

Ministerie van Volksgezondheid,
Welzijn en Sport

Minister
Secretaris-generaal

Dir Organisatie, Bedrijfsv
en Personeel
Afdeling P&O

Ontworpen door

5.1.2e

5.1.2e

M 5.1.2e

5.1.2e @minvws.nl

Datum

4 maart 2016

Kenmerk

Zaaknummer

Bijlage(n)

1

Document1

nota

(ter informatie)

Paraaf directeur OBP

pSG

SG

1 Aanleiding voor deze nota

U heeft gevraagd om een overzicht van initiatieven van VWS op het gebied van diversiteit en inclusiviteit (onder andere in het kader van de Participatiewet). Deze nota beschrijft de inspanningen en resultaten tot nu toe en geeft aan wat de insteek is voor de komende jaren.

2 Samenvatting en conclusies

Sinds 2009 zijn er onder de noemer van doelgroepenbeleid verschillende initiatieven ontplooid gericht op het bevorderen van diversiteit, met name op het gebied van man/vrouw diversiteit aan de top, medewerkers met een arbeidsbeperking en medewerkers met een biculturele achtergrond. VWS voldoet aan Rijksbreed afgesproken kaders. Deze inspanningen worden voortgezet.

Daarnaast krijgen diversiteit en inclusie een nieuwe impuls binnen VWS; in de Ministerraad van 14 augustus 2015 is besloten dat elke ministerie een diversiteitscharter ondertekent en een plan van aanpak opstelt, gericht op het voeren van een actief diversiteitsbeleid.

VWS heeft het charter op 20 april jl. ondertekend (bijlage 1).

Diversiteit wordt door VWS ruim benaderd, dus niet louter gericht op instroom vanuit specifieke doelgroepen, maar ingestoken vanuit de diverse (complementaire) kwaliteiten, denkbeelden en achtergronden die mensen meebrengen en wat dat VWS op kan leveren. Hierbij wordt onderkend wordt dat bepaalde doelgroepen op de arbeidsmarkt extra aandacht verdienen omdat passend werk vinden voor hen niet vanzelfsprekend is.

Uitgangspunt in het diversiteitscharter is om diversiteit te verankeren in bestaande middelen. Bijvoorbeeld: bewuste aandacht voor diversiteit binnen

het Rijkstraineeship, in werving- en selectieprocedures, het MD-traject, de vlootschouw, het leeraanbod van het LO-plein etc. Op die manier wordt het onderdeel van het reguliere kader en niet een extra instrument.

Dir Organisatie, Bedrijfsv en
Personeel
Afdeling P&O

Kenmerk

3 Belangrijkste punten van informatie

Inzet arbeidsbeperkten

VWS zet zich sinds 2013 in om medewerkers met een arbeidsbeperking een passende werkplek te bieden. Zo zijn in de afgelopen jaren medewerkers als gastvrouw of administratief ondersteuner werkzaam geweest bij directies als WJZ en DMO. In het kader van de Participatiewet is aandacht voor arbeidsbeperkten geïntensiveerd. VWS heeft in 2015 meer dan het gevraagde quotum gerealiseerd (16,93 banen van 25,5 uur ten opzichte van de gevraagde 14,94 banen). Ook ten opzichte van andere departementen doet VWS het goed.

Onderdeel	Aantal gerealiseerde banen (25,5 uur)	Cumulatieve Target 2015	Cumulatieve Target 2016
RIVM	13,61	6	13
VWS Kern	2,32	4	9
aCBG	0,98	1	2
CIBG	0	1	2
IGZ/IJZ	0	2	4
GR, CCMO, RVS en SCP (gezamenlijk)	0	1	2
Totaal	16,93	15	32

Bron: Voortgangsrapportage Inzet Arbeidsbeperkten bij VWS concern, januari 2016

Verdeling man/vrouw

In september 2014 is door VWS het charter 'Talent naar de Top' ondertekend, gericht op een betere man/vrouw balans in de top van de organisatie. Het regeerakkoord stelt ultimo 2017 30% vrouw in de ambtelijke top van departementen. VWS voldoet daar al aan.

