Wij zijn Gasunie inclusief

Een diverse, toekomstbestendige, inclusieve organisatie waar ieders inbreng bijdraagt aan de kwaliteit van onze organisatie, we onszelf kunnen zijn en hierom gewaardeerd worden op een gelijkwaardige manier.

Inhoudsopgave

1. Visie op Diversiteit, Inclusie en Gelijkwaardigheid (DIG)
2. Ambitie: Een diverse, toekomstbestendige, inclusieve organisatie waar ieders inbreng bijdraagt aan de kwaliteit van onze organisatie, we onszelf kunnen zijn en hierom gewaardeerd worden.
3. Aanpak: vijf pijlers om structuur, richting en vorm te geven aan onze ambitie
4. Ontwikkeling beleid

Bijlage: Bij Gasunie vinden we het normaal dat er aandacht is voor…

1. Visie op Diversiteit, Inclusie en Gelijkwaardigheid

Gasunie is een infrastructuurbedrijf voor energie. We bewegen van gastransportbedrijf naar een energie-infrastructuuronderneming. Wij zorgen ervoor dat ons deel in de keten van de energievoorziening veilig, betrouwbaar, betaalbaar en zo duurzaam mogelijk gebeurt. Zodat iedereen altijd over energie kan beschikken. De inclusieve gedachte, dat iedereen altijd over energie kan beschikken, zetten wij door in ons beleid voor diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid (hierna DIG). Onze medewerkers zijn vakbekwaam en verschillend van elkaar. Wij bieden ruimte om deze verschillen te uiten en deze als onmisbare schakel te benutten om onze visie en doelstellingen te realiseren als organisatie.

Kansen vanuit diversiteitsgedachte

De wereld om ons heen verandert, de maatschappij verandert, en daar willen we een representatieve afspiegeling van zijn. We dragen diversiteit actief uit als de norm bij Gasunie, omdat we geloven dat organisaties met grote verscheidenheid aan mensen beter in staat zijn talenten aan te trekken, meer klantgericht zijn, beslissingen beter kunnen afwegen en innovatiever zijn. Diversiteit op de werkvloer biedt ons vooral kansen en gaat over de manier waarop ons personeelsbestand is opgebouwd en hoe we van elkaar verschillen. Wetenschappelijk onderzoek [1]toont steeds vaker aan dat diversiteit de kwaliteit, besluitvorming, innovatie en creativiteit in een organisatie ten goede komt, mits op een juiste manier ingebed in beleid en de verschillen niet onoverkomelijk groot zijn. Daarom vindt Gasunie diversiteit belangrijk, maar zet hoger in op inclusie en gelijkwaardigheid vanuit een overtuiging dat dit een magnetische werking heeft op meer (uitgesproken) diversiteit. Verschillende inzichten en perspectieven hebben wij als Gasunie op dit moment hard nodig in de energietransitie en voor het behalen van onze organisatiedoelstellingen!

Verschillende perspectieven, achtergronden, kennis en ervaringen dragen bij aan het realiseren van de energietransitie en worden positief benut en ingezet bij innovatieve, duurzame oplossingen voor onze klanten. Wij sluiten niet uit, iedereen die talenten wil inzetten om bij te dragen aan onze energietransitie krijgt bij ons de ruimte om dat te doen vanuit de bewustwording van diversiteit in gender, leeftijd, geloofsovertuiging, fysieke en mentale mogelijkheden, achtergrond en geaardheid.

[1] https://www.rug.nl/hrm-ob/bloggen/diversiteit-leidt-niet-vanzelf-tot-inclusie-hoe-kunnen-organisaties-hun-diversiteitsbeleid-verb
(PDF) Naar effectief diversiteitsbeleid: het bouwen van bruggen tussen wetenschap en praktijk (researchgate.net)

Een inclusieve en gelijkwaardige werkomgeving
Om diversiteit ruimte te geven in onze werkomgeving vindt Gasunie het belangrijk dat wij binnen onze organisatie nadenken over hoe wij met verschillen omgaan: inclusie. Wij verwachten en vragen van onze leidinggevenden dat zij mensen en hun verschillende perspectieven betrekken bij de organisatie en het team om zo uitvoering te kunnen geven aan teamdoelstellingen. Een inclusief werkklimaat is een klimaat waarin iedereen zich gewaardeerd en gerespecteerd voelt en toegang heeft tot dezelfde mogelijkheden. Bij gelijkwaardigheid gaat het erom dat behoeftes en toegang tot dezelfde mogelijkheden persoonlijk zijn en niet voor iedereen gelijk. Wij moedigen aan om behoeftes in een continu dialoog te bespreken met elkaar. Het is niet alleen voor het welzijn van medewerkers, maar ook voor de prestaties van een organisatie belangrijk dat er wordt gewerkt aan een inclusief werkklimaat. Willen wij onze diversiteit goed benutten, dan is inclusie echt een must!

Benutten van talent
Ontwikkeling, kennisuitbreiding, samenwerking en commerciële mogelijkheden benutten zijn onderdeel van hoe Gasunie haar strategische doelen kan bereiken. Gasunie heeft in haar visie een wensbeeld voor 2030 geformuleerd dat zorgvuldig opgebouwde kennis samen moet gaan met innovatieve, nieuwe kennisgebieden. Aanhoudende aandacht voor kwaliteitsverbetering is een voorwaarde om op alle ontwikkelingen in te kunnen spelen. Of het nu gaat om jezelf te kunnen zijn binnen je afdeling, team of unit. Of het nu hoofdkantoor, op locatie of in het veld is. Je doet ertoe en je draagt bij aan de toekomst van Gasunie en energie voor iedereen.

