

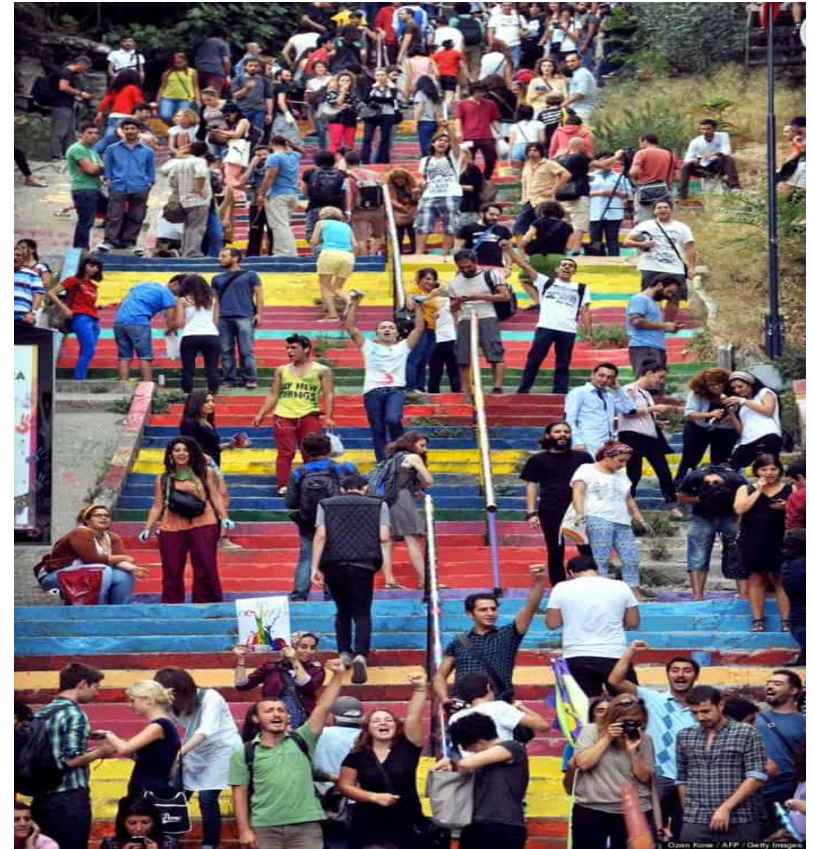


HVO-Querido:
stap voor stap
op weg naar
een inclusieve
organisatie

Het verhaal van de regenboogtrap in Istanbul...



Hüseyin Cetinel gaf kleur aan een trap in zijn wijk. Hij wilde mensen een moment van blijdschap geven. Autoriteiten dachten dat het een protestactie was en maakten de trap weer grijs.



Toen gebeurde iets magisch: overal in Istanbul en Turkije popten regenboogtrappen op. Hüseyin's trap nu een attractie in Istanbul en inspiratiebron over de hele wereld. Diversiteit is het verhaal van ons allen.



Wie zijn wij?

HVO-Querido is een zorgorganisatie in Amsterdam, Haarlem, Diemen (eo) met circa 1400 medewerkers en circa 4700 cliënten:
- vooral mensen die dakloos of psychisch kwetsbaar zijn.
Onze omzet is ongeveer 130 miljoen
Onze kernwaardes zijn :
samen, gelijkwaardig en met lef!

ONZE EERSTE TREDE: DE GOEDE RICHTING OP

Acties 2017 - 2020

Spontane initiatieven vanuit de werkvloer:

- Deelname Pride Parade (2017 – 2019)
- Proud People Netwerk (2017 – 2019)
- Future Search (2019)
- Diversity Day (2020)

Behalve Pride Parade liepen deze initiatieven vast

Lessen

- Bij bestuur en directie geen gedeeld urgentiebesef of eensluidende visie op diversiteit & inclusie
- Onvoldoende tijd, budget en capaciteit vrij gemaakt om diversiteit in de organisatie te verankeren





DE TWEEDE TREDE: BOTTOM UP DIALOOG

Initiatief vanuit de werkvloer

2020 ->

Breed gesprek over diversiteit & inclusiviteit: meedenken, meepraten, meedoen

Vorm

- Voorstel Inclusiviteitsraad
 - Ervaringskennis op het gebied van diversiteit
 - Klankbord voor de organisatie
 - Inbedding in de organisatie

• Quick wins: Ramadanverhalen

<https://youtu.be/WGVQdaxebHY>



Onze uitdaging: (1) Hoe krijgt een diversiteitsraad precies vorm?
(2) Hoe regelen we tijd, maken we mensen vrij?



DE DERDE TREDE: Traject MT & Bestuur

Acties

- Twee denksessies onder leiding van extern expert (Saniye Celik)
- Gericht op gedeelde visie en opgave

Visie

HVO-Querido wil een organisatie zijn waar cliënten en medewerkers zich gewaardeerd, gerespecteerd en thuis voelen. Aansluiten bij de leefomgeving is noodzakelijk voor goede zorg.



Onze opgaves:

- (1) Meer diversiteit in leidinggevende posities
- (2) Inclusieve werkcultuur

Tip: wij hebben bij CBS de samenstelling van ons medewerkersbestand opgevraagd; 38% van onze medewerkers heeft een cultureel diverse achtergrond; dat percentage is echter veel lager in leidinggevende posities.



DE VIERDE TREDE: Programma

In afwachting van het programma, zitten we niet stil:

- Trainingen: steeds meer teams organiseren spontaan de training JUST B
- We onderzoeken of we anders om kunnen gaan met feestdagen



Ambitie

- Programma gericht op de twee opgaves (diversiteit in leidinggevende posities & inclusieve werkcultuur)
- Geleid door een teammanager uit de lijn (dicht bij de praktijk)
- In afstemming met de inclusiviteitsraad (expertise en klankbord)

