

	JEDI Actieplan 2026 - 2028	Document:	
		Pagina:	1 van 5
	Rechtvaardigheid, Gelijkwaardigheid, Diversiteit & Inclusie (JEDI)	Versie:	1
		Versiedatum:	01-05-2026

J Justice Rechtvaardigheid Actief wegnemen van structurele drempels die mensen beperken in hun kansen.	E Equity Gelijkwaardigheid Iedereen krijgt wat hij of zij nodig heeft om gelijk te kunnen meedoen.	D Diversity Diversiteit Verschillen in achtergrond, identiteit en perspectief worden gewaardeerd en benut.	I Inclusion Inclusie Iedereen voelt zich welkom, gehoord en onderdeel van het geheel.
--	--	--	---

“Bij Oliehoorn maken we saus mét en vóór iedereen. Dat vraagt om een werkomgeving waar iedereen zichzelf kan zijn, gelijke kansen heeft en zich gehoord weet. Omdat we ervan overtuigd zijn dat diversiteit en inclusie ons als bedrijf sterker maken.” – Arjan Dijk, algemeen directeur

Oliehoorn zet zich actief in voor rechtvaardigheid, gelijkwaardigheid, diversiteit en inclusie, zowel binnen onze eigen organisatie als in de manier waarop we omgaan met klanten, leveranciers en de gemeenschap om ons heen.

1. Waarom we dit doen

We maken saus mét en vóór iedereen. Dat geldt net zo goed voor de mensen die de saus maken. Bij Oliehoorn werken vaste collega's en flexkrachten, van wie een belangrijk deel anderstalig is en de meesten daarvan Pools spreken. Die mix is geen bijzaak, het is een groot deel van wie we zijn.

We doen al jaren dingen die hieraan bijdragen: drietalige communicatie, gratis taalcursussen, een Sausmakersdag waar iedereen samenkomt, een Oliehoorn-app die de afstand tussen ploegendienst en kantoor kleiner maakt. Niet omdat het moest, maar omdat een fabriek alleen goed draait als mensen zich gehoord voelen en gelijke kansen krijgen.

Dit plan bundelt wat we al doen, maakt expliciet wat tot nu toe impliciet was, en zet een paar stappen die nog ontbreken. Het is geen nieuw hoofdstuk, het is een opschoning en een aanscherping van de koers die er al lag.

2. Wie dit oppakt

Dit plan is geen project van één persoon. Het loopt dwars door de organisatie, van de werkvloer tot de directietafel.

Verantwoordelijkheid	Rol	Resources	Frequentie
Eindverantwoordelijk voor het beleid en de jaarlijkse update	Directeur	Bestuurstijd, MT-agenda	Doorlopend
Coördinatie, voortgang bewaken, verbinding met duurzaamheidsverslag	Duurzaamheidscoördinator	Coördinatietijd	Doorlopend
Uitvoering op data, beleid en werving	HR-manager	HR-capaciteit	Per actie

	JEDI Actieplan 2026 - 2028		Document:	
			Pagina:	2 van 5
	Rechtvaardigheid, Gelijkwaardigheid, Diversiteit & Inclusie (JEDI)		Versie:	1
			Versiedatum:	01-05-2026

Verantwoordelijkheid	Rol	Resources	Frequentie
Oog en oor op de werkvloer, Poolstalige communicatie	Operationeel manager	Werkvloertijd	Doorlopend
Vertrouwelijke meldingen en eerste opvang	Vertrouwenspersoon	Beschikbaarheid, training	Doorlopend
JEDI meewegen in leveranciersbeleid en Code of Conduct	Inkoop	Reviewtijd inkoopbeleid	Jaarlijks
Communiceren over voortgang, intern en extern	Duurzaamheidscoördinator	Redactietijd, Oliehoorn-app	Doorlopend
Inspraak namens medewerkers	Personeelsvertegenwoordiging	Vergadertijd	Zodra ingericht

De Personeelsvertegenwoordiging bestaat nog niet. Oliehoorn is van plan deze de komende jaren op te zetten; zodra dat zover is, krijgt dit plan een vaste plek op de agenda

3. Wat we al hebben staan

Voordat we kijken naar wat nog moet gebeuren: een aantal dingen draait al, en blijft gewoon doorlopen.

- Interne communicatie in het Nederlands, Engels en Pools, ook bij de Sausmakersdag en kerstdiners.
- Gratis Nederlandse taal cursus voor alle medewerkers die dat willen.
- Werkinstructies via EZ Factory met beeldmateriaal, zodat taal nooit de enige toegang tot informatie is.
- Een Oliehoorn-app die nieuws en ontwikkelingen voor iedereen toegankelijk maakt, ongeacht functie of locatie.
- Vier jaar op rij een World Class Workplace volgens het Effectory-onderzoek, met een respons van 88 procent in 2025.

	JEDI Actieplan 2026 - 2028	Document:	
		Pagina:	3 van 5
	Rechtvaardigheid, Gelijkwaardigheid, Diversiteit & Inclusie (JEDI)	Versie:	1
		Versiedatum:	01-05-2026

4. Plan voor 2026 – De basis versterken

We weten al veel, maar niet alles staat zwart op wit. Dit jaar leggen we vast wat we doen, vullen we de gaten in onze data, en maken we het makkelijker om hier in de toekomst op te sturen.

