

# Plan van aanpak

**Diversiteit & inclusie**

**in de**

**Jonge Klimaatbeweging**

**JULI 2023**



**JONGE  
KLIMAAT-  
BEWEGING**

# Introductie

Om bij het begin te beginnen: het creëren en bouwen van een diverse en inclusieve organisatie **kost tijd** en **inzet**. Een perfecte inclusieve organisatie wordt niet gebouwd in één bestuurstermijn. Het afgelopen jaar hebben wij geleerd om niet overweldigd te worden door de grootte van de opgave, en om niet alleen maar bezig te zijn met een gewenst eindresultaat. Binnen diversiteit & inclusie (D&I) is het proces het belangrijkste.

Dit plan van aanpak is geschreven om ervoor te zorgen dat dit proces, dat werkt naar een meer inclusieve en diverse Jonge Klimaatbeweging (JKB), jaar na jaar op gang blijft. In dit stuk vind je het onderzoek naar D&I dat gedaan is door het bestuur van de JKB van '22-'23. Het is een document waarmee we onze vrijwilligers en ook mensen buiten de organisatie kennis laten maken met de verschillende manieren waarop D&I speelt binnen de organisatie. Ook vormt het een basis voor concrete (beleids)plannen, zodat besturen van de JKB zo snel mogelijk aan de slag kunnen om de JKB nog diverser, inclusiever en daarmee leuker te maken!

Drie onderwerpen komen aan bod in dit document. We beginnen met een overzicht van alle verschillende vormen van diversiteit die belangrijk zijn binnen de JKB. Vervolgens kijken we naar de verschillende onderdelen van de organisatie die we inclusiever kunnen maken. Tot slot beschrijven we een stappenplan dat ons als organisatie ondersteunt in het maken van concrete actieplannen.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Het stappenplan in dit plan van aanpak is losjes gebaseerd op het [Plan van Aanpak](#) van de Sociaal Economische Raad (SER), maar aangepast zodat deze meer aansluit op een stichting met vrijwilligers, en dus de Jonge Klimaatbeweging.



# Welke vormen van diversiteit

## zijn belangrijk binnen de JKB?

Diversiteit <sup>2</sup> heeft heel veel verschillende vormen. Enkele vormen zullen herkenbaar zijn, maar er zitten ook een paar tussen die je misschien niet eerder tegengekomen bent. Dit zijn vormen van diversiteit die specifiek voor de JKB belangrijk zijn. Wat deze soorten diversiteit zijn en waarom ze belangrijk zijn, wordt op de volgende pagina's uitgelegd.

<sup>2</sup> Diversiteit gaat over verschillen. In een diverse groep mensen of een diverse organisatie zitten mensen met veel verschillende soorten kenmerken. Denk hierbij aan verschillen in leeftijd, woonplek, opleiding, seksuele geaardheid, noem maar op!

	Vormen van diversiteit
<b>Algemeen</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• gender</li><li>• neurodiversiteit</li><li>• fysieke diversiteit</li><li>• etnisch-culturele achtergrond</li><li>• sociaal-economische achtergrond</li><li>• religie</li><li>• seksuele oriëntatie</li></ul>
<b>Specifiek</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• geboorteplaats</li><li>• huidige woonplaats</li><li>• politieke oriëntatie</li><li>• activistische instelling</li><li>• leeftijd</li><li>• opleidingsveld</li><li>• opleidingssoort</li><li>• werklast</li><li>• werkgebied</li></ul>

# De bekende(re) vormen van diversiteit

Diversiteit binnen gender <sup>3</sup>, neurodiversiteit <sup>4</sup>, lichamelijke beperkingen <sup>5</sup>, etnisch-culturele achtergrond <sup>6</sup>, sociaal-economische achtergrond <sup>7</sup>, religie en seksuele oriëntatie worden vaker genoemd en beschreven. Binnen deze vormen van diversiteit worden specifieke groepen mensen onterecht minder gewaardeerd of buitengesloten. Zo werken er bijvoorbeeld minder vrouwen in topposities, worden mensen wiens ouders of die zelf niet in Nederland geboren zijn vaak niet eerlijk behandeld als zij werk zoeken, en hebben ook mensen die langdurig ziek zijn (geweest) extra moeite met het vinden en behouden van een baan.

