

Beleid voor diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie

versie: 11

datum: 13-03-2025



House of
Cohedron 
Voor de publieke zaak.



Wij zijn House of Cohedron. Één groep van sterke bedrijven, met elk een eigen expertise. We zijn verbonden door onze drive om betekenisvolle impact te maken, op de ontwikkeling van mensen, organisaties en de samenleving als geheel. Wij zijn ervan overtuigd dat een inclusieve werkcultuur bijdraagt aan het gevoel van verbondenheid dat we nodig hebben om deze betekenisvolle impact te maken. Ons beleid is er dan ook op gericht dat iedere collega zichzelf mag zijn en verschillen met andere collega's respecteert. Dit doen we omdat we overtuigd zijn dat we op deze manier van elkaar leren en we als organisatie beter worden. Hieronder laten we zien wat de definities in dit beleid betekenen en hoe deze zich tot elkaar verhouden. Vervolgens hoe we dat gaan bereiken en behouden.

'Diversiteit' betekent een plaats aan tafel hebben, 'gelijkwaardigheid' betekent een eerlijke plaats hebben, 'inclusie' betekent een stem krijgen en 'erbij horen' betekent dat die stem gehoord wordt.

Dat is waar we voor staan en voor gaan. Om dit blijvend te behalen, heeft House of Cohedron verschillende maatregelen en initiatieven, die al starten bij de werving van nieuwe collega's en onboarding en gedurende het hele dienstverband doorlopen.

Maatregelen en initiatieven:

Werving, selectie en doorstroom

Wil je bij ons of met ons werken? Of ben je al collega en solliciteer je intern? Dan mag je natuurlijk een inclusief en zo objectief mogelijk wervings- en selectieproces verwachten. Discriminatie en uitsluiting van mensen past niet bij ons. Ons statement is duidelijk: wij accepteren geen discriminatie, op welke grond dan ook. Hiermee dragen we bij aan een arbeidsmarkt waar iedereen gelijke kansen krijgt.

Om te waarborgen dat iedereen in de praktijk ook gelijke kansen krijgt, zorgen we ervoor dat alle medewerkers die in hun werk te maken krijgen met het opstellen van vacatures, lezen van cv's en het voeren van sollicitatiegesprekken een training aangeboden krijgen in de bewustwording van hun eigen vooroordelen. In de training worden onder andere bewustwording, reflectie en communicatievaardigheden behandeld. Deze training wordt bij indiensttreding en vervolgens jaarlijks aangeboden. Zo borgen we dat we scherp blijven, op onszelf maar ook op elkaar, én blijven we werken volgens waarden die ons in de kern met elkaar verbinden.

Zorgvuldige onboarding

In onze onboarding zorgen we, naast dat we de nieuwe collega inwerken, er ook voor dat elke collega zich thuis, gezien en gehoord voelt. We begeleiden de collega persoonlijk en zorgen voor een buddy. Op deze manier borgen we dat alle collega's hun eigen perspectief vanaf dag één in kunnen brengen, alleen dan blijven we van elkaar leren. Ook ontwikkelen we momenteel voor nieuwe collega's een e-learning die onder andere gaat over onze normen en waarden, zoals diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie. Dit wordt op termijn ook jaarlijks ingezet voor alle collega's.

E-learning diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie

Alle collega's krijgen een jaarlijkse e-learning waarin we specifiek kennis en vaardigheden bijbrengen op de thema's gelijkwaardigheid, diversiteit en inclusie. Deze e-learning gaat dus inhoudelijk een stap verder dan de e-learning die medewerkers bij hun onboarding krijgen. In deze e-learning worden onder andere definities uitgelegd en praktijkvoorbeelden voorgelegd, waarin de collega moet aangeven hoe deze denkt te moeten handelen. De collega moet de e-learning herhalen tot deze succesvol is afgerond.

Charter Diversiteit van de Sociaal Economische Raad (SER)

Via de SER gaan we ons in 2025 aansluiten bij de Charter Diversiteit. Zij helpen organisaties diverser en inclusiever te worden. Als start hiervoor stellen we met ondersteuning van SER Diversiteit in Bedrijf een plan van aanpak op om de diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie te waarborgen en verbeteren. Na goedkeuring treden we door het Charter Diversiteit te ondertekenen toe tot het Charternetwerk. Dit is het startpunt om te gaan werken aan het plan van aanpak en deze jaarlijks te evalueren en bij te stellen. Als netwerklid hebben we ook toegang tot bijeenkomsten en webinars waarin wetenschappelijke en praktische kennis wordt uitgewisseld en tot een breed (inter)nationaal netwerk van organisaties die werken aan diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie.



