

# Beleidsplan Stichting Agora Network

## Inhoud

1. Missie.....	2
2. Visie .....	2
3. Doelstelling.....	2
4. Strategie .....	3
5. Doelgroepen.....	3
6. Transparantie .....	4
7. Werving van inkomsten.....	4
8. Beheer en besteding van het vermogen .....	4
9. Bestuurssamenstelling .....	5
10. Beloningsbeleid .....	5

## 1. Missie

AN is ontstaan doordat Diversity & Inclusion managers van verschillende organisaties de krachten hebben gebundeld om gezamenlijk te werken aan een meer cultureel divers en inclusief BV Nederland. Het is nog niet vanzelfsprekend dat kosmopolieten gelijke kansen hebben om de top van organisaties te bereiken.

Werkgevers die in staat zijn het talent binnen te halen zijn vaak onvoldoende in staat het talent te behouden en door te laten stromen. Stichting AN (hierna: 'AN') brengt professionals uit de praktijk samen om kennis en ervaringen te delen, netwerken beschikbaar te stellen en elkaar te empoweren. Hierdoor draagt AN bij aan de groei, het behoud en de doorstroom van cultuur divers talent. Door samen te verbinden en te delen ontstaat culturele synergie.

## 2. Visie

AN laat mens, organisatie en maatschappij groeien door culturele synergie.

Veel organisaties zijn zich nog onvoldoende bewust van de kracht van culturele diversiteit. Hierdoor benutten zij niet de volle potentie van het cultureel divers talent dat aanwezig is in Nederland. AN brengt de verschillende lagen van de organisaties, bestuurders, professionals en kosmopolieten samen om met hen te bouwen aan een cultureel diverse en inclusieve organisatie waar talent optimaal benut wordt.

In alles wat AN doet spelen de members (i.e. de bij AN aangesloten organisaties) een cruciale rol. Periodiek gaat AN met bestuurders en Diversity & Inclusion professionals in gesprek over ambities, doelen en uitdagingen op het gebied van culturele diversiteit. Dit vormt de basis voor de verdere samenwerking en de input voor het AN jaarprogramma. Het programma van AN vormt een integrale aanpak, versterkt elkaar en helpt alle betrokkenen verder.

## 3. Doelstelling

Door het verbinden van zowel kosmopolieten als organisaties beoogt AN meer draagvlak en daadkracht op het gebied van culturele diversiteit te realiseren binnen deze organisaties.

AN doet dit door:

- Voornamelijk events aan te bieden zoals cross-mentoring, masterclasses, kennissessies, workshops, netwerkgelegenheden die aansluiten op de ontwikkelingsbehoeften van kosmopolieten, D&I managers, senior managers, bestuurders en toezichthouders;
- Identificeren, zichtbaar maken en inzetten van rolmodellen met als doel kosmopolieten te inspireren;
- Met de doelgroep de interactie faciliteren waarin ze good en bad practices uit kunnen wisselen, doelen en acties kunnen benoemen;
- Kennis experts te betrekken bij de events; en
- De talentpool te vergroten door het delen van vacatures voor de kosmopolieten.

Het jaarprogramma van AN bestaat onder andere uit de volgende onderdelen:

Programma	Beschrijving
<b>Empowerment sessies</b>	De masterclasses ondersteunen bij het meer grip, focus en succes in de loopbaan krijgen. Deze sessies bieden hands-on tips en tricks en dragen zowel bij de persoonlijke als de loopbaanontwikkeling van kosmopolieten. Denk bijvoorbeeld aan onderwerpen zoals leiderschap, ontwikkeling en communicatie.
<b>Masterclasses</b>	
<b>Kennissessies</b>	Deze bieden Diversity & Inclusion en HR-professionals de mogelijkheid best practices en tools op het gebied van culturele diversiteit met elkaar te delen. Zo wordt er van elkaar geleerd en worden er samen stappen gemaakt in het bevorderen van culturele diversiteit binnen de organisaties.
<b>Workshops</b>	