Man - Vrouw verdeling, >S14				
Organisatieonderdeel	Man		Vrouw	
	aantal	%	aantal	%
Kerndepartement	30	54%	26	46%
RIVM	6	33%	12	66%
IGZ	10	56%	8	44%
IJZ	1	50%	1	50%
aCBG	11	85%	2	15%
CIBG	2	100%		
SCP	4	100%	0	0%

Bron: Middenmanagement schouw 2015

Medewerkers met een biculturele achtergrond

Specifieke cijfers hieromtrent zijn moeilijk zichtbaar te maken omdat registratie in P-direkt op vrijwillige basis is. Uit de Jaarrapportage bedrijfsvoering Rijk blijkt dat er in 2015 7,3% medewerkers met een biculturele achtergrond bij VWS werkzaam was. In het verleden is op

meerdere manieren aandacht voor deze doelgroep geweest:

- In 2010 had de helft van de lichte trainees een biculturele achtergrond (8 medewerkers).
- Duo coaching (2009-2010), een samenwerkingsverband tussen SZW, OCW en VWS waarbij biculturele medewerkers gekoppeld werden aan managers van één van de twee andere departementen. Het mes sneed hierbij aan twee kanten. Voor biculturele medewerkers was het een kans om hun loopbaanperspectief te verbeteren. Voor managers werd de positie van de biculturele medewerker in de organisatie en de problemen waar deze tegen aanlopen tastbaar.

Dir Organisatie, Bedrijfs- en
Personeel
Afdeling P&O

Kenmerk

De laatste jaren is geen specifiek beleid gevoerd gericht op deze doelgroep. Rijksbreed beeld is dat de samenstelling van het personeelsbestand op dit punt nog niet in balans is, zeker naarmate de schaal hoger wordt.

Jongeren

- Jaarlijks is er instroom van Rijkstrainees bij VWS. Dit is recentelijk uitgebreid met ICT-trainees en financiële trainees.
- In 2012 en 2013 zijn er bij VWS tien Leer-arbeidsplekken ingevuld. Dit betrof HBO-studenten die in het kader van hun studie werkervaring opdeden bij VWS. Er was de intentie om dit in 2014 en 2015 te continueren. Dat is niet gehaald.

Vervolg en planning

Ondertekening van het charter is niet vrijblijvend. Binnen drie maanden na ondertekening verwacht de Stichting van de Arbeid een Plan van Aanpak. De afdeling P&O van OBP stelt dit plan van aanpak op en coördineert de uitvoering. Een groot deel van de verantwoordelijkheid ligt echter bij managers en medewerkers.

De inhoud van het charter is afgestemd met de 5.1.2e van RIVM, CIBG, CBG en IGZ, de Departementale OR van VWS, Jong VWS verschillende 5.1.2e 5.1.2e en medewerkers en vastgesteld in de BRBV (7 april jl.). Tijdens het hele proces is er contact met verschillende instanties/personen die zich met diversiteit bezighouden. (O.a.): de Stichting vd Arbeid/Diversiteit in Bedrijf, het Multicultureel Netwerk Rijksambtenaren en een netwerk van mede (aspirant) ondertekenaars.

Plan van Aanpak

Het significant wijzigen van de personeelssamenstelling iets is van de lange termijn, o.a. door de beperkte mogelijkheden voor (extra) instroom. De aanpak zal daarom in eerste instantie gericht zijn op het vergroten van bewustzijn bij managers, medewerkers en HR-adviseurs en aandacht voor diversiteit in bestaande structuren (bijvoorbeeld Rijkstrainees). Ook is er nader onderzoek nodig om gedegen uitspraken te kunnen doen over de huidige diversiteit van het personeelsbestand. Daarnaast zal aansluiting gezocht worden bij lopende initiatieven binnen het Rijk. Concreet voorbeeld dat onderdeel wordt van het Plan van aanpak is het project Kickstart. Dat is een interdepartementaal project, waarin leerwerkervaringsplaatsen worden aangeboden aan pas afgestudeerden (MBO, HBO en WO) om hun CV op te bouwen.

5.1.2e

5.1.2e

Dir Organisatie, Bedrijfs- en
Personeel
Afdeling P&O

Kenmerk

Dubbel met documentnummer: 4370924

5.1.2e

5.1.2e