



Parels van de ronde tafel



Gemeente Rotterdam

Rotterdam 08-02-2024

Wat een locatie! Op een regenachtige en winderige donderdagmiddag hebben we het toch voor elkaar gekregen om op een prachtige locatie diepgaande gesprekken met elkaar te voeren. Dit keer over diversiteit en inclusie, waarbij de Gemeente Rotterdam zich van zijn beste en kwetsbaarste kant heeft laten zien. Een warm onthaal, op een prachtige locatie bij een People Partner van Nolost die grote impact maakt!

Wij hebben ons laten inspireren door Anita te Kampe, Jolanda Denis, Ismaël Amziab, Michja de Zwaan en Joyce Lopes van de Gemeente Rotterdam, en is de dag opgestart en afgesloten door Sven Rickli. Maar bovenal zijn wij door elkaar geïnspireerd! Wij kijken terug op wederom een zeer geslaagde ronde tafel, vol inspiratie en mooie inzichten! Graag delen wij deze met jullie!

Belangrijkste parels en quotes van de middag:

“Waar verschil de ruimte krijgt, ontstaat de mooiste eenheid”

Ook wij doen niet alles goed! Maar juist kwetsbaar zijn zorgt voor aandacht en groei!

Maar uitgebreid onderzoek op integriteit en een adviesrapport welke ter harte is genomen door het college zorgt ervoor dat er constante aandacht is voor de verbetering van de integriteit binnen de gemeente Rotterdam:

- ✧ Loket/meldpunt voor alle integriteitsschendingen
- ✧ Heroverweeg de rol van vertrouwenspersonen
- ✧ Bereid leidinggevenden beter voor op hun rol m.b.t. integriteit
- ✧ Zorg voor effectievere communicatie naar alle betrokkenen
- ✧ Vergroot uniformiteit, voorspelbaarheid en transparantie bij vooronderzoek/meldtoets
- ✧ Bevorder leren: op casusniveau en breder

Wat is dan DE REALITEIT op dit moment:

- ✧ De stad Rotterdam herkent zich niet in onze organisatie
- ✧ We zijn vooral op beleids- en managementfuncties geen afspiegeling van de superdiverse stad Rotterdam, met verschillen per afdeling en cluster
- ✧ Het organisatiesysteem zorgt voor uitselecteren, en produceren onbedoeld ongelijke uitkomsten
- ✧ Er is onvoldoende gedeelde sociale norm

Wat doet de Gemeente Rotterdam hier dan aan:

- ✧ Je MOET in actie komen want de verandering komt niet door bewustwording van het individu, ze pakken de systemen, regels en processen aan!
- ✧ Zero tolerance tegenover discriminatie, pesten, plagen en uitsluiting in alle lagen van de organisatie

Resultaat is Inclusief Leiderschap, door te (leren) sturen op diversiteit en dat monitoren, leren talenten herkennen, kwaliteiten definiëren en normen stellen. Aan mensen, maar ook aan beleidsvorming, besluitvorming, hoe procedures getoetst worden, participatieprocessen en impliciete oordelen van beleidsmakers. Zo krijgen zij DIG in het DNA van Rotterdam.

Deze conclusies zorgen ervoor dat je onbedoeld de afstand tussen de stad en een deel van de eigen collega's vergroot!

Mooi, herkenbaar en vooral zeer waardevol dat de gemeente Rotterdam met deze feiten naar buiten treedt.

Definities Gemeente Rotterdam DIG

- ✧ **Diversiteit** is het gegeven dat we op allerlei manieren van elkaar verschillen. Ieder van ons heeft een unieke gelaagdheid van zichtbare, onzichtbare, aangeboren en later ontwikkelde persoonlijke kenmerken. Die kunnen bijvoorbeeld te maken hebben met neurodiversiteit, beperkingen, seksuele geaardheid, geslacht, genderidentiteit, politieke gezindheid, herkomst of huidskleur.
- ✧ **Inclusie** betekent dat we verschillen accepteren, dat ze vanzelfsprekend zijn en we samen een nieuwe organisatie vormen. Geen 'ander' die afwijkt van de norm, maar samen een nieuwe norm zijn.
- ✧ **Gelijkwaardigheid** betekent niet alleen 'mee mogen doen' (van iemand die dat voor jou bepaalt), maar dat je de norm kritisch kunt bevragen en mede vormgeeft. Macht en waarheid worden bevraagd en veranderd vanuit gelijkwaardigheid

Menselijke Revolutie; Sven Rickli

Sven heeft ons mooi meegenomen in de ontketening van de menselijke revolutie. Waar wij na de industriële en technologische revolutie, is het nu tijd voor connectie met de mens! En dus de menselijke revolutie. Waar wij de mens niet langer als een middel zien om resultaten te behalen, maar als belangrijkste ingrediënt van succesvolle organisaties!

