

SUBGUNNINGSCRITERIUM DIVERSITEIT

Onze visie op diversiteit

Één van de kernwaardes van Adjust is dat wij naast zakelijk, vooral ook menselijk te werk willen gaan. Onze kernwaardes staan geborgd in ons Adjust bedrijfsmodel *Canvas*. Hier hoort een visie op diversiteit bij waarbij wij het belangrijk vinden om met mensen met verschillende achtergronden samen te werken. Vanuit de overtuiging dat we vanuit verschillende achtergronden, elkaar juist kunnen versterken. Hierdoor ontstaan vaak de mooiste resultaten. Onze ervaring is dat mensen die niet altijd de wind in de rug hebben gehad maar geleerd hebben tegenwind te trotseren vaak over goede eigenschappen beschikken voor het inkoopvak.

Het inkoopvak is een vak dat bij uitstek succesvol ingevuld wordt door de vaardigheden van de inkoopprofessional. Dit betreft dus niet alleen kennis.

Doorzettingsvermogen, zaken vanuit verschillende perspectieven kunnen bekijken en het vermogen vanuit een afwijkend standpunt, mensen te overtuigen, zijn in de rol van inkoopadviseur van grote waarde. Wij geloven dat mensen die vanuit verschillende achtergronden, niet een geëffend pad hebben doorlopen en zich hebben ontwikkeld tot inkoopprofessional, waarde toevoegen in ons team en de klantorganisatie. Wij zoeken daarom bij uitstek mensen met een bijzonder verhaal. Daarnaast geloven wij in een mix van frisse blik van (jonge) medewerkers en de opgedane ervaring van senior medewerkers. Wij richten onze kennisuitwisseling in met oog voor die mix tussen jong en oud. Wij willen een afspiegeling zijn van onze samenleving.

Borging diversiteit binnen de Adjust organisatie

Deze visie hebben wij als volgt verankerd:

- Wij voeren een transparant aanname en matching beleid waarbij wij iedereen een eerlijke kans geven en mensen met een bijzonder verhaal (levensloop, CV) graag als collega zien en willen toevoegen aan ons Adjust team. Naast opleiding en ervaring kijken we daarbij vooral naar vaardigheden en competenties.
- Adjust realiseert zich dat zogenoemde minderheden niet altijd via de geijkte wervingskanalen zijn te vinden. Wij vinden het dan ook belangrijk om buiten de gebaande paden te werven. Om die reden staan wij met onze Adjust stand vaak op beurzen en congressen die net buiten ons vakgebied liggen, om zo ook andere typen mensen tegen te komen.
- Onze search en wervingsconsultants zijn getraind in het positief omgaan met diversiteit in werving en selectie van medewerkers. Dat is hun mindset. Zij toetsen als eerste op buitengewone vaardigheden en de (bewezen) geschiktheid voor het inkoopvak. Wij nodigen personen met een diversiteitsachtergrond altijd uit voor een eerste gesprek.

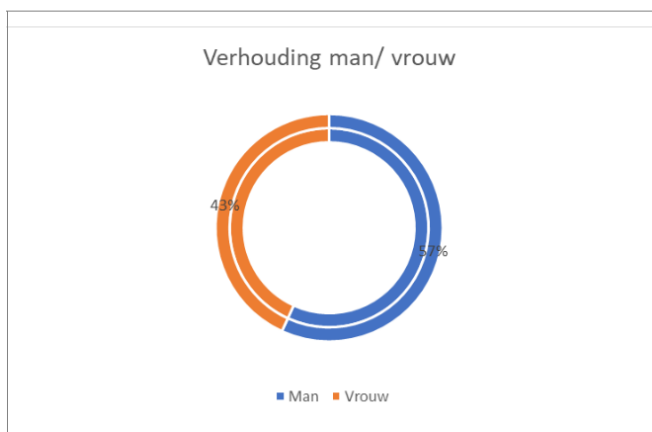
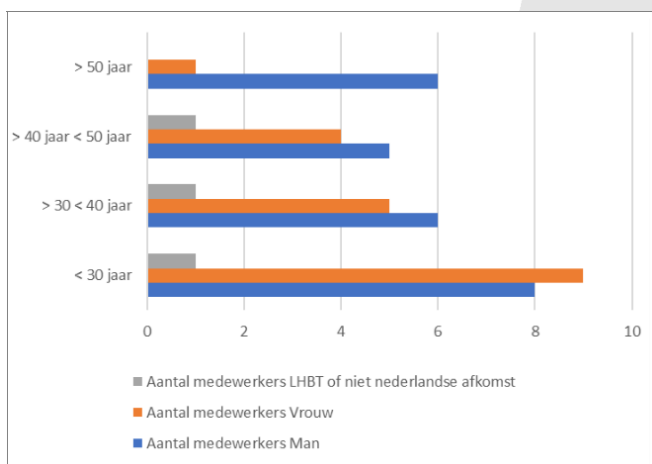


Oprichting van Young Adjust & Motive (YAM). Er wordt binnen Adjust actief gestuurd op het diversiteit-streven. In het afgelopen jaar is YAM dan ook opgericht.

