

Gender Equality Plan

provincie Groningen

Samen naar een diverse en inclusieve organisatie

Ambitie provincie Groningen Diversiteit en Inclusie

Als organisatie provincie Groningen staan wij voor een diversiteitsbeleid dat gericht is op gelijke kansen voor iedereen; of het nu gaat om vrouwen, mannen, leeftijd, etnische achtergrond, seksuele oriëntatie en mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Iedereen is welkom! Bij een diverse organisatie hoort een mix van talenten, kwaliteiten, perspectieven en waarden. Deze mix komt het gesprek, de besluitvorming en uiteindelijk het functioneren van de organisatie ten goede.

De provincie werkt aan een inclusieve organisatie die de diversiteit aan talenten optimaal benut zodat iedereen naar zijn/haar vermogen bij kan dragen aan de organisatie. Ook staat de provincie voor een werkomgeving waarin iedereen zich veilig kan voelen en waarin ieder met elkaar zaken bespreekbaar kan maken.

Ons vertrekpunt hierbij is dat we een maatschappelijke verantwoordelijkheid hebben, dat we staan voor een inclusieve organisatie waarbij duurzame inzetbaarheid uitgangspunt is en dat iedere medewerker meerwaarde moet hebben voor zichzelf en voor de organisatie en dat we hierbij streven naar een afspiegeling van de regionale samenleving. Dit alles in de context van een organisatie in ontwikkeling, met de daarbij behorende kernwaarden Samen, Gedreven, Betrouwbaar en Plezier.

Bij werving en selectie is kwaliteit leidend. Binnen dit gedachtengoed geven we extra aandacht aan diverse doelgroepen die ondervertegenwoordigd zijn binnen de provincie Groningen. Denk hierbij aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, jongeren en vrouwen in de hogere (leidinggevende) functies.

Waar wij voor staan, sluit aan bij de passage over diversiteit in het coalitieakkoord 2019 - 2023, nl.:

- *Als overheidsorganisatie willen wij een afspiegeling zijn van de samenleving. Door diversiteit hoog op de agenda te zetten zowel binnen de provinciale organisatie als bij benoemingen in functies buiten onze organisatie waarin wij een stem hebben, stimuleren wij het gesprek over dit thema. Wij zullen daarbij bijvoorbeeld op het gebied van man/vrouw verdeling streven naar een fiftyfifty verdeling.*

Sinds 2016 is de provincie een Regenboogprovincie. Op het gebied van LHBTI-emancipatie zet de provincie zich in voor de sociale acceptatie, veiligheid en zichtbaarheid van LHBTI's. Dit doen wij in samenwerking met de Vereniging van Groninger gemeenten, het Discriminatie Meldpunt Groningen, het COC en andere betrokken partners. In 2018 is tijdens een Regenboogsymposium het Regenboogconvenant ondertekend door alle Groningse gemeenten. Het doel van dit convenant is om alle Groninger gemeenten te stimuleren zich in te zetten voor veiligheid, weerbaarheid en sociale acceptatie van LHBTI'ers in onze provincie, zodat iedereen zich veilig voelt en kan zijn wie hij of zij is. Als provincie ondersteunen we gemeenten hierin door het organiseren van bijeenkomsten en het delen van kennis.

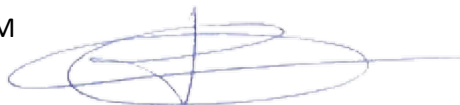
Gender Equality Plan

De Europese Commissie vindt het bevorderen van gendergelijkheid een belangrijk thema. Volgens de Europese Commissie komt gendergelijkheid ten goede aan onderzoek en innovatie door de kwaliteit en relevantie van onderzoek en innovatie te verbeteren, meer talent aan te trekken en te behouden en ervoor te zorgen dat iedereen zijn potentieel kan maximaliseren. Er is reeds aantoonbaar vooruitgang geboekt, maar de gendergelijkheidsdoelstellingen kunnen alleen worden bereikt door een structurele aanpak van verandering in het hele Europese onderzoek en innovatie systeem. De invoering van het gender equality plan is bedoeld om deze inspanningen te ondersteunen. Sinds januari 2022 stelt de Europese Commissie het hebben van een zogenaamd "Gender Equality Plan" als voorwaarde om financiering te kunnen verkrijgen uit het Horizon Europe programma voor onderzoek en innovatie.

