Periode 1

Plan van Aanpak Charter Diversiteit

Een gestructureerde en meetbare aanpak voor een diverse en inclusieve werkvloer.



SER
Diversiteit in Bedrijf

Bezuidenhoutseweg 60
Postbus 90405
2509 LK DEN HAAG

T 070 - 3 499 576
E DIB@ser.nl

www.diversiteitinbedrijf.nl

CharterDiv

Diversiteit in Bedrijf

SER Diversiteit in Bedrijf ondersteunt bedrijven die werken aan meer diversiteit en inclusie op de werkvloer bij het opzetten, uitvoeren en monitoren van hun diversiteitsplannen. SER Diversiteit in Bedrijf is onderdeel van de Sociaal-Economische Raad (SER) en aangesloten bij het EU Platform of Diversity Charters. Inmiddels is in 26 EU-landen een Charter Diversiteit actief.

Bedrijf/Organisatie:

Charter ondertekend op (datum):

16 november 2023

Charter ondertekend door (naam en functie)**:**

mevrouw K.E.M. van Elk (Karen), directeur Bedrijfsvoering

Datum Plan van Aanpak:

1 mei 2024

Looptijd Plan van Aanpak:

31/12/2027

Plan van Aanpak ingevuld door (naam en functie)**:**

mevrouw F. Hamers-Brekelmans (Fannie), beleidsadviseur HRM

Medewerker verantwoordelijk voor diversiteits- en inclusiebeleid (naam en functie)**:**

mevrouw F. Hamers-Brekelmans (Fannie), beleidsadviseur HRM

Inleiding

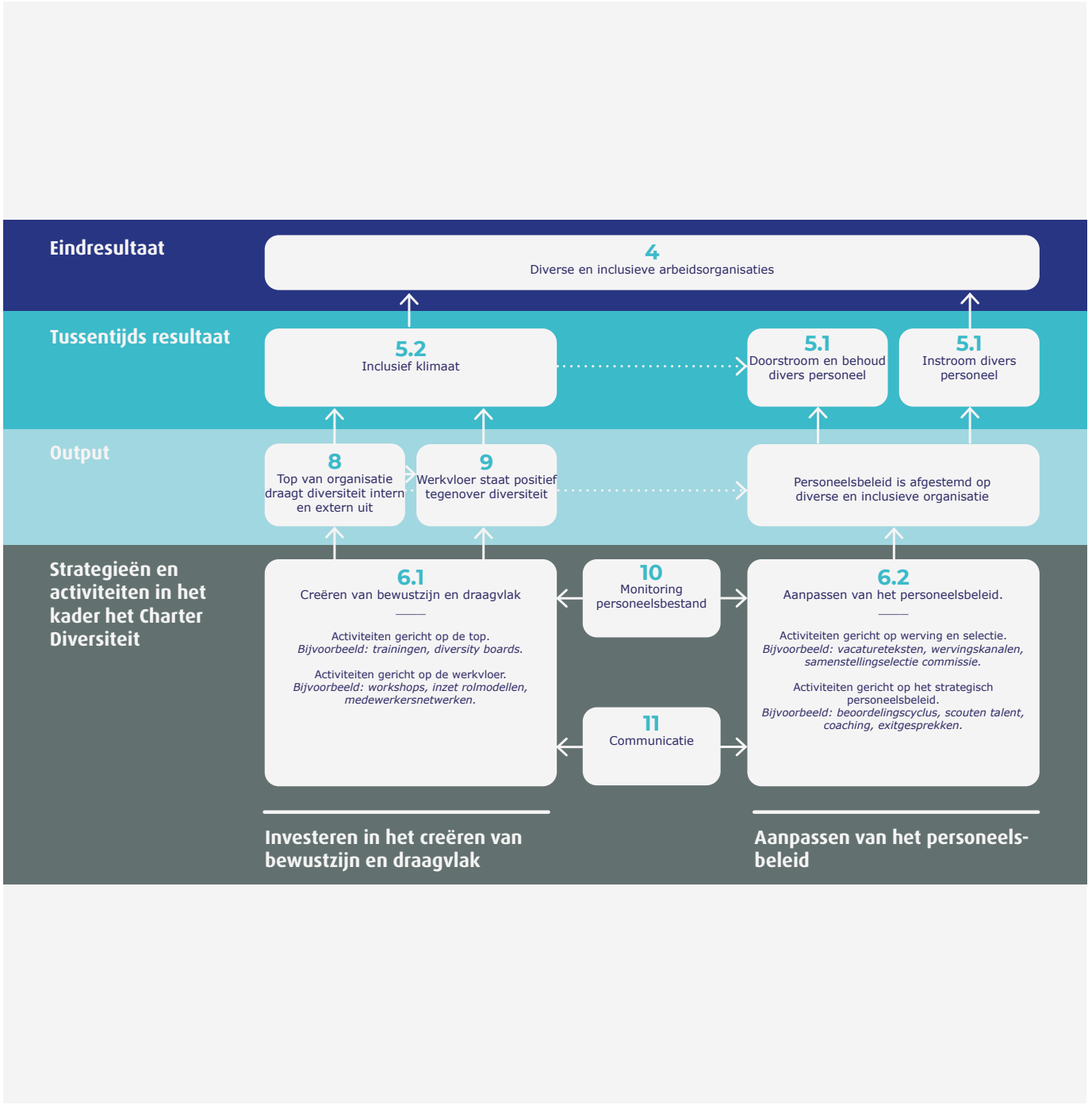
Beste relatie van *SER Diversiteit in Bedrijf*,

Welkom bij dit Plan van Aanpak, een belangrijk hulpmiddel voor het opstellen van een gedegen plan voor meer diversiteit en inclusie (D&I) in uw bedrijf of organisatie.

Het is noodzakelijk om dit Plan van Aanpak te openen met Adobe Reader. De vrije versie hiervan kunt u *hier* downloaden. Apparaten die werken met MacOS openen automatisch in Voorvertoning; ook dan moet u het bestand openen in Adobe Reader.

De winst van diversiteit en inclusie is maatschappelijke winst: met een succesvol diversiteits- en inclusiebeleid draagt uw bedrijf bij aan kansengelijkheid en verbinding in de samenleving. Met andere woorden: aan een samenleving waarin iedereen zich thuis voelt. Maar diversiteit heeft ook meerwaarde voor de bedrijfsvoering van uw bedrijf.

