

Diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie



Esther Jakobsen,
HR Directeur en
sponsor van diversiteit,
gelijkwaardigheid en
inclusie (DGI)

"In een organisatie en team waar ruimte is voor verschillende perspectieven en kritische meningen, kom je tot creatievere ideeën, uitkomsten en oplossingen. Dat wil je als organisatie en leidinggevende stimuleren. Ik vind het daarom belangrijk dat onze medewerkers zich veilig voelen om zich uit te spreken en dat dit gebeurt op basis van integriteit en wederzijds respect."

"Ik ben trots op de podcasts die het DGI-team heeft opgenomen met daarbij aandacht voor uiteenlopende thematieken en ruimte om collega's zich te laten uitspreken. Daarmee ben ik ook heel blij dat hier zoveel collega's aan mee wilden werken en dat ik samen met een andere collega de eerste podcast heb 'afgetrapt', met het thema Work-life Balance. Een thema waarvan ik hoop dat deze altijd onderdeel blijft van het DGI-programma."



Onze invloed

Athlon wil een organisatie zijn waarin divers talent zich welkom en veilig voelt, waar medewerkers de ruimte krijgen en gestimuleerd worden om hun individuele talenten verder te ontwikkelen. Diversiteit,

gelijkwaardigheid en inclusie hebben een positieve invloed op klantgerichtheid, medewerkerstevredenheid, bedrijfsprestaties, behoud van medewerkers en innovatieve oplossingen.

Zo dragen we bij aan diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie

Athlon wil een afspiegeling zijn van de samenleving. Ons doel is om een bedrijf te zijn waar een breed scala aan getalenteerde mensen zich welkom en thuis voelt, ongeacht wie ze zijn en waar ze vandaan komen. Dit lukt als we waardevrij naar elkaar luisteren en de verschillen tussen mensen zien als een kans om samen te groeien en elkaar te inspireren. Door een afspiegeling te zijn van de samenleving kunnen we

onze klanten beter begrijpen. Diversiteit gaat over verscheidenheid en de mix van verschillen tussen mensen. Gelijkwaardigheid betekent dat iedereen volledig mee kan doen en toegang heeft tot gelijke kansen. Inclusie gaat over een cultuur waarin verschillen worden erkend, gewaardeerd én benut. Een omgeving waarin iedereen erbij hoort en de vrijheid en veiligheid ervaart om zichzelf, authentiek en uniek te zijn.



KPI's



Onze voortgang in 2022

In 2022 hebben we ons DGI-changemakers netwerk uitgebreid met Athlon medewerkers en gezamenlijk een DGI-jaarplan opgesteld. Het belangrijkste doel in 2022 is om bewustwording te creëren, aangezien DGI een breed onderwerp is met veel mogelijke interpretaties.

We gebruiken vijf indicatoren om onze vooruitgang op DGI inzichtelijk te maken. De eerste twee richten zich op het aandeel vrouwen en vrouwelijke leiders in ons personeelsbestand. De derde KPI richt zich op leeftijd. In 2025 willen we dat de gemiddelde leeftijd van Athlon-medewerkers overeenkomt met de samenleving. De vierde KPI richt zich op verhoging van het aantal stageplaatsen binnen Athlon met jaarlijks 10%. In 2022 was dit aantal 5%. De laatste indicator betreft onze DGI-netwerken. Tegen 2025 zullen we minstens 2 netwerken opzetten gericht op kennisuitwisseling en wederzijdse inspiratie.

Dialogoostarters

Op 31 mei 2022 hebben we de DGI gevierd binnen Athlon. Medewerkers en leidinggevenden gingen met behulp van dialogoostarters het gesprek aan over cultuur, generatiemanagement en work-life balance.

Workshop *Unconscious bias en free your mind*

Medewerkers konden deelnemen aan een workshop *Unconscious bias en free your mind* georganiseerd

door social enterprise Robin Good. Na deze workshop:

- ben je bewust van diversiteit en inclusie en hoe ons handelen iedere dag beïnvloedt;
- weet je dat het brein anders kiest en handelt dan je vooraf bedenkt;
- herken je situaties waarin onbewuste vooroordelen een rol kunnen spelen;
- ben je in staat om onbewuste vooroordelen te verminderen.

Podcast *Dit ben ik! Work-life Balance en Generatiemanagement*

In 2022 lanceerden we twee podcasts waarin twee collega's hun visie en ervaring delen over work-life balance en generatiemanagement. De podcast reeks heet *Dit ben ik!* en maakt onderwerpen bespreekbaar binnen afdelingen. De teams hebben eerst de podcast beluisterd en zijn daarna in dialoog gegaan met behulp van een aantal stellingen. De uitkomsten van deze sessies zijn gedeeld met de teams en het DGI-team.

In de eerste podcast over Work-life Balance gingen HR-directeur Esther Jakobsen en Marketeer Jerome Meeuwis met elkaar in gesprek over de balans tussen werk en privé.

In de tweede podcast over Generatiemanagement zijn we in gesprek gegaan met een van de jongste en oudste collega's, Mels Konijn en Riekje de Haas.

Onze strategie voor diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie richt zich op:

- **Cultuur:** De kernwaarden van de organisatie zijn de basis voor het versterken van de bedrijfscultuur en leren omgaan met veranderingen. We kunnen onze cultuur alleen samen vormgeven door openlijk te praten met elkaar en van elkaar te leren.
- **Work-life balance:** Een goede balans tussen werk en privé draagt bij aan het stimuleren van diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie. Hierbij spelen commitment, vertrouwen, goede voorbeelden, mentoring, hybride werken en flexibele arbeidsvoorwaarden een belangrijke rol.
- **Generatiemanagement:** Een personeelsbestand dat bestaat uit medewerkers van verschillende leeftijden en generaties biedt onze organisatie een breed scala aan kennis en talenten. Dit stimuleert innovatie en maakt Athlon wendbaarder.



Jerôme Meeuwis (links) en Esther Jakobsen (midden) in gesprek over work-life balance