Maatschappelijke verantwoordelijkheid
Gasunie vervult een vitale maatschappelijke rol. Energie en kansen voor iedereen, dat is ons uitgangspunt. In de praktijk is dit niet altijd het geval in de maatschappij. We voelen een verplichting om ons in te zetten voor maatschappelijk relevante doeleinden. Ook naar buiten toe willen we zichtbaar betrokken zijn bij maatschappelijke initiatieven die een inclusieve en gelijkwaardige samenleving bevorderen.

Ontwikkeling als organisatie
Gasunie Inclusief is een belangrijke voorwaarde om te komen tot een organisatie die vooroploopt als het gaat om de energietransitie en waar medewerkers zich veilig voelen om zichzelf te zijn, nieuwsgierig te zijn naar elkaars standpunten en hun ideeën naar voren te brengen. We zullen als organisatie bewust moeten zijn van verschillen en hier naar kunnen handelen, zodat wij kunnen zeggen: ‘Bij Gasunie mag je jezelf zijn en heeft iedereen dezelfde kansen’. Het vraagt aandacht van ons als organisatie en onze leiders. Een opdracht die in deze tijd van de energietransitie belangrijker is dan ooit voor de ontwikkeling van onze organisatie.

2. Ambitie

Een diverse, toekomstbestendige, inclusieve organisatie waar ieders inbreng bijdraagt aan de kwaliteit van onze organisatie, we onszelf kunnen zijn en hierom gewaardeerd worden.

Gasunie kiest in haar ambitie bewust om de nadruk te leggen op inclusie en gelijkwaardigheid. Daarmee willen wij de basis leggen om een aantrekkelijke organisatie te zijn voor divers talent. Wie ervoor kiest om zich alleen tot de eigen kleine groep te beperken, zet zichzelf op een flinke achterstand als wendbare, toekomstbestendige organisatie. Wij vinden het belangrijk dat Gasunie als organisatie een sociaal veilige werkomgeving kan bieden. Wij hebben de ambitie om blijvende hoge scores terug te zien op de mate van ervaren inclusie in onze medewerkerstevredenheid onderzoeken.

Onze ambitie wordt vertaald naar een aantal doelstellingen die zijn opgenomen in de CSR[2] rapportages van 'safe, social and inclusive business'. Elke unit binnen Gasunie neemt een paragraaf op in het businessplan over de wijze waarop zij bijdragen aan een veilige, sociale en inclusieve organisatie. We nemen drie concrete doelstellingen op waar Gasunie jaarlijks over rapporteert in haar jaarverslag

1. 30% van de totale managementpopulatie bij Gasunie is vrouw

De Diversiteitswet schrijft voor dat een RvC van beursgenoteerde ondernemingen voor minimaal 1/3 deel uit vrouwen en 1/3 deel uit mannen bestaat. Omdat staatsdeelnemingen een bijzondere maatschappelijke positie hebben, vindt de staat dat deze standaard ook geldt voor deelnemingen waar de staat aandeelhouder is. Dit betekent dat de staat verwacht dat ook bij staatsdeelnemingen de RvC en de RvB voor minimaal 1/3 uit vrouwen en 1/3 uit mannen bestaat.[3] Gasunie trekt de wettelijke quotum van 33% RvC en RvB door naar een ambitie van 30% vrouwen binnen de voltallige managementpopulatie, omdat Gasunie vanuit een visie op mobiliteit veelal hogere posities inzet vanuit de interne organisatie. Daarom is het van belang een evenwichtige populatie te hebben aan managementpotentieel als het gaat om m/v verhouding.

2. Het aantal medewerkers dat voor of bij Gasunie werkt met een afstand tot de arbeidsmarkt is 60 in 2030

Gasunie wil in 2030 minimaal 60 structurele werkplekken hebben ingericht voor talenten met een afstand tot een leuke baan[4]. Hier wordt fors op ingezet door onder andere een coördinator participatie vanuit inkoop (social return on investment) en de samenwerking met managers, collega's en onze samenwerkingspartner Randstad Rise Smart.

3. Het onverklaarbare verschil bij equal pay onderzoeken is niet meer dan de wettelijke toegestane 5%[5]

Gasunie wil gelijk werk, gelijk belonen. Hiervoor hebben wij zelf als lerende organisatie een open houding en laten ons (extern) adviseren via Equal Pay onderzoeken. Deze worden periodiek gehouden, om lessen uit te trekken en continu scherp te zijn op verbetering hierin. We willen dat het percentage 'onverklaarbare verschillen in loon' daalt, maar in ieder geval niet verder oploopt dan 5%.

3. Aanpak

De ambities en de aanpak op het gebied van diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid kunnen overweldigend zijn. Wij vinden het belangrijk focus aan te brengen en kritisch te zijn op onze huidige processen en beleidsstukken op het gebied van diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid.

Gasunie heeft, om dit te bereiken, zelf het framework voor een aanpak op inclusie laten ontwikkelen[6]. Het is een inspiratiebron en een manier om overzicht te houden op de agenda van de programma manager van dit onderwerp. Het framework is continu in ontwikkeling, omdat het onderwerp maatschappelijk en vaktechnisch continu in ontwikkeling is. Het framework is voor Gasunie een goed startpunt en we blijven kritisch op waar wij kunnen verbeteren. We laten ons voeden, door onder andere de medewerkersnetwerken binnen onze organisatie, om deze verbeterpunten inzichtelijk te krijgen.

