



Hoofddoelstelling

Bij *IMPROVEN*, *connected performance* staat verbinding centraal. Verbinding met onszelf, met onze klanten en verbinding met de maatschappij waarin we leven. Vanuit dit DNA zijn diversiteit en inclusie onlosmakelijk onderdeel van onze identiteit. Improven omarmt en ambieert een divers en heterogeen personeelsbestand met een werkcultuur waarin *iedereen* geaccepteerd wordt en zich veilig voelt om samen te werken en dilemma's bespreekbaar te maken. Iedereen is en voelt zich welkom.

Definitie

Diversiteit Bij diversiteit gaat het om alle kenmerken waarop mensen, al dan niet zichtbaar, van elkaar verschillen, bijvoorbeeld qua arbeidsvermogen, etnisch-culturele diversiteit, gender, leeftijd en LHBTI+ etc.

Inclusie Een inclusieve organisatie veronderstelt dat een divers samengesteld personeelsbestand van toegevoegde waarde is voor en een positief effect heeft op het functioneren van de organisatie.

Visie op diversiteit

Improven ziet de meerwaarde van een divers personeelsbestand en draagt een cultuur waar verschillen en overeenkomsten worden gewaardeerd en benut. Juist die mix van specifieke kwaliteiten van mensen draagt bij aan betere resultaten en besluitvorming, meer creativiteit en aan een betere werksfeer. Daarnaast streven wij naar een werkcultuur waarin diversiteit en inclusie de norm zijn en waarin collega's zich welkom en veilig voelen om samen te werken en dilemma's bespreekbaar te maken. Improven houdt hierbij veel rekening met de wensen en behoeften van individuele medewerkers en kiest, in lijn met de organisatiecultuur, voor een menselijke en persoonlijke benadering. Deze visie dragen wij actief uit en deze koers volgen wij vol overgave. Een positief bijeffect is dat (het uitdragen van ons beleid inzake) een diverse werkvloer bijdraagt aan een beter imago, zowel bij klanten als bij huidige en toekomstige medewerkers, aandeelhouders en de maatschappij.

Thema's

Improven heeft de hoofddoelstelling opgedeeld in een drietal thema's:

- 1. Heterogeen medewerkersbestand
- 2. Sociale veiligheid
- 3. Monitoring

1. Heterogeen medewerkersbestand

Improven ambieert een divers en heterogeen personeelsbestand met een werkcultuur waarin *iedereen* geaccepteerd wordt en zich veilig voelt om samen te werken en dilemma's bespreekbaar te maken. Om dit doel te realiseren is het van belang te weten waar we staan (nulmeting) én wat we willen (ambitie).

Waar we staan: In Q4 van 2021 heeft Improven daarom, anoniem en in lijn met de AVG-richtlijnen, een interne nulmeting Diversiteit & Inclusie verricht waaraan 70% van de organisatie vrijwillig heeft meegewerkt. Het thema leeft en wordt relevant geacht. Een inzichtje: op het onderwerp geslacht is de verhouding man/vrouw anno 2021 60/40, waar het aandeel werkende vrouwen landelijk op 45% ligt (bron CBS opendata.cbs.nl/statline/#/CBS). Qua leeftijdsopbouw bevindt 45% zich in de leeftijdscategorie van 20-35, 26% in de categorie 36-50 en 29% in de categorie 51-65. Ook is bijvoorbeeld een brede spreiding in geloofsovertuiging zichtbaar. Wel zien wij een ondervertegenwoordiging van enkele

groepen als het gaat om culturele achtergrond. Deze nulmeting is de basis voor het goede gesprek over acceptatie en actief beleid hierop.

Wat willen we: Op basis van deze nulmeting organiseert Improven periodiek interne klankbordsessies over D&I. Tevens besteden wij grote aandacht aan inclusieve werving, opgenomen in ons recruitmentbeleid en -jaarplan. Om ons te laten inspireren heeft Improven onlangs het Charter Diversiteit met de SER getekend ([Proces | SER Diversiteit in bedrijf](#)) waardoor wij met de ondertekenaars delen wat wel en niet werkt, zodat we samen verder komen in het vormgeven van een succesvol diversiteit en inclusie-beleid.