Het Plan van Aanpak is gebaseerd op de beleidstheorie van *SER Diversiteit in Bedrijf* (afb 1). Deze maakt onderscheid in verschillende strategieën om de uiteindelijke doelen van een diverse en inclusieve arbeidsorganisatie te bereiken. De hoofdstrategieën zijn: het creëren van bewustzijn en draagvlak voor diversiteit en inclusie en het aanpassen van het personeelsbeleid. Het communiceren over het diversiteitsbeleid in uw bedrijf en het monitoren van de voortgang ervan draagt bij aan positieve resultaten. De afbeelding laat zien aan welke 'knoppen' u kunt draaien bij het ontwikkelen en uitvoeren van uw plannen voor meer D&I.



Effectief D&I-beleid is gebaat bij samenhang tussen de verschillende activiteiten, een systematische aanpak en een wetenschappelijke onderbouwing. Dit Plan van Aanpak draagt hieraan bij en volgt de opbouw van de beleidstheorie in zes relevante stappen: een visie formuleren, doelen stellen, draagvlak creëren, personeelsbeleid aanpassen, communiceren, meten en monitoren. In de pop-ups bij de verschillende onderdelen vindt u handige handreikingen en tips.

De kleuren in de verticale balk aan de linkerzijde van dit Plan van Aanpak corresponderen met de verschillende onderdelen van de beleidstheorie. De nummers in de beleidstheorie komen overeen met de nummering van de vragen in het Plan van Aanpak.

U kunt bij elke vraag uw antwoord toelichten. Dit geeft een vollediger beeld van uw inzet.

U komt verschillende iconen tegen. Hieronder vindt u de legenda:

Door op het lichtbolletje te klikken, krijgt u toegang tot kennisdocumenten, video's of tabellen die u kunnen helpen met het invullen van dit onderdeel.

Door op dit icoon te klikken, gaat u terug naar het overzicht 'Theory of Change' en ziet u in een oogopslag in welke fase van de beleidsheorie u bezig bent.

40% Bij dit icoon wordt de voortgang in het document in procenten aangegeven.

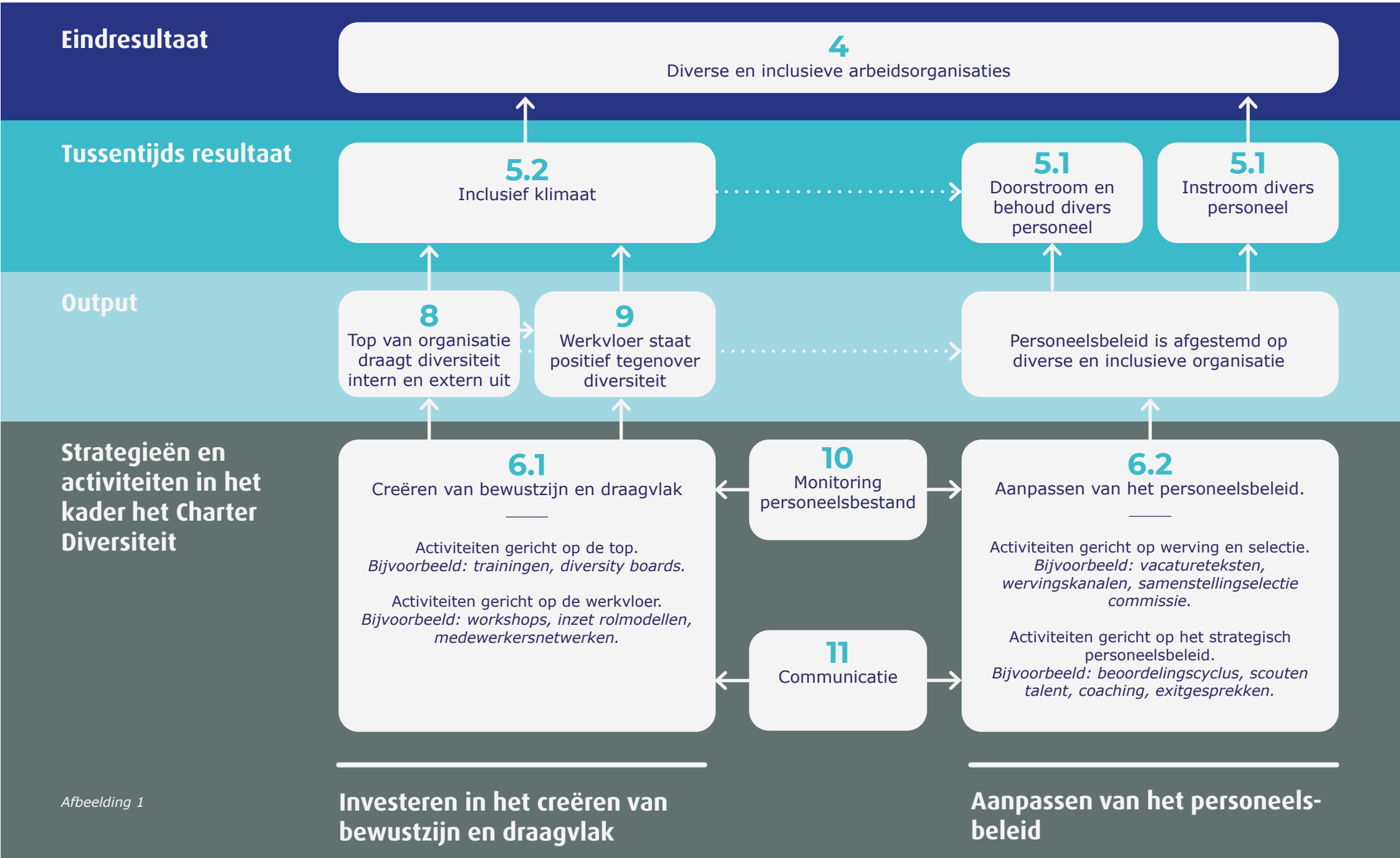
Door op dit icoon te klikken, verschijnt er een afbeelding die u helpt met het invullen van deze vraag en de urgentie van het onderwerp.

Bij de tekstvakken waar een toelichting wordt gevraagd, kunt u onbeperkt typen. Op het moment dat u meer typt dan de grootte van het tekst vak verschijnt een scrolraam waarmee u in uw antwoord kunt zoeken.

☐ Hiermee kunt u meerdere vakjes aankruisen.

