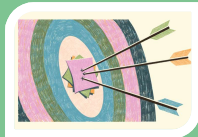


PLAN VAN AANPAK: 3 DOELEN



1. We vergroten de bewustwording binnen de VRK op het thema D&I, waardoor tevens een versterkte positionering van werkgroep D&I binnen de organisatie wordt gerealiseerd
2. We zijn als inclusieve organisatie een aantrekkelijk werkgever in de regio
3. Het zijn van een inclusieve organisatie vergt ook inclusieve houding en gedrag van de leidinggevenden, zoals wijsheid (bewust van onbewuste vooroordelen), empathie (culturele intelligentie) en moed (voorbeeldgedrag en aanspreken).

1

1

PLAN VAN AANPAK: DOEL 1 (BEWUSTWOR- DING)



Doel:

Het krijgen, houden en vergroten van bewustwording binnen de VRK op het thema D&I, waardoor tevens een versterkte positionering van werkgroep D&I binnen de organisatie wordt gerealiseerd.

Aanpak:

Aan de hand van de diversiteitskalender wordt er op verschillende manieren aandacht besteed aan de verschillende D&I-doelgroepen naar leeftijd, gender, seksuele voorkeur, etniciteit en lichamelijke of mentale beperking.

We fungeren hierin ook als klankbord en/of loketfunctie voor onze collega's.

Eerdere voorbeelden:

Intranetberichten over bijv. neurodiversiteit en speciale feestdagen, bijwonen van Ketikoti, organisatie van D&I lunch, organisatie van Pride@thebeach in Zandvoort, etc.

2

2

PLAN VAN AANPAK: DOEL 1 (POSITIONERING)



Positionering werkgroep D&I:

- Meer zichtbaarheid als gevolg van de werkzaamheden ihkv vergroten van bewustwording;
- Beschikbaarstelling van uren aan werkgroepleden ter realisatie van de 3 D&I-doelen;
- Jaarlijks budget voor organiseren van D&I-activiteiten die bijdragen aan doel 1&3

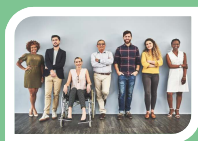
Stakeholdermanagement:

- Verbinden en verbonden blijven:
 - Intern: DT, OR, VMO, MT's, Afdelingen, eigen netwerken;
 - Extern: landelijke netwerken, andere VR's.

3

3

PLAN VAN AANPAK: DOEL 2 (RECRUITMENT)



Doel:

Realisatie van de D&I-resultaten die reeds zijn opgenomen in het vastgestelde Recruitmentsplan vanuit P&O, te weten:

- Onze communicatie is zoveel mogelijk inclusief door onder andere het gebruik van divers beeldmateriaal en woordgebruik;
- Meer aandacht voor diversiteit in de breedste zin van het woord; in vacatureteksten, social media-uitingen, werken bij website etc. met als doel te zorgen voor een meer divers en toekomstig bestendig personeelsbestand.

Aanpak:

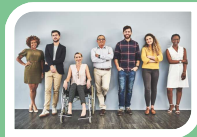
De D&I-werkgroep heeft een monitorende, aanjagende en hulpbiedende rol richting de beleidsadviseur Recruitment (Elsemarie Berman) die voor de realisatie van het totale recruitmentplan aan de lat staat.

Hiertoe sluit deze beleidsadviseur 1x in de 3 maanden aan bij een werksessie van de D&I-werkgroep (die maandelijks plaatsvindt).

4

4

PLAN VAN AANPAK: DOEL 2 (RECRUITMENT)



Doel:

Realisatie van de D&I-resultaten die reeds zijn opgenomen in het vastgestelde Recruitementplan vanuit P&O, te weten:

- Onze communicatie is zoveel mogelijk inclusief door onder andere het gebruik van divers beeldmateriaal en woordgebruik;
- Meer aandacht voor diversiteit in de breedste zin van het woord; in vacatureteksten, social media-uitingen, werken bij website etc. met als doel te zorgen voor een meer divers en toekomstig bestendig personeelsbestand.

Aanpak:

De D&I-werkgroep heeft een monitorende, aanjagende en hulpbiedende rol richting de beleidsadviseur Recruitement (Elsemarie Berman) die voor de realisatie van het totale recruitmentplan aan de lat staat.

Hiertoe sluit deze beleidsadviseur 1x in de 3 maanden aan bij een werksessie van de D&I-werkgroep (die maandelijks plaatsvindt).

5

5

PLAN VAN AANPAK: DOEL 3 (LEIDERSCHAP)



Doel:

Onze leidinggevenden versterken in leiderschapsvaardigheden die horen bij een inclusieve organisatie, zoals wijsheid (bewust van onbewuste vooroordelen), empathie (culturele intelligentie) en moed (voorbeeldgedrag en aanspreken).

Aanpak:

- De D&I werkgroep integreert, in samenwerking met de daarbij betrokken beleidsadviseurs (Resi Mangunkusumo en Sonja Tabales), de inclusieve houding en gedrag binnen het leiderschapsprogramma van de VRK
- De D&I werkgroep integreert, in samenwerking en afstemming met SBD, de borging van D&I binnen bestaande processen als de teamplancyclus.
- De D&I Werkgroep verzorgt 1 keer per jaar op de managementdag een activiteit dat ondersteunend is aan dit doel

6

6