“ Van ‘resultaatgericht met mensen als middel’ naar ‘mensgericht met resultaten als gevolg’.

Immers de kwaliteit van leven = kwaliteit van organisaties

Hierin vertelde Sven ons dat uit onderzoek is gebleken dat gezondheid, geluk en gedrevenheid bepalende factoren zijn. Maar hoe bevorder je nou de gezondheid en gedrevenheid van jouw collega's, hier de tips van Sven:

Gezondheid: Zet mensen (het leven) en niet medewerkers (het werk) centraal

Leer omgaan met druk!

Lionel Messi is exceptioneel goed omdat er een enorme druk op zijn schouders rustte en hij daar beter van werd. De kunst is hier niet voor weg te lopen maar juist mee om te gaan. Druk zal er altijd zijn, alleen jij bepaalt hoe druk voor je kan werken.

Pak je herstel

Stress op zich is niet erg, geen herstel van stressvolle momenten wel. Stimuleer volkomen rust en dus de uitknop!

Verander de omgeving

Gooi je een ei in kokend water dan wordt deze hard, maar doe dit met een aardappel dan wordt deze zacht. Dit wil zeggen om gewenst resultaat te bereiken dien je de omstandigheden aan te passen.



Geluk: Kwaliteit van relaties is dé bepalende factor van succes

Van Contact naar Connectie

- Maak écht verbinding met een ander
- Span of control wordt steeds groter en hierdoor neemt de span of connection af!

Compassie geeft loyaliteit

Het voelen van een connectie en ergens echt onderdeel van zijn zorgt voor loyaliteit

Bouw aan chemie

Begrijpen van elkaars beweegredenen en deze accepteren is essentieel. Het gesprek moet dus gaan over de persoonlijke drijfveren om de klik te creëren.

Creëer Cohesie

Zorg dat mensen vaker bij elkaar zijn om te zorgen dat ze zich een eenheid voelen. Bijvoorbeeld door van je kantoor een clubhuis te maken

Heb oog voor de cruciale Conversaties

Voer vaker 1 op 1 gesprekken met echte aandacht voor iemand, zodat je voorkomt dat je de verbinding verliest en iemand uitvalt.

Maak het Collectief altijd leidend

Benut de collectieve intelligentie van de groep en zorg dat kennis en hulp binnen de organisatie gedeeld wordt.

Zorg voor een sterke Community

Werkgevers worden zingeverers. Ofwel een community van mensen die meer delen dan alleen maar werk.



Gedrevenheid: Zonder voldoening geen vooruitgang

✧ Ben een mensgericht leider; van aansturing naar aandacht

Mensen willen niet geleid worden, maar de leiding krijgen

✧ Controleer en laat de controle los

- Zorg voor de juiste balans tussen Smile en Squeeze
- Doe wat je zegt en zeg wat je doet
- Sta op en ga op de zeepkist staan op de juiste momenten

✧ Focus op de juiste groei

Persoonlijke ontwikkeling moet de focus hebben.

✧ Ga van aanbod gestuurd naar vraag gestuurd

Ken je doelgroep en weet wat hier belangrijk gevonden wordt

✧ Pas de psychologie van plezier

Maak gewenst gedrag leuk en pas psychologie toe! Denk aan Holle bolle Gijs in de Efteling die van dingen weg gooien een feestje maakt!



De organisatie van de toekomst:

Medewerkers behouden kan alleen door van mensen te houden! De gouden tips van Sven

- ✧ Stop met People Washing!
- ✧ Stel een Plan van Aandacht op
- ✧ Maak van je bedrijf een mensgerichte organisatie en win de toekomst!

**“Onze missie is het bouwen van een mensgerichte
samenleving waarin de kracht van de mens centraal staat
en menswaardigheid voorop staat”**

