

Plan van aanpak Diversiteit en inclusie VWS



CONCEPT

Inhoudsopgave

1. Inleiding.....	3
2. Aanpak.....	3
2.1 Bereik en doorlooptijd.....	3
2.2 Wat is de toegevoegde waarde van diversiteit binnen VWS?.....	4
2.3 Verkenning huidige samenstelling personeelsbestand.....	5
2.4 Focus.....	7
2.5 Veranderen in fases: bewustwording, toerusting en verankering.....	8
2.6 Fase 1: bewustwording.....	8
2.7 fase 2 en 3: toerusting en verankering.....	10
2.8 Projectorganisatie.....	11
3. Zichtbaar resultaat.....	12
4. Geld.....	12
Bijlage 1 Stand van zaken personeelsbestand VWS.....	13
Bijlage 2 Tekst charter diversiteit VWS.....	18

1. Inleiding

In de Ministerraad van 14 augustus 2015 heeft het kabinet besloten dat elk ministerie een diversiteitscharter ondertekent en individueel invulling geeft aan het te voeren beleid. Op 20 april 2016 heeft de SG namens VWS het charter ondertekend (zie bijlage 1). In dit charter staat wat de (toegevoegde) waarde is van diversiteit voor VWS en welke elementen terug zullen komen in het diversiteits- en inclusiebeleid van VWS.

Diversiteit gaat over hoeveel (zichtbare en onzichtbare) verschillen we hebben, over aantallen en percentages. *Inclusie* gaat over hoe we met de (dynamiek van) diversiteit omgaan, over waarden, gedrag en cultuur.

Het denken over diversiteit staat niet op zich. Het past in de ambitie van VWS om meer te willen werken vanuit haar missie: Nederland Gezond en wel. Mensen en oplossingen staan daarbij centraal, niet de systemen en de regels. Dat noemen we: werken vanuit de bedoeling.

Het einddoel van VWS is een divers en evenwichtig samengesteld personeelsbestand, in een omgeving waarin vanzelfsprekend alle aanwezige talenten worden gezien en benut en waar verschillende ideeën worden gehoord, waar zowel verschillen als overeenkomsten een plek hebben, waar niemand impliciet of expliciet wordt buitengesloten. Daarmee committeert VWS zich aan het werken aan een inclusieve cultuur.

Dit plan van aanpak beschrijft de eerste focus voor VWS en welke acties daarbinnen worden ingezet.

2. Aanpak

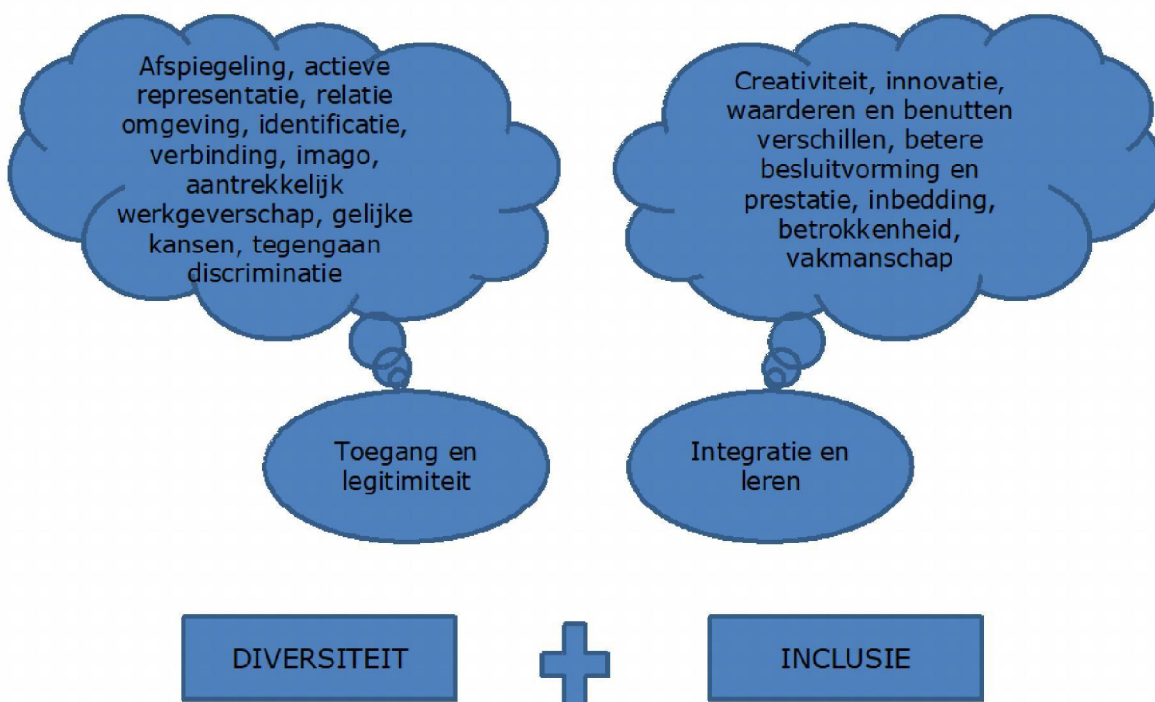
2.1 Bereik en doorlooptijd

Het charter is ondertekend namens het gehele VWS-concern. OBP is verantwoordelijk voor coördinatie van activiteiten voor de VWS-kern. Met de andere dienstonderdelen wordt afgestemd wanneer zij aan willen sluiten bij centrale initiatieven, danwel een eigen aanpak kiezen. Samen waar het kan, alleen waar dat logisch(er) is. Er wordt een omgeving ingericht waarin dienstonderdelen ervaringen en leerbehoeften kunnen delen.

De doorlooptijd van dit project is drie jaar. Tijdens de looptijd doet VWS verslag van haar inspanningen aan Diversiteit in bedrijf, de initiatiefnemer van het Charter¹.

¹ Onderdeel van de Stichting van de Arbeid, naar aanleiding van het SER-advies "Discriminatie werkt niet!" (april 2014).

2.2 Wat is de toegevoegde waarde van diversiteit binnen VWS?



Bron: De business case van diversiteit in een publieke context: de verbindende overheid. publicatie ROB-RF,V Saniye Çelik, Tijdschrift voor HRM. 2015

Figuur 1. De business case van diversiteit in een publieke context: de verbindende overheid. publicatie ROB-RF,V Saniye Çelik, Tijdschrift voor HRM. 2015

Bovenstaande figuur laat zien wat de toegevoegde waarde is van diversiteit in een publieke context. Diversiteit en inclusie worden in de figuur weergegeven als middelen om organisatiedoelen (te zien in de ovalen en wolkjes) te behalen.

