



Diversiteit Gelijkwaardigheid Inclusie



Vrijwillige
Hulpdienst
Eindhoven

Inhoud

Visie VHE	2
Definities	2
Diversiteit	3
Gelijkwaardigheid	3
Inclusie	3
Doelstellingen en acties	5
Personeel -en vrijwilligersbeleid beleid	5
Uiting	6
Onderzoek en tools	6
Borging	6

Visie VHE

Er vindt een verschuiving plaats van formele zorg naar informele zorg. Informele zorg kan de formele zorg niet vervangen, maar als er voldoende professionele back-up is, kan het wel een waardevol onderdeel van een zorgtraject zijn. Met haar Maatjestrjecten en de Werkplaats Financien wil de VHE op een professionele manier vrijwilligerswerk bevorderen en faciliteren en vanuit erkenning en herkenning inwoners ondersteunen om maatschappelijk te participeren.

Definities

Diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie zijn de pijlers onder dit beleid. Wat wij hieronder verstaan wordt hieronder uitgelegd. We hanteren de term DG&I beleid.



Onder diversiteit verstaan we alle aspecten waarop mensen van elkaar verschillen. Zichtbare aspecten zoals leeftijd en huidskleur en minder zichtbare aspecten zoals culturele, sociale en etnische achtergronden, seksuele- en gender-identiteiten, competenties, werkstijlen, opleidingsniveaus, perspectieven en zienswijzen maken ons als mens authentiek en uniek. We geloven dat deze verschillen ons samen sterker maken.

Diversiteit



Ieder mens is uniek, maar ieders bijdrage is van gelijke of even grote waarde.

Gelijkwaardigheid betekent dat iedereen volledig mee kan doen en toegang heeft tot gelijke kansen.

Gelijkwaardigheid



Onder inclusie verstaan we een cultuur waarin verschillen worden erkend, gewaardeerd en benut.

Een omgeving waarin iedereen erbij hoort en de vrijheid en veiligheid ervaart om zichzelf te zijn, authentiek en uniek. En waar we niemand buitensluiten.

Inclusie

Onze overtuiging

Wij hechten waarde aan een inclusieve organisatiecultuur. Een cultuur waarin iedereen zich prettig en welkom voelt. Een cultuur waarin iedereen:

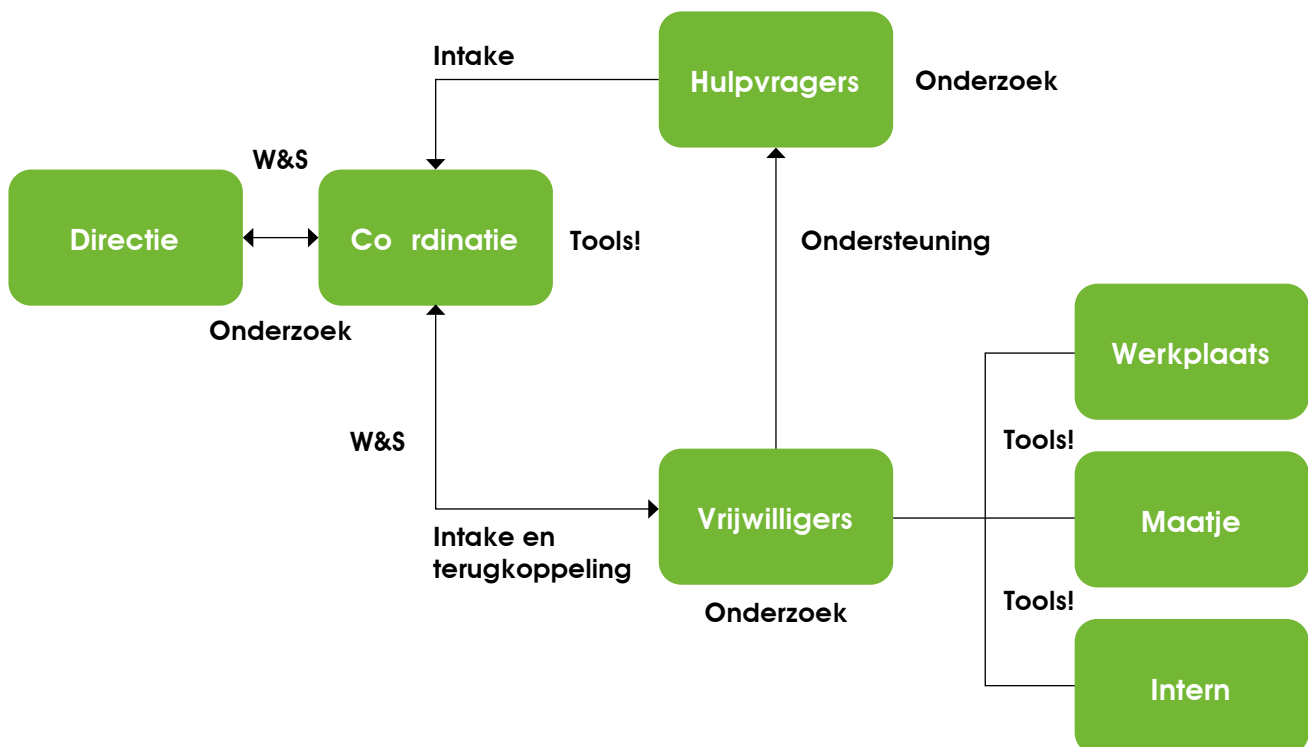
- zichzelf kan zijn
- de vrijheid voelt om haar/zijn mening te uiten
- gewaardeerd en gerespecteerd wordt
- In een veilige omgeving kan groeien