Het Gasunie framework voor diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid bestaat uit vijf pijlers.
[7]

[2] Corporate Sustainability Reporting
[3] https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/staatsdeelnemingen/dashboard-staatsdeelnemingen/benoemingen#anker-3-man-vrouwverhouding
[4] Het gaat hier om een absoluut aantal dat gelijk loopt met de overheidsrichtlijn van 2,76% en betreft een doelstelling alleen voor Gasunie Nederland. Dit heeft te maken met het feit dat Duitsland eigen wetgeving heeft op het gebied van participatie en niet als één corporate doelstelling kan worden opgenomen.
[5] Gasunie loopt voor op Nederlandse wetgeving dat in 2026 klaar moet zijn omtrent dit onderwerp. 5% komt voort uit de wettelijke norm als grens van het verschil.
[6] Het framework is ontworpen in 2023 door een HR managementtrainee bij Gasunie HC op basis van een literatuurstudie

Inclusief leiderschap
Onze leidinggevenden zorgen voor een werkomgeving waar open en constructieve gesprekken met medewerkers gericht op voortgang, prestatie en persoonlijke ontwikkeling worden gevoerd. Zij creëren een omgeving waarin alle werknemers zich gewaardeerd, gerespecteerd en ondersteund voelen, ongeacht hun achtergrond, geslacht, ras, seksuele oriëntatie, leeftijd, geloof of andere kenmerken.

Het gaat binnen deze pijler om dat onze leidinggevenden[8] een belangrijke rol spelen als het gaat om de bevordering van een inclusieve en gelijkwaardige cultuur én om bij te dragen aan de doelstellingen die wij ons als organisatie hebben gesteld. Tevens is het een vast onderdeel van het businessplan om vanuit iedere business unit invulling te geven aan de pijler 'safe, social and inclusive business'.
Omdat onze leidinggevenden verantwoordelijk zijn voor de samenstelling van hun team krijgen zij ondersteuning bij selectie en beoordeling (training selecteren zonder vooroordelen) en hebben wij de ambitie om het volledige recruitmentproces zo objectief mogelijk in te richten.

Ruimte voor talent
De pijler ruimte voor talent gaat over hoe je de (mensgerichte) processen binnen Gasunie in kan richten. Door deze op een inclusieve manier in te richten neem je zo veel mogelijk barrières weg voor je (toekomstige) medewerkers om hun talenten tot bloei te laten komen. Onder deze pijler vallen zaken als recruitment, onboarding, communicatie (beelduitingen en genderneutraal en toegankelijk taalgebruik), arbeidsvoorwaarden (bijv. uitruil inclusieve feestdag en verruiming van het begrip 'partner'), gezondheid en welzijn (aandacht voor sociale veiligheid door trainingtools ,lezingen en workshops voor mantelzorgers en 'werken en overgang') en arbeidsprocessen.

[8] Gasunie doelt hierbij op leiderschap binnen de RvC, RvB en alle managementlagen binnen de organisatie.

In verbinding
Deze pijler gaat over de manier waarop wij binnen Gasunie met elkaar samenwerken. Wij vinden het belangrijk om de kennis over diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid te vergroten binnen Gasunie. Hier geven wij invulling aan door lezingen, medewerkersnetwerken, workshops, trainingen en opleidingen. Wij kunnen ondersteuning geven aan teams over hoe je de samenwerking zo kan organiseren dat de talenten van iedereen tot zijn recht komen.

Thuis op je werk
Energie moet toegankelijk zijn voor iedereen. Dat is ons motto. Daarmee willen wij ook dat werk toegankelijk is voor iedereen. Deze pijler gaat over hoe wij fysiek zijn georganiseerd, alles dat tastbaar is (liften, toegangspasjes, veiligheidsmateriaal). Toegankelijkheid voor iedereen gaat over de indeling van ons gebouw. Samen thuis gaat over wat wij aanbieden op de verschillende werkruimtes (bijv. stilte- en kolf ruimtes).

Maatschappelijk betrokken
Onder de pijler maatschappelijk betrokken vallen onderwerpen die relateren aan de manier waarop Gasunie contact kan leggen met de maatschappij en de thema's en onderwerpen die daar spelen. De maatschappij binnen Gasunie betekent bijvoorbeeld het opzetten van programma's en samenwerkingsverbanden. Ieder jaar wordt opnieuw bekeken welke maatschappelijke instellingen het beste aansluiten bij wederzijdse doelstellingen.