Het is altijd mogelijk vragen over uw Plan van Aanpak voor te leggen aan een medewerker van SER Diversiteit in Bedrijf.

Theory of Change



Afbeelding 1

Vink aan wat voor uw Plan van Aanpak van toepassing is en licht toe waar nodig. Meerdere opties zijn mogelijk.

1. Accenten in het Plan van Aanpak

SER Diversiteit in Bedrijf onderscheidt vijf dimensies van diversiteit. Uw arbeidsorganisatie kan een accent leggen op een of meer dimensies.

1.1 Uw organisatie investeert in D&I sinds het jaar:

2023

1.2 De accenten binnen het D&I-beleid *vóór* het ondertekenen van het Charter Diversiteit waren:

- ☑ Arbeidsvermogen.[1]
- ☐ Etnisch-culturele achtergrond.
- ☐ Sekse (m/v/x).
- ☐ Leeftijd.
- ☑ Seksuele oriëntatie/lhbti+.[2]
- ☑ Geen specifiek accent.



Toelichting:

In het kader van de Wet Banenafspraak heeft de VRU al sinds 2019 inspanningen verricht om aan hun maatschappelijke taak te voldoen. Op dit moment heeft de VRU als doelstelling om 15 garantiebanen (10.7 FTE) te realiseren. Op peildatum 1/1/2024 hadden we 12,71 garantiebanen gerealiseerd.

Voorheen zijn er wel losse punten opgepakt, maar was er geen beleid. Denk aan losse punten als: aandacht voor Diversity Day, Coming out day, meevaren met Brandweer Nederland bij de Canal Parade in Amsterdam en hierover op de intranet en de socials communiceren. Ook communiceren we op onze werkenbij pagina dat de VRU mensen met de beste capaciteiten zoekt en zich niet laat leiden door culturele achtergrond, fysieke of mentale beperking, genderidentiteit, geloofsovertuiging, geaardheid of leeftijd.

Verder werken we sinds september 2022 samen met JINC om de kansengelijkheid van jongeren in de regio Utrecht te vergroten, maar dat was een meer op zichzelf staand iets en dat willen we nu vanuit het Diversiteitsbeleid doen.

[1] *De term 'Arbeidsvermogen' verwijst naar (potentiële) medewerkers met een lichamelijke en/of psychische aandoening, beperking, chronische ziekte of neurodivergentie.*
[2] *LHBTI+ = lesbische, homoseksuele, biseksuele, transgender- en intersekse personen. Met de '+' worden mensen aangeduid die niet onder een van deze categorieën vallen, zoals queer-, aseksuele en panseksuele personen.*

1.3 De accenten binnen het diversiteitsbeleid *ná* het ondertekenen van het Charter Diversiteit zijn:

- [x] Arbeidsvermogen.
- [ ] Etnisch-culturele achtergrond.
- [x] Sekse (m/v/x).
- [x] Leeftijd.
- [ ] Seksuele oriëntatie/lhbti+.
- [ ] Geen specifiek accent.

Toelichting:
Omschrijf hier waarom er juist op deze dimensies een accent komt te liggen.

Het meten van onze doelstellingen doen we op arbeidsvermogen (aantal gerealiseerde garantiebanen), sekse en leeftijd.

We willen met ons diversiteitsbeleid niet de nadruk leggen op specifieke doelgroepen, maar op diversiteit in het algemeen. Verschillen van welke aard dan ook mogen er allemaal zijn.

- We zetten diversiteit, sociale veiligheid en inclusie op de agenda's door te werken aan de bewustwording bij medewerkers en leidinggevenden op verschillende manieren. Zo communiceren we op verschillende momenten over deze onderwerpen in de organisatie. Sociale Veiligheid, diversiteit & inclusie worden onderdeel van onze leiderschapsprogramma's en we bieden regelmatig medewerkers 'Jezelf zijn werkt' sessies aan waarin onder andere onbewuste vooroordelen, het openstellen voor anderen en het bespreken van persoonlijke grenzen om hier rekening mee te kunnen houden aan bod komt.
- We willen al onze vacatures toetsen op inclusief taalgebruik. We willen het selectie-interview en de beoordeling van een kandidaat objectiveren. Doel is om dat in 2024 in te bedden in ons reguliere werving- & selectieproces. We laten medewerkers trainen op onbewuste vooroordelen en gestructureerd interviewen.
- In 2024 trainen we eerst HR- en communicatiemedewerkers die bij het wervings- en/of het selectieproces betrokken zijn. Waarna vervolgens de training ook aan leidinggevenden en selectiecommissies wordt aangeboden. Streven hierbij is dat we in 4 jaar 80% van de ambtelijk leidinggevenden trainen.
- We willen graag ons steentje bijdragen aan het vergroten van de kansengelijkheid van jongeren in de regio Utrecht. 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 de bredere D&I doelstellingen van de VRU. We geven hier onder andere invulling aan door een samenwerking met JINC aan te gaan. Dat doen we door elk schooljaar minimaal acht bliksemstages te organiseren en aan andere projecten (zoals Baas van Morgen en sollicitatietraining) medewerking te verlenen.

2. Visie op diversiteit



Diversiteit is voor ons bedrijf om de volgende redenen belangrijk:

- ☑ De samenstelling van het personeelsbestand moet een afspiegeling zijn van de samenleving.
- ☑ Diversiteit biedt ons zakelijk meerwaarde/is een business case.
- ☑ Diversiteit is een kwestie van maatschappelijk verantwoord ondernemen.
- ☐ Diversiteit is goed voor ons imago.
- ☑ Anders, namelijk: een divers personeelsbestand is ook een basis voor een sociaal veilige omgeving

Toelichting:

De VRU onderschrijft het belang zich in te zetten om een (meer) diverse en inclusieve organisatie te zijn.
De VRU (als organisatie voor o.a. brandweerzorg, risico- en crisisbeheersing) krijgt, net als de samenleving waar zij onderdeel van is, juist kleur door de aanwezigheid van verschillende mensen. Een organisatie middenin de samenleving die ook een afspiegeling is van de samenleving. We werken aan een toekomstbestendige organisatie met een divers personeelsbestand en een inclusieve en (sociaal) veilige organisatiecultuur. Dit verrijkt onze organisatie en heeft meerwaarde, ook op het vlak van innovatie. Een afspiegeling van de samenleving in de organisatie is ook essentieel voor een sterke aansluiting met onze 1,4 miljoen inwoners en andere stakeholders.