We werken continu aan een organisatiecultuur waarin intimidatie, pesten, discriminatie en uitsluiting niet worden getolereerd.

Wij vinden een randvoorwaarde voor optimale resultaten. De samensmelting van verschillende perspectieven, achtergronden, kennis, kunde en oriëntaties leidt tot een toename in oplossingen en visies en tot meer innovatie en creativiteit. En dat zal uiteindelijk leiden tot nog betere resultaten en een nog sterker beleid.

Wij werken in het sociale domein (sociale basis) waar de maatschappelijke vraagstukken zich snel ontwikkelen. De samenleving wordt alsnog complexer en weten wat er speelt is voor ons cruciaal. Daarom organiseren we ons werk zo dat er verbinding kan worden gelegd met alle verschillende groepen en organisaties die voor ons relevant zijn. Een personeels- en vrijwilligersbestand dat ook divers is op de onzichtbare verschillen tussen medewerkers: competenties, eigenschappen, opleidingsniveau, etc., helpt hierbij.

De werkelijke representatie van verschillende perspectieven en oriëntaties in onze personeels- en vrijwilligersteams wordt periodiek gemonitord.



Doelstellingen en acties

Op de volgende manieren geven wij concrete invulling aan bovengenoemde ambities.

Wij

- zijn een aantrekkelijke partij voor iedereen
- werken naar een representatief personeels- en vrijwilligersbestand
- sturen actief op de instroom van mensen met verschillende perspectieven, achtergronden, kennis, kunde en oriëntaties
- passen ons werving & selectie beleid (wanneer nodig) aan om de bovenstaande doelstellingen te realiseren
- maken diversiteit & inclusie een vast onderdeel van alle cursussen en trainingen.
- voeren met elke vertrekkende medewerker, vrijwilliger of hulpvrager een afsluitingsgesprek waarbij ook de thema's diversiteit, inclusie en gelijkheid aan bod komen.
- nemen de onderdelen van een inclusieve werkomgeving mee in medewerkers/vrijwilligers/hulpvragers- tevredenheidsonderzoeken.
- evalueren jaarlijks de realisatie de uitvoering van het DG&I beleid en sturen bij waar nodig

Personeel -en vrijwilligersbeleid beleid

Wij nemen de onderdelen van een inclusieve werkomgeving in ons personeel -en vrijwilligersbeleid.

Wij hanteren we de volgende uitgangspunten bij werving en selectie:

- We kijken naar het totale profiel van een kandidaat, en dat is meer dan alleen opleiding en ervaring. Wat kan iemand bijdragen aan het team?
- We spreken elkaar aan op mogelijke onbewuste vooroordelen en aannames om het selectieproces zo inhoudelijk mogelijk te maken
- Wij zien verschillen als kracht en verrijking
- Wij werken aan het samenstellen van goed gebalanceerde teams die bestaan uit mensen met verschillende perspectieven en oriëntaties.

We vinden dat keuzevrijheid in feestdagen bijdraagt aan een divers en inclusieve werkomgeving. Tweede Pinksterdag, tweede Paasdag en Hemelvaartsdag kunnen ingeruild worden voor willekeurig 3 andere vrije (feest)dagen. Dit wordt opgenomen in het Personeelshandboek.

Uiting

Op onze website en sociale mediakanalen kijken we structureel naar het beeld dat we uitstralen en werken we aan een online aanwezigheid die in lijn is met onze ambities. Van representatie in de zichtbare mensen

Onderzoek en tools

De doelstellingen vloeien voort uit onze missie en overtuiging. Om onze inzet te monitoren en inzichten te verzamelen voeren we onderstaande onderzoeken uit. Daarnaast maken we gebruik van een selectie aan tools.

