

Gendergelijkheidsplan Trimbos-instituut

Publicatiedatum: februari 2023

Inhoud

1	Het Trimbos-instituut.....	1
1.1	Waar staat het Trimbos voor?.....	1
	Missie	1
	Kernwaarden	1
	Onze visie.....	1
	Wat doen we?.....	1
1.2	Meerjarenbeleidsplan 2023-2025.....	2
1.3	Trimbos duurzaam in balans.....	2
2	Gendergelijkheidsplan (“GEP”)	4
2.1	Algemeen beeld genderverdeling	4
2.2	Inzet van middelen: bredere scope	4
2.3	Gegevensverzameling en monitoring.....	5
2.4	Training en capaciteitsopbouw	5
2.5	Een veilig werkklimaat: collegialiteit, respect en werkplezier	6
3	Tenslotte.....	7

1 Het Trimbos-instituut

Het Trimbos-instituut is een toonaangevend onderzoeks- en kennisinstituut op het gebied van mentale gezondheid en middelengebruik.

1.1 Waar staat het Trimbos voor?

Missie

Wij staan voor een mentaal gezonde samenleving waarin iedereen naar vermogen mee kan doen, mensen zoveel mogelijk regie hebben over hun eigen leven en zich verbonden voelen met elkaar. Een samenleving waarin mensen zich bewust zijn van de risico's van middelengebruik en schade door gebruik wordt voorkomen. Een samenleving waar mensen zorg hebben voor zichzelf, voor elkaar en voor hun omgeving.

Kernwaarden

Betrokken

We werken aan een sterke verbinding met de samenleving en de verschillende doelgroepen daarbinnen. We hebben oog voor alle mensen van jong tot oud, vooral voor mensen met een verhoogd risico op psychische kwetsbaarheid of problemen door middelengebruik.

Toepassingsgericht

De kennis die we ontwikkelen vertalen we naar praktische effectieve toepassingen. Ons werk heeft daardoor breed in de maatschappij betekenis.

Toonaangevend

We zijn betrouwbaar, onafhankelijk en deskundig en hebben veel maatschappelijke impact. We zijn daardoor gezaghebbend, leidend en invloedrijk.

Onze visie

Wij zien het als onze taak de mentale gezondheid van de Nederlandse samenleving te versterken en individuele en maatschappelijke schade door gebruik van middelen te helpen voorkomen. We hebben oog voor alle mensen van jong tot oud, vooral voor mensen met een verhoogd risico op psychische kwetsbaarheid of problemen door middelengebruik.

Wat doen we?

Door onderzoek en meerjarige monitoring van trends volgen we de ontwikkelingen ten aanzien van mentale gezondheid en middelengebruik nauwgezet. We onderzoeken de determinanten om ontwikkelingen te kunnen duiden en verklaren én inzicht te krijgen in effectieve interventies. Naast eigen onderzoek halen we kennis uit binnen- en buitenland. Wij geven betrouwbare en deskundige (beleids)adviezen met een stevig wetenschappelijk fundament en geven voorlichting aan burgers. Ook ontwikkelen we effectieve preventieve aanpakken en interventies, strategieën en maatregelen en implementeren deze in het veld. We verspreiden onze kennis proactief en op maat. We willen dat iedereen de juiste informatie en ondersteuning krijgt op het gebied van mentale gezondheid, psychische aandoeningen, alcohol, drugs en tabak, en ook gamen & digitale balans en gokken.

1.2 Meerjarenbeleidsplan 2023-2025

Datgene waar we voor staan in onze maatschappelijke opdracht vertalen we door naar ons personeelsbeleid. In het meerjarenbeleidsplan 2023 – 2025, waarin de doelen voor de komende periode zijn vastgelegd, zien we dat terug. Een van die doelen luidt namelijk:

We hebben betrokken medewerkers die in balans zijn

De Trimbos medewerkers zijn de belangrijkste pijler om onze missie en doelen te behalen. Een gezonde organisatie staat of valt bij betrokken medewerkers die in balans zijn. Hierbij is een open en veilige werkomgeving een onmisbaar onderdeel. We richten ons op het behouden van onze eigen (mentale) gezondheid en bieden medewerkers voldoende autonomie om hun energiebalans te kunnen beheersen. We stimuleren de verdere verbinding met het instituut en met elkaar.

Hoge werkdruk kan, maar alleen tijdelijk. Op enig moment moet er ruimte te zijn om weer op te laden. We stimuleren dat medewerkers zich bewust zijn van het belang van hun (mentale) gezondheid en faciliteren dat iemand met lichamelijke of mentale klachten toch optimaal zijn of haar werk kan doen. Een open en veilige werkomgeving betekent dat medewerkers durven te zijn wie ze zijn en te zeggen wat ze denken (een afwijkende mening hebben en uitspreken mag).