Dit is de aanleiding waarom de provincie Groningen dit gender equality plan publiceert. Waarbij wij als uitgangspunt hanteren dat gender equality een element is binnen ons gedachtengoed rond diversiteit en inclusie.

Namens Gedeputeerde Staten van Groningen:

Gedeputeerde HRM



Provinciesecretaris



Ambitie provincie Groningen vertaald in activiteiten

Met het beleid rond Diversiteit en Inclusie wil de provincie Groningen tevens vorm geven aan het Gender Equality Plan.

Diversiteit en Inclusie		
<p>1. Diversiteit Organisatie en structuur</p> <ul style="list-style-type: none"> - Organisatie - Werving & Selectie en gelijke kansen - Werken bij de provincie Groningen site - Duurzame inzetbaarheid 	<p>2. Inclusie Cultuur en gedrag</p> <ul style="list-style-type: none"> - Artikel 1 Grondwet - Regenboogprovincie - Optimale inzet talenten - Leiderschap en training - Integriteit en cultuur - Werkbelevingsonderzoek - Netwerken 	<p>3. Thema's Diverse personeels-samenstelling</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diversiteit- en inclusiebeleid breed - Impuls vrouwen hogere functies - Instroom jongeren - Participatiewet

1. Diversiteit: Organisatie en Structuur

De organisatie staat voor een: D&I-beleid waarbij ieder welkom is en kan werken vanuit de kernwaarden Samen, Plezier, Gedreven en Betrouwbaar.	
Organisatie	<p><i>De provincie Groningen heeft de volgende missie, visie en kernwaarden.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Missie:</i> we zijn een gedreven, betrouwbare en vernieuwende organisatie, die samenwerkt, verbindt, meedenkt in het zoeken naar oplossingen, hart voor Groningen, oog en oor voor de omgeving en passie voor ons werk. - <i>Visie:</i> wij willen toe naar een lerende, vernieuwende, toekomstbestendige organisatie, met oog en oor voor de samenleving, die integraal, strategisch en professioneel werkt en betrouwbaar is voor de omgeving. - <i>Kernwaarden:</i> Plezier, Samen, Betrouwbaar en Gedreven. <p>De organisatie zal zich blijven doorontwikkelen. Dat past bij een lerende en vernieuwende organisatie die toekomstbestendig wil blijven. We verwachten dat we met de inrichting van de nieuwe organisatie daar een goede basis voor leggen, zodat de ontwikkelingen in de toekomst minder impact zullen hebben. Persoonlijk leiderschap, feedback geven en ontvangen, houding en gedrag staan centraal in onze organisatieontwikkeling, waar gewenst ondersteund door processen, waar gewenst ondersteund door structuur. In de nieuwe organisatie zullen onze kernwaarden plezier, samen, betrouwbaar en gedreven centraal blijven staan in alles wat we doen.</p>
Werving & Selectie en gelijke kansen	<p><i>Bevorderen gelijke kansen.</i></p> <p>Het werving- en selectiebeleid en het opleidingsbeleid zijn afgestemd op het gedachtengoed rond diversiteit en inclusie en zorgen er voor dat iedereen toegang heeft tot onze arbeidsmarkt en tot opleiding en ontwikkeling. Andere activiteiten ondersteunen een zorgvuldige werving en selectie:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Een diverse samenstelling van selectiecommissies - Aandacht voor diversiteit in trainingen/workshops 'voeren van goede gesprekken en sollicitatiegesprekken'

