

## 1. Aanleiding

Naar aanleiding van de aanbestedingsleidraad artikel 2.3.4, het artikel over Inclusie en Diversiteit, is het verzoek binnen gekomen om vanuit de Dolmans Landscaping Group een toelichting te geven op het artikel.

## 2. Vraagstelling vanuit Gemeente Amsterdam n.a.v. artikel 2.3.4 Inclusie en Diversiteit

De gemeente Amsterdam wil een inclusieve en diverse organisatie zijn. Een organisatie die verschillen omarmt en waar ieders unieke talent wordt benut. Op alle functieniveaus wil Amsterdam een afspiegeling zijn van de beroepsbevolking. Diversiteit is binnen de gemeente een kwaliteit. Mensen worden gewaardeerd om wie ze zijn en wat ze kunnen. We gaan uitsluiting en discriminatie actief tegen. De gemeente wil via de inkoop opdrachtgevers en ondernemers stimuleren om bij te dragen aan een inclusieve en diverse organisatie. We vinden het belangrijk dat iedereen kan meedoen en dat er voor iedereen een plek is. We stimuleren dit door de opdrachtnemers zich te laten aansluiten op het Charter Diversiteit.

Als jullie nog niet in bezit zijn van dit Certificaat is er dan Beleid op de volgende onderwerpen: Representatie, Toegankelijkheid en Sociale Veiligheid.

Graag ontvang ik jullie beleidsdocumenten over deze onderwerpen, danwel een schrijven waarin jullie de volgende onderwerpen behandelen.

- Representatie: *Kan er aangegeven en aangetoond worden hoe jullie werken aan een inclusieve en diverse en organisatie, in relatie tot de grootte van jullie organisatie.*
- Toegankelijkheid: *Hoe zorgen jullie ervoor dat jullie medewerkers zich niet belemmerd voelen in en bij het werk en hoe zorgen jullie voor fysieke, digitale en sociale toegankelijkheid bij de uitvoering van de opdracht en in de eigen organisatie.*
- Sociale Veiligheid: *hoe voeren jullie actief beleid en sturen jullie op sociale veiligheid op zowel de opdracht als in de eigen organisatie.*

## 3. Toelichting door Dolmans Landscaping Group op de onderwerpen Representatie, Toegankelijkheid en Sociale Veiligheid

Pius Floris Boomverzorging Amsterdam maakt onderdeel uit van de Dolmans Landscaping Group.

Net als de gemeente Amsterdam hechten wij bij Dolmans grote waarde aan inclusie en diversiteit. Binnen ons strategisch beleid vormt dit een belangrijke pijler.

Dolmans heeft een lange traditie in sociaal werkgeverschap. We zijn er trots op dat meer dan 30% van ons medewerker bestand bestaat uit mensen met “afstand tot de arbeidsmarkt”. Wij zetten sterk in op het betrekken van iedereen binnen onze organisatie waarbij elke medewerker naar vermogen presteert. In onze organisatie zijn we erop ingericht om werk en projecten zo in te delen dat er ruimte wordt gecreëerd voor mensen uit de sociale doelgroepen.

In 2023 heeft Dolmans Landscaping Group zich aangemeld als aspirant lid voor de Charter diversiteit. In het kader daarvan is het plan van aanpak opgesteld. Vanwege het feit dat de Charter vanaf 1-1-2024 geen nieuwe aanmeldingen meer accepteert, is Dolmans Landscaping Group geen formeel ondertekenaar van het Charter. Het besluit om geen leden meer toe te laten is genomen vanuit de Charter zelf (SER).

Inclusie vormt een belangrijke pijler binnen ons strategisch plan 2024-2028.

De Prestatieladder Socialer Ondernemen (PSO) vormt daarvan het levendige bewijs. Dolmans Landscaping Group is al jaren (sinds 2015) gecertificeerd op de hoogste trede voor [PSO \(trede 3\)](#) en daarnaast beschikken wij over een [PSO 30+ ABW certificaat](#). Voor het behalen van dit certificaat worden wij extern beoordeeld door KIWA Nederland op zowel kwantitatieve aspecten (sociale bijdrage van minimaal 30%) als kwalitatieve aspecten zoals (inclusief personeelsbeleid, samenwerking met partners, diversiteit en cultuur, sociale impact, transparantie en rapportage).