4. Ontwikkeling beleid

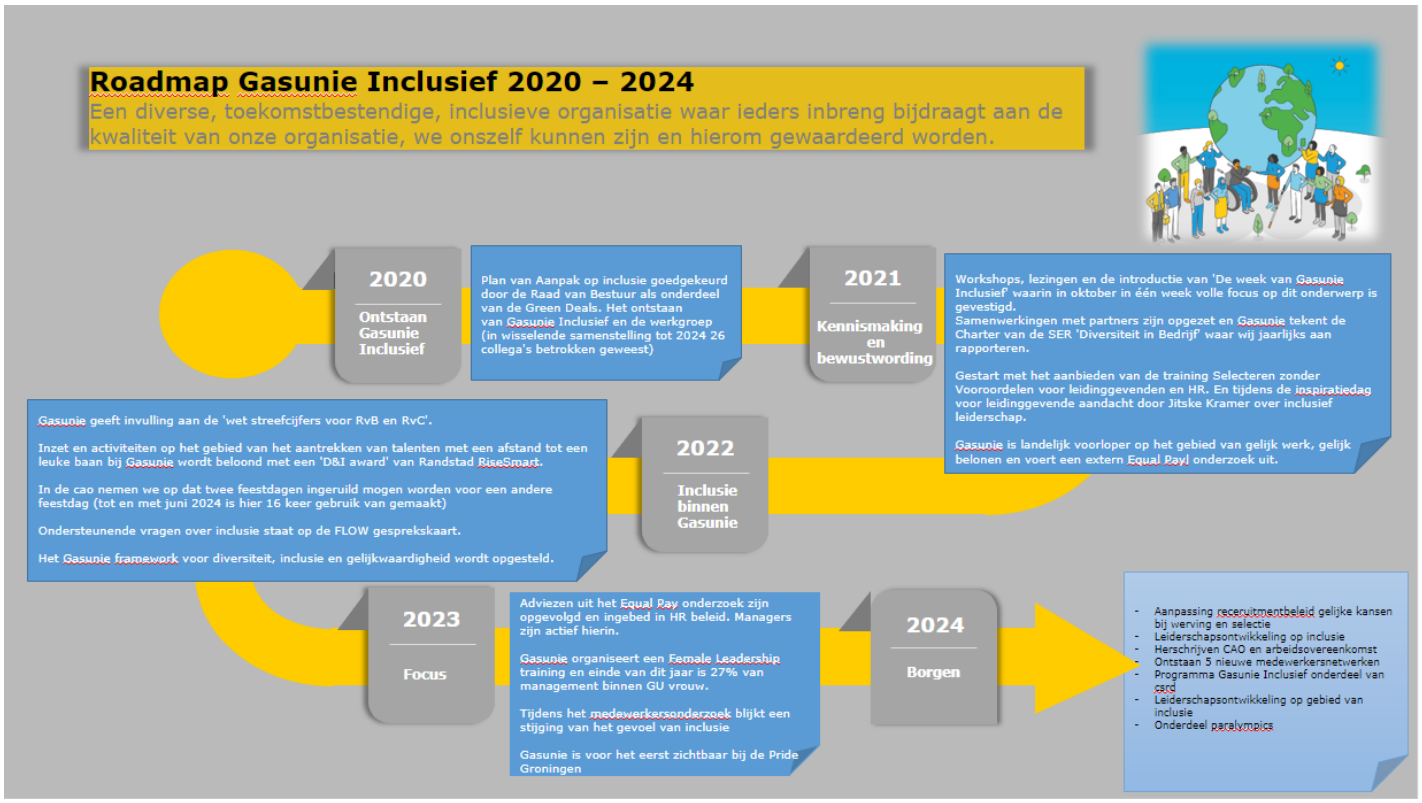
In 2021 is Gasunie gestart met het vormen van beleid op (toen nog) diversiteit en inclusie. Gasunie Inclusief werd een programma waar door de hele organisatie heen veel effort is ingezet op kennismaking met het onderwerp, bewustwording en activatie door een spiegel aan onszelf voor het houden. Al gauw is 'gelijkwaardigheid' als term toegevoegd, omdat wij geloven dat niet iedereen dezelfde kansen heeft. We zullen als organisatie bewust moeten zijn van verschillen en hier naar kunnen handelen.

Het programma Gasunie Inclusief heeft zich de afgelopen jaren ontwikkeld aan de hand van jaarplannen, een werkgroep Gasunie Inclusief (hierbij aangesloten OR), samenwerking met het MVO team en uiteraard afstemming met de RvB en de Green Deal eigenaren. Het is een agile zoektocht geweest, waar wij als organisatie tijd voor hebben genomen om te bepalen waar wij voor staan als het gaat om diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid.

Gasunie Inclusief is tot 2024 onderdeel geweest van de Sustainable Development Goals, welke door vertaald zijn naar Green Deals. Met de ontwikkeling dat volgens Europese richtlijn voor duurzaamheidsrapportage bedrijven moeten rapporteren over hun duurzaamheid, is dit beleid inmiddels onderdeel van het Gasunie CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) beleid. 'A safe, social and inclusive business'. Gasunie heeft al langer een ESG (environment, social en governance) rating. Het DIG beleid heeft actief bijgedragen aan een goede score, waarmee het ons als organisatie ook bedrijfsmatige positieve opbrengsten heeft gebracht.

In een roadmap is de reis die wij als organisatie hebben gemaakt op het gebied van diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid samengevat. Het zijn stappen en ervaringen die wij als organisatie veelvuldig delen met andere organisatie die ons hierop bevragen. En de reis gaat door… De komende jaren willen wij ons als organisatie richten op de verdere borging van ons DIG beleid. Ieder jaar zullen wij middels een jaarplan evalueren wat de tot nu toe ingezette activiteiten hebben gedaan voor onze ambitie en nieuwe plannen maken om aan deze ambitie te kunnen voldoen. Dit doen wij in nauwe samenwerking met onder andere de MVO afdeling en de medewerkersnetwerken. De voornaamste aandachtspunten vanuit ons DIG beleid zullen zich de komende periode richten op inclusief leiderschap, aanhoudende aandacht voor medewerkers om ze mee te nemen in wat Gasunie wil met DIG beleid en wat dat voor hen betekent, trainingen voor leidinggevenden, succesvol bestaan voor onze medewerkersnetwerken

en aandacht voor een transparante en objectieve manier van werving en selectie (zowel bij instroom als doorstroom).



Als lerende organisatie in transitie én met alle ontwikkelingen op dit relatief nieuwe gebied (maatschappelijk, landelijk en global gezien) zullen wij dit beleid eens per 3 jaar evalueren en eventueel bijstellen. Ons framework biedt structuur, richting en houvast om concreet te handelen volgens ons beleid, met voldoende ruimte voor invulling van het jaarplan gelet op de behoeftes van de organisatie van dat moment.

De hiervoor beschreven ontwikkeling van ons beleid helpt ons in de verdere communicatie intern en extern en nog belangrijker: het helpt ons de volgende stappen te zetten naar een diverse, toekomstbestendige, inclusieve organisatie waar ieders inbreng bijdraagt aan de kwaliteit van onze organisatie, we onszelf kunnen zijn en hierom gewaardeerd worden. Vanuit dit beleid kan er door de programmamanager van het DIG beleid ieder jaar een stap aan de roadmap worden toegevoegd en blijven wij in ontwikkeling als organisatie. In de bijlage is te zien op welke wij reeds stappen hebben gezet, waar we in ontwikkeling zijn en welke aspecten nog gestart worden. Het is de guidelijn voor het specifieke jaarplan DIG.