	<ul style="list-style-type: none"> - Training wervend vacatureteksten schrijven - Als onderdeel van arbeidsmarktcommunicatie geeft de provincie uitstraling en door middel van woord en beeld een 'gezicht' aan diversiteit. Zo plaatsen wij o.a. foto's bij onze vacatures op social media (LinkedIn, Facebook, Twitter) en op de website 'Werken bij de provincie Groningen'. 				
Werken bij de provincie Groningen site	<p><i>Arbeidsmarktcommunicatie.</i></p> <p>Op de 'werken bij site' staat in woord en beeld waar de provincie voor staat en wat ze te bieden heeft. Ook kunnen mensen zich registreren voor het ontvangen van vacatures en plaatsen van een cv in onze kandidatenbank. www.werkenbijprovinciegroningen.nl</p>				
Duurzame inzetbaarheid	<p><i>Visie op Duurzame inzetbaarheid.</i></p> <p>Als provincie willen we dat medewerkers keuzes maken, met aandacht voor hun specifieke omstandigheden en fasen in hun leven en loopbaan zodat zij gedurende hun loopbaan inzetbaar blijven. Dit doen we door een geïntegreerde aanpak voor duurzame inzetbaarheid met aandacht voor balans. Duurzame inzetbaarheid betekent in deze:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gezondheid: iedere medewerker gezond en vitaal houden; - Vakbekwaam: iedere medewerker inzetbaar houden door ontwikkelen op kennis, vaardigheden en talenten; - Motivatie: iedere medewerker is samen, met plezier en gedrevenheid aan het werk om waarde toe te kunnen voegen aan de organisatie en daarmee de samenleving; - Werk/privé-balans: iedere medewerker mentaal en fysiek fit. <p>We bekijken periodiek of ons instrumentarium nog aansluit bij de doelstellingen en maatschappelijke ontwikkelingen en stellen dit bij waar nodig.</p> <p><i>Beschikbaar instrumentarium:</i></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Gezondheid/ vitaliteit betrouwbaar</th> <th>Vakkennis/ vaardigheden betrouwbaar/gedreven/samen</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> • Regeling werktijdverkorting ouder personeel • BA/BMW/Vertrouwenspersoon * • Preventief medisch onderzoek (PMO)* • Risico inventarisatie en evaluatie (RIE)* • Arbo meubilair* • Toolboxen veilig werken* • Veiligheidskleding* • Werkplekonderzoek* • Vitaliteitsaanbod • Fietsregeling IKB • Bedrijfsfitness • Fiets/voetgangersvergoeding • Leasefiets </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> • POB* • Goede gesprek* • Opleidingsadvies • Loopbaanadvies • A&O fonds aanbod e-learning • Zomerschool • Opleidingsplan • Congressen </td> </tr> </tbody> </table>	Gezondheid/ vitaliteit betrouwbaar	Vakkennis/ vaardigheden betrouwbaar/gedreven/samen	<ul style="list-style-type: none"> • Regeling werktijdverkorting ouder personeel • BA/BMW/Vertrouwenspersoon * • Preventief medisch onderzoek (PMO)* • Risico inventarisatie en evaluatie (RIE)* • Arbo meubilair* • Toolboxen veilig werken* • Veiligheidskleding* • Werkplekonderzoek* • Vitaliteitsaanbod • Fietsregeling IKB • Bedrijfsfitness • Fiets/voetgangersvergoeding • Leasefiets 	<ul style="list-style-type: none"> • POB* • Goede gesprek* • Opleidingsadvies • Loopbaanadvies • A&O fonds aanbod e-learning • Zomerschool • Opleidingsplan • Congressen
Gezondheid/ vitaliteit betrouwbaar	Vakkennis/ vaardigheden betrouwbaar/gedreven/samen				
<ul style="list-style-type: none"> • Regeling werktijdverkorting ouder personeel • BA/BMW/Vertrouwenspersoon * • Preventief medisch onderzoek (PMO)* • Risico inventarisatie en evaluatie (RIE)* • Arbo meubilair* • Toolboxen veilig werken* • Veiligheidskleding* • Werkplekonderzoek* • Vitaliteitsaanbod • Fietsregeling IKB • Bedrijfsfitness • Fiets/voetgangersvergoeding • Leasefiets 	<ul style="list-style-type: none"> • POB* • Goede gesprek* • Opleidingsadvies • Loopbaanadvies • A&O fonds aanbod e-learning • Zomerschool • Opleidingsplan • Congressen 				

	<p>Motivatie/ betrokkenheid plezier/samen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Werkbelevingsonderzoek • Bedrijfsrestaurant/bar • Festivals/OO bijeenkomsten • Personeelsvereniging • Belonen 	<p>Werk-privé balans betrouwbaar</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vergoeding OV kosten • Verlofsoorten* • ATV • IKB * • IKB koopverlof* • PTOW • ICT faciliteiten • Levensfaseambassadeur*
<p>*= wettelijk of Cao</p>		

