

Ambitiestatement diversiteit en inclusie

Iedereen
kan zichzelf
zijn bij de
SVB

Het is de ambitie van de SVB een diverse en inclusieve organisatie te zijn. Een organisatie die elke unieke burger gelijkwaardig behandelt en waar alle medewerkers kunnen zijn wie ze zijn en gelijke kansen hebben. Dit krijgen we alleen samen voor elkaar.

Wat bedoelen we met diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid?

Diversiteit

Met diversiteit bedoelen we alle zichtbare en onzichtbare verschillen tussen mensen. En die verschillen zijn er, want iedereen is uniek en heeft verschillende wensen en behoeften. Daardoor is diversiteit een gegeven.

Inclusie

Inclusie is een individuele keuze. In houding en gedrag. Inclusie omarmt diversiteit. Inclusie gaat over het accepteren, respecteren en benutten van verschillen. Zo geef je iedereen het gevoel dat diegene ertoe doet, erbij hoort en zichzelf kan zijn.

Gelijkwaardigheid

Gelijkwaardigheid is gelijke waardering, gelijke kansen en gelijke rechten voor iedereen. Ongeacht eventuele verschillen. En dat is niet altijd vanzelfsprekend.

Waarom kiest de SVB voor diversiteit en inclusie?

De SVB wil passende dienstverlening blijven bieden in een samenleving die verandert. We willen het beste voor iedere individuele burger en daarom werken wij volgens de 'Bedoeling'. Dat betekent dat we niet alleen kijken naar de letter van de wet, maar ook naar de mens. Wat heeft deze nodig en wat is passend én mogelijk. Zo voorkomen we dat iemand door complexe regelgeving tussen wal en schip valt.

Drijfveren voor diversiteit en inclusie

De SVB kiest er dus bewust voor divers en inclusief te zijn. Dit is op verschillende manieren helpend:

- De burger herkent zich in ons en voelt zich gezien en gehoord. Dit verbetert het contact en vergroot het vertrouwen in de SVB.
- Diverse medewerkers met verschillende perspectieven zijn bij uitstek in staat om in verschillende situaties tot passende oplossingen te komen. Dit verbetert onze dienstverlening en draagt bij aan meer waardering voor de SVB en vertrouwen in de overheid.
- Inclusie zorgt ervoor dat onze medewerkers zich thuis voelen bij de SVB, dat ze hun werk met meer plezier doen en langer bij de SVB blijven werken.
- Een diverse en inclusieve SVB is aantrekkelijk voor nieuwe medewerkers. Een voordeel dat in de huidige krappe arbeidsmarkt zeker relevant is.



Ambitiestatement diversiteit en inclusie

Hoe dragen onze medewerkers bij aan een diverse en inclusieve SVB?

Wij verwachten dat alle medewerkers diversiteit en inclusie omarmen. Bij de SVB respecteren en waarderen we elkaar en behandelen we elkaar gelijkwaardig. Onze medewerkers zijn zich ervan bewust dat er grenzen zijn aan wat ze mogen doen en zeggen, zowel richting burgers als collega's. Het is van cruciaal belang dat elke medewerker zich inclusief gedraagt en zich open en leergierig opstelt, zowel binnen de organisatie als in de omgang met burgers. Zo kunnen we nog beter maatwerk leveren waar dat nodig is. Discriminatie en uitsluiting tolereren wij niet. Ook niet in de vorm van een grap. Gebeurt dit toch? Dan spreken wij elkaar hierop aan, stellen 'de norm' ter discussie en leren hiervan. Het doel van deze gesprekken is niet om elkaar te overtuigen, maar om elkaar beter te begrijpen.

Hoe dragen onze leidinggevenden bij aan een diverse en inclusieve SVB?

Leidinggevenden zijn scherp op inclusie en diversiteit binnen hun team en de SVB. Ze erkennen dat discriminatie ook binnen de SVB voorkomt en dat aandacht voor diversiteit en inclusie noodzakelijk is. Daarbij zijn ze zich bewust van hun eigen onbewuste vooroordelen en privileges en spelen de hoofdrol als het gaat om het creëren van veiligheid. Het is hun taak 'de norm' binnen de SVB en het effect daarvan te onderzoeken. Binnen hun team stellen leidinggevenden zich onpartijdig op en interveniëren vanuit nieuwsgierigheid en zonder oordeel. Ze tonen eigenaarschap door proactief het gesprek aan te gaan over moeilijke onderwerpen. Met respect voor conflicterende standpunten gaan ze op zoek naar oplossingen. Tot slot hebben leidinggevenden invloed op de mate van diversiteit binnen hun team door het aannemen van nieuwe medewerkers. Zij baseren hun keuze voor nieuwe collega's op 'meetbare' competenties in plaats van gevoelens. Dit geldt ook voor promoties. Iedereen krijgt gelijke kansen.