Samenvattend zorgt diversiteit er voor dat VWS optimaal in kan spelen op de dynamische en steeds complexer wordende samenleving. Dit gebeurt op twee manieren. Intern zorgt diversiteit voor meer kennis, creativiteit en innovatie binnen VWS (zie ook Van Knippenberg & Schippers, 2007). Extern zorgt het voor een betere aansluiting met de Nederlandse samenleving. Het uitgangspunt is hierbij dat burgers van diverse komaf zich beter kunnen identificeren met de overheid als de overheid zelf ook divers is. Diversiteit creëert daarmee draagvlak en helpt VWS bij het uitvoeren van haar taak: Nederland gezond en wel.

Inclusie geldt als randvoorwaarde voor succes en kan worden gezien als het kunnen managen en weten om te gaan met diversiteit binnen de organisatie. Inzetten op inclusie vergroot de duurzaamheid van diversiteitsbeleid en zorgt er tevens voor dat VWS maximaal kan profiteren van de verschillen die er binnen de organisatie zijn.

2.3 Verkenning huidige samenstelling personeelsbestand

In het charter geeft VWS aan zich te richten op zichtbare en onzichtbare diversiteit en op inclusie; elk verschil tussen mensen, elk individueel talent, is waardevol in bepaalde situaties. Dit is ambitieus. Om een eerste focus qua gewenste diversiteit te bepalen is de huidige personeelssamenstelling bekeken. Daarin valt een aantal zaken op. Met kleur (naar analogie van een stoplicht) is per onderwerp aangegeven hoe VWS het doet.

Het is belangrijk op te merken dat niet elke vorm van diversiteit inzichtelijk te maken is op VWS-niveau. Cijfers over bijvoorbeeld geaardheid, sociaaleconomische klasse en opleidingsachtergrond zijn niet beschikbaar. Dit heeft o.a. te maken met (wetgeving rondom) privacy.

Culturele en/of etnische diversiteit

Binnen VWS heeft 17,6% van de medewerkers een biculturele achtergrond (Bron: P-direkt). 7,3% van hen heeft een niet-Westers/Nederlandse biculturele achtergrond en 10,3% een Westers/Nederlandse biculturele achtergrond (2) (zie bijlage 1). Er is een trend te zien waarbij het percentage biculturele medewerkers lager is naarmate de (salaris-)schaal hoger wordt (zie grafiek 1).

In vergelijking met het Rijk ligt het percentage niet-Westers/Nederlandse werknemers bij VWS laag (VWS: 7,3%, Rijk: 9,1%). Ook op rijksniveau is de trend te zien dat het percentage niet-Westers/Nederlandse (biculturele) werknemers lager ligt naarmate de (salaris-)schaal hoger wordt. Het percentage Westers/Nederlandse werknemers binnen VWS kan niet op rijksniveau worden vergeleken, omdat hier geen Rijksbrede cijfers van beschikbaar zijn.

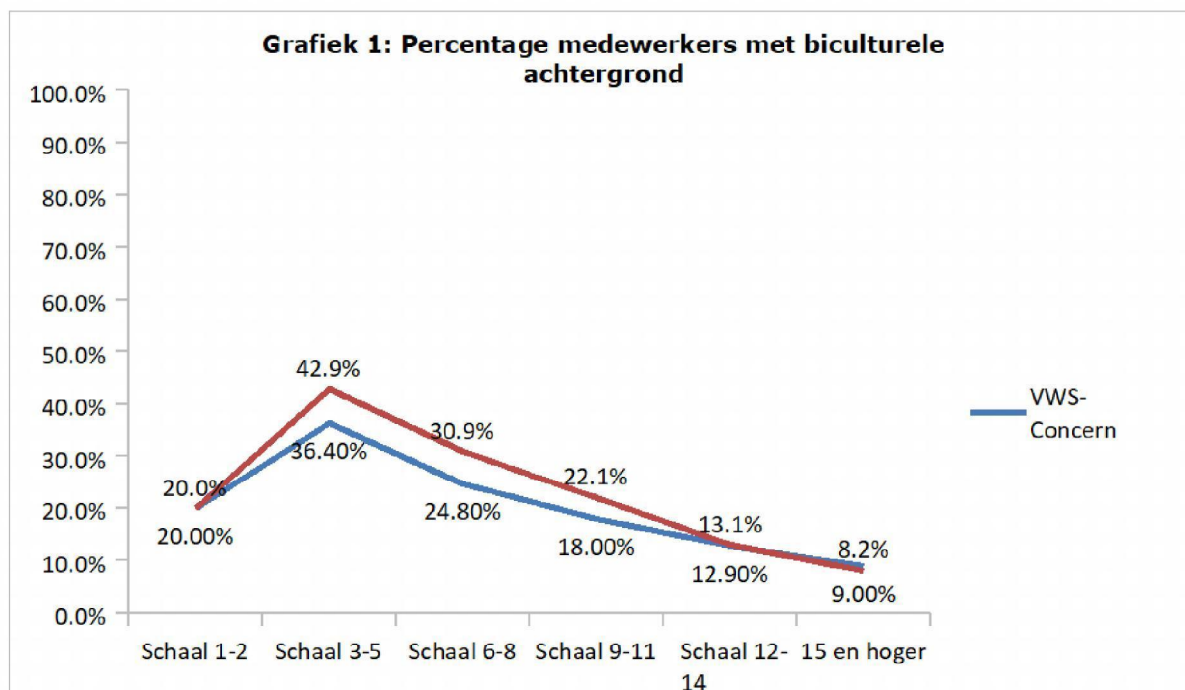
Een vergelijking met de bevolkingssamenstelling in Nederland leert ons dat VWS wat betreft haar culturele samenstelling geen afspiegeling is van de samenleving. Het verschil ligt voornamelijk in het percentage niet-Westers/Nederlandse mensen. In Nederland is de bevolkingssamenstelling met een niet-westerse/Nederlandse achtergrond namelijk 12,3%, terwijl binnen VWS maar 7,3% van de medewerkers niet-Westers/Nederlands is (zie tabel 1).

Tabel 1: Vergelijking culturele samenstelling VWS-Rijk-NL					
	VWS	Rijk	Nederland ¹	Vershil VWS-Rijk	Vershil VWS-NL ³
Percentage biculturele Nederlanders	17,6%	-	22,1%	-	-4,5
Percentage niet-Westers/Nederlands	7,3%	9,1%	12,3%	-1,8	-5,0
Percentage Westers/Nederlands	10,3%	-	9,8%	-	+0,5

¹Bron: CBS Statline, 31 mei 2016

² Westers/Nederlands: minstens één van de ouders is in een Westers land geboren anders dan Nederland (bijv. Duitsland, maar ook Indonesië of Japan). Niet-Westers/Nederlands: minstens één van de ouders is in een niet-Westers land geboren anders dan Nederland (bijv. Turkije of Marokko).