Diversiteit en sociale veiligheid en inclusie zijn communicerende vaten. Door een meer diverse mix aan medewerkers te hebben in de organisatie, krijg je verschillende perspectieven in beeld en wordt de heersende norm minder sterk. Diversiteit draagt op deze manier bij aan een sociaal veilige werkomgeving en aan de andere kant is het belangrijk om medewerkers met diverse kenmerken te behouden door een sociaal veilige, inclusieve werkomgeving te zijn.

3. De huidige situatie

Het werken aan diversiteit begint met het in kaart brengen van de samenstelling van het personeelsbestand: de nulmeting. Dat is als het ware de nulmeting. Dit geeft aan welke diversiteitsgroepen minder goed zijn vertegenwoordigd.

Beschrijving van de samenstelling van het huidige personeelsbestand.

Diversiteitsdimensie		Aantal medewerkers	Percentage van personeelsbestand	Onbekend/ geen registratie
Arbeidsvermogen		12	2%	
Etnisch-culturele achtergrond	☐ Niet-westerse migratieachtergrond	X	X	X
	☐ Anders	X	X	X
Sekse	☑ Vrouwen	B: 172 / V: 118	25% / 7%	
	☑ Mannen	B: 522 /V: 1574	75% / 93%	
Leeftijd	☑ Jongeren (tot 30 jaar)	B: 65 / V: 300	9% /18%	
	☑ Middelbaar (30-55 jaar)	B: 473 / 1174	68% / 69%	
	☑ Ouderen (55+)	B: 156 / V: 218	22% / 13%	
Seksuele oriëntatie/lhbti+		X	X	X

Toelichting:

In de cijfers hierboven is onderscheid gemaakt tussen B (beroeps- en kantoorpersoneel) en V (vrijwilligers).
Alleen de cijfers en verdeling van arbeidsvermogen (WBA), sekse en leeftijd zijn bekend.

Van de andere hierboven gevraagde cijfers houden wij geen registratie bij. Registreren van etnische achtergrond of seksuele voorkeuren passen wat ons betreft niet in deze administratie.

4. Hoofddoelstelling(en) van het Plan van Aanpak Periode 1

Meer diversiteit op de werkvloer leidt niet vanzelf tot een inclusieve bedrijfscultuur. Daarom wordt er in dit plan van aanpak onderscheid gemaakt tussen doelen voor meer diversiteit binnen uw organisatie en doelen voor een meer inclusieve bedrijfscultuur. Theory of Change

Werkgevers vinden het lastig deze doelen concreet, meetbaar en tijdsgebonden te maken. *Hier* ziet u hoe u dit succesvol kunt doen. Stel ambities vast voor instroom, doorstroom én uitstroom.

Afbeelding

Wat is/zijn uw hoofddoelstelling(en) in dit Plan van Aanpak?

☑ Meer diversiteit in het personeelsbestand.

☑ Een meer inclusieve bedrijfscultuur.

Toelichting:
Formuleer hier uw SMART doelen voor het creëren van meer diversiteit en inclusie.

iIn 2024 wordt er een start gemaakt met het meten op onderdelen, zodat we de doelstellingen voor de toekomstige jaren beter kunnen bepalen.

We meten hiertoe op de volgende onderdelen:
- Medewerkers geven eind 2027 minimaal een 7 op het ervaren van een inclusief werkklimaat binnen de VRU. In 2024 wordt eerst een nul-meting onder medewerkers uitgezet.
- Aandeel kandidaten uit minderheidsgroepen (vrouw, leeftijdscategorieën) per kwartaal per processtap (in eerste instantie in reacties, dan in aantal sollicitanten dat op gesprek uitgenodigd wordt, dit zodat we kunnen zien of uitval van de minderheidsgroepen tijdens het proces plaatsvindt, zodat we moeten bijsturen op het objectief beoordelen van cv's of dat we deze sollicitanten uberhaupt niet bereiken en we andere wervingsmiddelen moeten gebruiken)
- Variëteit in respons op vacatures dmv steekproef
- WBA quotum --> doelstelling hiervan is 15 gerealiseerde garantiebanen eind 2024. Aan het einde van het jaar bepalen we een nieuwe doelstelling voor dit onderdeel.
- Sekse: we willen een toename van het aantal vrouwen bij de brandweer. Dit percentage is nu 7% en we willen hier een toename in bereiken (10% eind 2025)
- Leeftijd: de gemiddelde leeftijd van medewerkers bij de VRU is 46 jaar. Vooral bij de ambtenaren van de VRU is het percentage van medewerkers onder de 30 jaar met 9% laag, hier willen we een toename in bereiken (12% eind 2025)
- Aantal meldingen van discriminatie en uitsluiting bij vertrouwenspersoon en Collega's voor Collega's
- Minimaal 3 bijeenkomsten per jaar met meedenkgroep diversiteit
- Aantal medewerkers die iftar bezocht hebben
- Aantal gepubliceerde berichten op intranet en op social media over diversiteit
- Aantal medewerkers met bijdrage aan bliksemstages en sollicitatietrainingen (projecten JINC)

5. Subdoelstellingen

5.1 De subdoelstellingen voor *meer diversiteit in het personeelbestand*

Wanneer blijkt dat bepaalde groepen zijn ondervertegenwoordigd binnen uw organisatie, kunnen daarvoor meetbare doelen - streefcijfers - worden vastgesteld. Via herhaalde metingen kunnen die vervolgens worden gemonitord, geëvalueerd en waar nodig bijgesteld.

De praktijk leert dat dit niet eenvoudig is. In het *webinar 'Meten en monitoren van diversiteit en inclusie'* laten ABN AMRO, PwC en DSM Nederland zien hoe zij dit doen.