De interne organisatie en de achterban van de JKB kunnen op veel van deze bekendere soorten van diversiteit nog verbeteren. Zo laat onderzoek onder onze eigen vrijwilligers ons zien dat de JKB vooral bestaat uit witte mensen, die zich niet identificeren met een geloof, en niet te maken hebben met een lichamelijke of mentale beperking. Als we als JKB meer divers en inclusief willen worden, dan moeten we **actief maatregelen en stappen gaan nemen**.

We erkennen dat door structurele buitensluiting in onze maatschappij niet iedereen dezelfde kansen heeft, ook als het aankomt op vrijwilligerswerk voor de JKB. Iedereen verdient het om dezelfde kansen te hebben, en als JKB moeten we hierin onze verantwoordelijkheid nemen. Daarbij realiseren we ons dat elke soort diversiteit een specifieke aanpak

nodig heeft. Om deze reden heeft het bestuur het afgelopen jaar alle verschillende soorten diversiteit die spelen binnen de JKB op een rijtje gezet. Dit zijn de bekendere vormen van diversiteit die hierboven zijn benoemd, maar dus ook een aantal extra vormen van diversiteit die specifiek voor de JKB belangrijk zijn. Met behulp van dit overzicht kunnen toekomstige besturen (beleids)plannen ontwerpen die echt de ondersteuning bieden die een groep nodig heeft voor een gelijke startpositie.

<sup>3</sup> Waar geslacht verwijst naar de biologische lichaamskenmerken die iemand bezit, wordt gender gebruikt om het spectrum van sociale, culturele en psychologische kenmerken die met een geslacht verbonden zijn te beschrijven.

<sup>4</sup> Voor ons betekent neurodiversiteit dat er verschillen zijn tussen de breinen van mensen en dus verschillende manieren van denken en leren. Een dyslectisch brein of het ADHD/ADD-brein zijn dus verschillende breinvarianten!

<sup>5</sup> Bij lichamelijke beperking denken mensen snel aan iemand in een rolstoel, maar dit begrip is breder dan dat. Sommige mensen kunnen niet (goed) zien, of niet (goed) horen. Andere mensen hebben een lichamelijke beperking die je niet direct kunt zien. Dit zijn allemaal soorten van fysieke beperkingen.

<sup>6</sup> 'Cultureel' gaat over normen, waarden en gebruiken die iemand van huis uit meekrijgt. Iemands etnisch-culturele achtergrond gaat over de normen en waarden waardoor die zich verbonden voelt met een bevolkingsgroep.

<sup>7</sup> 'Sociaal' gaat over iemands thuissituatie en de omgeving waaruit iemand komt. Iemands sociaal-economische achtergrond verwijst naar diens mogelijkheid om spullen te maken of kopen die in de samenleving gewaardeerd worden. Dit kan gaan over fysieke spullen, maar ook over uitstapjes naar musea of vakanties. Het gaat ook over de machtsposities van mensen in jouw directe omgeving.



# Extra vormen van diversiteit die óók belangrijk zijn binnen de JKB

Diversiteit bestaat ook binnen geboorte- en woonplaats, politieke oriëntatie, activistische instelling, leeftijd, opleidingsveld en -soort, en het betaalde werk dat je naast vrijwilligerswerk doet. Deze soorten diversiteit gelden in het bijzonder voor de JKB. Dit komt deels doordat we een jongerenorganisatie zijn, maar deze onderwerpen zijn ook extra belangrijk voor de JKB omdat we de stem van een hele diverse groep mensen vertegenwoordigen: jongeren!

## HUIDIGE WOONPLAATS

Er wordt regelmatig aan de JKB gevraagd in hoeverre we een 'randstad-club' zijn. Of al onze vrijwilligers uit de randstad komen en ook of de organisaties in onze achterban, wiens stem wij vertegenwoordigen in de politiek, daar allemaal vandaan komen. Hier ligt voor de JKB **een grote uitdaging**, want ons kantoor zit in Utrecht, veel vrijwilligers van de JKB wonen in de randstad voor hun opleiding en/of werk en ook een groot percentage van de organisaties in onze achterban zitten in deze regio.