³ De cijfers van het CBS gaan over de gehele Nederlandse bevolking en niet enkel over de beroepsbevolking.

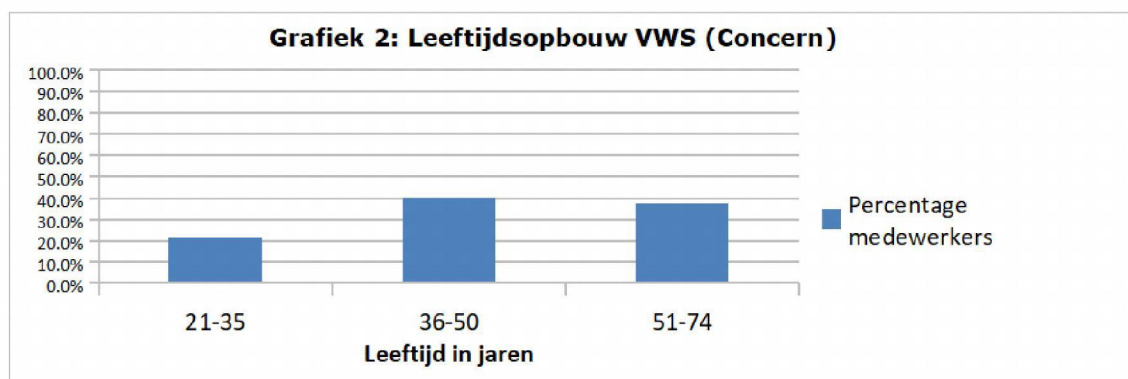


Banenaafpraak: inzet medewerkers met een arbeidsbeperking ✓

Sinds 2013 zet VWS zich, in het kader van de Participatiewet, in om medewerkers met een arbeidsbeperking een passende werkplek te bieden. De cumulatieve doelstelling voor 2016 is om 32 banen van 25,5 uur te realiseren voor medewerkers met een arbeidsbeperking. Eind 2015 stond de teller voor VWS op 27,7 banen (Jaarrapportage bedrijfsvoering Rijk 2015). Het lijkt erop dat VWS het resterende deel van de banen met behulp van de lopende programma's op tijd aan zal kunnen gaan bieden.

Jongeren & Ouderen ✓

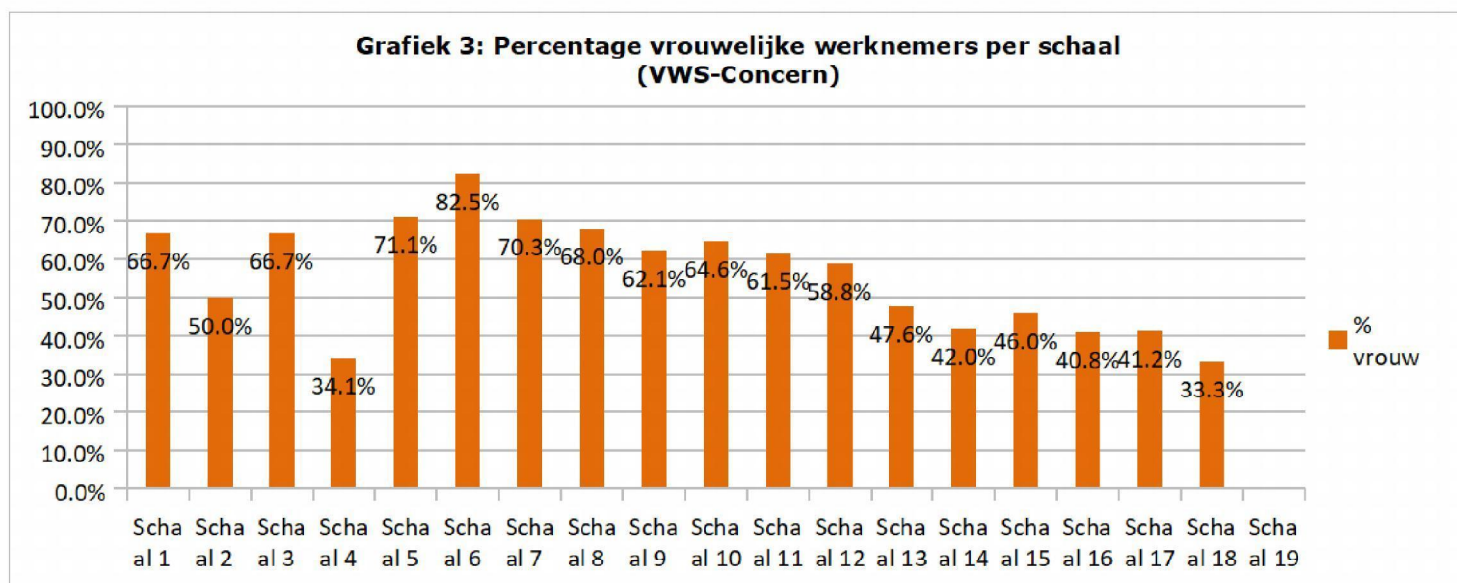
De gemiddelde leeftijd van medewerkers bij VWS is 46,0 jaar (Jaarrapportage bedrijfsvoering Rijk 2015). In verhouding tot het Rijk is dit relatief laag (gemiddelde van 47,5 jaar, Jaarrapportage bedrijfsvoering Rijk 2015). Wanneer gekeken wordt naar de leeftijdsopbouw, zien we dat de meeste medewerkers binnen VWS tussen de 36 en 50 jaar oud zijn (zie grafiek 2). Het percentage jongeren (21-35) is 21,7% en het percentage oudere werknemers (51-74) is 37,8%. Het percentage jongeren tot 40 jaar is bij VWS 34,3%. Bij het Rijk is het percentage medewerkers tot 40 jaar slechts 24,7% en het percentage werknemers in de leeftijd 50+ 47,8%. VWS heeft daarmee, in verhouding tot het Rijk, relatief veel jongere medewerkers en relatief weinig ouderen⁴. In vergelijking met de Nederlandse beroepsbevolking is VWS ouder. Binnen de beroepsbevolking is de gemiddelde leeftijd namelijk 41,9 jaar (CBS, 2014), terwijl de gemiddelde leeftijd bij VWS 46,0 jaar is.



⁴ Leeftijdscategorieën van het Rijk en van VWS zijn niet helemaal aan elkaar gelijk. Resultaten kunnen een indicatie geven, maar het is belangrijk om hierbij wel een foutmarge in het achterhoofd te houden.