- YAM heeft ook als doel meegekregen om Adjust breed nog meer inzicht te krijgen in generatieverschillen en wat dit betekent in hoe we ons werk organiseren en hoe we elkaar kunnen versterken vanuit de verschillen die generaties typeren. Deze inzichten nemen we ook mee naar de klant, wat zorgt voor begrip, plezier en het adequaat aanvullen van elkaar.
- Wij kiezen in (strategische) samenwerkingen met andere bedrijven, voor bedrijven die een gelijke visie erop nahouden en net als Adjust een open en toegankelijke werkgever willen zijn.
- De organisatiecultuur binnen Adjust is open met aandacht voor elkaars meningen, overtuigingen en levensvisie. Onze medewerkertevredenheid scoort > 8,5 (2019). Daarbij valt op dat medewerkers in een zogenaamde minderheidspositie zich bovendien zeer thuis voelen; doel daarbij is dat zij zich niet anders - in negatieve zin - voelen dan collega's.
- Adjust creëert diversiteit vanuit maatschappelijke betrokkenheid. Adjust ziet het duurzaam bieden van werk aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt als het middel om bij te dragen aan een meer inclusieve, meer positieve en veilige maatschappij en hiermee direct ook aan haar eigen inclusiviteit te werken. Wij hebben ons dan ook tot doel gesteld om, in samenspraak met de betreffende contractant, jaarlijks 5% van de gerelateerde omzet tot een maximaal bedrag van 10% van ons jaarlijkse contractrendement in te zetten voor:
 - (1) Het creëren van duurzame werkgelegenheid voor SR kandidaten (mensen met afstand tot de arbeidsmarkt) binnen de eigen bedrijfsvoering en evt. binnen de bedrijfsvoering van de contractant.
 - (2) Het afnemen van relevante producten of diensten van maatschappelijke initiatieven en/of het ter beschikking stellen van Adjust kennis en kunde aan deze initiatieven en/of het investeren in deze initiatieven.

Zo willen wij vanuit maatschappelijke betrokkenheid graag bijdragen aan een meer diverse samenleving.

Het huidige bestand van medewerkers van Adjust in loondienst (>40 fte) spiegelt als volgt de samenleving:



Vergroten diversiteit VU personeelssamenstelling

Adjust neemt de volgende stappen om te helpen bij het vergroten van de diversiteit binnen de personeelssamenstelling van de VU:

1. Adjust zal per opdracht bij de VU inventariseren hoe de actuele stand is op het gebied van diversiteit is en of dat voor de matching aanvullende diversiteitscriteria gelden. Bijvoorbeeld bij (bijna) gelijke geschiktheid liever een vrouw dan een man of personen met een vergrote afstand tot de arbeidsmarkt door een immigratieachtergrond.
2. Wanneer aanvullende diversiteitscriteria gelden zullen deze worden meegenomen in het matching proces en zal Adjust er naar streven om per uitvraag tenminste 1 kwalitatief goede kandidaat aan te leveren die valt binnen de aanvullende diversiteitscriteria.
3. In het CV en de motivatie van de kandidaat zal expliciet de link worden gelegd naar zijn of haar geschiktheid, door middel van een (procentuele) geschiktheidsscore op basis van de gestelde eisen. Dit vindt Adjust belangrijk, omdat uit onderzoek blijkt dat de selectie van kandidaten middels een sollicitatie-gesprek vaak nog plaatsvindt op een 'klik' in plaats van op kwaliteit. Met de VU wil Adjust dan graag per opdracht bekijken hoe zwaar diversiteit mee kan wegen in de geschiktheidsscore.
4. Adjust neemt diversiteit (en een geslaagde werving hierop) mee in haar KPI's op de uitvoering van deze opdracht en spreekt met de VU af om bij uitvragen waar aanvullende diversiteitscriteria gelden tenminste 1 op de 2 aanvragen ook binnen deze criteria te kunnen matchen.
5. Wij rapporteren over de gewenste diversiteitsdoelstellingen binnen ons taakveld voor de VU.



Voorbeeld maatschappelijke betrokkenheid Adjust

Guido Winnink, oprichter-eigenaar van Adjust is initiatiefnemer van de stichting Lokaal Compensatie bos. Doel van de stichting is duurzame opslag van CO2 door bosaanplant waarmee Adjust ten minste de CO2 uitstoot van het woon-werkverkeer van onze inkoopadviseurs gaat compenseren. Voor meer informatie kijk op www.lokaalcompensatiebos.nl.