Maar lang niet alle jongeren wonen in de randstad. Daarom moeten we in alles wat we doen ook jongeren buiten de randstad betrekken, of ze nou onderdeel zijn van onze achterban, vrijwilliger in onze organisatie of een nieuwsgierige bezoeker. Voor het organiseren van evenementen en activiteiten betekent dit dat we moeten opletten dat we niet alles in Utrecht of de randstad organiseren, want dan is het lastiger voor de vrijwilligers of andere jongeren die verder weg wonen om erbij te zijn. Binnen onze jongerenvertegenwoordiging betekent dit dat we opletten dat we **jongerenorganisaties uit heel het Nederlandse koninkrijk** benaderen en betrekken. Dit betekent dat we ook jongeren van de Caribische eilanden niet kunnen vergeten.

## GEBOORTEPLAATS

Als het gaat om de woonplaats van een vrijwilliger of een jongere in Nederland, is het goed om je te realiseren dat de huidige woonplaats een momentopname is. Die zegt niets over de andere plekken waar ze gewoond hebben. Iemand die op jonge leeftijd met zijn ouders naar Nederland is verhuisd, of iemand die verhuisd is voor zijn studie, kan vanuit zijn geboorteplek **een andere kijk** op onderwerpen meenemen.

## POLITIEKE ORIËNTATIE

Wij geloven dat de klimaatcrisis een probleem zonder politieke kleur is. **Het klimaat gaat iedereen aan!** Om deze reden hebben we jongerenorganisaties van linkse en rechtse politieke partijen in onze achterban. Ook binnen de organisatie moeten al deze verschillende politieke voorkeuren een plekje hebben. Of je nou op de VVD stemt of op Partij voor de Dieren, je bent altijd welkom om vrijwilliger te worden bij de JKB als je dat wilt. Behalve dat je welkom bent, is het aan de hele organisatie om ervoor te zorgen dat verschillende politieke overtuigingen ook gerespecteerd en besproken kunnen worden.

## ACTIVISTISCHE HOUDING

Activisme betekent: 'Je actief maken voor een onderwerp.' In Nederland kennen we verschillende **mensen die zich actief inzetten tegen klimaatverandering**: zij die zich inzetten door wegen of bedrijven te blokkeren, zij die verandering proberen te creëren door met politici in gesprek te gaan en zij die het gesprek aangaan via social media, of vrienden en familie. Sommigen van hen zullen de titel activist trots dragen, anderen gebruiken de term liever niet. Dat is helemaal oké! De kracht van de JKB zit in onze jongerenvertegenwoordiging naar de politiek. Daar mag iedereen aan bijdragen, activist of niet. Bij de JKB is iedereen welkom en wordt het gesprek over al deze verschillende vormen van activisme op een fijne manier gevoerd.

## LEEFTIJD

Binnen de JKB zeggen we dat **iedereen tussen de 16 en 32 jaar een jongere is**. Op het eerste gezicht is dit een hele specifieke leeftijdsgroep, maar iemand van 16 die net uit huis is gegaan voor diens opleiding heeft een andere kijk op de wereld dan iemand van 30 die terug gaat naar school. Andersom heeft iemand van 18 die net begint met werken een andere kijk dan iemand van 28 die al meerdere jaren werkt. Deze verschillen mogen er zijn! Of je nou op de middelbare school zit, studeert, afgestudeerd bent of direct betaald werk bent gaan doen, iedereen kan aan de slag bij de JKB als zij dat willen.

## OPLEIDING

Een deel van de mensen tussen de 16 en 32 jaar is student en dat zie je terug in onze achterban en bij onze eigen vrijwilligers. **Er zijn heel veel verschillende soorten studenten**, maar deze komen niet allemaal even vaak voor binnen de JKB. Veel meer van onze vrijwilligers die student zijn (geweest) hebben gestudeerd of studeren aan de universiteit dan aan het HBO of MBO. Ook zien we dat onze vrijwilligers vaker een alfa of gamma achtergrond hebben, dan een bèta achtergrond. Ook in onze achterban zien we universiteiten vaker terugkomen dan HBO en MBO. De JKB kan dus nog veel stappen zetten om ervoor te zorgen dat alle soorten studenten betrokken worden binnen de organisatie en de achterban!

## WERK

Wij willen de mening van **zowel de studerende als de werkende jongere** vertegenwoordigen. Jongeren met een vol- of deeltijdbaan moeten onze organisatie kunnen vinden en zich bij ons op hun plek voelen. Vrijwilligers kunnen vanuit hun werkveld heel verschillende en waardevolle ideeën en meningen meenemen. Iemand die uit het bedrijfsleven komt heeft andere ervaringen dan iemand die in de sociale sector werkt bijvoorbeeld. Bij de vertegenwoordiging van de stem van jongeren en ook binnen de organisatie moeten al deze ervaringen serieus worden genomen.