Verdeling man/vrouw ✓

Van alle medewerkers binnen VWS (Concern) is 59,9% vrouw (Bron: P-direkt). In de ambtelijke top (schaal 14+) is dit percentage 41%. Hiermee voldoet VWS aan de doelstelling om minstens 30% vrouwelijke medewerkers in de top te hebben (charter 'Talent naar de Top', 2014). Ook in de schalen onder 14 doet VWS het goed wat betreft het percentage vrouwelijke werknemers (grafiek 3)



Conclusie

VWS doet het relatief goed wat betreft diversiteit. Zowel het percentage vrouwen (in topfuncties), het aantal werknemers met een arbeidsbeperking en de gemiddelde leeftijd geven een positief beeld. Het enige punt waar VWS nog wel duidelijk achter loopt, is het percentage biculturele medewerkers en dan voornamelijk het percentage niet-Westers/Nederlandse medewerkers in de topschalen.

2.4 Focus

Uit bovenstaande verkenning blijkt dat er qua personeelssamenstelling in eerste instantie kansen liggen op het gebied van *culturele en etnische* diversiteit. Het gaat daarbij met name om het aandeel niet-Westerse Nederlanders. We stellen onszelf daarbij het volgende doel:

In 2020 bestaat minimaal 20% van de medewerkers uit schaal 9 en hoger uit niet-Westers/Nederlandse medewerkers.

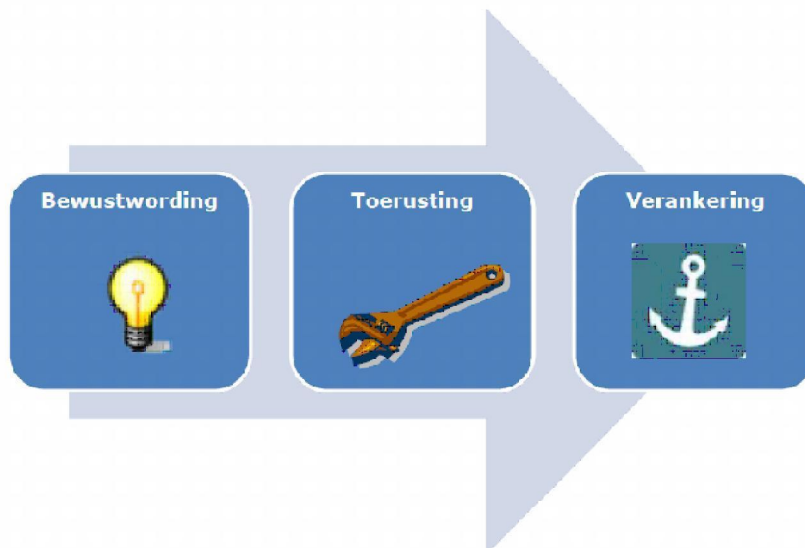
Om het aandeel niet-Westers/Nederlandse medewerkers te verhogen, zet VWS in op:

- Instroom
- Doorstroom
- Behoud (d.m.v. inclusie)

Op andere terreinen is het zaak om de huidige inspanningen voort te zetten om de resultaten op hetzelfde niveau te houden.

In de verkenning zijn niet alle relevante onderdelen van diversiteit benoemd. Ook (top)sporters, mensen met een (arbeids)beperking (breder dan de doelgroep uit de banenafpraak), (ex) zorgprofessionals en mensen uit diverse sociaaleconomische klassen zijn interessant voor VWS. In dit plan van aanpak is ervoor gekozen om in eerste instantie te focussen op culturele en etnische diversiteit. Bij de eerste (tussentijdse) evaluatie in eind 2017 kan dit worden verbreed.

2.5 Veranderen in fases: bewustwording, toerusting en verankering



Dit plan is een startpunt; omdat het veranderen van de personeelssamenstelling iets is van lange adem, omdat er altijd ruimte moet zijn om te leren van en te reflecteren op ingezette acties.

De activiteiten in dit plan zijn in de eerste fase gericht op *bewustwording*. Bewustwording op het gebied van de huidige personeels- en teamsamenstelling, op de mate van (beleefde) inclusie, op de manier waarop we werven en selecteren, wat we van anderen kunnen leren en wat onze eigen referentiekaders zijn.

De daaropvolgende fases richten zich op toerusting (kennis en vaardigheden opdoen) en verankering (onderdeel maken van het normale). Daarbij geldt: niet alles kan van tevoren bedacht worden; het verloop van bewustwording en de daaruit voortvloeiende behoefte laat zich niet altijd voorspellen. Ten aanzien van die laatste twee fases zijn daarom nog geen concrete activiteiten benoemd, maar worden wel verkenningen opgestart.

2.6 Fase 1: bewustwording

De aanpak is een optelsom van parallelle centrale en decentrale activiteiten. Centrale activiteiten zijn acties die van of vanuit OBP (op basis van rijksbrede afspraken) worden uitgevoerd; decentrale activiteiten vinden plaats op initiatief en verantwoordelijkheid van directies van VWS kern, dienstonderdelen zoals IGZ, RIVM, etc. De activiteiten zijn zo veel mogelijk wederzijds versterkend en hangen vaak met elkaar samen.

We beginnen niet op nul. Op verschillende plekken in de organisatie zijn al initiatieven gestart of netwerken actief die raken aan (bewustwording rondom) diversiteit en inclusie. Het opzoeken, verbinden en benutten hiervan draagt bij aan de gewenste verandering. Voorbeelden zijn:

- **De 'Broedplaats' (middenmanagers van VWS) in gesprek met het Multicultureel Netwerk Rijksambtenaren (MNR).** Tijdens een themalunch van het MNR met de SG van VWS werd de rol van het (midden)management in het creëren van diversiteit en een inclusieve werkomgeving benadrukt. *In januari 2017 praten de broedplaats en MNR verder met als doel om concrete handvatten en inzicht in (sturings)mogelijkheden voor middenmanagers te identificeren. Ook vindt dan een gesprek plaats over bewustwording en toerusting.*
- **Onderzoek diversiteit en Rijkstraineeprogramma (VWS|Flex).** Naar aanleiding van het gebrek aan diversiteit in de 19e tranche Rijkstrainees (gestart 1 september 2016) onderzoekt

VWS|Flex Pro hoe diversiteit (m/v, cultureel en opleidingachtergrond) zich gedurende het aanmeld- en selectieproces heeft ontwikkeld, welke oorzaken dat heeft en welke verbeteracties ingezet kunnen worden voor de 20e tranche. Ook wordt daarbij gekeken wat VWS kan leren van andere departementen en eerdere pogingen. Dit gebeurt in nauw overleg met BZK (arbeidsmarkt- en diversiteitsbeleid) en het Expertisecentrum O&P (uitvoering en coördinatie RTP). *Doelstelling is de diversiteit in tranche 20 te bevorderen. Hiertoe wordt een nota met aanbevelingen aangeboden aan de BRBV.*

Aanvullend hierop worden door OBP in volgorde van prioriteit de volgende activiteiten geïnitieerd.