Bijlage 1: Bij Gasunie vinden we het normaal dat er aandacht is voor…

✓ Voltooid

★ In ontwikkeling

\+ Nog te starten

Inclusief Leiderschap

Diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid staat op de agenda in MT-vergaderingen

We zorgen dat onze leidinggevenden dit onderwerp regelmatig behandelen en vanuit HR bepalen we jaarlijks met een plan waar extra focus en inzet op moet worden gezet. Alle unitmanagers moeten vanuit CSR beleid zelf invulling geven aan de onderwerpen die bij (sociale) veiligheid en diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid horen. Ze maken eigen doelstellingen hierop en bespreken dit ieder kwartaal. HR kan hierbij begeleiding bieden aan de invulling van dit beleid vanuit de visie op diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid.

✓ Medewerkerstevredenheidonderzoeken

We voeren tevredenheidsonderzoeken uit om inzicht te krijgen wat de mate van ervaren inclusie is.

\+ Manager journey. We willen aan de hand van een manager journey meer inzicht in hoe wij leidinggevenden kunnen faciliteren bij de vaardigheden die ze nodig hebben om hun teams te stimuleren, motiveren en te ontwikkelen. Hierin moet aandacht komen voor inclusief leiderschap en aandacht voor de manier waarop onze leidinggevenden hun recruitmentproces inrichten en uitvoeren.

★ Leiderschapsontwikkeling

We organiseren trainingen, workshops en webinars voor leidinggevenden die inclusie en gelijkwaardigheid binnen een team bevorderen. Dit gaat over het voeren van FLOW gesprekken, werken en overgang, (sociaal) veilig werken tot mantelzorgtaken combineren met werk. Het doel is om leidinggevenden handvatten te geven om goede gesprekken te kunnen voeren met medewerkers.

★ Inclusief leiderschapsprogramma

Gasunie heeft verschillende leiderschapsprogramma's. De basis voor deze programma's is het opgestelde leiderschapsprofiel. Aangezien dit profiel aan de basis staat van de leiderschapsprogramma's binnen Gasunie is het van belang dat de kwaliteiten van een inclusieve leider hierin naar voren komen.

✓ Gasunie investeert in HARRIE’s

Gasunie heeft zich tot doel gesteld om duurzame, structurele plaatsen in te zetten voor talent met een afstand tot een leuke baan. Een manier om hiervoor de juiste begeleiding te bieden is het aanbieden van HARRIE trainingen via CNV jongeren. HARRIE wordt aangeboden aan iedereen die zich graag als buddy beschikbaar stelt voor een collega die een afstand tot een leuke baan heeft en wellicht nét iets anders of meer nodig heeft in de dagelijkse praktijk dan een ander. Het is dus uitdrukkelijk niet alleen voor leidinggevenden van Gasunie bedoeld. HARRIE staat voor Hulpvaardig Alert Rustig Realistisch Instruerend Eerlijk. Door het hebben van meerdere HARRIES zorgen wij voor een inclusieve organisatie waar het gelijkwaardigheidsprincipe hoog in het vaandel staat.

Ruimte voor talent

Employer branding.
Op onze 'werken bij..' site laten we zien hoe divers Gasunie is. Divers qua banen, opleidingsrichting, geografische ligging, mensen enz. We laten zien hoe de dagen er van verschillende collega's uitziet, waarin wij een inclusieve omgeving blijven stimuleren. Hiermee laat Gasunie zien wat onze visie is op de energietransitie en dat wij een aantrekkelijke en inclusieve werkgever zijn voor al het talent op de arbeidsmarkt.

Referralprogramma
Gasunie zet haar eigen medewerkers in om talent aan te trekken middels ons referralprogramma. Onze collega's kunnen als geen ander vertellen over het werk dat je bij Gasunie kan doen en hoe je bijdraagt aan de energietransitie. Met het referralprogramma worden met name moeilijk vervulbare functies op een goede manier vervult. Hierbij krijgen onze medewerkers een bonus voor het aandragen van nieuw talent, waarbij de keuze vrij staat deze bonus zelf te behouden of te doneren aan een goed doel.

Talentenpools
In de snel veranderende omgeving waarin Gasunie opereert worden hoge eisen gesteld aan leidinggevenden. Om hen in staat te stellen aan die eisen te voldoen, zijn er specifieke opleidingsprogramma's voor ontwikkeld. Wij hebben op verschillende opleidingsrichtingen programma's. Denk hierbij aan traineeships, LEAD (Leadership, Empowerment and Development) voor het hogere management, HighTech voor leidinggevenden met een technische richting en een campusrecruiter die zich richt op MBO BBL[9] trajecten.

Werving en selectieprocedures
Gasunie hanteert de volgende uitgangspunten bij werving, selectie, doorstroom en promotie:

- Bij ons heeft iedereen met dezelfde competenties, wendbaarheid en hetzelfde potentieel, gelijke kansen op een functie
- Wij streven ernaar dat niemand zich gediscrimineerd voelt en laten ons bij werving en selectie leiden door relevante en objectieve criteria
- Wij waarderen verschillen
- We streven naar een personeelsbestand dat qua diversiteit een representatieve afspiegeling is van de maatschappij
- We geven extra kansen aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt

In de praktijk betekent dit:
Dat alle vacatures eerst intern worden uitgezet en pas als er intern geen geschikte kandidaat is, extern gepubliceerd.[10]
Externe medewerkers die voor Gasunie werken (ZZP, uitzendkrachten en gedetacheerden) mogen ook op onze interne vacatures solliciteren, zodat zij gelijkwaardige loopbaankansen hebben als medewerkers met een arbeidsovereenkomst.

