nemen in het jaarplan en in het personeelsgesprek.
- Actief aandacht te vragen voor de norm en de gedragscode en de bijbehorende waarden.
- Gericht te werven om een diverse afdelingssamenstelling te krijgen, met ondersteuning, om eigen blinde vlekken te voorkomen.
- Medewerkers aan te moedigen het ongemak op te zoeken en betrokken te zijn wanneer dat niet vanzelf gaat.
- Ervaringen en waarden te delen met andere leidinggevendenden, spiegelen.

De directie kan de vrijblijvendheid van het onderwerp afhalen door:

- Zich uit te spreken en voor het onderwerp te staan (voorbeeld stellen).
- Een klimaat te scheppen waarin D&I bespreekbaar is.
- Te sanctioneren als de norm wordt overschreden (exclusie).
- D&I onderdeel te maken van besluitnota's en van personeelsgesprekken.
- Zich te (laten) rapporteren over D&I door de programmamanager D&I en P&O.