SER
Diversiteit in Bedrijf

23.111825

CHARTER DIVERSITEIT

Ondergetekende, Veiligheidsregio Utrecht (VRU), verklaart:

- Het streven naar diversiteit en inclusie is belangrijk voor onze organisatie. In alle geledingen wil de VRU de toepassing van de principes van gelijke kansen dan ook bevorderen.
- Nut en noodzaak van een divers samengesteld personeelsbestand zijn verbonden aan de strategische doelen. Diversiteit en inclusie ziet onze organisatie als meerwaarde voor het bereiken van de organisatiedoelstellingen.
- De VRU zet zich in voor minimaal één concrete uitdaging die gericht is op het bevorderen van diversiteit en inclusie.

Uitdagingen:

VRU wil een (meer) diverse en inclusieve organisatie zijn. Als organisatie voor o.a. brandweerzorg, risico- en crisisbeheersing krijgt ze, net als de samenleving waar zij onderdeel van is, kleur door de aanwezigheid van verschillende mensen. Een organisatie middenin de samenleving die daarvan ook een afspiegeling is. VRU werkt aan een toekomstbestendige organisatie met een divers personeelsbestand en een inclusieve en (sociaal) veilige organisatiecultuur. Dit verrijkt onze organisatie en heeft meerwaarde. Een afspiegeling zijn van de samenleving is ook essentieel voor een sterke aansluiting met onze 1,4 miljoen inwoners en andere stakeholders. Om dit te bereiken heeft de VRU de volgende uitdagingen voor 2023 vastgesteld:

1. We willen meer mensen aannemen die een afstand tot de arbeidsmarkt hebben, conform de WBA-doelstellingen. Voor 2023 zijn dit vijftien gerealiseerde garantiebanen. Het streven is om dit in 2024 voort te zetten.
2. We zetten diversiteit, sociale veiligheid en inclusie op de agenda's door op verschillende manieren te werken aan de bewustwording bij medewerkers en leidinggevenden. Zo worden sociale veiligheid, diversiteit en inclusie onderdeel van onze leiderschapsprogramma's. Bij de introductie van nieuwe medewerkers gaan we aan de slag met 'Jezelf zijn werkt'; dit doen we op basis van onbewuste vooroordelen en een dilemmasessie.
3. We willen onze vacatures toetsen op inclusief taalgebruik en het selectie-interview en de beoordeling van een kandidaat objectiveren. Dit willen we in 2024 inbedden in ons reguliere wervings- en selectieproces. We laten medewerkers trainen op onbewuste vooroordelen en gestructureerd interviewen. In 2023 selecteren we hiervoor een geschikte aanbieder. In 2024 volgen de HR- en communicatiemedewerkers verplicht deze training. Daarna wordt de training ook aan leidinggevenden aangeboden. Streven hierbij is dat in vier jaar 80 procent van de leidinggevenden deze training heeft gevolgd.
4. We willen graag ons steentje bijdragen aan het vergroten van de kansengelijkheid van jongeren. Dit geeft zowel de jongeren als onze eigen organisatie de kans om in aanraking te komen met diversiteit in de brede zin van het woord, en draagt zodoende ook bij aan onze bredere D&I-doelstellingen. Dit doen we onder andere door een samenwerking met JINC aan te gaan, elk schooljaar minimaal acht bliksemstages te organiseren en aan andere projecten (zoals Baas van Morgen en sollicitatietraining) medewerking te verlenen.

Korte toelichting:

De VRU is een overheidsbedrijf met 2.500 medewerkers, waarvan 1.635 vrijwilligers. De VRU wil zich nog verder inspannen en een plan maken om relatief meer medewerkers met een diversiteitsprofiel aan te trekken. Onze missie is: "De VRU is een geweldige organisatie met een breed werkterrein met daarin volop ontwikkelingskansen. Iedereen is welkom en mensen zijn trots om bij de VRU te werken aan veiligheid. Bij de VRU mag je jouw talent ontwikkelen en werken aan vakkennis en vaardigheden. Altijd met oog voor waardering in een voor iedereen prettige en veilige werkomgeving. Veiligheid gaat over fysieke veiligheid, maar ook over sociale veiligheid: jezelf kunnen zijn en elkaar helpen en versterken. Diversiteit zien wij als een kwaliteit, omdat we ons werk beter kunnen doen als wij als organisatie een afspiegeling zijn van de samenleving. Dat laten we terugkomen in onze ontwikkelkoers."

- Deze uitdagingen worden uitgewerkt in een plan van aanpak, waarin de doelstellingen, investeringen en aanpak helder zijn uitgewerkt. Dit plan wordt door ons binnen zes maanden na ondertekening van het Charter Diversiteit voorgelegd aan *SER Diversiteit in Bedrijf*.
- De VRU vervolgt de dialoog met de medewerkers en de vertegenwoordigers in de Klankbordgroep over het uitwerken en toepassen van ons diversiteitsbeleid.
- Onze medewerkers worden geïnformeerd over onze betrokkenheid op het gebied van diversiteit en gelijke kansen en op de hoogte gehouden van de resultaten van deze inzet.
- De VRU doet jaarlijks verslag van de inspanningen en de resultaten die zijn gericht op het bereiken van de uitdaging(en) aan *SER Diversiteit in Bedrijf*.
- De VRU deelt de ervaringen en kennis op het gebied van het bereiken van deze uitdaging en van diversiteitsbeleid in het algemeen met andere bedrijven en organisaties.

Handtekening			
Organisatie:	Veiligheidsregio Utrecht (VRU)		
Naam:	Karen van Elk	Plaats:	Den Haag
Functie:	Directeur bedrijfsvoering	Datum:	16 november 2023