Naast PSO hanteren wij ook [de Great Place to Work certificering](#). Binnen dit model wordt ook vormgegeven aan een sociaal beleid gericht op medewerker betrokkenheid, saamhorigheid, sociale veiligheid. Vertrouwensaspecten (Trust Index™) vormen samen met Werkcultuur en Maatschappelijke betrokkenheid de kern van de GPTW- beoordeling.

Onderdeel van het GPTW-traject zijn een Culture Audit en een medewerkerstevredenheid onderzoek. De Culture Audit zoomt in op kwantitatieve gegevens zoals de ontwikkeling van het personeelsbestand, verzuim, verloop maar ook bijvoorbeeld de verhouding man, vrouw of onbekend in de organisatie en aantal medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Daarnaast wordt de medewerkerstevredenheid gemeten middels een uitgebreide enquête/vragenlijst. Hierin worden alle medewerkers, ook uitzendkrachten en gedetacheerde WSW-medewerkers, meegenomen. Bij het uitvoeren van de enquête zorgen we dat het laagdrempelig is. Dit houdt in dat invullen van de vragenlijst onder werktijd wordt gefaciliteerd en er medewerkers (niet de leidinggevende) aanwezig zijn om desgewenst te helpen bij de uitleg van de vragen of het gebruik van een I-pad. Ook is er een vereenvoudigde vragenlijst bijgevoegd om medewerkers te helpen om de vraag te begrijpen.

Vervolgens wordt, aan de hand van een aantal dimensies, in kaart gebracht hoe ons beleid, gericht op inclusie en diversiteit, wordt ervaren door onze medewerkers. Op basis van de uitkomsten worden specifieke plannen van aanpak ontwikkeld en ten uitvoer gebracht.

De dimensies zijn onderstaand weergegeven:



- **Geloofwaardigheid**

In deze dimensie wordt ingezoomd op geloofwaardigheid. Medewerkers moeten erop kunnen vertrouwen dat het management eerlijk en transparant is, hen met respect behandelt, en dat er een gezonde en open communicatiecultuur heerst.

- **Respect**

De dimensie Respect betekent dat medewerkers zich gewaardeerd voelen en eerlijk behandeld worden, ongeacht hun positie. Dit omvat ook de mate waarin medewerkers steun ontvangen van leidinggevenden, evenals de toegang tot middelen om hun werk goed te kunnen uitvoeren.

- **Eerlijkheid/Rechtvaardigheid**

De Rechtvaardigheid dimensie houdt in dat medewerkers het gevoel hebben dat iedereen gelijk behandeld wordt, dat er gelijke kansen zijn voor promotie en dat discriminatie wordt voorkomen. Het gaat om een cultuur waarin iedereen, ongeacht achtergrond, kansen krijgt.

- **Trots**

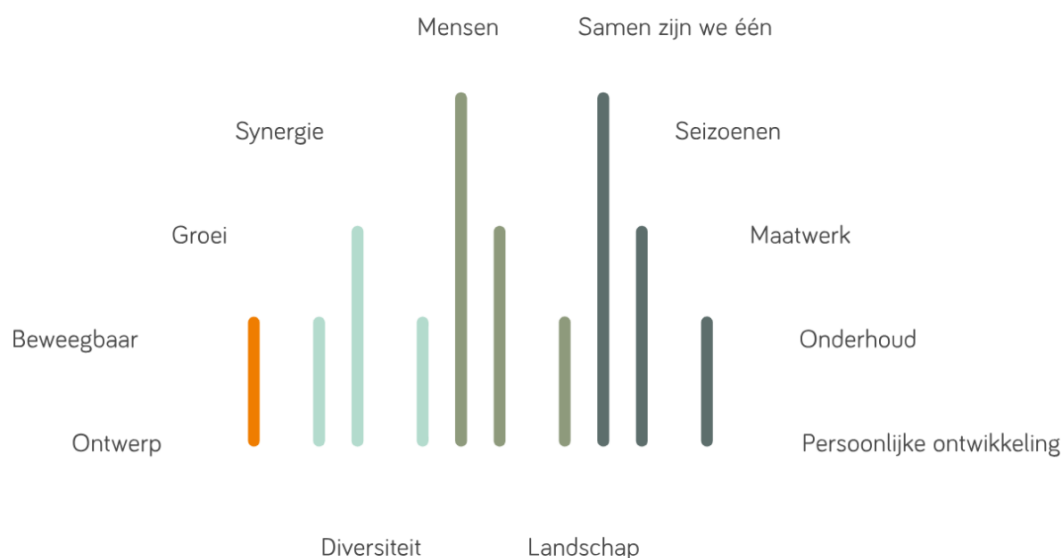
De dimensie Trots zoomt in op hoe trots medewerkers zich voelen op hun werk, op het team waarin ze werken, en op de organisatie als geheel. Dit kan ook betrekking hebben op het maatschappelijke bewustzijn van de organisatie, en de impact die hun werk heeft op de samenleving.