Onderzoek

- Belevingsonderzoeken: medewerkers, vrijwilligers en hulpvragers met vragen over de beleving van de werkomgeving inclusief DG&I vragen
- Afsluitingsgesprekken: met elke vertrekkende medewerker, vrijwilliger of hulpvragers voeren we een afsluitingsgesprek waarbij de thema's diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid aan bod komen

Tools

- Beslisbomen voor uitdagende situaties/vragen waar medewerkers en vrijwilligers in de werkpraktijk voor komen te staan.
- Train de trainer DG&I programma voor coördinatoren om periodiek een DG&I training te geven aan interne vrijwilligers en vrijwilligers van de Werkplaats Financien. Dit komt in het semi verplichte aanbod. Daarnaast kunnen de medewerkers in de basistrainingen voor Maatjes meer de focus leggen op DG&I.
- Evaluatievragen voor de basistraining, de intakeprocedure en de instructie voor Maatjes worden verrijkt vanuit een cultuur sensitieve hoek

Borging

We werken eraan om te transformeren naar een organisatie waarbij inclusie in het DNA zit. Dat vraagt om een duurzame borging van diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie in ons gedrag en onze cultuur. Dat doen wij onder andere door diversiteit en inclusie op te nemen in al onze beleidsstukken en handboeken en door het thema toe te voegen aan al onze trainingen.

Leiderschap: In het kader van diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie staan wederzijds begrip, erkenning en herkenning, respect en waardering centraal. We geven elkaar daarbij ruimte voor dialoog en reflectie. We stellen vragen en luisteren, zonder meteen te oordelen. We geven en vragen duidelijke kaders van waaruit we werken en we leggen

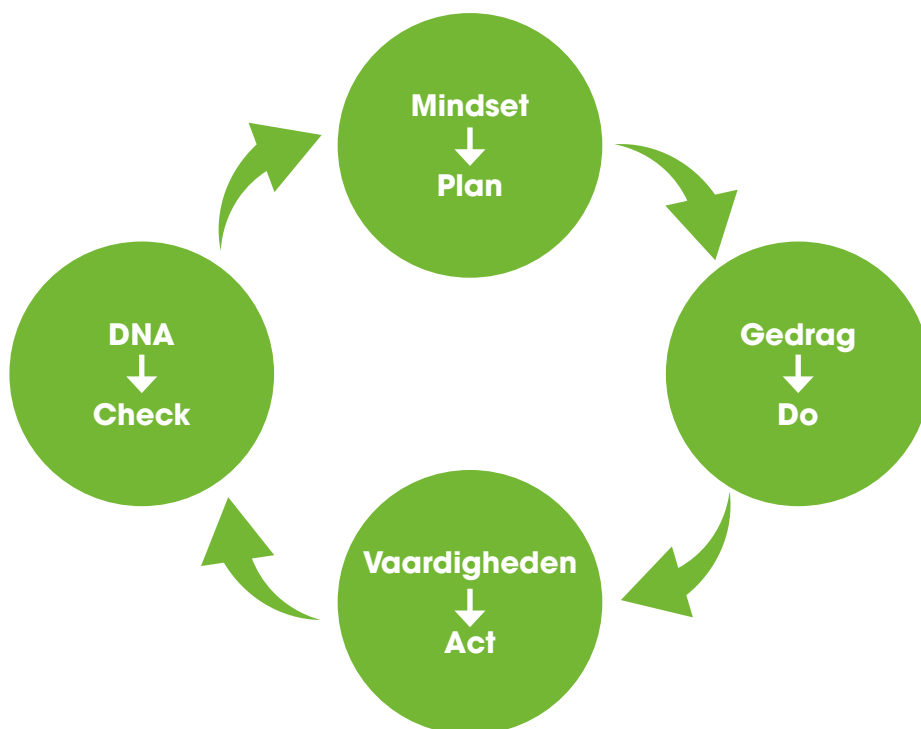
verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie. We doen. We zijn geen praatclub maar we ondernemen actie. Deze aanpak voor duurzame borging bevat 5 essentiële onderdelen die we structureel laten terugkomen:

- We gaan de dialoog aan
- We accepteren dilemma's om van te leren
- Diversiteit en inclusie zitten in ons DNA
- We stellen duidelijke kaders
- We zijn pragmatisch, we "doen"

Regelmatige bijscholing: Ontwikkeling op het gebied van inclusief leiderschap, onbewuste vooroordelen en objectief interviewen zijn een terugkerend onderdeel van het trainingsprogramma van directie en coördinatie.

Continue aandacht: Op basis van de doelstellingen, onderzoeken en tools die we hierboven benoemd hebben, zijn de onderwerpen diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid een vast onderdeel van onze interne overleggen.

Daarnaast voeren we jaarlijks een evaluatie uit met betrekking tot de realisatie van eerder gestelde doelstellingen en stellen we, indien nodig, nieuwe doelstellingen op.



Als extra maatregel voor eventuele onprettige/ongewenste situaties die ondanks dit beleid kunnen ontstaan, hebben we een klachtenregeling en een vertrouwenspersoon waar mensen terecht kunnen.



**Vrijwillige
Hulpdienst
Eindhoven**