1. **Onderzoek werving en selectie:** Adhv het proces van (interne en externe) vacaturevervulling van de afgelopen twee jaar wordt bepaald welke maatregelen nodig zijn om meer diverse mensen te bereiken, te selecteren én door te laten stromen. Denk daarbij aan maatregelen op het gebied van arbeidsmarktcommunicatie, aanpassing wervingsteksten qua inhoud/ toon/ taal/ definitie van kwaliteit, alternatieve wervingskanalen, opleiden selecteurs, samenstelling selectiecommissies. Waar mogelijk worden quick wins gerealiseerd, bijvoorbeeld door inzet van gespecialiseerde werving en selectie bureau's. *Doelstelling: inzicht in mogelijke interventies in het proces van in- en doorstroom, gericht op het vergroten van diversiteit.*
2. **Proef anoniem solliciteren schaal 10+:** Alle gegevens uit het CV die duiden op iemands culturele/etnische achtergrond, worden weg gelakt. De meningen over deze methode zijn verdeeld. De gemeente Den Haag deed eerder een proef met anoniem solliciteren in de hogere schalen en zijn enthousiast. Zij zagen een stijging in het aantal sollicitanten met een biculturele achtergrond (van 18 naar 31%) Recruiters en HR adviseurs vermoeden echter dat eventuele discriminatie hiermee alleen maar naar een later tijdstip wordt verschoven, bijvoorbeeld naar het kennismakingsgesprek. Daarnaast is het de vraag of het bijdraagt aan wens tot meer etnische diversiteit omdat er nu juist niet op gestuurd kan worden. *Actie: via broedplaats managers of directeurenlunch uitvragen welk dienstonderdeel aan deze proef wilt deelnemen.*
3. **Identificeren ambassadeurs, meedenkers en waardevolle netwerken:** Dit plan van aanpak biedt ruimte voor ideeën, ervaringen en energie van alle VWS'ers. Om zelf, indien gewenst met hulp van OBP, initiatieven te ontplooiën die bijdragen aan de gestelde ambitie. *Actie: Medewerkers en managers zullen actief uitgenodigd worden om vanuit hun eigen praktijk en interesse ideeën aan te dragen. Daarnaast zullen relevante en waardevolle netwerken binnen en buiten VWS opgezocht worden, voor zover nog niet bekend.*
4. **Ontmoetingen met buiten:** *gericht op bewustwording, inspiratie, educatie en reflectie.* Mogelijke gasten: Jitske Kramer (corporate antropoloog), Zihni Özdil (columnist en schrijver), Gloria Wekker (Emeritus hoogleraar en schrijver), cabaretgroet Mier, diversiteitsambassadeur Shell.⁵
5. **Onderzoek naar inclusie (0-meting):** Verkenning van mate van (ervaren) inclusie binnen VWS, aan de hand van vragen als 'worden alle aanwezige talenten gezien en benut? hoe gaan we om met verschillen(de ideeën)? Voelen diverse VWS'ers zich gewaardeerd? Wat is onze 'mores'? Wie beslist wat 'normaal' is en wat niet? Hoe werken we (samen)? Welke (impliciete) normen en waarden zijn er, welke invulling geven we aan het begrip kwaliteit, welke (uitsluitings)mechanismen zitten daar mogelijk in?, Respecteren en benutten we verschillen, geven we ruimte aan elkaar, zodat iedereen zich thuis voelt en een optimale bijdrage kan leveren? In hoeverre is 'anders zijn' geaccepteerd, of verwachten we dat iedereen zich op termijn conformeert aan de dominante manier van werken? Bestaat er een dominante cultuur en wat betekent dit in de praktijk? Maken we gebruik van verschillende input? Hoe kunnen we

⁵ Shell deed onderzoek naar bepalende factoren en omstandigheden t.a.v. het bereiken van positieve effecten van diversiteit en inclusie en ontwikkelde een meetinstrument ter ondersteuning. Zij ontdekten dat diversiteit alleen niet genoeg is. Om maximaal te profiteren van diversiteit, gaat het erom dat medewerkers inclusie ervaren. Dit kan alleen wanneer er sterk leiderschap aanwezig is én de vorming van subgroepen beperkt blijft. De volgende hypothese die Shell wilt onderzoeken is: the more different you are, the slower you progress. Ofwel, wat is het effect van anders zijn binnen een groep op je carrièreverloop?

hier bewuster mee omgaan en verder stimuleren? Hierbij wordt waar mogelijk aansluiting gezocht bij bestaande activiteiten rondom integriteit en aanpak psychosociale arbeidsbelasting (o.a. pesten op het werk). *Het is belangrijk dat dit onderzoek op een inclusieve manier uitgevoerd wordt (van A naar B volgens de principes van B). Dit vraagt zorgvuldigheid, kunde en sensitiviteit. Medewerkers van VWS met diverse achtergronden worden betrokken bij het vormgeven van dit onderzoek.*

6. **In gesprek met dienstonderdelen over diversiteit en inclusie n.a.v. onderzoeksresultaten (kwantitatief en kwalitatief).** Mogelijke vragen: Hoe ziet ons huidige team eruit? Hoe verhoudt dat zich tot onze maatschappelijke opgave (doelgroep, beoogd effect) Wat voor type mensen met welke kennis, kunde en ervaring hebben we nodig? Hoe bereiken we die?
7. **Foto expositie over beeldvorming:** aan de hand van portretten. Welke (impliciete) aannames doe je wanneer je kijkt naar een foto? *Doelstelling is bewustwording over eigen referentiekader, manier van kijken naar de wereld.*
8. **Nader verdiepend onderzoek naar vertegenwoordiging jongeren en ouderen binnen VWS:** Uit de huidige cijfers blijkt dat het medewerkersbestand van VWS in vergelijking met het Rijk relatief jong is, maar in vergelijking met de Nederlandse beroepsbevolking relatief oud. Nader onderzoek naar de instroom en huidige vertegenwoordiging van verschillende leeftijdscategorieën in specifieke functiegroepen kan aanleiding zijn om gerichte acties op te zetten voor duurzame instroom en specifieke leeftijdscategorieën te stimuleren .

2.7 fase 2 en 3: toerusting en verankering

Uit bewustwording vloeit een behoefte voort aan nieuwe kennis, kunde en ondersteuning vanuit de lijn. Deze behoefte is niet geheel te voorspellen. Wel kan alvast verkend worden wie en wat er binnen de organisatie nodig is voor deze fases. Het uitgangspunt is om daarbij zoveel mogelijk aan te sluiten bij bestaande structuren, instrumenten en overleggen.