In onze vacatureteksten houden we ons aan de regels die gelden ter voorkoming van leeftijd- en genderdiscriminatie. We zorgen ervoor dat we met onze teksten een diverse groep aanspreken. Ook worden we getraind in het schrijven van inclusieve wervingsteksten. Recruiters worden hierin getraind. Een objectieve manier van selecteren is van groot belang voor het werven van divers talent. Binnen het selectieproces willen wij recht doen aan alle kandidaten, zodat iedereen op eenzelfde manier een kans krijgt binnen Gasunie op basis van competenties. Gasunie werkt samen met het College van de rechten voor de mens om recruiters en selectiepanels verder te professionaliseren alsook de praktische handreikingen die hierbij horen.

[9] Beroeps begeleidende leerweg
[10] Bij zeer specifieke of specialistische functies kan het gebeuren dat in-extern gelijktijdig gaat of dat er voor een functie een voorkeurskandidaat is. In dat laatste geval is met de OR afgesproken om deze allemaal te publiceren om anderen wel ambities uit te laten spreken en kans te geven.

Talent met afstand tot een leuke baan

Wij willen dat het potentieel van iedere talent tot wasdom komt, hierbij heeft ieder talent net iets anders nodig. Gasunie wil de afstand verkleinen en drempels wegnemen intern door interne budget beschikbaar te stellen om iemand maximaal twee jaar boven budget mee te laten werken en door het aanbieden van jobcoaching en begeleiding voor zowel de medewerker als begeleider. Op deze wijze kan er vanuit rust bepaald worden of wij de structurele, duurzame plek zijn voor talent met een afstand tot een leuke baan. Hierin werken wij samen met Randstad Rise Smart.

Onboarding

Wij hebben een uitgebreid onboardingsprogramma voor alle nieuwe medewerkers. Hierin is een checklist voor de afdeling opgenomen, een centraal kennismakingsprogramma en een buddy systeem in het leven geroepen. Dit alles om nieuwe medewerkers zo goed mogelijk te ontvangen.

Genderbalans RvC, RvB en management

Gasunie vindt het van belang dat de samenstelling van een raad van bestuur en een raad van commissarissen divers en evenwichtig is. Een evenwichtig en divers samengestelde raad van bestuur en raad van commissarissen draagt bij aan de kwaliteit van het besluitvormingsproces en is ook vanuit het perspectief van kansengelijkheid belangrijk. Een divers samengestelde raad kan een positieve invloed hebben op kansengelijkheid. Middels functieprofielen en zoekopdrachten bij recruitmentbureau's wordt expliciet gevraagd voor en aandacht gegeven aan een aanbod van kandidaten dat voorziet diversiteit.

Wij besteden veel aandacht aan bijvoorbeeld Female Leadership trainingen. Het resulteert in een grotere talentenpool aan vrouwelijk leidinggevenden en concrete doorstroom van vrouwen naar managementposities, zonder dat Gasunie een quotum instellen. Een quotum is wel ingesteld door de overheid voor genderbalans bij RvC en RvB. Gasunie trekt dit cijfer van tenminste 1/3 vrouw en tenminste 1/3 man door naar een ambitie van 30% vrouw op de voltallige managementpopulatie. Voor het bevorderen van meer culturele diversiteit is geen quotum. Deze bevordering ligt meer in onze aanpak om in afstemming met bureau's te zoeken naar een brede selectie kandidaten.

Interne mobiliteit

Binnen Gasunie is interne mobiliteit een belangrijk onderwerp. Het door laten stromen van ons talent en zich intern door te kunnen ontwikkelen heeft altijd een prominente plek gehad en gebeurt met grote regelmaat. Er zijn kansen om een overstap te maken naar een andere positie, in projecten, bij stakeholders (soms in het buitenland) via detacheringen. Kennisuitwisseling via interne mobiliteit, stimuleert de diversiteit op verschillende niveaus van de organisatie en is onmisbaar in de energietransitie.

Uitruilen feestdagen

Het is bij ons mogelijk om Goede Vrijdag en/of Hemelvaart (een vaste vrije dag volgens de cao) uit te ruilen voor een (feest)dag naar keuze.

Hybride werken

Gasunie wil haar medewerkers faciliteren in hybride werken, waarbij het van belang is dat de nieuwe balans past bij de context van de afdeling en het goed functioneren als organisatie voorop blijft staan. We gaan met elkaar op zoek naar een balans hierin. Uitgangspunt daarbij is dat het bedrijfsbelang en een goede uitvoering van de werkzaamheden leidend zijn bij de keuze van de plek en het tijdstip waarop de werkzaamheden worden uitgevoerd. Thuiswerken is daarmee geen recht, maar een extra mogelijkheid dat in onderling overleg tussen jou en je leidinggevende kan plaatsvinden.

Gelijk werk wordt gelijk beloond

Gasunie wil en moet vanuit wetgeving oog hebben voor equal pay. Dit is in het bijzonder gericht en ontstaan vanuit een gendervraagstuk. Gasunie zet in op gelijk werk gelijk belonen, breder dan alleen gender. Ook het Young Developersbeleid is in 2024 aangepast om ervoor te zorgen dat binnen Gasunie gelijk werk gelijk beloond.
Er zal blijvend onderzoek zijn naar (on)verklaarbare verschillen in salaris, waarna plannen worden gemaakt voor adviezen komend uit deze onderzoeken door een externe partij.

Stimuleren opleidingen

Bij Gasunie bieden we iedereen de ruimte en gelijke kansen om zichzelf te ontwikkelen. Via het opleidingsaanbod en de focus op persoonlijke ontwikkeling streven wij ernaar om zoveel mogelijk gelijke kansen te creëren voor iedereen
We gebruiken collectief Duurzaam Inzetbaarheidsbudget voor programma's en investeringen die bijdragen aan een gezonde medewerker zoals 'Master your Energy'. Gasunie wil graag fitte, wendbare medewerkers, die kunnen blijven meebewegen in een wereld die continu verandert. Een 'Leven Lang Leren' is hiervoor essentieel. Door je vakbekwaamheid uit te breiden en nieuwe vaardigheden aan te leren, bieden er zich meer doorgroeimogelijkheden en kansen aan.