# Waar werken we

# als organisatie naartoe?

Met behulp van de verschillende soorten diversiteit kijken we naar de verschillende manieren waarop de JKB een meer diverse organisatie kan worden. Maar diversiteit alleen is niet genoeg, de JKB moet ook inclusief zijn! Tijdens het nadenken over wat inclusiviteit voor de JKB betekent, stelden we onszelf vaak de vraag 'Waar werken we als JKB naartoe?' Op die vraag hebben we vijf antwoorden, die hieronder uitgelegd zijn.

## 1. CULTUUR BINNEN DE ORGANISATIE: EEN PLEK WAAR IEDEREEN ZICH WELKOM EN VEILIG VOELT

We willen dat de JKB een organisatie is waar iedereen zich welkom en veilig voelt. Dit betekent dat we een organisatie bouwen waar onze vrijwilligers **elkaar respecteren en verschillende meningen worden gewaardeerd**. We laten ons niet meeslepen in een steeds verder polariserende samenleving. Als jongerenorganisatie geven we het goede voorbeeld, omdat we ook over gevoelige, moeilijke onderwerpen gesprekken kunnen voeren waarin uiteenlopende meningen voorkomen. We hoeven het niet altijd met elkaar eens te zijn, want **we weten dat onze verschillen ons sterker maken**. Iedereen kan zichzelf zijn en praten over zijn politieke mening, religie, hobby's of ideeën. We schrijven en praten in begrijpelijk en duidelijk Nederlands, zodat iedereen elkaar begrijpt en taal geen drempel is om bij onze organisatie aan te sluiten.

We creëren ook een organisatie waarin mensen weten waar ze terecht kunnen als het wel mis gaat. Een organisatie waar je weet bij wie je kunt aankloppen als je buitengesloten wordt of ruzie met iemand hebt, en wat er dan gedaan wordt. We erkennen dat **werken binnen een klimaatorganisatie mentaal zwaar kan zijn** en moedigen iedereen aan om te praten over hoe ze in hun vel zitten. Zo pakken we de werkdruk, klimaatangst en klimaatschuldgevoelens aan terwijl we letten op elkaars mentale gezondheid.

## 2. ZOEKEN NAAR NIEUWE VRIJWILLIGERS EN GELIJKE KANSEN BINNEN DE ORGANISATIE

In onze huidige samenleving wordt onbetaald vrijwilligerswerk helaas niet op dezelfde manier gewaardeerd als betaald werk. We erkennen dat niet iedereen altijd de tijd, het geld en de toegang heeft tot het doen van vrijwilligerswerk. **De JKB zet zich in voor de systeemtransitie die hier verandering in moet brengen**. Totdat we als samenleving op een punt belanden waar onbetaald werk net zo wordt gewaardeerd als betaald werk, doen we ons best om ervoor te zorgen dat iedereen die vrijwilliger bij ons wil worden, dat ook kan. Onze vrijwilligers werken gemiddeld 8 uur per week en plannen hun uren vrij in. Hiermee proberen we het zo makkelijk mogelijk te maken om het vrijwilligerswerk te combineren met betaald werk of studie. We proberen onze vacatures aantrekkelijk te maken voor iedereen door jongeren aan te moedigen om te solliciteren op een manier die het beste bij hun past, of dat nou een video, slide deck of motivatiebrief en CV is. Met behulp van vrijwilligerstevredenheidsonderzoeken en een exit-formulier onderzoeken we of iedereen zich gehoord en op zijn plek voelt in de organisatie.

Dit zijn een aantal concrete voorbeelden, maar er is nog veel meer dat we kunnen en willen doen. Zo zoeken we naar manieren waarop onze vacatures wijder verspreid kunnen worden en proberen we meer te leren over inclusief werven. Ben jij nou toevallig iemand die hier veel over weet, of ken jij iemand? Stuur ons dan vooral een berichtje!