- **Verkennen benodigde aanvullingen leeraanbod**, i.s.m. het Leer- en Ontwikkelplein en ECOP (Rijksbreed). Gericht op verschillende niveaus (individu, team, organisatie, management) en verschillende manieren van leren (70/20/10). Hierbij kan gedacht worden aan onderwerpen als:
 - Doorstroomcoaches, gericht op empowerment
 - selecteren zonder vooroordelen
 - leren (her)kennen van persoonlijke referentiekader/vooroordelen
 - leidinggeven aan een divers samengesteld team: hoe doe je dat (veiligheid creëren, omgaan met verschillen van inzicht, leren luisteren, omgaan met complexiteit)?
 - interculturele communicatie en sensitiviteit
 - leren kijken vanuit verschillende perspectieven/inclusief denken en kijken
 - Hoe schrijf je passende wervingsteksten (toon en taal, definitie van kwaliteit?)
- **Verkennen verankering in de dienstverlening en het instrumentarium van OBP:** Wat betekent het als diversiteit en inclusie integraal onderdeel worden van het OBP instrumentarium? Voor (de positie van OBP bij) werving en selectie, voor het leiderschapstraject, voor de strategische personeelsplanning, het gebruik van diverse instrumenten, voor het opleidingsaanbod, voor de manier waarop we de organisatie adviseren, voor de ontwikkeling van HR-professionals etc?

2.8 Projectorganisatie

De verantwoordelijkheid voor het coördineren van de aanpak ligt bij de afdeling OBP van VWS. Initiatieven kunnen op meerdere plekken ontstaan. (zie ook § 2.6 ambassadeurs en meedenkers). Onderstaand schema geeft weer welke actoren in elk geval een rol spelen.

Zichtbaar resultaat

VWS kiest voor een gecombineerde aanpak met zowel kwalitatieve als kwantitatieve doelstellingen en streefcijfers. Daarbij staat in eerste instantie bewustwording centraal.

- Monitoren inspanningen en resultaten dienstonderdelen t.a.v. streefcijfers en doelstellingen via de reguliere jaarplancyclus. Voorstel is om daar op een lerende manier over in gesprek te gaan. Een streefcijfer geeft richting, maar kan ook inzicht bieden in belemmeringen of verbeterpunten: als we het niet halen, waar ligt dat dan aan? Wat kunnen we anders doen, wie of wat hebben we daarvoor nodig?
- 1- en 2-meting inclusie (jaarlijks), eventueel (deels) geïntegreerd in het Medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO).
- Monitoren van het gebruik van het gecreëerde leeraanbod (via het Leer- en Ontwikkelplein, halfjaarlijks).
- Met het online instrument audit diversiteit www.audit-diversiteit.nl, kunnen vorderingen in het diversiteitsbeleid inzichtelijk worden gemaakt. Het Kennisplatform Integratie & Samenleving, dat onderzoeken uitvoert in opdracht van het ministerie van SZW, heeft deze audit ontwikkeld op basis van de meest recente inzichten uit de literatuur en interviews met experts (doorlopend).

Effecten, successen, leerpunten en inzichten t.a.v. van bovenstaande worden letterlijk zichtbaar gemaakt via bijeenkomsten, VWS-net, Rijksportaal, DIA en Diagonaal etc.

3. Geld

In het bestedingsplan van OBP is voor 2017 € 100.000 gereserveerd. Indien dienstonderdelen van VWS zelf specifieke trajecten/activiteiten willen opzetten, dienen zij dit te financieren uit eigen middelen.

Bijlage 1 Stand van zaken personeelsbestand VWS

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. De cumulatieve doelstelling voor 2016 is om 32 banen van 25,5 uur te realiseren. Momenteel staat de teller voor VWS op 27,7 (peildatum 31 december 2015)

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.

Tabel 1: Man – Vrouw verdeling, >S14¹				
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%	0	0%
SCP	4	100%	0	0%

¹Bron: Middenmanagement schouw 2015

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.

Medewerkers met een biculturele achtergrond

Uit P-direkt blijkt dat 17,6% van de medewerkers bij VWS een biculturele achtergrond heeft. Het gaat hierbij om 780 medewerkers, waarvan 322 met een niet-Westers/Nederlandse achtergrond en 458 met een Westers/Nederlandse achtergrond (zie tabel 2). Percentages biculturele medewerkers per directie of dienst zijn opgenomen in grafiek 3 en 4 in deze bijlage. Het percentage niet-Westers/Nederlandse medewerkers ligt bij VWS lager dan bij het Rijk, waar 9,1% van de medewerkers een niet-Westers/Nederlandse achtergrond heeft en de Nederlandse samenleving, waar 12,3% een niet-Westers/Nederlandse achtergrond heeft (zie tabel 3). Het percentage Westers/Nederlandse medewerkers is niet te vergelijken, omdat hier geen Rijksbrede cijfers van zijn.

Tabel 2: Etnische diversiteit personeelsbestand VWS (concern)¹			
Schaal	Aantal bicultureel Nederlandse werknemers totaal ⁶	Aantal bicultureel niet-Westers/Nederlands	Aantal bicultureel Westers/Nederlands
1-2	1 (20,0%)	0 (0,0%)	1 (20,0%)
3-5	40 (36,4%)	21 (19,1%)	19 (17,3%)
6-8	238 (24,8%)	133 (13,9%)	105 (10,9%)
9-11	269 (18,0%)	114 (7,6%)	155 (10,3%)
12-14	213 (12,9%)	54 (3,3%)	159 (9,6%)
15 en hoger	19 (9,0%)	0 (0,0%)	19 (9,0%)
Totaal	780 (17,6%)	322 (7,3%)	458 (10,3%)

