

DIG Actieplan

Hier is een actieplan voor de implementatie van diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid. Het uiteindelijke doel is om draagvlak te creëren en een werkcultuur te ontwikkelen waarin alle medewerkers zich veilig en gehoord voelen. De opzet van dit plan en de volgorde van activiteiten zijn afhankelijk van de specifieke situatie binnen jouw organisatie.

De strategische doelstelling: Diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid op de werkvloer vergroten en een omgeving creëren waarin alle medewerkers zich gewaardeerd, gerespecteerd en ondersteund voelen, ongeacht hun achtergrond, identiteit of overtuigingen.

De route bestaat uit drie onderdelen:

- beleidsvorming en regelgeving,
- het creëren van draagvlak,
- monitoren en evalueren.

In sommige gevallen kan het startpunt liggen bij het managementteam dat werkt aan strategieën en beleid. Echter, vaak komt verandering van binnenuit. Het betekent dat medewerkers van verschillende afdelingen zich verenigen en aangeven dat het tijd is voor verandering.

Deze actielijst schetst op hoofdlijnen wat je zou kunnen doen. Mocht je hulp nodig hebben bij het uitwerken van dit plan of wil je graag overleggen, aarzel dan niet om contact met ons op te nemen voor een vrijblijvend gesprek van 30 minuten.

We staan klaar om je verder te helpen en dit proces in beweging te zetten. post@inclusieroute08.nl

1. Beleid en regels: bedrijfsstrategie ontwikkelen naar een strategie waarin (draagvlak voor bij MT) diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid centraal staan, en deze aspecten integreren als kernprincipes die alle aspecten van de bedrijfsvoering doordringen en bevorderen.

1.1 Management strategie ontwikkeling sessie organiseren voor MT.

- Wat is de meerwaarde van DIG voor mijn organisatie uitwerken
- Management voorbereiden en uitnodigen
- Keuze methodiek en facilitator

Start dat	Eind dat.	Wie	Opmerkingen

1.2 Resultaat vernieuwde strategie delen met alle medewerkers.

- Sessie teamleiders en managers betrekken bij de het uitdragen van de strategie.
- Manier van uitdragen kiezen (in teams, als campagne bedrijfsmeeting).
- Communicatiemiddelen ontwikkelen en/of aansluiten bij bestaande intercommunicatie middelen.

Start dat	Eind dat.	Wie	Opmerkingen

1.3 HR Beleid objectief werven en selecteren invoeren

- Training of bewustwordingssessies ‘objectief selecteren en werven’
- HR procedure vaststellen en uitdragen aan teamleiders en managers
- Functie omschrijving maken en beslissen waar publiceren
- Objectieve vragen lijst maken
- Objectief en divers selectie comité kiezen
- Selectie comité trainen in objectief selecteren. (Ervoor zorgen dat alle comité leden dezelfde kennis hebben en dat er gezamenlijk afspraken zijn gemaakt over de sollicitatieprocedure).
- Creëer en lanceer een mentor- of buddy-systeem voor recent aangenomen personeel, om hen te begeleiden bij het verkennen van de organisatie. Dit bevordert een gevoel van welkom zijn en geeft hen de kans om hun achtergrond verder te verkennen, waardoor verbinding ontstaat.

[illegible]

1.4 RI&E – nul tolerantie, pest-protocol vastgesteld

- Onderzoek naar mogelijke passende protocollen
- Keuze voorleggen aan MT / OR medezeggenschapsraad
- Integreren in HR beleid
- Routekaart communiceren over de protocollen en hoe ze werken;
- Nadenken over manieren om protocollen te handhaven.

Start dat.	Eind dat.	Wie	Opmerkingen

1.5 Vertrouwenspersonen aanstellen en/ of promoten (onderdeel van PSA beleid)

- Keuze vertrouwens person(en)
- Routekaart communicatie voor medewerker

Start dat.	Eind dat.	Wie	Opmerkingen

2. Draagvlak bevorderen onder medewerkers voor het organisatiebeleid waarin diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid centraal staan.

2.1 Creëer een intern DIG team dat de de DIG strategie en beleid (veranderingen) helpt uitvoeren.

- Definieer de doelstellingen van het DIG-team en de reikwijdte van de taken die het team zal uitvoeren. Het is belangrijk dat deze uiteindelijk overgenomen met de bedrijfsstrategie.
- Zoek naar medewerkers die interesse hebben in en/of ervaring hebben met DIG en zorg ervoor dat het team een breed scala aan perspectieven, achtergronden, functies en ervaring omvat.
- Kies iemand die de leiding kan nemen en het team kan organiseren, en actie kan ondernemen. (En het liefst ook toegang heeft tot het MT)
- Train de teamleden in relevante onderwerpen zoals onbewuste vooroordelen, inclusieve communicatie.
- Formuleer als team concrete doelstellingen en actieplannen die gericht zijn op het bevorderen van diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid binnen de organisatie. (Doelstellingen die aansluiten bij de strategie of de strategie informeren en zorg voor borging in de regels.)
- Communiceer de inspanningen van het DIG-team naar alle medewerkers en betrek hen bij de uitvoering van initiatieven. (Maak gebruik van bestaande middelen, intranet, interne nieuwsbrief, team vergaderingen, koffie automaat)
- Monitor regelmatig de voortgang van de DIG-team activiteiten en pas strategieën en actieplannen aan om de doelstellingen te bereiken.