### 3. EEN ORGANISATIE WAAR ALLE JONGEREN TERECHT KUNNEN

Niet iedereen heeft dezelfde kennis als het gaat om klimaatwetenschap, politiek, beleid: noem maar op. Bij de JKB vinden we dat alleen maar leuk, want het is belangrijk dat onze vrijwilligers van elkaar kunnen en mogen leren. We hebben dezelfde houding naar jongeren die niet bij ons werken, maar ons wel op andere manieren vinden. Zo proberen we om de berichten op onze social media en de workshops die we aanbieden divers, begrijpelijk en aantrekkelijk te maken voor alle jongeren. **We verwelkomen alle jongeren**, van klimaatexpert tot klimaatnieuwsgierig.

### 4. EEN ORGANISATIE DIE MET IEDEREEN IN GESPREK KAN

De JKB voert gesprekken met heel veel verschillende partijen binnen de politiek, bedrijven en andere professionele organisaties. We werken eraan om een organisatie te zijn waar al deze verschillende partijen op af kunnen en willen stappen, zodat we als JKB **met iedereen in gesprek kunnen**. We verwachten van onze vrijwilligers dat ze hun persoonlijke ideeën en vooroordelen opzij zetten, zodat we geen enkele mogelijke gesprekspartner van tevoren al buitensluiten. Het klimaat en een leefbare toekomst gaat iedereen aan.

In gesprekken die de JKB voert zijn we altijd **respectvol, positief en constructief**. Wanneer we iets tegenkomen waar we het niet mee eens of teleurgesteld over zijn, zeggen we eerlijk wat we daarvan vinden, maar komen we ook met een actieplan en mogelijke oplossingen. We moedigen iedereen aan tot ambitie, om net die extra stap te nemen.

### 5. EEN ORGANISATIE DIE ALLE JONGEREN VERTEGENWOORDIGT

De JKB wil de stem van alle jongeren vertegenwoordigen in het Nederlandse klimaatdebat. Dat is een grote taak. Niet alleen omdat er miljoenen jongeren in Nederland wonen, maar ook omdat Nederlandse jongeren allemaal verschillend zijn en op een andere manier worden getroffen door de klimaatcrisis. Ze hebben verschillende politieke voorkeuren, wonen op andere plekken, hebben hun eigen normen en waarden, verschillende sociaal-economische achtergronden, noem maar op. Deze verschillen tussen jongeren zorgen ervoor dat iedereen op andere manieren naar de klimaatcrisis kijkt en met verschillende soorten oplossingen komt. Voor een inclusieve jongerenvertegenwoordiging moeten al deze ervaringen gehoord worden. Ook hier geven we het goede voorbeeld aan de politiek: het klimaat is niet een onderwerp met een politieke kleur of economisch label. **Onze verschillen houden ons niet tegen, maar maken ons juist sterker** omdat we eerlijke, meer complete oplossingen kunnen bedenken, en doelen stellen waar iedereen samen naartoe wil werken. Zo moedigen we de Nederlandse overheid aan tot rechtvaardig klimaatbeleid.





# Plan van aanpak in vijf fases

We weten welke vormen van diversiteit belangrijk zijn, en op welke manieren inclusiviteit terugkomt in de organisatie. Maar **wat gaan we nou doen?** Onze ervaring is dat het lastig is om te beslissen waar je nou precies moet beginnen met D&I. Alles voelt belangrijk, dus wat doe je eerst? En wanneer ben je klaar? Wij hebben daarop absoluut niet alle antwoorden, en blijven hier elke dag meer over leren. We hebben wel nagedacht over een stappenplan waar we altijd op terug kunnen vallen. Dit plan van aanpak beschrijft vijf fases: (i) beginpunt, (ii) strategieën en activiteiten, (iii) uitkomst, (iv) tussentijdse resultaten en (v) het eindresultaat. Blijft wat vaag, hè? Geen stress, we gaan ze alle vijf bij langs zodat iedereen weet wat hiermee bedoeld wordt.

## 1. Beginpunt: hoe staat de organisatie er nu voor?

Werken aan D&I begint met kijken hoe de organisatie er nu voor staat, zodat je weet wat je kunt en moet verbeteren. Dit kan op verschillende manieren. Bij de JKB brengen we sinds 2023 een aantal vormen van diversiteit in onze achterban in kaart door jongerenorganisaties wanneer zij zich bij ons aansluiten te vragen waar in Nederland en binnen welke sector ze actief zijn. Binnen onze eigen vrijwilligersorganisatie gebruiken we een bestand bijzondere persoonsgegevens en vrijwilligerstevredenheidsonderzoeken om diversiteit en inclusie in kaart te brengen.