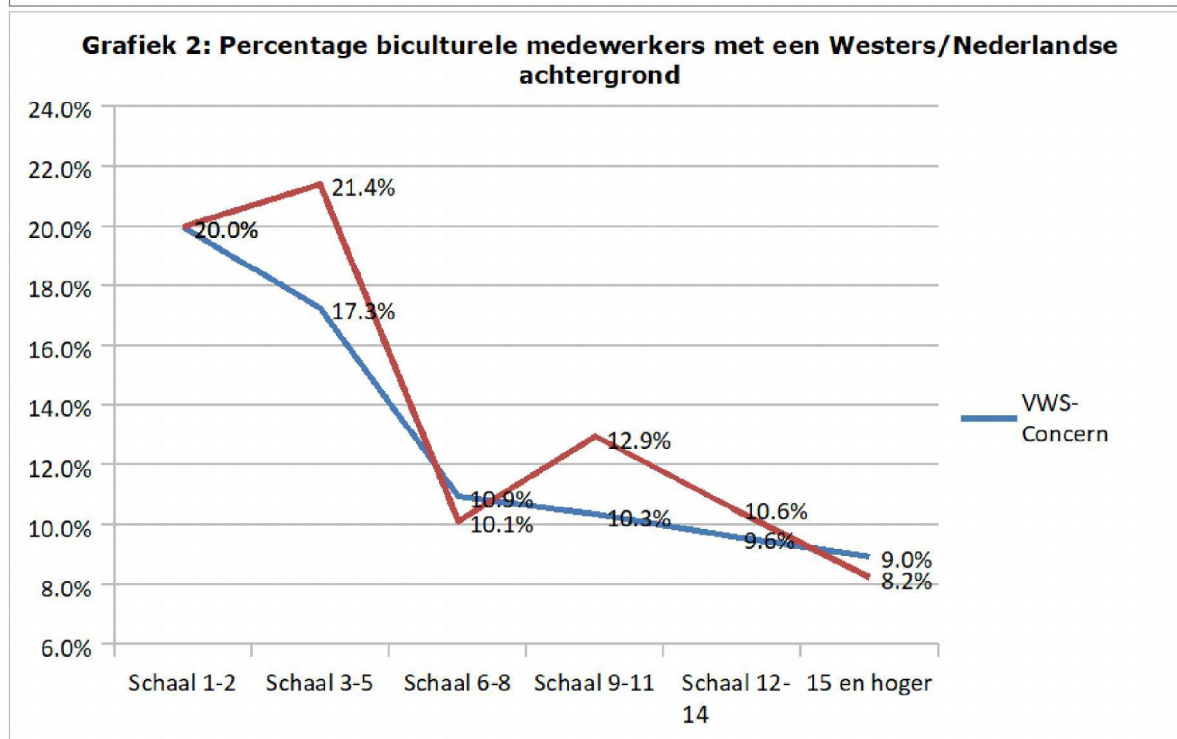
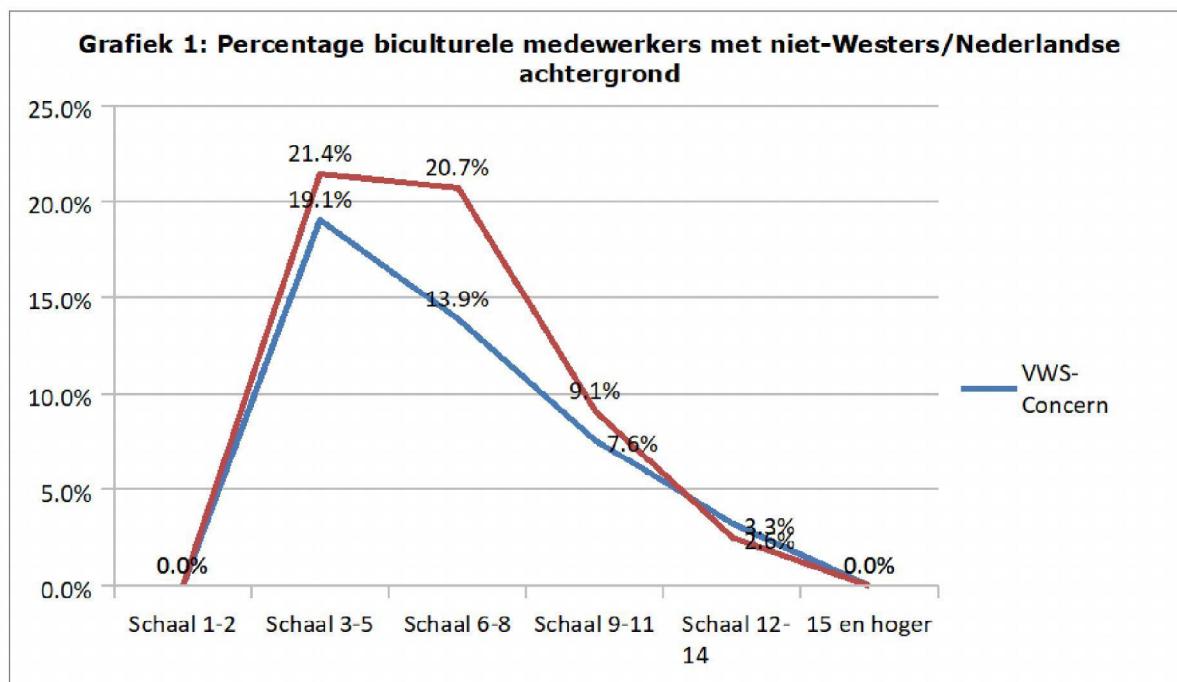
¹ CBS Statline

Tabel 3: Niet-Westers/Nederlands - vergelijking			
	VWS (Concern)	Rijk (algemeen)	Bevolking NL ¹

Percentage niet-Westers/Nederlands	7,3%	9,1%	12,3%
------------------------------------	------	------	-------

⁶ Percentage bicultureel-Nederlandse werknemers van het totaal aantal werknemers binnen deze schalencategorie. Te interpreteren als: ..% van de werknemers in schaal 1-2 is bicultureel-Nederlands.

Zowel binnen VWS (grafiek 1) als binnen het Rijk (tabel 4) wordt een trend gezien waarbij het percentage niet-Westers/Nederlandse medewerkers lager is naarmate de (salaris-)schaal hoger wordt. Deze trend wordt binnen VWS ook gezien wat betreft het percentage biculturele medewerkers (zie grafiek 1 in hoofdtekst) en in mindere mate wat betreft het percentage Westers/Nederlandse medewerkers (grafiek 2).