(kruis aan wat van toepassing is en geef – als beschikbaar- streefcijfers)

Diversiteitsdimensie		Toename instroom	Streefcijfer (in aantal of percentage)	Toename doorstroom	Streefcijfer (in aantal of percentage)	Afname uitstroom	Streefcijfer (in aantal of percentage)
Arbeidsvermogen		☑	in totaal 15 gerealiseerde garantiebanen eind 2024.	☐		☑	
Etnisch-culturele achtergrond	☐ Niet-westerse migratieachtergrond	☑		☐		☑	
	☐ Anders	☑		☐		☑	
Sekse	☑ Vrouwen	☑	bij brandweer stijging naar	☐[3]		☑	
	☐ Mannen	☑		☐		☑	
Leeftijd	☑ Jongeren (tot 30 jaar)	☑	stijging naar 12% bij	☐		☑	
	☐ Middelbaar (30-55 jaar)	☑		☐		☑	
	☐ Ouderen (55+)	☑		☐		☑	
Seksuele oriëntatie/ LHBTI+		☑		☐		☑	

[3] *Per 1 januari 2022 is de wet 'Evenwichtiger maken van de verhouding tussen het aantal mannen en vrouwen in het bestuur en de raad van commissarissen van grote naamloze en besloten Vennootschappen' van kracht. De wet schrijft voor dat grote vennootschappen verplicht zijn te rapporteren aan de SER over hun man-vrouwverhouding, streefcijfers en plannen van aanpak. Kijk voor meer informatie over deze wet 'Ingroeiquotum en streefcijfers' op het Diversiteitsportaal van de SER.*

***Toelichting* op de bij 5.1. genoemde streefcijfers:**

Hier kunt u aangeven op welk aspect uw subdoelstellingen voor diversiteit betrekking hebben, bijvoorbeeld op de diversiteit in bedrijfsonderdeel, salarisschaal en/of functieverblijfsduur.

We willen in onze aanpak geen streefcijfers voor minderheidsgroepen, omdat we van mening zijn dat hierdoor de aandacht naar de verkeerde onderwerpen uitgaat. Het registreren van seksuele voorkeur en etnische achtergrond kan het risico op discriminatie vergroten. Medewerkers kunnen zich ongemakkelijk voelen bij het delen van deze informatie, uit angst voor mogelijke vooroordelen of ongelijke behandeling op de werkplek. Diversiteitsbeleid moet gericht zijn op het creëren van een inclusieve werkomgeving waarin alle medewerkers zich gewaardeerd en gerespecteerd voelen, ongeacht hun seksuele voorkeur of etnische achtergrond. Het registreren van deze kenmerken kan afleiden van de focus op het aantrekken en behouden van talent op basis van kwalificaties, vaardigheden en capaciteiten. Bovendien gaat diversiteit verder dan kenmerken als seksuele voorkeur of etnische achtergrond, het zit ook in aspecten als manier van denken, persoonlijkheid, neurodiversiteit, ervaring en vaardigheden.

Op de instroom van verschillende doelgroepen zetten we gerichte acties uit, zoals vacatures bij het Werkgeversservicepunt uitzetten en onze vacatureteksten inclusiever opstellen. We willen de diversiteit in personeelsbestand VRU met behulp van Project Aantrekkelijke werkgever toe laten nemen met 25% ten opzichte van huidige situatie op het gebied van sekse en leeftijd eind 2027 (looptijd huidige bestuursagenda).

5.2 De subdoelstellingen voor *een meer inclusieve bedrijfscultuur*

Vaak wordt bij diversiteitsbeleid alleen de nadruk gelegd op de instroom van ondervertegenwoordigde groepen. Als de organisatiecultuur te weinig openstaat voor medewerkers uit diversiteitsgroepen, stromen mensen snel weer uit. Werken aan een inclusieve organisatiecultuur kan dit draaideureffect voorkomen en is een voorwaarde voor het creëren van gelijke kansen.

Met een inclusieve cultuur wordt vaak een cultuur bedoeld waarbinnen medewerkers zich thuis voelen en zichzelf kunnen zijn, zich met elkaar en de organisatie verbonden voelen en van elkaars verschillende perspectieven leren. Voorwaarde voor het bereiken hiervan is een gevoel van vertrouwen en veiligheid bij alle medewerkers op de werkvloer, waardoor ruimte voor dialoog kan ontstaan.

Onderstaande activiteiten kunnen bijdragen aan het creëren van een inclusieve cultuur binnen uw organisatie. Kruis aan wat voor uw organisatie van toepassing is.

Organisatiecultuur

- ☑ Uitvoeren van medewerkerstevredenheidsonderzoek/personeelsenquêtes met vragen over diversiteit en inclusie.
- ☐ Hogere scores op medewerkerstevredenheidsonderzoek/personeelsenquêtes met vragen over diversiteit en inclusie.
- ☑ Scholing over inclusief leiderschap voor leidinggevenden.
- ☐ Vastleggen van inclusief leiderschap en vakmanschap als kerncompetenties waarop managers ook worden beoordeeld.
- ☐ Aanbieden van voorzieningen voor medewerkers met uiteenlopende behoeften.
  Denk aan: rolstoeltoegankelijkheid, divers kantine-aanbod, cultuurspecifieke feestdagen, cultuursensitieve protocollen, kolfruimte, genderneutrale toiletten.
- ☑ Minder meldingen/klachten over discriminatie en andere vormen van ongewenst gedrag.

Participatie

- ☐ Programma's voor ontwikkeling van divers talent.
  Denk aan: diversiteit in teambuilding, intervisie, coaching en scholingsprogramma's, mentorprogramma's, buddyprojecten.
- ☐ Stimuleren dat personen met diverse achtergronden invloed uitoefenen op de organisatie middels deelname aan de ondernemingsraad, commissies of andere interne organen.
- ☐ Ondersteunen/faciliteren van medewerkersnetwerken.
- ☑ Transparante en toegankelijke maatregelen en procedures.
  Denk aan: gedragscodes, anti-discriminatiebeleid, klachtenregeling, vertrouwenspersonen.

Dat werknemers ongewenst gedrag melden is bevorderlijk. Het doel is uiteindelijk het reduceren van vormen van ongewenst gedrag en daarmee ook het aantal klachten/meldingen.

Bekijk voor meer informatie en tips de *Handreiking Aanpak Ongewenst gedrag op de werkvloer.*



Communicatie

☑ Meer inclusieve interne communicatie.
Denk aan: diversiteit in beeld, inclusief taalgebruik.

☑ Meer inclusieve externe communicatie.
Denk aan: diversiteit in beeld, inclusief taalgebruik.

Overig

☐ Anders, namelijk:



Toelichting:
Hier kunt u toelichten waarom voor deze doelstellingen is gekozen en welke impact ermee wordt beoogd.

Er wordt voor een vragenlijst als nul-meting onder medewerkers uitgezet op een aantal onderwerpen vanuit het project Sociale Veiligheid en Inclusie, hier hebben we 4 vragen voor opgenomen (DT is geen voorstander van uitgebreide MTO's). Deze uitkomsten hiervan bieden een basis voor toekomstige doelstellingen om de ervaren inclusie te verbeteren.