### BESTAND BIJZONDERE PERSOONSGEGEVENS OM DIVERSITEIT TE METEN.

Met behulp van de bijzondere persoonsgegevens van onze vrijwilligers kunnen we voor onszelf duidelijk maken hoe divers (of niet divers) onze organisatie is. Van de Sociaal Economische Raad (SER) hebben we geleerd dat je als organisatie mag vragen naar de bijzondere persoonsgegevens zolang vrijwilligers (i) duidelijk en actief **toestemming** geven voor het verzamelen van deze gegevens, (ii) ze dit **vrij** doen en niet het gevoel hebben dat ze de gegevens moeten delen, (iii) ze **weten** wat er met de persoonlijke informatie gebeurt, en (iv) de gegevens geheel **anoniem** zijn. We realiseren ons dat bijzondere persoonsgegevens een gevoelig karakter hebben, en gaan heel voorzichtig met deze informatie om. Daarom worden alle gegevens binnen een maand geanalyseerd en worden alle ruwe gegevens daarna direct weer verwijderd.

### VRIJWILLIGERSTEVREDENHEIDSONDERZOEK OM INCLUSIE TE METEN.

Het vrijwilligerstevredenheidsonderzoek (VTO) is een vragenlijst die twee keer per jaar uitgestuurd wordt onder alle actieve vrijwilligers. Met deze vragenlijst geven we vrijwilligers de kans om aan te geven of ze zich in de organisatie op hun plek voelen, veilig voelen, of hun meningen gehoord en gewaardeerd worden et cetera. Wanneer vrijwilligers stoppen bij de JKB krijgen ze een exitformulier toegestuurd, waar soortgelijke vragen gesteld worden!

## 2. Strategieën en activiteiten: wat ga je doen?

Wat je nou precies gaat doen om D&I binnen de JKB te verbeteren is vaak gefocust op (i) het creëren van **bewustzijn en draagvlak** onder de vrijwilligers en/of (ii) aanpassingen in de manier waarop je met **de vrijwilligers omgaat**. Bij het creëren van bewustzijn en draagvlak ligt de focus op inclusiviteit. Je zorgt ervoor dat actieve vrijwilligers meer leren en gaan nadenken over D&I en hun rol binnen dat onderwerp. Denk hier aan het creëren van workshops en lezingen. Wanneer je aan de slag gaat met aanpassingen waarop je met vrijwilligers omgaat, ligt de focus op diversiteit én inclusie. Je moet kritisch kijken naar de manier waarop je nieuwe vrijwilligers vindt, of je vacatures een diverse groep sollicitanten aantrekt en of iedereen eerlijke kansen krijgt wanneer ze solliciteren. Inclusie speelt weer wanneer je vervolgens werkt zodat vrijwilligers langer bij de JKB blijven zitten en uitzoekt waarom ze vertrekken.

Voordat je begint met acties om D&I te verbeteren is het goed om weer even stil te staan bij het feit dat diversiteit niet hetzelfde is als inclusie. Meer diversiteit binnen een organisatie leidt niet automatisch tot een inclusieve organisatie. Stel jezelf daarom de vraag “werkt dit aan een meer diverse of inclusieve organisatie?”. Als je merkt dat je op een bepaald onderwerp alleen aan diversiteit werkt, dwing jezelf dan om ook doelen te stellen voor inclusiviteit!

Tot slot, maak je doelen zo concreet mogelijk! Concrete doelen stellen blijft lastig, zeker als het aankomt op D&I. Maar hoe concreter een doel is, hoe groter de kans dat ze behaald worden. De SER schreef [deze handleiding](#) om organisaties te helpen bij het stellen van concrete, haalbare doelen binnen D&I.

## 3. Uitkomst: communiceer waar je mee bezig bent.

Strategieën uitdenken en starten met activiteiten om diversiteit en inclusie te verbeteren is één ding, maar je moet de organisatie erin meenemen. Communiceer met de werkgroepvoorzitters en de rest van de vrijwilligers wat je aan het doen bent en waarom. Laat zien dat het hele bestuur diversiteit en inclusie belangrijk vindt en er actief mee aan de slag is. Neem ook de hele organisatie mee in het proces zodat je van **elkaar blijft leren**.