- **Kameraadschap**

Tot slot is er de dimensie Kameraadschap en dit gaat om de onderlinge relaties tussen collega's en het gevoel van verbondenheid en saamhorigheid. Het gaat om een werkomgeving waarin mensen plezier hebben in samenwerking en elkaar ondersteunen.

Na de meetperiode wordt de uitslag breed en transparant gecommuniceerd, naar alle medewerkers, middels toolboxes. Vervolgens wordt er zowel landelijk als per vestiging, een plan van aanpak opgesteld, om verbeteringen te bepalen en door te voeren. Dit plan van aanpak wordt opgesteld met input van ambassadeurs (medewerkers uit de organisatie), HR, Vestigingsmanagement en DT.

Toelichting op de betekenis van ons bedrijfslogo:



Een praktische invulling van het aspect sociale veiligheid is ook de open cultuur binnen de organisatie en bijvoorbeeld de aanwijzing en inzet van zowel interne als externe vertrouwenspersonen. Onlangs is er namelijk een actief beleid opgesteld en ingevoerd gericht op Ongewenste Omgangsvormen, Melden van misstanden en de duidelijke gedragscode en sanctiebeleid.

Het familiegevoel binnen onze organisatie wordt bevorderd door inzet van een bedrijfsApp waardoor medewerkers, waar ook werkzaam (op kantoor of in het veld) op de hoogte blijven van de ontwikkelingen en zelf bijvoorbeeld ook berichten kunnen plaatsen in de categorie “trots op.” Op de vestiging zelf hangen narrow-casting schermen waarop actuele en informatieve berichten worden geplaatst.

De bedrijfsApp draagt ook bij tot de open cultuur omdat medewerkers zelf berichten kunnen plaatsen of vragen kunnen stellen.

Behalve de App zijn er natuurlijk ook laagdrempelige mogelijkheden om op kantoor binnen te lopen en vragen te stellen aan medewerkers van de afdeling HR, financiën of aan de projectleider. We hanteren een opendeuren beleid en om medewerkers verder aan te moedigen worden ook specifieke HR-sprekuren opengesteld.

Voor het leidinggevende kader worden leiderschapstrajecten aangeboden waarbij ook aandacht besteed wordt aan inclusie en diversiteit en het voeren van het goede gesprek. Met behulp van coaches en acteurs zijn we actief bezig om onze leidinggevendenden te ontwikkelen. Daarnaast investeren we ook in het aanbieden van de Harrie training, onze leidinggevendenden krijgen in deze training handvatten om de juiste begeleiding aan te bieden wat de doelgroep nodig heeft.

Ook toolbox-momenten en APV (Algemene personeelsvergaderingen) momenten (2 x per jaar) dragen bij aan de saamhorigheid en betrokkenheid. De APV worden ook gebruikt om gezamenlijk momenten te vieren zoals jubilea. Jubilea worden vanzelfsprekend ook gevierd voor medewerkers uit de doelgroepen die bij Dolmans Landscaping Group structureel zijn gedetacheerd.

Bijlagen:



alg 201

- Beleidsverklaring: [Beleidsverklaring.pdf](#) ..
- Gedragscode
- Meldregeling
- Klachtenprocedure
- PSO 30+
- Vitaal en Groengids