In verbinding

Medewerkersnetwerken

Actieve participatie van werknemers via medewerkersnetwerken draagt bij aan de bevordering van participatie van medewerkers en dragen bij aan een inclusieve werkcultuur. Medewerkersnetwerken kunnen zaken bloot leggen die over het hoofd worden gezien en leggen verbindingen tussen medewerkers uit diverse lagen van de organisatie.
Ze helpen ons als werkgever om specifieke kennis en kunde over de effectiviteit van beleid en effectief beleid te verzamelen.
De voornaamste functie is om een veilig netwerk te bieden binnen een groep waar een medewerker zichzelf mee kan identificeren en waar ervaringen of zorgen besproken kunnen worden. Daarnaast is de functie: belangenbehartiging namens een bepaalde groep, versterking van in- en externe relaties en het geven van informatie en advies.
Al onze netwerken (jong, vrouw, cultuur, pride, neurodivers[11]) organiseren workshops, trainingen, lunchlezingen enz. en hanteren een 'open netwerk' principe. Alle netwerken staan open voor collega's die niet tot 'de doelgroep' behoren.

Trainingen

Om alle Gasunie medewerkers te betrekken bij de visie van Gasunie op DIG en bewustwording en betrokkenheid te creëren, is het van belang medewerkers continu hierin mee te nemen. Denk hierbij aan:

- E-learning over DIG binnen Gasunie
- Conflictbeheersing en gesprekstechnieken
- Unconscious bias, algemene DIG-training en omgaan met diversiteit
- Micro-agressies en active-bystander
- DIG bij recruitment. Leidinggevenden, HR en panelleden/collega's zijn een doorslaggevende factor als het gaat over divers, inclusief en gelijkwaardig te selecteren bij recruitment. Het is daarom belangrijk dat juist zij weten hoe ze dit in de praktijk kunnen doen.
- Leertheater sociale veiligheid

[11] Neurodiversiteit verwijst naar de natuurlijke variatie in het menselijk brein en de manier waarop mensen denken, leren en zich gedragen, waarbij verschillen zoals autisme, ADHD en dyslexie worden erkend en gewaardeerd.

Thuis op je werk

Vertrouwenspersoon
Het doel van het werk van een vertrouwenspersoon is bij te dragen aan een veilige en integere werkomgeving waarin medewerkers optimaal kunnen functioneren en zich veilig voelen. De vertrouwenspersoon richt zich erop om melders van ongewenst- en niet-integer gedrag te ondersteunen en te adviseren. Daarbij kan je denken aan opvang, begeleiding en het meedenken over de oplossing. De vertrouwenspersoon begeleidt de medewerker bij elke stap die de medewerker wil zetten; van niets doen tot een klachtenprocedure en alles wat daar tussen ligt. Ook behoort 'nazorg' bij de rol van vertrouwenspersoon.

Beleid ongewenst gedrag
Gasunie vindt het belangrijk dat medewerkers gezond, met plezier én in een veilige werkomgeving werkzaamheden kunt uitvoeren. Een werkomgeving waarin vertrouwen, respect en integriteit de basis zijn. Er kunnen zich echter situaties voordoen die daaraan voorbij gaan. Voorbeelden daarvan zijn discriminatie, pesten of ander onethisch gedrag. Deze gedragingen kunnen bij degene die hieraan wordt blootgesteld leiden tot fysieke en/of mentale gezondheidsklachten. Daar komt nog bij dat iemand zich niet meer veilig voelt en niet meer zichzelf durft te (of kan) zijn op de werkplek. We zijn allemaal verantwoordelijk om een bijdrage te leveren aan een plezierige omgeving waarin we respectvol met elkaar omgaan en elkaar aanspreken op onethisch gedrag. Dit is verwoord in onze Gedragswijzer Samen Werken. Tevens is er een e-learning opgesteld voor leidinggevenden en medewerkers over gewenste omgangsvormen. Dit is een verplicht onderdeel.

Speak up regeling
Bij Gasunie vinden we een veilige werkplek heel belangrijk. Dat betekent niet alleen dat je als medewerker geen verwondingen oploopt, maar ook dat Gasunie zich aan de geldende wet- en regelgeving houdt en dat de werksfeer prettig is. Als er sprake is van een situatie waarin iets niet in de haak is, zoals stelen, omkoping of het overtreden van de gedragsregels of er wordt gepest, onder druk gezet of ervaart agressie, dan is het belangrijk medewerkers zich uit kunnen spreken. Als een medewerker het gevoel heeft dat onze gezamenlijke waarden of eigen waarden worden overschreden, is het belangrijk hierover te praten. Want alleen dan kan er een oplossing komen. Omdat we snappen dat dat heel lastig kan zijn, helpen we je daarbij met de Speak up regeling.

Cyclische benadering gezondheid
Gasunie hanteert een cyclische benadering voor gezondheidsthema's die een rol spelen in de levens van veel collega's.

We vinden het belangrijk dat medewerkers tijdens en na de zwangerschap in goede gezondheid kunnen werken. Het werken tijdens of na je zwangerschap kan in bepaalde situaties extra risico's met zich meebrengen als je werkt voor Gasunie. Daarom wijzen wij hier pro-actief op en verwijzen wij door naar de aangewezen personen binnen of buiten onze organisatie. Als een medewerker nog borstvoeding geeft op het moment na de zwangerschapsverlof dan is er behoefte aan een rustige ruimte waar gekolfd kan worden. Deze zogenaamde lactatieruimte is op het hoofdkantoor aanwezig. Op de overige locaties wordt uiteraard een lactatieruimte ingericht, als daar behoefte aan is.