## 4. Tussentijdse resultaten: gaat het de goede kant op?

Bij een lang proces is het belangrijk dat je bijhoudt wat je aan het doen bent. Daar horen tussentijdse check-in momenten bij waarmee je kunt kijken of wat je doet nou ook echt werkt. Om die reden sturen we bij de JKB twee keer per jaar een VTO uit, waarmee we ook de bijzondere persoonsgegevens van onze vrijwilligers ophalen. Analyse van deze vragenlijsten en de bijbehorende resultaten geven een indicatie of je op de goede weg bent, en echt werkt aan een organisatiecultuur **waar iedereen zich gewaardeerd voelt**.

Iets wat niet terugkomt in het VTO, maar wat wel belangrijk is om bij te houden is de **door- en uitstroom van vrijwilligers**. Bij ons is het bestuurslid HR/Secretaris daarvoor verantwoordelijk. Zo gebruiken we een exitformulier om de redenen van vertrek in kaart te brengen, om ook te kijken of dit redenen zijn waar we iets aan kunnen doen. Hoewel de uitvoerende taak rondom deze analyses bij het bestuurslid HR/Secretaris en diens team ligt, is het belangrijk dat het hele bestuur hier in meegenomen wordt! Bij de JKB is het hele bestuur samen verantwoordelijk voor alle vrijwilligers in de organisatie en dus ook voor D&I.

## 5. Eindresultaat: is het doel bereikt?

Het zal lastig zijn om een precies punt te prikken waarop je kunt zeggen “Nú is de JKB divers en inclusief!” Dat is ook niet waar deze fase om draait. Het is een moment om stil te staan bij wat je gedaan hebt, en te kijken hoe de situatie die je bereikt hebt zich vergelijkt met de doelen die je jezelf gesteld hebt. Daarvoor gebruiken we dezelfde meetinstrumenten als in fase 1 en 4. Laat het VTO zien dat vrijwilligers tevreden zijn? Waar geven zij aan dat er ruimte is voor verbetering? Bij werken aan D&I is het belangrijk dat besturen en de JKB blijven leren en verbeteren. En **zonder te evalueren, kun je niet leren!**





# Wat nu?

Bij de JKB wordt van besturen verwacht dat ze aan het begin van hun bestuurstermijn samen met elkaar gaan zitten om te bespreken waar ze mee aan de slag willen tijdens hun bestuursjaar. Dit kan één specifieke vorm van diversiteit zijn, of juist één specifiek raakvlak. Er is nog veel te doen en het is aan het zittende bestuur om te beslissen waar ze op willen focussen. Om ze op weg te helpen, geven we alle besturen deze laatste tips mee:

1. Neem **niet** te veel hooi op je vork. D&I is heel belangrijk en het liefst wil je alles direct aanpakken. Ervaring laat zien dat te veel in een keer willen doen, je tegen werkt. Wees dus kritisch over wat je op welk moment oppakt en kies samen een duidelijke focus.
2. Geef duidelijk aan waar aan gaat worden gewerkt en waarom. Doe dit samen met het hele bestuur en laat het aan je vrijwilligers weten, maar ook aan de mensen die jou steunen.
3. Houdt bij wat er door het jaar heen binnen de gekozen focus gedaan is. Wat werkte wel? Wat werkte niet?

Heb jij dit document gelezen en zie je dingen die we kunnen verbeteren, of heb je vragen? Wil je weten hoe we op dit moment met D&I bezig zijn? Dan mag je ons altijd een bericht sturen op [hr@jongeklimaatbeweging.nl](mailto:hr@jongeklimaatbeweging.nl).





# JONGE KLIMAAT- BEWEGING

## PLAN VAN AANPAK DIVERSITEIT & INCLUSIE IN DE JONGE KLIMAATBEWEGING

### COLOFON

Tekst & coördinatie:  
Sandra van der Meer

Vormgeving:  
Morris Vlijm

Geschreven onder het bestuur '22-'23:  
Aniek Moonen  
Irthe de Jong  
Max Doedens  
Youri de Koomen  
Laura de Vries  
Tiffanie Septier  
Marlou Dûchateau  
Sandra van der Meer

Met speciale dank aan:  
Annejet Lont  
Wadner van den Heuvel