2. Inclusie: Cultuur en Gedrag

<p><i>De organisatie staat voor een: Cultuur waarin ieder zich veilig voelt en tot haar/zijn recht komt.</i></p>	
<p>Artikel 1 Grondwet</p>	<p>De provincie Groningen hanteert als uitgangspunt voor de veiligheid en gelijke behandeling van medewerkers artikel 1 van de grondwet: <i>Artikel 1. Gelijke behandeling en discriminatieverbod.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook, is niet toegestaan.</i>
<p>Regenboog- provincie</p>	<p><i>Vergroten bewustwording LHBTI-emancipatie.</i></p> <p>De provincie Groningen is een regenboogprovincie. Voor de eigen organisatie tracht de provincie de bewustwording te vergroten door:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Het hisjen van de regenboogvlag op IDAHOT-dag (Internationale Dag tegen Homofobie en Transfobie) en Coming Out-dag wordt gezamenlijk gedaan met Statenleden en medewerkers. - Symposia, waar bewustwording en kennisdelen centraal staan, zijn ook opengesteld voor medewerkers binnen de eigen organisatie.
<p>Optimale inzet en ontwikkeling van talenten</p>	<p><i>Talentgericht werken.</i></p> <p>Om een toekomstgerichte, wendbare en flexibele organisatie te kunnen zijn, is het nodig om de juiste mensen op de juiste plek in de organisatie te hebben. We geloven dat iedereen talenten heeft, ongeacht welke functieschaal of welke functie. Het doel is daarom ook: het herkennen, waarderen, benutten en ontwikkelen van de sterke punten van onze medewerkers. Door medewerkers in te zetten op hun talenten, zullen ze gemotiveerder werken en beter presteren. Dit draagt bij aan goede resultaten voor de organisatie en werkplezier bij de medewerkers. Dit wordt ondersteund door:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Een Talentenscan waarmee alle collega's hun sterke punten in beeld kunnen brengen. Deze Talentenscan is beschikbaar voor alle medewerkers van de provincie. - Speciaal opgeleide talentcoaches die medewerkers kunnen helpen hun sterke punten verder te ontwikkelen. - De Talentenscan is onderdeel van de toolkit, samen met (360 graden) feedback, het persoonlijk ontwikkelbudget en het goede gesprek.

	<ul style="list-style-type: none"> - Het goede gesprek tussen leidinggevende en medewerker voor bespreken bevindingen Talentenscan, potentieel, mogelijkheden en ambities.
Leiderschap en training	<p><i>Binnen de organisatie is leiderschap een groot goed.</i> Onderscheiden wordt persoonlijk leiderschap voor alle medewerkers en dienend leiderschap voor de leidinggevende functies.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Verantwoordelijkheden worden zo laag mogelijk in de organisatie gelegd. Van medewerkers verwachten we daarom dat ze bewust, overtuigd en consequent werken. <p>De werkgever mag van alle werknemers verwachten dat zij persoonlijk leiderschap omarmen.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Van leidinggevendenden verwachten we dat ze - naast persoonlijk leiderschap - het sturend vermogen hebben om de medewerkers mee te nemen in de gewenste richting en dat ze de medewerkers maximaal ondersteunen in het ontwikkelen van de talenten die daarvoor nodig zijn. <p>In de leergang voor de leidinggevende functies worden alle elementen van dienend leiderschap behandeld.</p>
Integriteitsbeleid en cultuur	<p><i>Cultuuraspect binnen integriteitsbeleid.</i> De provincie Groningen heeft een integriteitsbeleid waarin activiteiten worden ondernomen gericht op bewustwording en gedrag.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hiervoor hebben we bijvoorbeeld het dilemmaspel ontwikkeld, dat gebruikt wordt om thema's rond integriteit en ongewenst gedrag bespreekbaar te maken. - Ook bij de introductiebijeenkomsten nieuwe medewerkers en de eedaflegging is integriteit een vast onderdeel en wordt kennis gemaakt met de Vertrouwenspersonen. - In de leergang voor leidinggevendenden wordt aandacht besteed aan het thema Integriteit en Sociale veiligheid. <p>We verantwoorden ons jaarlijks over het gevoerde beleid via een publicatie op onze website.</p> <p><i>Klachtenregeling ongewenst gedrag:</i> De provincie beschikt over een formele klachtenregeling ongewenst gedrag, deze geldt voor iedereen die werkt voor de provincie Groningen.</p> <ul style="list-style-type: none"> - De klachtenregeling definieert ongewenst gedrag als 'alle handelingen, uitlatingen en gedragingen in de werksfeer die tot doel of als gevolg hebben dat de werkprestaties van een medewerker worden aangetast of dat een onaangename of vijandige werkomgeving ontstaat'. Hieronder vallen (seksuele) intimidatie, agressie en geweld, discriminatie of welke ongewenste omgangsvorm dan ook. <p><i>Vertrouwenspersonen ongewenst gedrag:</i> De provincie heeft twee interne vertrouwenspersonen ongewenst gedrag.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Medewerkers kunnen altijd bij deze vertrouwenspersonen terecht met hun vragen of klachten over ongewenst gedrag. De vertrouwenspersoon kan helpen met het zoeken naar een oplossing, medewerkers steunen of