Op 4 april 2024 organiseren we een Iftar op het Provinciehuis met als thema Verbinding. Zowel collega's als samenwerkingspartners en mensen uit de moslimgemeenschap zijn hierbij uitgenodigd.

Verder hebben we een communicatieplan om regelmatig bewustzijn ten aanzien van dit onderwerp te blijven voeden en te laten zien dat we dit onderwerp belangrijk vinden: iedereen moet bij de VRU zichzelf kunnen zijn. We hebben een meedenkgroep diversiteit met collega's uit verschillende organisatieonderdelen die naast meedenken over initiatieven ook de rol van ambassadeur vervullen.

Samen met de externe vertouwenspersoon spreken we regelmatig (HR el kwartaal, directie en medezeggenschap jaarlijks) over het aantal keer dat met hen contact opgenomen is over ongewenst gedrag binnen de organisatie. Bij meldingen en klachten besteden we ook altijd aandacht aan

6. Strategieën en activiteiten voor het behalen van de genoemde hoofd- en subdoelstellingen

6.1 Welke acties gaat u ondernemen om in de gehele organisatie meer bewustzijn over en draagvlak voor diversiteit en inclusie te bereiken?

☑ Workshops of lezingen over onbewuste vooroordelen en/of diversiteit en inclusie.
Voor:
☑ Bestuur/directie/top.
☑ Leidinggevenden/managers.
☑ Overig personeel.

☑ Aanstellen van *ambassadeurs en/of rolmodellen*.

☐ Investeren in/ondersteunen van medewerkersnetwerken.

☐ Investeren in/ondersteunen van diversityboards of werkgroepen/adviesraden diversiteit.

☑ Overige activiteiten, namelijk: communicatie op intranet

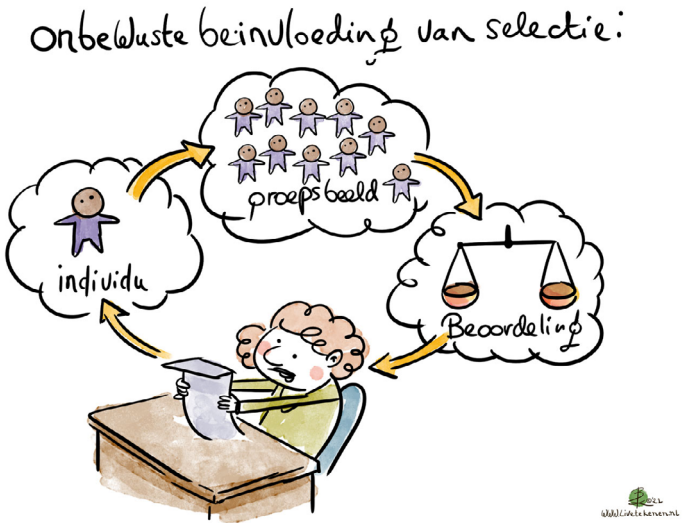
Toelichting:

De eerste workshop voor leidinggevenden over onbewuste vooroordelen en diversiteit en inclusie vindt plaats op 15 mei voor ambtelijk leidinggevenden. Voor postcommandanten vindt op 15 mei een leiderschapsavond plaats, waarin we ook aandacht zullen besteden aan inclusief leiderschap (als onderdeel van dienend leiderschap). 5 november is een kennissessie voor leidinggevenden over hoe leidinggevenden kunnen bijdragen aan sociale veiligheid.

Voor medewerkers geldt het volgende:
- medewerkers die in selectiecommissies zitten een training aanbieden over objectief selecteren.
- we bieden een active bystander training aan, om omstanders handvatten te geven hoe ze collega's die buitengesloten, gepest of gediscrimineerd worden kunnen steunen op een manier die bij hen en bij de situatie past.
- er worden meerdere sessies (Jezelf zijn werkt) georganiseerd voor medewerkers waarin we het hebben over onbewuste vooroordelen en met elkaar in gesprek gaan over het bespreekbaar maken van je grenzen

In het project Vitaliteit wordt ook aandacht besteed aan de onderwerpen sociale veiligheid, diversiteit en inclusie, dit heeft een plek onder sociaal emotionele vitaliteit.

6.2 Welke acties gaat u ondernemen om uw personeelsbeleid aan te passen?



- ☐ Opstellen van streefcijfers.
- ☑ Aanpassen van vacatureteksten.
- ☐ Duidelijke interne doelen/targets stellen.
- ☑ Aanboren van nieuwe wervingskanalen.
- ☑ Op een andere manier werven en selecteren.
- ☑ Samenstellen van een diverse selectiecommissie.
- ☑ Organiseren van trainingen voor recruiters en selecteurs.
- ☐ Aanbieden van coaching en mentorschap.
- ☐ Aanwijzen van een vast aanspreekpunt voor vragen over diversiteit.
- ☑ Aanstellen van een vertrouwenspersoon.
- ☐ Creëren van specifieke voorzieningen:
  - ☐ Gericht op mensen met een arbeidsbeperking (bijv. jobcoach, aanpassing werkplek).
  - ☐ Gericht op mensen met een niet-westerse migratieachtergrond (bijv. aanbod bedrijfskantine, gebedsvoorziening, religieus verlof).
  - ☐ Gericht op werknemers met zorgtaken (bijv. flexibele werktijden, thuis werken, verlofregelingen).
  - ☐ Gericht op ouderen (bijv. scholing, training vitaliteit/duurzame inzetbaarheid).
  - ☐ Gericht op jongeren (bijv. extra begeleiding).
  - ☐ Anders, namelijk:
- ☐ Andere activiteiten, namelijk:

Toelichting:

Vertrouwenspersoon is er al (extern belegd), maar we zijn op zoek naar een nieuwe externe partij die beter aansluit bij de wensen van onze organisatie en op deze manier beter gevonden wordt door collega's. In het programma van eisen hebben we meegenomen dat we een diverse samenstelling van de vertrouwenspersonen willen hebben, qua geslacht, leeftijd en culturele achtergrond. We gaan gezamenlijk ook werken aan verbetering van de zichtbaarheid van de Vertrouwenspersonen, bijvoorbeeld door aan te sluiten bij introductiebijeenkomsten voor nieuwe medewerkers.