Start dat.	Eind dat.	Wie	Opmerkingen

2.2 MT DIG bewustwording en leiderschap

- Organiseer trainingen en workshops over diversiteit en inclusie, waarbij managers leren over vooroordelen, stereotypen en hoe ze een inclusieve werkomgeving kunnen bevorderen.
(Maak gebruik van cijfers / input, HR-exit gesprekken / conflicten.)
- Vertrouwenspersoon rapportages, reflectie vragen)
- Zorg voor een werkomgeving waar open communicatie de norm is, waar medewerkers zich vrij voelen om hun ervaringen en perspectieven te delen door de werkwijze te evalueren en feedbackprocessen te implementeren, zoals 360-graden feedback en tevredenheidsenquêtes.
- Vanuit de bedrijfsstrategie de diversiteitsdoelstellingen en meetbare doelen in de prestatiebeoordelingen van managers opnemen, (focus op inclusie.)
- Als manager actief betrokken zijn bij het objectief werven, selecteren en promotie processen, en zorgen voor gelijke kansen voor alle medewerkers, ongeacht hun achtergrond.
- Stimuleer een cultuur van respect en erkenning voor diversiteit door het organiseren van diverse culturele evenementen en het vieren van prestaties. (Ken je teamleden.)

Start dat.	Eind dat.	Wie	Opmerkingen

2.3 Een werkomgeving cultiveren waarin DIG centraal staan, door het gebruik van interne communicatiemiddelen en alle beschikbare mogelijkheden binnen de organisatie te benutten.

- Een intern communicatieplan maken waarin de DIG strategie en beleids onderdelen worden gedeeld. (bijv. intranet, binterne nieuwsbrief, medewerkers bijeenkomsten, vergaderingen, in kaart brengen van plaatsen waar medewerkers veel komen, kantine koffie automaat)
- Aanhaken aan landelijke speciale dagen als haakje voor een boodschap. (Bijv. 8 maart internationale vrouwendag, 21 maart Internationale dag tegen Racisme en discriminatie, 19 april landelijks dag tegen het pesten, 17 mei International dag tegen homo – en transfobie, 21 mei , internationale dag van de culturele diversiteit, 1 juli Ketu Koti, 1 oktober Diversity Day. Dat geldt ook voor de religieuze feestdagen van de verschillende religies van medewerkers)
- Samen met het DIG team een campagne / actie ontwikkelen over een relevant onderwerp voor de organisatie. (bijv. lunchgesprekken aan de hand van DIG vragen, DIG verhalen delen d.m.v. filmpjes, of een uitdaging medewerkers worden uitgenodigd om patronen te doorbreken.)

Start dat.	Eind dat.	Wie	Opmerkingen

3. Het opstellen van een monitoring en evaluatieplan om de voortgang van de doelstellingen voor de DIG strategie en actieplan te volgen en te waarborgen dat deze behaald worden

3.1 Definieer specifieke, meetbare, haalbare, relevante en tijdgebonden (SMART) doelstellingen voor het DIG actieplan van de organisatie.

- Identificeer waar het kan meetbare indicatoren die de voortgang van de doelstellingen kunnen volgen. Bijv. personeelsstatistieken (bijvoorbeeld demografische gegevens van werknemers, personeelstevredenheidsonderzoeken, diversiteitstraining deelname, en aantal klachten over discriminatie of ongelijke behandeling.
- Stel methoden vast voor het verzamelen van relevante data, zoals het implementeren van periodieke (anonieme) enquêtes onder werknemers, het analyseren van HR-gegevens en het bijhouden van incidentrapporten
- Wijs verantwoordelijkheden toe aan specifieke personen of afdelingen binnen de organisatie voor het verzamelen, analyseren en rapporteren van de verzamelde data. (Bepaal hoe vaak de voortgang van de doelstellingen zal worden geëvalueerd en gerapporteerd, bijvoorbeeld kwartaal- of jaarlijkse evaluaties.)

Start dat.	Eind dat.	Wie	Opmerkingen

3. Het opstellen van een monitoring en evaluatieplan om de voortgang van de doelstellingen voor de DIG strategie en actieplan te volgen en te waarborgen dat deze behaald worden

•3.1 Definieer specifieke, meetbare, haalbare, relevante en tijdgebonden (SMART) doelstellingen voor het DIG actieplan van de organisatie.

- Ontwikkel een rapportagestructuur die duidelijk en transparant de verzamelde data, voortgang ten opzichte van doelstellingen, en eventuele aanbevelingen voor verbetering weergeeft.
- Creëer mechanismen voor het verzamelen van feedback van werknemers en belanghebbenden over het monitoring- en evaluatieproces, en gebruik deze feedback om het plan voortdurend te verbeteren en aan te passen.
- Zorg voor duidelijke communicatie over het monitoring- en evaluatieplan en de voortgang van de doelstellingen naar alle werknemers en belanghebbenden binnen de organisatie.

Start dat.	Eind dat.	Wie	Opmerkingen
------------	-----------	-----	-------------