Doelen:

Binden Medewerkers vinden het Trimbos-instituut een aantrekkelijke werkgever en willen graag aan ons instituut verbonden blijven. Toekomstige medewerkers zien Trimbos als een maatschappelijk relevant instituut dat haar maatschappelijke verantwoordelijkheid neemt en waarbij impact maken en wetenschappelijke ontwikkeling centraal staan.

Boeien Onze medewerkers vinden ons instituut een inspirerende, betekenisvolle en uitdagende werkomgeving, zien veel perspectief en krijgen kansen om hun talenten te ontwikkelen.

Bloeien Medewerkers ervaren erkenning, waardering en voldoende autonomie om hun privé-werkbalans te beheersen. Ze durven hun grenzen aan te geven en nee te zeggen.

1.3 Trimbos duurzaam in balans

Onder deze noemer is een visiedocument opgesteld over het HRM-domein binnen Trimbos: Het geeft weer wat het beeld is van de organisatie op het domein HRM: wat voor een organisatie streven we na te zijn, welke medewerkers passen daarbij en met welke soort leiderschap zijn zij gebaat?

Hierin is bijvoorbeeld uitgesproken dat Trimbos een in alle opzichten veilig werkklimaat wil bieden. Dat betekent dat mensen zichzelf kunnen zijn, niet veroordeeld worden op hun uiterlijk of op hun denkbeelden. Dat betekent ook dat we met respect met elkaar omgaan: dat open en veilige werkklimaat kan er alleen maar zijn als iedereen daar aan meewerkt. Die verantwoordelijkheid hebben we allemaal.

Ongewenst gedrag, in welke vorm dan ook (pesten, discriminatie, ongewenste seksuele aandacht, lichamelijk of verbaal geweld, of anderszins) tolereren we niet. We weten dat er in elke organisatie, dus ook de onze, enige mate van ongewenst gedrag voorkomt. We zullen echter alles doen om dit te voorkomen. We spreken elkaar hierop aan, dus ook collega's onderling. Het open en veilige werkklimaat waar we voor staan, is hiervoor cruciaal.

We nemen onze verantwoordelijkheid als zorgende werkgever door medewerkers in staat te stellen werk en privé goed te kunnen combineren. Medewerkers hebben regelruimte; we hebben geen 'van 9 tot 5'-mentaliteit: we vertrouwen erop dat medewerkers heel goed zelf in staat zijn om te bepalen wanneer ze hun werk doen. Daaruit blijkt de eigen regie. Als een medewerker klem komt te zitten in de balans werk/privé, zoeken we gezamenlijk naar een oplossing.

Trimbos heeft op het moment van schrijven van dit document een redelijk homogene samenstelling (zie paragraaf 2.1.): voornamelijk vrouw, hoogopgeleid en met een Nederlandse achtergrond. Hiermee zijn we onvoldoende een afspiegeling van de maatschappij, terwijl we wel midden in die maatschappij staan. We streven er daarom naar een betere afspiegeling te vormen. In onze vacatureteksten en op onze website is hierover het volgende opgenomen:

Het Trimbos-instituut staat midden in de maatschappij. Letterlijk, want we zijn gevestigd in een levendige woonwijk vlak bij het mooie centrum van Utrecht. En figuurlijk: we willen graag een goede afspiegeling van diezelfde maatschappij vormen. Dat komt de kwaliteit, actualiteit en relevantie van ons onderzoek ten goede. Als werkgever willen we dat iedereen zich thuis voelt bij het Trimbos. Hoe meer mensen van elkaar verschillen, hoe beter en leuker het wordt! We willen daarom graag werken met een brede diversiteit van mensen zonder onderscheid te maken in gender, achtergrond, seksuele voorkeur en persoonlijke overtuigingen. Deze vacature staat daarom open voor iedereen die zich erdoor voelt aangesproken.

We werken met elkaar samen volgens de leefregels die we met elkaar hebben geformuleerd:



Onze 7 leefregels

- 1 Ik behandel anderen zoals ik zelf behandeld wil worden.
- 2 Ik zorg dat mijn werk op orde is, ik lever kwaliteit en kom afspraken na.
- 3 Ik blijf mijzelf continue ontwikkelen en ik deel mijn kennis met anderen.
- 4 Ik help anderen en vraag anderen om hulp, indien nodig.
- 5 Ik maak tijd om te ontspannen: pauze nemen is ook onderdeel van het werk.
- 6 Ik sta open voor en betrek waar mogelijk mensen met verschillende achtergronden.
- 7 Ik heb oog voor wat speelt in de samenleving en denk na over hoe het Trimbos, dus niet alleen mijn afdeling, daarop kan inspelen.