Verder wordt Collega's voor Collega's opgezet in een pilotvorm. Dit houdt in dat we een luisterend oor in de vorm van collega's dichterbij de werkvloer organiseren die medewerkers die ergens mee in de knel komen kunnen ondersteunen en indien nodig kunnen doorverwijzen naar de juiste hulpverlener.

7. Betrokkenheid en draagvlak

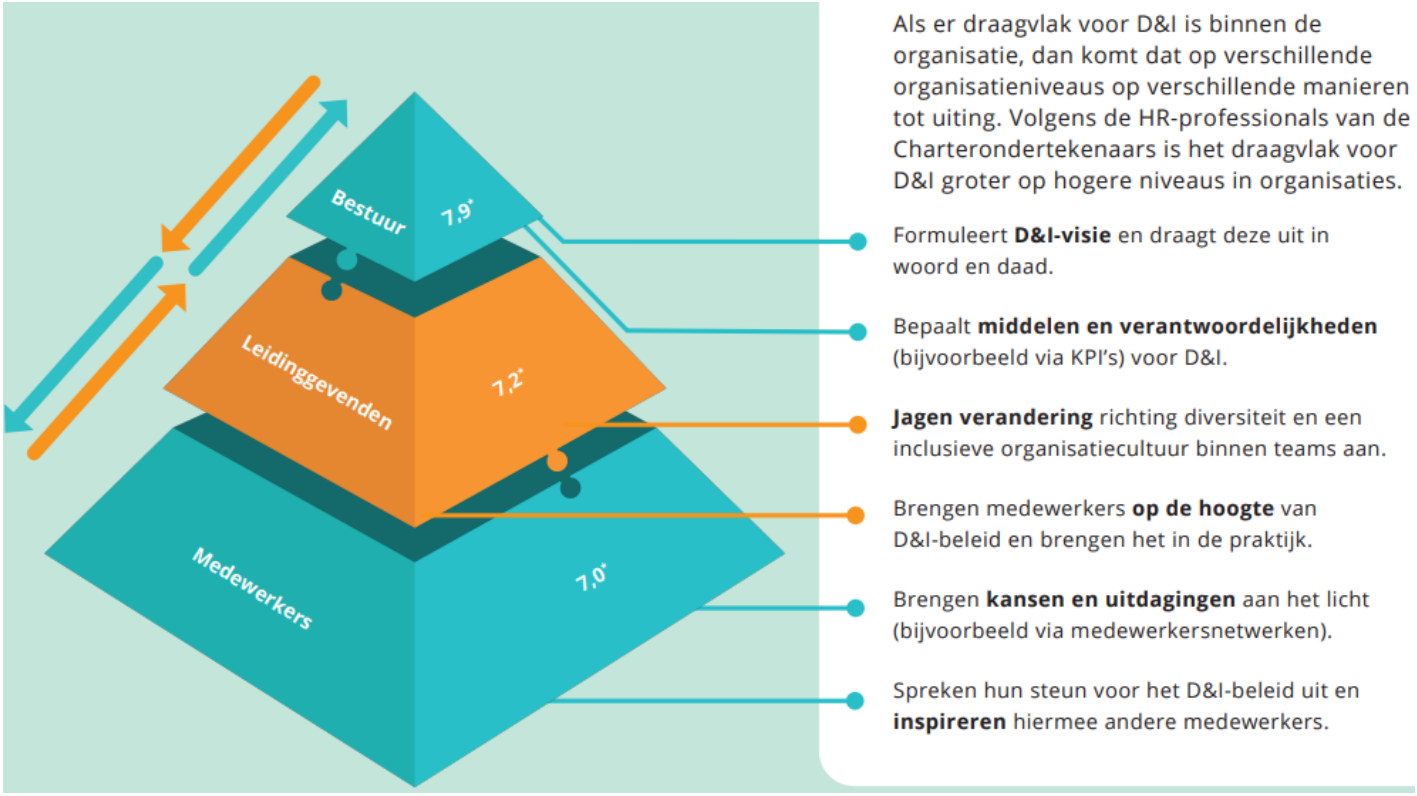
Is er binnen het bedrijf voldoende betrokkenheid bij en draagvlak voor meer diversiteit en inclusie?

☑ Ja, bij de directie/managers.
☐ Nee, niet bij de directie/managers.

☑ Ja, bij het overig personeel.
☐ Nee, niet bij het overig personeel.

Toelichting:

De Veiligheidsregio Utrecht kent 72 locaties en op alle posten speelt een eigen cultuur. Op sommige posten is dit nog in een beginnend stadium. Heel wisselend binnen de organisatie in mate van betrokkenheid. We realiseren ons dat dit veel tijd gaat kosten en kiezen voor het zetten van kleine stappen gericht op mensen die wel willen, die zich als een olievlek verder zullen verspreiden



8. Commitment van de top

8.1 Draagt de top van het bedrijf het belang van diversiteit en inclusie *intern* uit?

☑ Ja ☐ Nee

Zo ja, op welke wijze?

Directie heeft zich hard gemaakt voor het organiseren voor de iftar, waarbij zowel collega's als samenwerkingspartners en inwoners zijn uitgenodigd om het belang van verbinding te onderstrepen.

Bij medewerkersbijeenkomsten/VRU brede events wordt hier aandacht aan besteed. Directie spreekt regelmatig met afvaardiging brandweervrouwen om hun ervaringen te horen en in de recente zoektocht naar een nieuw directielid is aangegeven dat de voorkeur uitgaat naar een vrouw vanwege de gewenste diversiteit binnen het Directieteam. Dit heeft ook tot een aanstelling van een nieuw vrouwelijk directielid geleid.

8.2 Draagt de top van het bedrijf het belang van diversiteit en inclusie *extern* uit?

☑ Ja ☐ Nee

Zo ja, op welke wijze?

Directie heeft zich hard gemaakt voor het organiseren voor de iftar, waarbij zowel collega's als samenwerkingspartners en inwoners zijn uitgenodigd om het belang van verbinding te onderstrepen.

Door het ondertekenen van de Charter.
Directeuren nemen deel aan sollicitatietraining van Jinc en Baas van morgen
Ook hebben we een bijdrage geleverd aan een interview voor SER Diversiteit in bedrijf dat we intern en extern aandacht geven.

9. Medezeggenschap

Is de ondernemingsraad bij dit Plan van Aanpak betrokken?

☐ Ja, namelijk:

☑ Bij het opstellen van dit Plan van Aanpak.
☑ Bij de uitvoering van dit Plan van Aanpak.

Zo ja, op welke wijze?