Sinds 2020 werkt Improven samen met New Dutch Connections, om ook de doelgroep van statushouders en niet-westerse migranten beter te leren kennen en kansen te geven. Improven begeleidt jaarlijks 12 statushouders middels sollicitatietraining én een leergang Finance & Data, om de kansen op leer- en werkplekken te vergroten. Vanaf 2022 streeft Improven ernaar jaarlijks één statushouder in te zetten op een rol of vacature binnen Improven of haar klanten.

2. Sociale veiligheid

Het tweede doel is het creëren van sociale veiligheid. Sociale veiligheid is nodig voor een inclusieve werkcultuur. Improven streeft naar een werkcultuur waarin collega's zich welkom en veilig voelen om zichzelf te zijn en om dilemma's bespreekbaar te maken. Een belangrijke eerste stap hierin is het vergroten van de bekendheid en steun voor het diversiteitsbeleid en door de impact en de voordelen duidelijk te maken, zowel voor de organisatie als voor de medewerkers en klanten. Ons diversiteitsbeleid wordt jaarlijks gedeeld met alle medewerkers en is te vinden op ons intranet en ook op onze website.

Vanzelfsprekend wil Improven alle medewerkers en relaties zo veel mogelijk beschermen tegen seksuele intimidatie, agressie, discriminatie en geweld bij of in verband met de arbeid en tegen de nadelige gevolgen hiervan. Uitgangspunt voor het beleid is het op gelijkwaardige wijze moeten kunnen functioneren van alle medewerkers in arbeidssituaties. Daarom is een externe specialist van Fazerelli als [vertrouwenspersoon](#) aangesteld. Medewerkers die in hun werksituatie problemen ondervinden op het gebied van ongewenste omgangsvormen kunnen met hun klacht terecht bij de vertrouwenspersoon. Dit is geen loze maatregel. In de afgelopen drie jaar is twee keer een incident gemeld, onderzocht en zijn passende maatregelen genomen.

(Preventieve) maatregelen voor het oplossen van integriteitsissues:

- We begrijpen heel goed dat integriteit mensenwerk is en dat issues ondanks de preventieve maatregelen voor kunnen komen. Daarom laten we gevallen altijd eerst onderzoeken door de compliance officer. Afhankelijk van de aard van het issue wordt daarbij gebruik gemaakt van een externe deskundige. Hiervoor heeft Improven een samenwerking met expertbureau Signum Interfocus. We passen daarbij altijd hoor- en wederhoor toe. In voorkomende gevallen hebben we contact met de klant, waar dit relevant en gewenst of noodzakelijk is.
- Elk issue wordt, met oog voor anonimiteit, besproken in het partneroverleg om passende acties te bepalen en ter formulering van preventieve maatregelen om herhaling te voorkomen.

Ten slotte vergroten wij het bewustzijn onder medewerkers door het geven van trainingen over inclusiever werken. Onderzoek toont aan dat steun vanuit een actieve rol van het (top)management belangrijk is voor een effectief diversiteitsbeleid, dus in Q1 2021 staat deze eerste sessie gepland.

3. Monitoring

Om de continuïteit en borging van dit relevante onderwerp te garanderen, is dit onderwerp belegd in de partnergroep. Een van onze partners is verantwoordelijk voor de vertaling van onze inclusieve bedrijfsvisie naar concreet inclusief beleid en legt hierover verantwoording af aan de partnergroep. Daarnaast is een interne expert aangesteld op het gebied van diversiteit en inclusie, die recent is afgestudeerd op dit thema. Samen bewaken zij de voortgang van de uitvoering van het diversiteitsbeleid. Jaarlijks meten wij in het vierde kwartaal opnieuw de diversiteit van de personeelssamenstelling en de mate waarin medewerkers binnen Improven inclusie ervaren. Dit doen wij met behulp van een gevalideerd instrument om de mate van betrokkenheid onder medewerkers in kaart te brengen. Deze rapportage delen wij met de interne organisatie voor bewustwording en betrokkenheid.