2 Gendergelijkheidsplan (“GEP”)

Als voorwaarde voor deelname in het Europese onderzoeks- en innovatieprogramma Horizon Europe dienen overheidsorganisaties, onderzoeksinstituten en universiteiten vanaf 1 januari 2022 te beschikken over een gendergelijkheidsplan (ook wel Gender Equality Plan of GEP genoemd) bestaande uit minimaal vier elementen om gendergelijkheid te bevorderen. Dit document geeft weer hoe het Trimbos voldoet aan deze voorwaarden.

2.1 Algemeen beeld genderverdeling

De samenstelling van de workforce binnen Trimbos is als volgt:

Genderverdeling Trimbos totaal					
	Jaar	Man	Vrouw	Totaal	Percentage vrouw
	2021	69	149	218	68%
	2022	62	165	227	73%
Genderverdeling MT van Trimbos					
	2021	8	11	19	58%
	2022	6	14	20	70%

Samenvattend:

- Er werken meer vrouwen dan mannen binnen het Trimbos.
- Bij de verdeling man/vrouw op managementposities zien we een groter aandeel vrouwen dan mannen.
- Het Trimbos kan zich in algemene zin meer inzetten voor mannen op algemene posities en binnen managementposities.

Het bestuur van het Trimbos wordt gevormd door een eenkoppige (mannelijke) voorzitter Raad van Bestuur. Hij wordt terzijde gestaan door twee bestuursadviseurs, een man en een vrouw. Dit zijn twee leden van het MT.

2.2 Inzet van middelen: bredere scope

Het Trimbos onderschrijft het belang van gendergelijkheid in onderzoek, ontwikkeling en innovatie. Maar ook binnen het eigen personeelsbeleid is gendergelijkheid een belangrijk uitgangspunt. Binnen Trimbos wordt geen onderscheid gemaakt tussen man, vrouw of non-binair. Zoals uit paragraaf 2.1 blijkt, zijn er binnen Trimbos meer vrouwen dan mannen werkzaam. Ook zijn vrouwen oververtegenwoordigd binnen het MT.

De Raad van Bestuur wil echter in brede zin een afspiegeling vormen van de maatschappij. Dus niet alleen op het gebied van gendergelijkheid, maar ook op het gebied van diversiteit en inclusiviteit. Daarom heeft de Raad van Bestuur een werkgroep gevraagd hier een meerjarig plan van aanpak op te formuleren: hoe ziet een divers en inclusief Trimbos in 2025 eruit en welke stappen moeten we jaarlijks ondernemen om daar te komen?

De samenstelling van de werkgroep is: een of meerdere leden van het MT, een of meerdere leden van de ondernemingsraad en een vertegenwoordiging van HRM.

Dit plan van aanpak zal na vaststelling door de Raad van Bestuur op de website www.trimbos.nl worden gepubliceerd. Het zal tot stand komen i.s.m. met het MT en de ondernemingsraad.

De werkgroep zal uitgaan van de volgende definities van diversiteit en inclusiviteit:

- **Diversiteit:** alle aspecten waarop medewerkers van elkaar verschillen. Daarbij gaat het zowel om zichtbare kenmerken zoals geslacht, leeftijd en afkomst (ethniciteit) als om minder zichtbare kenmerken zoals wensen, behoeften, belastbaarheid, ziekte of handicap, competenties, werkstijlen, seksuele voorkeur en karaktereigenschappen. Iedere werkende heeft een eigen, unieke combinatie van dergelijke kenmerken. Een deel van die kenmerken heeft een directe invloed op hoe mensen in hun werk staan: ze bepalen hoe mensen leren, wat ze nodig hebben om gezond te blijven en waardoor ze gemotiveerd worden.
- **Inclusiviteit:** in een inclusief werkklimaat kunnen medewerkers zichzelf zijn, voelen zij zich vrij om hun mening te geven, voelen ze zich gewaardeerd en gerespecteerd en ervaren zij een veilige (leer)omgeving waarbinnen ze zich kunnen ontwikkelen en dezelfde kansen krijgen.