De OR is aangesloten en wordt geïnformeerd. Teven neemt een lid van de OR deel aan de meedenkgroep D&I

☐ Nee

Zo niet, waarom niet?

10. Monitoring

Hoe worden de resultaten van dit Plan van Aanpak gemeten en gerapporteerd?

Het *Charterdocument Meten is Weten* biedt meer tips voor het meten en monitoren van diversiteit en inclusie.

Afbeelding

De resultaten worden gemeten door:

- ☐ (Vrijwillige) registratie van diversiteitskenmerken van medewerkers op basis van:
  - ☑ Arbeidsvermogen.
  - ☐ Etnisch-culturele achtergrond.
    - ☐ Gebruik van de Barometer Culturele Diversiteit (CBS).
  - ☑ Sekse (m/v/x).
  - ☑ Leeftijd.
  - ☐ Seksuele oriëntatie/lhbti+.
- ☑ Het monitoren van de ***instroom*** van de diversiteitsgroep(en).
- ☐ Het monitoren van de ***doorstroom*** van de diversiteitsgroep(en).
- ☑ Het monitoren van de ***uitstroom*** van de diversiteitsgroep(en).
- ☑ Het monitoren van exitgesprekken op diversiteitskwesties.
- ☑ Uitvoeren van medewerkerstevredenheidsonderzoek en/of personeelsenquêtes met specifieke vragen over diversiteit en inclusie, HR-Analytics/data-analyse.
- ☐ Anders, namelijk:

Toelichting:

Er wordt niet geregistreerd op etnische achtergrond etc. omdat we dit als organisatie niet wenselijk vinden en wij dit als een beperkte weergave van diversiteit zien, dat zit namelijk in veel meer zaken dan alleen zichtbare kenmerken.

in het format voor Exitgesprekken wordt opgenomen in hoeverre medewerkers ervaren hebben dat ze zichzelf konden zijn bij de VRU (binnen het professionele kader)



11. Communicatie

Interne communicatie van visie, beleid en acties voor diversiteit en inclusie is belangrijk voor het bevorderen van draagvlak onder alle medewerkers.

Externe communicatie over uw inzet voor en aanpak van diversiteit en inclusie maakt dit zichtbaar voor (potentiële) medewerkers, klanten, collegawerkgevers en anderen. Dit draagt bij aan het imago en daarmee aan de aantrekkelijkheid van uw bedrijf voor een brede groep talenten.

Inclusieve communicatie speelt een grote rol in het gevoel van acceptatie en veiligheid van medewerkers die binnen uw bedrijf of organisatie in de minderheid zijn.

Inclusief communiceren is een leerproces. Het is niet altijd even makkelijk, maar door met elkaar te blijven communiceren leren we steeds een beetje meer. In het webinar *'inclusief communiceren, hoe werkt dat?'* vertellen PageGroup en de Hanzehogeschool Groningen hoe zij dit doen.

De doelen en resultaten van dit Plan van Aanpak en het diversiteitsbeleid worden intern gedeeld via:

- ☑ Interne nieuwsbrief.
- ☑ Intranet.
- ☑ Workshop.
- ☐ Anders, namelijk:

De doelen en resultaten van dit Plan van Aanpak en het diversiteitsbeleid worden extern gedeeld via:

- ☐ Campagnes.
- ☑ Jaarverslag.
- ☐ Nieuwsbrief.
- ☑ Sociale media.
- ☑ Website.
- ☐ Anders, namelijk:

Toelichting:

Interne nieuwsbrief is Post voor de posten en/of VRU Magazine

12. Organisatie Plan van Aanpak

Afbeelding

12.1 Welke bedrijfsonderdelen zijn bij het opstellen en uitvoeren van dit Plan van Aanpak betrokken?

- ☐ Bestuur/Raad van Toezicht/Raad van Commissarissen.
- ☑ Directie.
- ☑ Management.
- ☑ HR/P&O.
- ☐ Andere afdelingen, namelijk:

12.2 Zijn er meerdere medewerkers verantwoordelijk voor (de uitvoering van) het diversiteits -en inclusiebeleid?

- ☑ Ja
- ☐ Nee

12.3 Wie coördineert de organisatie van dit Plan van Aanpak en het diversiteits- en inclusiebeleid (naam, afdeling, functie)?

Fannie Hamers, Beleidsadviseur HRM

13. Middelen

Welke middelen worden voor de uitvoering van dit Plan van Aanpak ingezet?

13.1 Financiële middelen (in euro's per jaar):

- ☐ Geen specifieke financiële middelen.
- ☐ Minder dan € 10.000.
- ☑ € 10.000 – € 50.000.
- ☐ Meer dan € 50.000.

Toelichting:

Voor 2024 is 38.000 begroot voor het project Sociale veiligheid, diversiteit en inclusie.

13.2 Menskracht (in fte per jaar):

- ☐ Geen specifieke menskracht.
- ☑ Minder dan 1 fte.
- ☐ 1 fte.
- ☐ 1-2 fte.
- ☐ 2-5 fte.
- ☐ Meer dan 5 fte.

Toelichting:

Het onderwerp is specifiek toebedeeld aan 1 beleidsadviseur HRM en beide recruiters maken zich hier ook hard voor. Hiernaast is er een hrm projectgroep met projectondersteuner en hrm adviseurs.

14. Welke ondersteuning verwacht u van de Helpdesk SER Diversiteit in Bedrijf?

- [x] Individueel advies.
- [x] Contacten leggen met andere bedrijven en organisaties in het netwerk.
- [x] Bundelen en uitwisselen van kennis over en ervaring met diversiteits- en inclusiebeleid.
- [ ] Overig, namelijk:
- [ ] Geen.

Toelichting:

15. Aanvullende opmerkingen

Hartelijk dank voor het invullen van dit format Plan van Aanpak Periode 1.

Natuurlijk kunt u niet alle informatie over uw aanpak in dit format kwijt. Daarom vragen wij u om onderliggende beleidsdocumenten en ander voor u relevant materiaal als bijlagen met dit Plan van Aanpak mee te sturen naar *SER Diversiteit in Bedrijf*, zodat wij u nóg gerichter van dienst kunnen zijn.

Dit Plan van Aanpak en de bijgevoegde documenten worden door ons vertrouwelijk behandeld en niet met derden gedeeld.

© 2023 versie 1, SER Diversiteit in Bedrijf (Sociaal-Economische Raad)

Opslaan Insturen