Programma	Beschrijving
<b>Cross-mentoring programma</b>	In dit programma worden professionals en bestuurders cross-company aan elkaar gekoppeld. Professionals krijgen een kijkje in de keuken bij een andere organisatie en kunnen met bestuurders sparren over hun loopbaan en de uitdagingen die zij tegenkomen. Op deze manier kunnen zij zich sneller ontwikkelen om een succesvolle volgende stap zetten. Tegelijkertijd ontwikkelen mentoren hun culturele sensitiviteit en coachingsvaardigheden, die zij kunnen inzetten in hun eigen organisatie. Deze wederzijdse leerervaring heeft dus een positief effect op zowel de mentor, mentee en de organisatie.
<b>Rolmodellensessies</b> <b>Rolmodellen campagnes</b>	Er zijn veel cultureel diverse talenten in Nederland en toch bereiken relatief weinig de top van de organisatie. Een van de redenen hiervoor is het missen van rolmodellen waardoor hun vertrouwen om de top van de organisatie te bereiken afneemt. In de rolmodellensessies brengt AN rolmodellen bij elkaar, vindt er een uitwisseling van ervaringen uit, worden acties geformuleerd en wordt er gekeken hoe er samen meer impact gemaakt kan worden om de doorgroei naar de top van cultureel divers talent te bevorderen.
<b>Executive Board sessie en events</b>	Om het thema culturele diversiteit hoog in de deelnemende organisaties te agenderen, nodigt AN eens per jaar Raad van Bestuursleden van alle deelnemende organisaties uit om met elkaar in gesprek te gaan over hoe wij samen met elkaar culturele diversiteit in de BV Nederland kunnen stimuleren en welke bijdrage zij daaraan kunnen leveren. Een mooie gelegenheid om elkaar weer eens te zien en een interessant onderwerp met elkaar te bespreken. Momenteel vindt dit in samenwerking met de SER (i.e. Sociaal-Economische Raad) plaats (zie Alliantie Culturele Diversiteit in de Top).
<b>Executive ontbijt of lunch</b>	Tijdens een ontbijt of lunch gaan kosmopolieten in gesprek met een Raad van Bestuurslid over kansen en uitdagingen, die er zijn op gebied van culturele diversiteit. Op deze manier krijgt de organisatie direct input die ze kan doorvertalen in nog effectiever en efficiënter beleid.
<b>Congres</b>	Tijdens het (jaar) congres opent AN de deuren voor iedereen die interesse heeft in culturele diversiteit. Onder de vlag van een inspirerend thema, is er een afwisselend programma met verschillende sprekers en verhalen. Zo zet AN mensen aan het denken en wordt men uitgedaagd bij te dragen aan de visie en missie van AN.
<b>Alliantie Culturele Diversiteit in de Top</b>	AN werkt samen met onder andere de SER, Diversiteit in Bedrijf, Talent naar de Top en NL2025 om meer culturele diversiteit in de top te realiseren. Tijdens de jaarlijkse bijeenkomst gaan bestuurders, rolmodellen en experts in gesprek over hoe diversiteit in culturele achtergrond op management en bestuursniveau vergroot kan worden. Via Talent naar de Top maken organisaties duidelijk dat zij het belang van meer culturele diversiteit aan de top onderstrepen. Zij stellen posities beschikbaar om meer instroom van cultureel divers talent op topposities te realiseren.

## 4. Strategie

### Waarom

AN ondersteunt alle benoemde stakeholders in het realiseren van hun doelstellingen. Zij draagt bij aan het daadwerkelijk van papier krijgen van de diversiteitsstrategie door inzicht te verschaffen in wat werkt en wat niet. Van strategie naar executie”.

### Hoe

AN focust op impact en resultaat. Alle activiteiten zijn daarom opgebouwd langs de volgende twee pijlers teneinde een vliegwiel te creëren voor strategie-executie: ontmoeting & kennisdeling. AN streeft ernaar bij elk initiatief nadrukkelijk de verbinding tussen stakeholdergroepen tot stand te brengen. Wetenschappelijk onderzoek, praktijkervaring en proven best practices vormen de basis van de samenwerking. Executives, kosmopolieten en D&I professionals vergaren hierdoor waardevolle inzichten en dringen door tot de echte dilemma's en werkbare oplossingen met betrekking tot culturele diversiteit.