	<p>bijstaan. De vertrouwenspersoon kan ook zorgen voor bemiddeling of doorverwijzen naar andere deskundige hulp of instanties.</p> <p><i>Klachtencommissie ongewenst gedrag:</i> Als de informele aanpak niet tot een oplossing leidt of als een medewerker de informele weg niet wil bewandelen, kan een formele klacht ingediend worden bij de zogenoemde Klachtencommissie ongewenst gedrag.</p> <ul style="list-style-type: none"> - De Klachtencommissie bestaat uit externen. - Medewerker dient de klacht zelf in bij de Klachtencommissie. - De vertrouwenspersoon kan adviseren en bijstaan tijdens de procedure. De commissie onderzoekt de klacht, onder andere door medewerker en andere betrokken personen te horen. - De Klachtencommissie brengt advies uit aan Gedeputeerde Staten. Deze beslissen wat er verder gaat gebeuren.
Werkbelevingsonderzoek	<p><i>Beleving van medewerkers.</i> Elke drie jaar wordt een werkbelevingsonderzoek gehouden onder de medewerkers op diverse werk gerelateerde elementen. In dit reguliere werkbelevingsonderzoek worden altijd vragen gesteld over de sociale veiligheid op het werk en ervaren van ongewenste omgangsvormen.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bij elk signaal dat uit het onderzoek naar voren komt, moet actie op worden ondernomen. Daar zijn en blijven we scherp op.
Netwerken	<p><i>Kennis en ervaringen delen.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Interprovinciaal zijn in 2021 vier Webinars rond D&I aangeboden aan alle Cao-partners, ook dit heeft bijgedragen aan bewustwording. - Structurele deelname door de provincie aan het platform Diversiteit en Inclusie van het Interprovinciaal overleg (IPO)

3. Thema's: Diverse personeelssamenstelling

<i>De organisatie staat voor een: Diverse personeelssamenstelling met aandacht voor evenredigheid en afspiegeling regionale beroepssamenstelling</i>	
Diversiteit- en inclusiebeleid breed.	<p><i>Diverse personeelssamenstelling en afspiegeling</i> De provincie Groningen staat voor een diversiteit- en inclusiebeleid met het uitgangspunt dat iedereen welkom is. Hierin probeert de provincie zoveel mogelijk te streven naar een afspiegeling van de regionale beroepssamenstelling. Diverse activiteiten bij de (arbeidsmarkt)communicatie, recruitment, (organisatie)ontwikkeling en verbinden met de regionale activiteiten in het kader van de regenboogprovincie, geven hier uiting aan.</p>
Traject Impuls Vrouwen hogere functies	<p><i>Streven naar behalen Genderbalans.</i> Bij de provincie Groningen is de verdeling man/vrouw in de hogere functies uit balans (circa 2/3 man/1/3 vrouw). Zowel op politiek als op ambtelijk niveau wordt waarde gehecht aan een meer evenredige verdeling man/vrouw. Binnen het generieke diversiteitsbeleid wordt een tijdelijke specifieke aanpak uitgevoerd met als doel een impuls te geven aan het aantal vrouwen in de hogere functies, inclusief leidinggevende functies. De ambitie is een evenwichtiger balans man/vrouw te realiseren. Waarom? Omdat een diverse samenstelling een mix van talenten, kwaliteiten, perspectieven, waarden</p>

meebrengt. Het komt het gesprek, de besluitvorming en uiteindelijk functioneren organisatie ten goede.