Er is aandacht voor medewerkers die mantelzorger zijn. Gasunie heeft het predicaat 'mantelzorgvriendelijke organisatie ontvangen'. Mantelzorg is langdurige en onbetaalde zorg aan een hulpbehoevend persoon in iemands sociale omgeving. Langdurig zorgtaken combineren met het werk kan zowel emotioneel als in tijd zorgen voor een zware belasting. Er blijft immers minder tijd over om te ontspannen. Hierom is het van belang dat de werkende mantelzorger geen drempel voelt om (vroegtijdig) met zijn/haar leidinggevende in gesprek te gaan over de combinatie werk en mantelzorg en samen te zoeken naar een werkbare maatwerkoplossing. Zo blijft de medewerker in balans en in staat om zijn/haar kennis en expertise voor Gasunie uit te dragen

Vrouwen kunnen vanaf hun 40e jaar in meer of mindere mate te maken krijgen met 'de overgang' oftewel de menopauze. Daar kunnen verschillende klachten mee gepaard gaan, zoals opvliegers, nachtelijke transpiratieaanvallen, vermoeidheid,

slaapstoornissen, verminderde concentratie, gewrichts- en/of spierklachten, sombere gevoelens en stemmingswisselingen. De aard en de duur van deze klachten verschilt per persoon. Het onderwerp blijft vaak onbesproken, daarom besteden wij aandacht aan voorlichting en workshops voor zowel vrouwen als voor leidinggevenden om beter te weten wat implicaties voor het werk kunnen zijn in deze situatie.

Gasunie kent het Periodiek Medisch Onderzoek (PMO) en het Periodiek gezondheidskundig onderzoek (PAGO).
Het PMO/PAGO is een persoonlijke gezondheidscheck die inzicht geeft in de algemene gezondheid en kan helpen bij het vroegtijdig opsporen van gezondheidsrisico's. Voor Gasunie is het PMO/PAGO een instrument om risico's op te sporen die verband houden met het werk en de gezondheid, zodat daar tijdig preventieve maatregelen op getroffen kunnen worden.

Het PMO/PAGO wordt eens per vier jaar aangeboden aan alle Gasunie-medewerkers. Medewerkers die werkzaam zijn in de functiecategorie Techniek en/of in de ploegendienst/onregelmatigheid krijgen het PMO/PAGO eens per twee jaar aangeboden.

Werkplek
Gasunie houdt er bij ontwikkelingen in huisvesting rekening mee met zoveel mogelijke belangen. Er zijn bijvoorbeeld meerdere toiletten voor minder valide collega's en corporate services is continu bezig met verbetering van faciliteiten voor minder valide collega's. Bij projecten voor huisvesting wordt dit opgezet vanuit de visie dat toeziet op: een toegankelijke werkplek, rustruimtes, kolfruimtes, prikkelarme ruimtes. Ook thuiswerken is een mogelijkheid dat ingezet kan worden voor medewerkers met een neurodiverse achtergrond, waarbij prikkel loze werkomstandigheden bevorderend voor de gezondheid en het werk is.

Maatschappelijke betrokkenheid

Gasunie vindt het belangrijk om maatschappelijk verantwoordelijkheid te nemen en een steentje bij te dragen. Dit doen wij vanuit een divers netwerk aan samenwerkingspartners[12]. Deze is continu in ontwikkeling waarbij soms nieuwe partners worden toegevoegd en van andere afscheid is of wordt genomen vanuit ons beleid en visie op DIG.

- Women Inc is Gasunie 'Incubator' (werken onder andere samen aan equal pay campagnes en een media campagne vrouwen en techniek)
- SER Diversiteit in Bedrijf hebben wij de charter getekend en rapporteren wij jaarlijks over de voortgang van onze activiteiten
- JINC (jongeren incorporate. Organisatie dat zich landelijk inzet JINC is een organisatie die zich inzet voor een samenleving waarin de achtergrond van een kind niet zijn of haar toekomst bepaalt. Ze helpen kinderen en jongeren van 8 tot 16 jaar in stedelijke gebieden met een sociaaleconomische achterstand aan een goede start op de arbeidsmarkt)
- Refugee talenthub (hebben we tot 2022 mee samengewerkt)
- Randstad Rise smart participatie (sinds het ontstaan van Gasunie inclusief in 2021 onze vaste partner geweest bij het aantrekken van participatiemedewerkers)
- Pride Groningen/ roze zaterdag (sponsor sinds 2022 toen Groningen voor het eerst deze dag organiseerde, pride walk gelopen met ca 30 verschillende collega's)
- VHTO / Girls day techniek ict
- Netbeheerders net sterker netwerk (Alliander, Enexis, Stedin, TenneT) Netwerk waarmee bijv. in 2024 International Womens Day is georganiseerd.
- RUG advisory board D&I
- VanHulley (Van Hulley is een sociale onderneming die vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt helpt door hen een leer-werktraject aan te bieden. Gasunie heeft bijvoorbeeld met hen samengewerkt bij de kerstpakketten)

[12] Lijst is niet limitatief

Inkoop Social Return On Investments (SROI)

Social Return on Investment (SROI) is een methode om de maatschappelijke impact van investeringen te meten. Het richt zich op het creëren van werkgelegenheid voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, zoals langdurig werklozen of mensen met een beperking. Door SROI te implementeren kan Gasunie niet alleen economische winst behalen, maar ook sociale en milieugerelateerde voordelen realiseren. De inkoopafdeling van Gasunie draagt bij aan SROI door bij het inkopen en aanbesteden sociale doelstellingen te integreren. Dit kan bijvoorbeeld door opdrachten te gunnen aan sociale ondernemingen (bijv. colour kitchen) die mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst nemen, of door producten en diensten in te kopen bij bedrijven die maatschappelijk verantwoord ondernemen.