



INWORK

Onze visie op diversiteit

Bij InWork staan onze mensen, onze **InWorkers**, centraal. InWork streeft naar een diverse en inclusieve cultuur. Een cultuur waarin iedereen zich gewaardeerd, gehoord en welkom voelt. InWork hecht er grote waarde aan dat onze medewerkers van elkaar verschillen. Deze verschillende zienswijzen, culturen en ervaringen zetten wij in om onze klanten optimaal te bedienen. InWork is van mening dat door **diversiteit** je organisatie efficiënter en innovatiever is, door de vele eigenschappen, talenten en opvattingen van ieder individu.

> Uitvoering

Diversiteit bij InWork staat voor een diverse, evenwichtige samenstelling van onze medewerkers.

Divers op leeftijd, geslacht, culturele of sociale afkomst en daarnaast werkervaring, competenties, opvattingen en werkstijlen. InWork zorgt dat al onze medewerkers toegang hebben tot kennis en maximale **ontwikkelkansen**. De populatie van InWork is een goede afspiegeling van onze **samenleving**. Met een grote diversiteit aan nationaliteiten, variatie in leeftijd van 19 tot 63 jaar en een opleidingsniveau van MBO tot WO+ geven wij alle mensen de kans om een carrière bij InWork op te bouwen. Het management van InWork bestaat uit een goede mix van mannen en vrouwen en onze CEO heeft de Israëlische nationaliteit.

Regelmatig zetten wij onze medewerkers in the picture. Zo hebben we maandelijks een “**Champ van de maand**”, de nominatie is op basis van wat iemand bijzonder maakt. Deze Champ kan worden aangedragen door klanten, collega's en leidinggevendenden.

> Onze InWorker

InWork staat voor **kwaliteit**. Bij de instroom van nieuwe medewerkers staat dit én de toegevoegde waarde van een professional centraal, ongeacht gender, nationaliteit, cultuur, religie of seksuele geaardheid. Via employer branding en arbeidsmarktcommunicatie wordt inzicht gegeven in waar InWork voor staat en wat het betekent om voor InWork te werken. Uitgangspunt is dat onze medewerkers vertellen waarom zij voor InWork hebben gekozen.

*“DE PERSOONLIJKE
BENADERING GEEFT JE
HET GEVOEL DAT ER
MOGELIJKHEDEN VOOR
JE ZIJN, ONGEACHT JE
ACHTERGROND.”*

- Rudy (InWorker)

> Afstand tot arbeidsmarkt

InWork vindt het belangrijk om mensen zonder technische of IT achtergrond/opleiding op te leiden tot technisch of IT-specialist indien zij deze **ambitie** hebben. Zo leidt InWork medewerkers op tot IT-specialist voor o.a. de **Politie**. Dit zijn mensen zonder IT-gerelateerde opleiding die graag als IT-specialist aan de slag gaan. InWork biedt hen de mogelijkheid zich om te scholen en werkervaring op te doen en zo een carrière te starten in de IT. Binnen onze Business Unit Techniek biedt InWork een vergelijkbaar traject aan voor zij-instromers. Mensen die veel affiniteit hebben met techniek, maar een ander carrière pad gekozen hebben, schoolt InWork tijdens een gespecialiseerd **koelbootcamp** om tot volwaardig koelmonteur.

De overgang van onderwijs naar praktijk kan groot zijn. Ons **Campus** team zet zich op zeer regelmatige basis in om door het hele land kosteloos expertise te delen over ons werkveld binnen de IT en Techniek. Met het geven van gastlessen worden diverse thema's behandeld waaronder solliciteren, het gebruik van LinkedIn en persoonlijk leiderschap. Onze uitingen worden zorgvuldig gekozen om zo diversiteit te stimuleren en de gastcolleges voor een ieder toegankelijk te maken.

In het verlengde van Campus slaat InWork een brug tussen praktijk en onderwijs door het aanbieden van **stages**. Wij zijn een erkend leerbedrijf en begeleiden MBO leerlingen tijdens een BOL of BBL stage. Ook voor HBO en WO studenten biedt InWork stage- en afstudeeropdrachten aan. Voor het begeleiden van leerlingen en studenten maken wij tijd, ruimte en middelen vrij. Leerlingen en studenten kijken vaak met een frisse objectieve blik naar de dagelijkse werkzaamheden en worden niet gehinderd door 'bedrijfsblindheid', ze creëren kansen en mogelijkheden voor InWork om mee aan de slag te gaan.

> In ons dagelijks werk

Het opleiden en begeleiden van onze medewerkers behoort tot onze core business, hierbij staat **groei centraal**. Wat die groei precies is hangt af van de ambities van onze medewerkers. Dankzij het ontwikkeltraject op maat verhogen InWorkers de kans om hun ideale baan te vinden. Door de focus op persoonlijke **ontwikkeling** binnen onze opdrachten te hebben en het actief bespreekbaar maken van ons opleidingsaanbod werken we actief aan het creëren van gelijke kansen voor InWorkers.

> Coachend leiderschap

Rode draad in de leiderschapsstijl is "coachend leiderschap". Het management draagt deze stijl van leiderschap uit en je ziet dit op alle niveaus terug. Deze stijl typeert InWork en de InWorker, wij zijn er van overtuigd dat als we onze medewerkers op de juiste wijze faciliteren zij beter functioneren en daardoor goed kunnen presteren. Door geen taken op te leggen, maar door de juiste vragen te stellen en ruimte te geven voor het creëren van een **veilige werkomgeving** waar talent de ruimte krijgt om te groeien. Coachend leiderschap sluit daarom goed aan op onze **People First** strategie; **happy employees make happy customers**.

> Vragen en klachten

Indien medewerkers van InWork een negatieve ervaring hebben op gebied van diversiteit binnen InWork of tijdens hun opdracht, dan kan daarvan **melding** worden gedaan bij de daarvoor aangewezen personen binnen de organisatie of door het inschakelen van de externe **vertrouwenspersoon**.

> Heb je een vraag?

Neem contact op met Human Resource via hr@inwork.nl

"INWORK LUISTERT NAAR MIJN WENSEN, WAARDOOR IK ME GOED EN SNEL ONTWIKKEL. HIERDOOR VOEL IK ME GOED EN WEET IK ZEKER DAT IK BIJ INWORK OP DE JUISTE PLEK BEN."

- Emrullah (InWorker)