Actief lid Agora netwerk

Agora is een netwerk van organisaties dat zich inzet voor het creëren en faciliteren van een inclusieve mindset. Agora doet dat door verschillende mentorship programma's, lezingen, expertgroepen en kennisdelingssessies te organiseren. House of Cohedron is ook lid en zet dit lidmaatschap actief in.

Werkgroep Diversiteit & Inclusie (D&I)

We zijn een groep maatschappelijk betrokken organisaties. Door op thema's, zoals diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie, samen te werken, vergroten we onze slagkracht en leren we van elkaar. Daarom is er House of Cohedron-breed een gezamenlijke werkgroep D&I. De werkgroep leden wisselen ideeën en best practices uit, fungeren als een klankbordgroep voor de gehele organisatie en pakken acties gezamenlijk op.

Jong House of Cohedron

Eigen initiatief moedigen we aan. Daar is ons netwerk 'Jong House of Cohedron' een goed voorbeeld van. Collega's constateerden een behoefte aan een netwerk voor jong talent binnen onze organisatie: 'Jong House of Cohedron' werd geboren. Dit netwerk zorgt voor verbinding, persoonlijke en professionele ontwikkeling voor jongere collega's door het organiseren van verschillende activiteiten.

Maatwerk

Zoals al onze collega's, zijn ook de boutiques waar zij voor werken uniek. Daarom vinden we het belangrijk om hen de ruimte te geven voor maatwerkinitiatieven voor het bevorderen van diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie. De boutiques weten namelijk als geen ander waar en hoe zij de meeste betekenisvolle impact kunnen bereiken. Enkele voorbeelden hiervan zijn: het inzetten van aanvullende trainingen rondom diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie, de open stoel bij management-overleggen, en het bespreken van het inclusiviteitsklimaat in exitgesprekken.

Metten van resultaten

Natuurlijk willen we ook weten of onze maatregelen het gewenste effect hebben zodat we blijven reflecteren op ons handelen. We meten dit op drie verschillende manieren:

Medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO)

Onze werkgroep D&I heeft vragen over het diversiteits- en inclusiviteitsklimaat opgesteld en per 2024 toegevoegd aan ons jaarlijkse MTO. Op basis van de resultaten kunnen we ieder jaar onderzoeken of en waar ruimte voor verbetering ligt op het gebied van D&I. Aan de hand hiervan bepalen we onze vervolgstappen.

Nederlandse Inclusiviteits Monitor (NIM)

Ook zijn we aangesloten bij de Nederlandse InclusiviteitsMonitor. Deze monitor onderzoekt maatregelen en acties van werkgevers op het gebied van inclusiviteit en koppelt deze aan ervaringen van medewerkers. Uit de monitor volgden voor House of Cohedron waardevolle adviezen die wij opvolgen in onze stappen op weg naar een werkelijk inclusieve organisatie. We hebben in 2024 voor de tweede keer meegedaan en de uitslag laat zien dat we beter scoren dan in 2021. Wel is er ruimte voor verbetering. De verbeteringsuggesties gaan we beoordelen en waar we kunnen doorvoeren.

Kwaliteitsmanagementsysteem ISO9001

Diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie is binnen House of Cohedron opgenomen in ons kwaliteitsmanagementsysteem, dat ISO9001 gecertificeerd is. Hiermee staat en blijft het onderwerp hoog op de agenda en blijven we controleren of alle acties uit het beleid daadwerkelijk zijn uitgevoerd. Het beleid zelf wordt ook jaarlijks geactualiseerd. Ook is ons meldpunt voor ongewenst gedrag, dat gekoppeld is aan onze meerdere vertrouwenspersonen, opgenomen in deze werkprocessen.

Denk mee!

We stellen het op prijs als je ideeën of verbeteringen wil doorgeven om diversiteit, gelijke behandeling en inclusie nog beter op de kaart te zetten. We leren namelijk graag meer over jouw eigen unieke perspectief. Dit kun je doen door te mailen naar D-I@cohedron.nl. De werkgroep D&I pakt je suggesties verder op.

Zo zetten wij ons elke dag in voor een diverse, gelijkwaardige en inclusieve werkomgeving.

Wij zijn House of Cohedron. **Voor Impact.**