

DOELEN 2024

Ledenaantal verhogen

WAT: in 2024 werken we toe naar een verhoging van ons ledenaantal. We hebben de volgende cijfers als streefdoel gesteld voor 31 december 2024:

- Hogeschool Utrecht: van 37 naar 50 leden
- Universiteit Utrecht: van 93 naar 110 leden
- UMC Utrecht: van 37 naar 50 leden

HOE: we willen dit doel bereiken door gebruik te maken van de beschikbare communicatiekanalen binnen de organisaties, social media en de inzet van Stichting Utrecht Science Park. Daarnaast gaan we promotiemateriaal inzetten.

Ambassadeursrol vormgeven

WAT: eind 2024 is helder wat de ambassadeursrol inhoudt en hoe iedere ambassadeur dit kan invullen binnen diens organisatie.

HOE: tijdens twee sessies met de ambassadeurs gaan we deze rol vormgeven en op papier (her)formuleren. We staan stil bij wensen, mogelijkheden, behoeften en vraagstukken van zowel ambassadeur, kernteam als de betreffende organisatie.

Nieuwe structuur kernteam uitrollen

WAT: voor de zomer van 2024 zijn we gestart met samenwerken volgens de nieuwe structuur van het kernteam.

HOE: in januari gaan we met het kernteam en geïnteresseerden brainstormen over de nieuwe structuur van het kernteam. We bespreken welke (nieuwe) rollen er zijn en staan stil bij ieders talenten, ambities, wensen en mogelijkheden om een actieve(re) rol te vervullen voor het netwerk.

Promotiemateriaal ontwikkelen

WAT: eind 2024 hebben we promotiemateriaal (logo, illustraties, visitekaartjes, flyers, banners etc.) ontwikkeld dat we kunnen inzetten om de zichtbaarheid van het netwerk te vergroten in het Utrecht Science Park.

HOE: we zijn opdrachtgever voor bachelorstudenten van de opleiding Communication & Multimedia Design van de Hogeschool Utrecht die dit promotiemateriaal in het kader van hun stage/opleiding voor ons ontwerpen en realiseren.

Tool voor leidinggevenden ontwikkelen

WAT: eind 2024 hebben we een algemene tool beschikbaar gesteld voor leidinggevenden. Deze tool bevat tips en handvatten rondom het indiensttredingsproces van nieuwe medewerkers met een (arbeids)beperking of (psychische) kwetsbaarheid, toegespitst op de organisatie. De tool ondersteunt leidinggevenden bij het voeren van een goed en effectief onboardingsgesprek.

HOE: we inventariseren per organisatie hoe het indiensttredingsproces nu verloopt en betrekken medewerkers met ervaringskennis en verwerken hun input in de tool. We benaderen een contactpersoon om te overleggen hoe we een tool kunnen introduceren binnen de organisatie.

Meldpunt knelpunten Utrecht Science Park

WAT: zomer 2024 is er een meldpunt waar medewerkers knelpunten die ze ervaren in het Utrecht Science Park met ons kunnen delen. Dit kan gaan over inclusie, toegankelijkheid, werken met een beperking, discriminatie etc.

HOE: we richten een meldpunt op middels een nieuw e-mailadres. Hier verzamelen we de meldingen. Dit meldpunt heeft een signaleringsfunctie en kan de knelpunten inventariseren en deze via o.a. de ambassadeurs en HR in de organisaties aankaarten.

Dit document is opgemaakt door het kernteam van Netwerk USP Inclusief.
Voor vragen kun je contact opnemen met kernteam@netwerkuspinclusief.nl