Actie	Toelichting	Eigenaar	Resources	Wanneer	Ref.
Genderdata bijhouden	Vrijwillige en anonieme registratie van geslacht/genderidentiteit op vijf punten: wie werkt hier, wie komt erbij, wie vertrekt, op welk niveau, en in welke leeftijdsgroep. Niet om te tellen om het tellen, maar om patronen te zien die we anders missen.	HR-manager	JEDI-gendertracker (Excel)	januari 2026	JEDI 1.1.3
Bestaand beleid doorlichten	Vijf documenten die er al liggen, mensenrechtenbeleid, arbeidscontracten, personeelshandboek, wervingsbeleid en klachtenprocedure, nog eens kritisch lezen op taal en gelijke kansen.	Duurzaamheidscoördinator + HR-manager	Reviewtijd, evt. juridische check	mei 2026	JEDI 2.c
Geen salarisgeschiedenis meer vragen	Sollicitanten wordt niet langer gevraagd wat ze eerder verdienden. Het salaris volgt uit onze eigen loonschaal, niet uit wat iemand bij een vorige werkgever kreeg.	HR-manager	Interne juridische review	Aug 2026	FW 2.1
Dit plan delen	Geen documenten in een la, maar een plan dat iedereen kan lezen via de Oliehoorn-app. Wat we van plan zijn, mag bekend zijn.	Duurzaamheidscoördinator + Marketing / Communicatie	Geen aanvullende	Aug 2026	JEDI 2.4
Eerste blik op inkoop	Een eerste verkenning hoe we gelijke behandeling en eerlijke arbeidsomstandigheden meenemen in de Code of Conduct en het Green Partner-programma richting leveranciers.	Inkoop + Duurzaamheidscoördinator	Reviewtijd	Dec 2026	—

5. Plan voor 2027 – Een volgende stap

Met de basis op orde kunnen we verdiepen: trainen, structureel verankeren in hoe we werven en doorgroeien, en kijken wat het eerste jaar ons heeft geleerd.

Actie	Toelichting	Eigenaar	Resources	Wanneer	Ref.
Training voor leidinggevenden	Een training over onbewuste vooroordelen en inclusief leiderschap, zodat het gesprek over gelijke kansen niet alleen bij HR ligt maar bij iedereen die mensen aanstuurt.	HR-manager + extern trainingsbureau	Trainingsbudget, externe trainer	Q2 2027	JEDI 2.b

	JEDI Actieplan 2026 - 2028		Document:	
			Pagina:	4 van 5
	Rechtvaardigheid, Gelijkwaardigheid, Diversiteit & Inclusie (JEDI)		Versie:	1
			Versiedatum:	01-05-2026

Actie	Toelichting	Eigenaar	Resources	Wanneer	Ref.
Gelijke kansen in werving verankeren	De inzichten uit de beleidsreview van 2026 vertalen naar concrete aanpassingen in vacatureteksten, selectie en doorstroom.	HR-manager	Aanpassing wervingsproces	Q1 2027	JEDI 1.1
Terugblik op 2026	Wat is gelukt, wat niet, en waarom. Een eerlijke evaluatie, zoals we ook bij andere doelstellingen doen.	Duurzaamheidscoördinator + Directeur	Evaluatiesessie MT	Jan 2027	—
Tweede meting genderdata	Dezelfde vijf meetpunten als in 2026, zodat we voor het eerst een vergelijking kunnen maken in plaats van een momentopname.	HR-manager	JEDI-gendertracker	Dec 2027	JEDI 1.1.3
Inclusieve taal ook naar buiten	De taalguide die we intern al gebruiken, ook toepassen op klant- en wervingsmateriaal.	Operationeel manager + Marketing / Communicatie	Redactietijd	Q3 2027	—
JEDI in de Code of Conduct	De verkenning uit 2026 omzetten in een formele aanvulling op de Code of Conduct richting leveranciers.	Inkoop	Juridische review, leveranciersgesprekken	Q4 2027	—

6. Het plan voor 2028

Tegen 2028 moet dit geen apart project meer voelen, maar gewoon hoe Oliehoorn werkt. Dit jaar consolideren we en kijken we vooruit naar de volgende periode.

Actie	Toelichting	Eigenaar	Resources	Wanneer	Ref.
Training herhalen	Een opfrisser voor bestaand management en een introductie voor wie er sindsdien is bijgekomen.	HR-manager	Trainingsbudget	Q2 2028	JEDI 2.b
Derde meting genderdata	Met drie metingen op rij kunnen we voor het eerst echt een trend zien, niet alleen een los cijfer.	HR-manager + Duurzaamheidscoördinator	JEDI-gendertracker	Dec 2028	JEDI 1.1.3
Plan voor de volgende periode	Een volledige evaluatie van drie jaar werk, met een nieuw plan voor 2029-2031, waar mogelijk met inbreng van de Personeelsvertegenwoordiging.	Directeur + Duurzaamheidscoördinator + HR-manager	Evaluatiesessie, evt. externe blik	Q4 2028	—

7. Hoe we dit naleven

- Voortgang staat vast op de agenda van het kwartaaloverleg van het managementteam.

	JEDI Actieplan 2026 - 2028	Document:	
		Pagina:	5 van 5
	Rechtvaardigheid, Gelijkwaardigheid, Diversiteit & Inclusie (JEDI)	Versie:	1
		Versiedatum:	01-05-2026

- De Duurzaamheidcoördinator neemt de voortgang jaarlijks mee in het duurzaamheidsverslag.
- De HR-manager werkt de genderdata jaarlijks bij in de JEDI-gendertracker.
- De Vertrouwenspersoon rapporteert op hoofdlijnen en geanonimiseerd aan het MT.
- Zodra de Personeelsvertegenwoordiging er is, schuift die aan bij de jaarlijkse evaluatie.
- Dit plan wordt elk jaar opnieuw bekeken en bijgesteld waar dat nodig is.

8. Beschikbaarheid

Dit plan staat voor alle collega's open via de Oliehoorn-app. Vragen kunnen altijd bij de Duurzaamheidscoördinator of via duurzaamheid@oliehoorn.nl