## 5. Doelgroepen

Doelgroep	Beschrijving
<b>Kosmopolieten</b>	De werknemer met innerlijke, uiterlijke en culturele kenmerken die werkzaam is bij een member en die afstand heeft tot de norm van de witte heteroseksuele lichamelijke en geestelijke onbepaalde man en waarvan het wetenschappelijk is vastgesteld dat de afstand tot de norm zorgt voor zichtbare en onzichtbare barrières op de doorstroom naar de top in organisaties.

<b>Diversiteit en Inclusie managers</b>	De professionals die werkzaam zijn bij een member en die van diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid hun beroep hebben gemaakt en/of portefeuillehouder zijn van diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid.
<b>Managers, bestuurders, toezichhouders van organisaties</b>	Alle leiders die werkzaam zijn bij een member en zich committeren aan diversiteit, inclusiviteit en gelijkwaardigheid en zich willen bekwalen tot inclusieve leiders.
<b>Members</b>	De organisaties die aangesloten zijn bij AN en zich committeren aan een diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid in de organisatie.

## 6. Transparantie

AN hanteert een 100% transparant beleid. Dit houdt in dat AN verantwoording aflegt van haar beleid aan de maatschappij, de members, de kosmopolieten en aan eenieder die dat weten wil via [www.agoranetwork.com](http://www.agoranetwork.com)

De aangesloten members betalen een jaarlijkse contributie en krijgen hiermee toegang tot de eerdergenoemde activiteiten en netwerken.

## 7. Werving van inkomsten

Het vermogen van de stichting zal conform de statuten worden gevormd door:

- a. De bijdragen van de members en participanten;
- b. Subsidies, giften en donaties; en
- c. Alle andere verkrijgingen en baten.

## 8. Beheer en besteding van het vermogen

De strategie van AN en de daaruit volgende activiteiten zijn leidend bij het beheer en de besteding van het vermogen. Het vermogen wordt hoofdzakelijk besteed aan de kosten die gemoeid zijn bij het organiseren van de activiteiten. Hiermee beoogt AN een redelijke verhouding te realiseren tussen de beheerkosten en de bestedingen. AN heeft geen winstoogmerk.

De administratieve organisatie en interne controle zijn als volgt ingericht:

- Geen enkel bestuurslid beschikt over het vermogen van AN alsof het zijn/haar eigen vermogen is en geen enkel bestuurder heeft de meerderheid in de zeggenschap over de besteding van het vermogen van AN. Dit is geborgd middels de statuten;
- AN houdt een redelijk vermogen aan om de continuïteit van de activiteiten te waarborgen;
- Minimaal twee bestuursleden hebben toegang tot de betaal- en spaarrekening voor het goedkeuren en verrichten van betalingen;
- De boekhouding wordt gevoerd in een boekhoudpakket;
- De boekhouding wordt verzorgd door een externe partij;
- Het bestuur geeft jaarlijks de goedkeuring voor de jaarbegroting;
- Ieder kwartaal wordt verantwoording afgelegd over de werkelijke besteding ten opzichte van de begroting, indien nodig wordt de begroting bijgesteld en goedgekeurd door het bestuur; en
- Jaarlijks vindt er een update plaats van de meerjarenbegroting.

De volgende beleidsdocumenten zijn opgesteld ter borging van de administratieve organisatie:

- Declaratieprotocol;
- Vrijwilligersvergoeding;
- Bestemmingsreserve;
- Begrotingscyclus en tussentijdse analyse;

- Betalingsproces inkoopfacturen; en
- Member overeenkomsten en facturering.

## 9. Bestuurssamenstelling

Het bestuur bevat de volgende portefeuilles:

- Voorzitter: 1 bestuurslid
- Financieel beheer: 1 bestuurslid
- Relatiebeheer: 2 bestuursleden
- Eventbeheer: 2 bestuursleden
- Marketing & Communicatie: 1 bestuurslid

## 10. Beloningsbeleid

De bestuursleden ontvangen een vrijwilligersvergoeding voor het voorbereiden en bijwonen van vergaderingen.