

Advies SGO d.d. 26/01/2016
 Opgesteld door VWS/OBP 5.1.2e

Agendapunt: C- Aanpak diversiteitsbeleid

Advies:

Instemmen met voorstel

Toelichting:

Doel

Informeren over het traject rondom de diversiteitscharter. In de Ministerraad van 14 augustus 2015 heeft het kabinet besloten dat alle ministers het diversiteitscharter ondertekenen en individueel invulling geven aan het te voeren beleid.

Samenvatting:

11 ministeries hebben een charter getekend, OCW en VWS doen dit in (voorjaar) 2016.

Voorstel om in aanpak te focussen op

- 1) Maatregelen die gericht zijn op vergroting van de instroom- en zij-instroom van medewerkers, behoud en doorontwikkeling;
- 2) Maatregelen die gericht zijn op vergroten van de bewustwording en het urgentiebesef ten aanzien van divers samengestelde/veelzijdige teams, waarbij onderliggende vraagstukken/percepties worden geadresseerd en geagendeerd;

De beoogde aanpak van VWS voldoet aan deze tweedeling, waarbij bewustwording voorop staat.

Voorgeschiedenis

VWS voldoet ruim aan Rijksbrede afspraken rondom vrouwen in ABD-functies en inzet arbeidsbeperkten.

De inspanningen van VWS op gebied van diversiteit in heden en verleden en de focus die VWS de komende jaren aan wil brengen zijn vooralsnog samengevat in een nota en concepttekst voor de charter, reeds in uw bezit. Deze tekst wordt nog afgestemd met 5.1.2e VWS, DOR VWS en 5.1.2e van dienstonderdelen.

Opvatting VWS

Inspanningen mbt arbeidsbeperkten en vrouwen in ABD functies voortzetten, extra focus op medewerkers biculturele achtergrond, behoud van jongeren en inzet chronisch zieken.

- Opstellen en ondertekenen van de charter op zich is geen garantie maar een eerste stap. Het echt werk begint daarna pas.
- Het is de kunst om binnen de organisatie te onderzoeken hoe diversiteitsdenken onderdeel van het 'normale' kan worden. Anders trap je in alle mogelijke valkuilen; Stigmatisatie, middel tot doel verheffen, losse acties die niet (gevoeld) bijdragen aan een hoger doel, etc.
- Streven naar diversiteit is een combinatie van extrinsieke motivatie (voorbeeldrol als werkgever en het willen zijn van een evenwichtige afspiegeling van de samenleving) en (opzoeken van) intrinsieke motivatie; de realisatie dat diversiteit binnen teams leidt tot betere oplossingen/beter beleid/meer impact en er dáárom op willen inzetten.
- Er is geen resultaatsverplichting maar een inspanningsverplichting. Daadwerkelijk resultaat is van veel factoren afhankelijk

Raakvlakken

Ontwikkelagenda VWS: Het bevorderen van diversiteit en een inclusief werkklimaat past binnen de op te stellen Ontwikkelagenda van VWS, waarin VWS aangeeft sterker te willen

'werken vanuit de bedoeling' en meer te willen 'leren met de praktijk'. Kennis wordt van buiten naar binnen gehaald. Ook wordt de sensitiviteit van VWS t.a.v. wat er 'buiten' gebeurt, vergroot.

Motto VWS: Nederland gezond en wel. Het bieden van een passende baan en een inclusief werkklimaat voor iedereen ongeacht geslacht, leeftijd, afkomst, seksuele oriëntatie, arbeidshandicap of chronische ziekte, levert daaraan een belangrijke bijdrage.

Advies voor opstelling van de (p)SG

- Heb ook oog voor de spanning die het diversiteitsbeleid kan opleveren met andere HR gerelateerde onderwerpen (o.a. teruglopende p-budgetten, beperkte instroom)
- Leer ook van lessen en opbrengsten uit het verleden bijv. met trainees van bi-culturele achtergrond. Tot nu toe weinig aandacht voor geweest in de verschillende stukken.
- Benader diversiteit niet als een doel op zich. Draagvlak kan hierdoor negatief beïnvloed worden.