Stimulerende maatregelen.

Zoveel mogelijk plaatsen van vrouwelijk potentieel op vacatures schalen 11 en hoger: als er een geschikte vrouw is wordt zij benoemd. Iedereen kan solliciteren, bij de werving sluiten we geen mensen op voorhand uit. Mocht een vacaturehouder wel kiezen voor het benoemen van een man op een relevante vacature, moet deze uit kunnen leggen waarom de keuze voor een man is gemaakt (het principe van pas toe of leg uit).

- In beeld brengen van intern vrouwelijk potentieel met accent op persoonlijk leiderschap en eigen regie.
- Pro-actief benaderen intern (of uit netwerk) vrouwelijk potentieel.
- Aantrekkelijk maken van beschikbare functies middels: taalgebruik, omvang functie en aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden.
- Stimuleren meer respons van vrouwen op hogere functies
- Training managers voeren van goede gesprek over talenten en ambities.
- Faciliteren inzet talenten/ontwikkeling met Toolkit talenten (waaronder app Goede gesprek A&O-fonds), kennisbank voor Talentenprofiel (PP/FP), andere loopbaanactiviteiten zoals mentorschap, intervisie, loopbaancoaching e.d.
- Ambassadeurs impuls vrouwen vanuit de directie en bestuur.

Monitoring, effecten en bijstellen.

- Met behulp van monitoring evalueren we de voortgang, meten we of de ingezette maatregelen bijdragen aan een evenwichtiger verdeling man/vrouw en stellen eventueel bij.
- De analyse en monitoring wordt gebaseerd op concrete data uit het managementinformatiesysteem.

Trend verdeling vanaf 2016

Verdeling man/vrouw hogere functies (schaal 11 en hoger)			
	man	vrouw	totaal
2016	200 (67,6%)	96 (32,4%)	296
2017	209 (67,2%)	102 (32,8%)	311
2018	221 (67,6%)	106 (32,4%)	327
2019	222 (64,3%)	123 (35,7%)	345
2020	233 (63,7%)	133 (36,3%)	366
2021	235 (62,3%)	142 (37,7%)	377

▪ Bron: data voor Personeelsmonitor provincies met peildatum 31 december

Streven evenredige verdeling gender bij verbonden partijen.

- In het najaar 2021 heeft het college van Gedeputeerde Staten bij de verbonden partijen onder de aandacht gebracht dat de provincie een gelijke verdeling tussen mannen en vrouwen in de top van het Groninger bedrijfsleven wil stimuleren. In een brief aan partijen waar de provincie aandeelhouder van is, heeft de provincie aandacht gevraagd voor een evenwichtige verhouding bij de benoemingen van nieuwe bestuurders en commissarissen.

<p>Instroom jongeren</p>	<p><i>Diverse groepen Instroom jongeren</i></p> <p>Voor de instroom van jongeren onderneemt de provincie een aantal activiteiten voor diverse doelgroepen. Hiermee creëren we een evenwichtiger personeelsbestand wat betreft leeftijd en we dragen bij aan de bestrijding van de jeugdwerkloosheid.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Traineeprogramma's voor afgestudeerde HBO/WO-ers. - BBL-ers. - Stagiaires van alle opleidingsniveaus en -richtingen. Het stagebeleid ondersteunt dit.
<p>Participatiewet</p>	<p><i>Uitvoering Participatiewet en meer</i></p> <p>We verrichten structureel extra inspanningen in het kader van de Participatiewet, door extra banen te creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. We hebben natuurlijk een wettelijke opgave voor het realiseren van deze extra banen. We proberen ook extra inspanningen te leveren. We vinden het belangrijk dat ook deze doelgroep dezelfde kansen en mogelijkheden krijgt als andere medewerkers en zetten daarom in op duurzame inzetbaarheid van deze doelgroep.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Digitale Meet en Greet bijeenkomsten waarbij de doelgroep in gesprek kan met teamleiders in samenwerking met de gemeente Groningen en UWV. - Organiseren 'Harriettrainingen' (begeleiding mensen met afstand tot de arbeidsmarkt) voor leidinggevenden. - Actieve samenwerking met reïntegratiebureau 's en job coaches. - Uitwisseling 'best-practices' in regulier Noordelijk en Landelijk overleg.