2.3 Gegevensverzameling en monitoring

Binnen de personeelsadministratie van het Trimbos-instituut worden gegevens van medewerkers verzameld. Trimbos verzamelt en monitort indicatoren, waaronder aantallen medewerkers en fte's, werving- en selectiecijfers, gemiddelde dienstduur, in- en uitstroom, ziekteverzuim en gegevens over de zgn. medewerkersbegeleidingsgesprekken (MBS). Op basis van deze indicatoren rapporteert Trimbos jaarlijks in relatie tot leeftijd, salaris en bijvoorbeeld managementfuncties. Deze informatie vormt de basis voor het ontwikkelen van beleid en strategieën. Gestreefd wordt naar uitsplitsing van deze indicatoren in gender, zodat de effecten van acties en beleid hieromtrent beoordeeld kan worden. Op advies van de hierboven genoemde werkgroep kan de scope van gegevensverzameling en monitoring verbreed worden.

2.4 Training en capaciteitsopbouw

Trimbos hanteert een loopbaanbeleid en daaraan gekoppeld bevorderingsbeleid. Dit beleid is in overleg met de ondernemingsraad tot stand gekomen en staat open voor alle medewerkers van het primaire proces. Parallel aan dit beleid wordt er jaarlijks een opleidings- en ontwikkelingsplan aangeboden, dat ter beschikking staat voor alle medewerkers van het Trimbos-instituut. Naast de ontwikkeling van 'hard skills' is er in dit plan veel aandacht voor 'soft skills', bijvoorbeeld via het online leerplatform GoodHabit. Binnen GoodHabit is een aantal trainingen op het gebied van samenwerking in een diverse en inclusieve organisatie, zoals over culturele diversiteit, gezonde werkcultuur.

Ook coaching en intervisie maakt onderdeel van uit het opleidings- en ontwikkelingsplan. Voor medewerkers die in vaste dienst zijn, is vanaf het derde dienstjaar de mogelijkheid om aan een meerdaagse leergang persoonlijk leiderschap mee te doen; jaarlijks doen hieraan 60 medewerkers mee.

Onderdeel van het opleidingsplan is ook een meerjarig management development-programma, specifiek bedoeld voor de groep leidinggevenden. Tijdens de MT-tweedaagse die twee keer per jaar plaatsvindt, is veel ruimte voor dit programma. Focus van het programma is de ontwikkeling van leiderschapscompetenties; soft skills die randvoorwaarde zijn voor het bieden van een veilig en inclusief werkklimaat.

Voor nieuwe medewerkers bieden we een cyclus van vier groepsessies met als doel goed te landen in de cultuur van de organisatie en het belang van weerbaarheid te benadrukken. Deze bijeenkomsten worden door de meer senior medewerkers verzorgd en een externe trainer. Onderwerpen zijn: organisatiecultuur en leefregels, organisatie van het werk, samenwerken in teams en voorkomen van stress en burn-out.

In 2023 is er een bedrag van €150.000 gemoeid met het volledige opleidings- en ontwikkelingsplan.

2.5 Een veilig werkklimaat: collegialiteit, respect en werkplezier

Binnen Trimbos bestaan diverse procedures en 'loketten' waar medewerkers terecht kunnen in het kader van sociale veiligheid binnen de organisatie:

- een handreiking Wat te doen bij een arbeidsconflict?
- een regeling Vertrouwenspersonen, indien medewerkers geconfronteerd worden ongewenst gedrag. Binnen Trimbos zijn twee vertrouwenspersonen aangesteld, een vrouwelijke en een manlijke. Daarnaast kunnen medewerkers te rade bij een extern aanspreekpunt, namelijk de vertrouwenspersoon van het Nivel (en vice versa).
- een klachtencommissie die hoor en wederhoor toepast in gevallen van meldingen van discriminatie en (seksuele) intimidatie
- en een klokkenluidersregeling in geval van misstanden op organisatieniveau.

Jaarlijks worden deze regelingen met de betrokken partijen en ondernemingsraad geëvalueerd en wordt zoveel mogelijk lering getrokken uit de meldingen. De algemene terugkoppeling van de vertrouwenspersonen wordt ook jaarlijks besproken in het overleg van het MT.

3 Tenslotte

In dit document hebben we een overzicht geschetst van waar het Trimbos voor staat, zowel in de positionering in de maatschappij en het veld waarbinnen Trimbos actief is, als binnen de organisatie, richting onze medewerkers. Uiteindelijk zijn onze medewerkers ons belangrijkste kapitaal die essentieel zijn voor het realiseren van onze strategische doelen.

Dit gendergelijkheidsplan wordt gepubliceerd op de website van het Trimbos-instituut. Zodra er nieuwe inzichten zijn die maken dat dit plan bijgesteld wordt, wordt deze versie vervangen door een nieuwe versie.

Stichting Trimbos-instituut

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Bert van der Hoek', written in a cursive style.

Bert van der Hoek
Voorzitter Raad van Bestuur