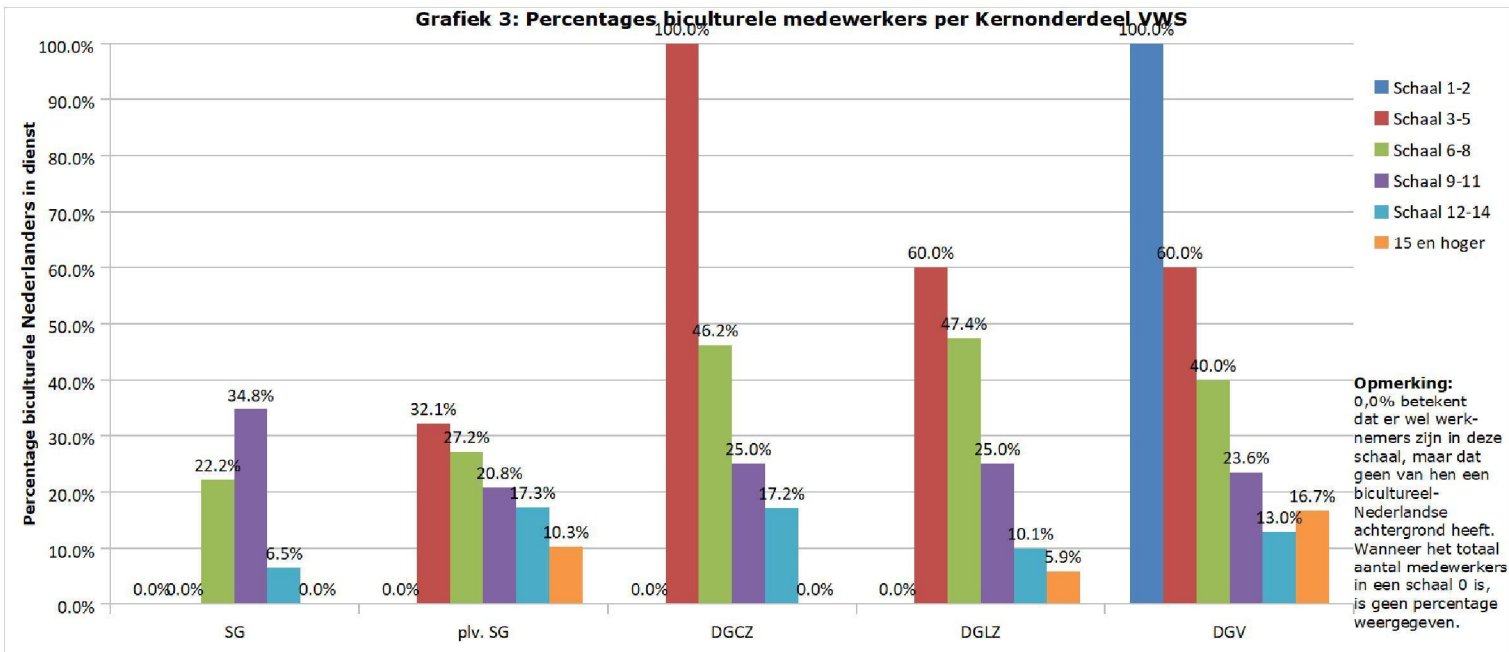
Tabel 2: Biculturaliteit personeelsbestand Rijk (algemeen)¹	
Schaal	Percentage niet-Westers/Nederlandse medewerkers
1-2	41,0
3-5	15,6
6-8	13,3
9-11	7,3
12-14	4,1
15 en hoger	1,7

In het verleden is op meerdere manieren aandacht geweest voor culturele en etnische diversiteit binnen het personeelsbestand van VWS:

- 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.

De laatste jaren is geen specifiek beleid gevoerd gericht op deze doelgroep.

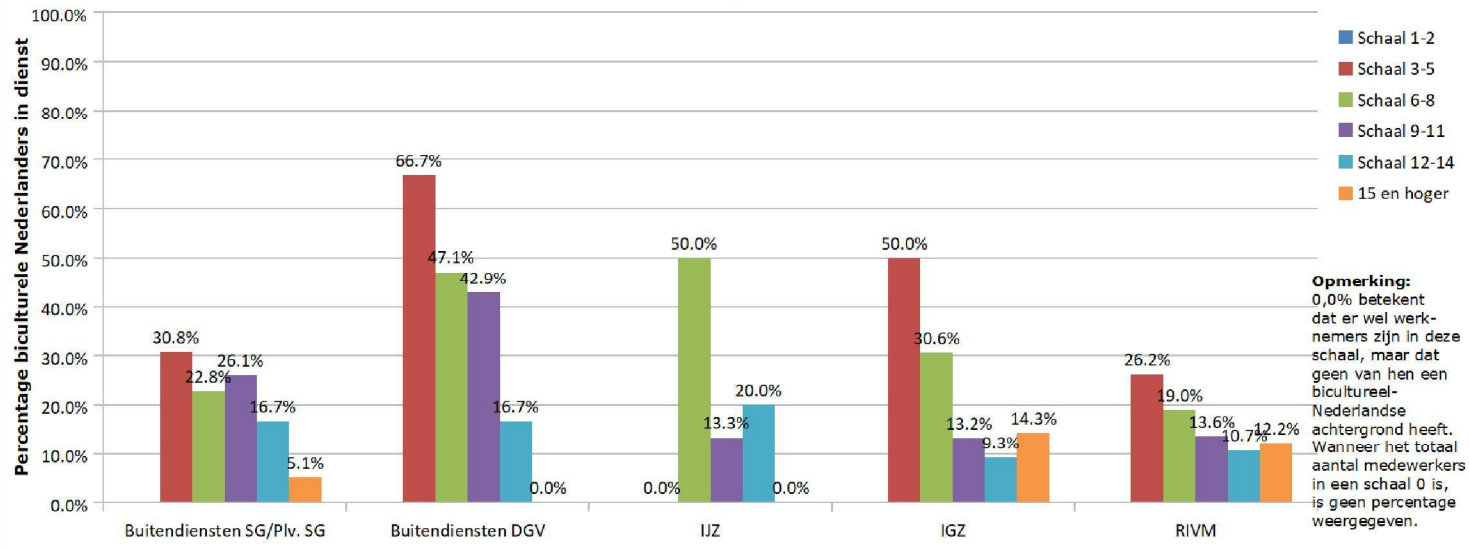
Grafiek 3: Percentages biculturele medewerkers per Kernonderdeel VWS



Tabel 5: Totaal aantal werknemers (bicultureel en niet-bicultureel) per schalencategorie (100%) (Bron: P-direkt)

	Schaal 1-2	Schaal 3-5	Schaal 6-8	Schaal 9-11	Schaal 12-14	Schaal 15 en hoger
SG	0	1	9	23	62	12
plv. SG	22	28	103	130	162	29
DGCZ	0	3	13	36	93	11
DGLZ	2	5	19	32	109	17
DGV	1	5	45	722	123	18

Grafiek 2: Percentage biculturele medewerkers per buitendienst VWS



Tabel 5: Totaal aantal werknemers (N) per schalencategorie (100%) (Bron: P-direkt)

	Schaal 1-2	Schaal 3-5	Schaal 6-8	Schaal 9-11	Schaal 12-14	Schaal 15 en hoger
Buitendiensten SG/plv. SG	0	13	202	280	330	39
Buitendiensten DGV	0	3	17	7	36	2
IJZ	0	0	10	15	30	5
IGZ	0	10	124	167	205	28
RIVM	0	42	389	690	467	41

Dubbel met documentnummer: 4370924

5.1.2e

5.1.2e