

Programma Succesvolle Implementaties van Diversity & Inclusion Management nieuwe stijl

“Diversity & Inclusion in the boardroom”

Datum	Donderdag 22 mei 2008
Locatie	PricewaterhouseCoopers (PwC) Thomas R. Malthusstraat 5 te Amsterdam
13.00 uur	Ontvangst met koffie en exotische lekkernijen
13:30 uur	Opening door dagvoorzitter Marcel La Rose.
13:35 uur	Welkomstwoord door Henk Redmond, Directeur Redmond Consultancy & Management (RCM) over de ontwikkelingsfasen van Diversity & Inclusion valuescan.
13.45 uur	Inleiding door gastspreker Pieter Zijlema, Human Resources Director bij KLM Catering Services , over de nieuwe stijl van inclusion. KCS werkt met 1400 mensen uit ruim 50 verschillende culturen 7 dagen per week in saamhorigheid om 350 vluchten per dag te voorzien van spijzen, dranken, entertainment, kranten etc.
14.10 uur	Inleiding door gastspreker Michael Abdoelhafiez Khan, Vestigingsmanager bij Centrum voor Werk & Inkomen (CWI) over de nieuwe stijl van diversity. CWI is publieke bemiddelaar en een ZBO (Zelfstandig Bestuursorgaan) met als missie: 'Het versterken van de veerkracht van de economie door actief bij te dragen aan het goed functioneren van de arbeidsmarkt en het bevorderen van een zo groot mogelijke arbeidsparticipatie'.
14.30 uur	Korte pauze
15.00 uur	<p>Parallele Praktijk Workshops (Maak een 1^e en een 2^e keuze svp):</p> <ol style="list-style-type: none"> <p>1. Businesscase diversity & inclusion (Sexuele geaardheid en Cultuur) Mw. Micalda Sarucco, klinisch psycholoog/psychotherapeut, mw. Fariba Rhmaty, gezins- en relatietherapeut en mw. Marijke Lans, stafmedewerker Diversiteit bij het Expertise Centrum Transculturele Psychiatrie van AMC de Meren. AMC de Meren levert vraaggerichte en effectieve zorg en behandeling aan mensen met ernstige psychische en psychiatrische stoornissen en houdt daarbij rekening met de sociale en culturele achtergrond van haar cliënten. AMC de Meren vertaalt zoveel mogelijk de kleurrijke samenleving in haar organisatie. Maak kennis met de meerwaarde van de ontwikkeling van het cultuuraspect bij medewerkers: met oog voor interculturele competenties; zelfkennis en kennis van de ander.</p> <p>Eric van den Broek, Landelijk manager P&O bij CSU. CSU is binnen de schoonmaak- en beveiligingsbranche koploper in het maatschappelijk verantwoord ondernemen en het oppakken van zorgtaken. Met 10.000 medewerkers en maar liefst 60 verschillende nationaliteiten, worden dagelijks 2.500 klanten bediend. Diversiteit is een belangrijk thema binnen CSU, waarbij het credo geldt 'leren door te doen'. En succesvol met meerwaarde. In 2007 won CSU de Diversiteit Top 50 en meerdere keren was CSU prijswinnaar bij de verkiezing Great Place to Work. Hoe treed ik de diverse uitdagingen op het gebied van Diversiteit tegemoet?</p> <p>2. Implementatiestrategie en concurrentievoordeel (Religie en Gender) Obbe Willebrands, Hoofd P&O en facilitaire zaken bij de Dienst Maatschappelijke Ontwikkeling (DMO). DMO werkt in opdracht van het college van B&W en/of stadsdeelbesturen. Via de beleidsterreinen jeugd, onderwijs, kunst en cultuur, sport, inburgering en de Stadspas/Jongerenpas investeert DMO in alle Amsterdammers. De gemeente Amsterdam (ca. 16.000 ambtenaren) voert een breed diversiteitsbeleid met heldere streefcijfers op basis van de beroepsbevolking van Amsterdam. DMO heeft in</p>

2007 de derde plaats op de Diversiteit Top 50 behaald. U ervaart hoe DMO deze kans om een afspiegeling te zijn oppakt en welke successen en valkuilen er zijn.

Haider Mousawi, Projectleider Expertisecentrum Sociale innovatie & Diversiteit bij **Arbo Unie**. Met 2.400 medewerkers en 25.000 aangesloten bedrijven en instellingen is Arbo Unie de grootste landelijke Arbodienst. Arbo Unie richt zich op het creëren en behouden van een gezonde werkomgeving voor bedrijven en werknemers. Dit doen we door advisering over arbeidsomstandigheden, preventie van verzuim, vitaliteitmanagement en snelle re-integratie. Arbo Unie wil zich in het bijzonder gaan richten op het bevorderen van de arbeidsintegratie van bi-culturelen. Dit zal een belangrijk speerpunt voor de komende tijd zijn en zich onder andere vertalen in een verbetering van begrip, communicatie en samenwerking tussen professionals, (verzuimende) werknemers en hun leidinggevenden.

3. **Evaluatie van resultaten en succesfactoren
(Sociale klasse en Leeftijd)**

Sander Overduin, districtsmanager Amsterdam bij **Unique uitzendbureau**. Unique uitzendbureau, de MKB specialist voor Officevacatures. Ontdek de succesfactor binnen uw bedrijf vanuit verschillende invalshoeken.

4. **Nieuwe mind-set m.b.t. Leiderschap, visie, cultuurverandering en waardensystemen
(Persoonlijkheid en Competenties)**

Mw. Astrid Tebberman, Director Diversity bij **PricewaterhouseCoopers (PwC)**. Cultuurverandering gaat niet in één dag, maar duurt ook geen 10 jaar. Bij PwC zijn wij een aantal jaar geleden gestart met het onderwerp diversiteit en hebben moeten inzien dat leiderschap een cruciale rol speelt in het veranderen van onze organisatie. Zonder leiderschap is er gewoonweg geen verandering. Het doen inzien van de noodzaak van meer diversiteit – en dus bewustwording – is een cruciale succesfactor. Astrid Tebberman geeft door middel van een aantal beelden, waarden etc. de noodzaak van bewustwording weer en met name de rol daarin van de leiders binnen PwC.

5. **Borgen en levend houden
(Beroepssocialisatie/normen en waarden en Handicap/vitaliteit)**

Mw. Cristel van de Ven, Managing Consultant bij **Randstad HR Solutions** en mw. Sharon Baldew, Stafmedewerker Recruitment bij Randstad. Iedere dag, in duizenden vestigingen in de hele wereld, helpt Randstad mensen aan het werk. Door het bieden van toegang tot de wereld van werk helpen wij kansen en mogelijkheden creëren. Randstad Holding is nummer drie op de wereld. Randstad houdt zich bezig met diversiteit en draagt dit uit. Ervaar 'borgen en levend houden' met betrekking tot diversiteit in de breedste zin van het woord'.