

Ministerie van Volksgezondheid,
Welzijn en Sport

Bestuursraad Bedrijfsvoering 30 augustus

Deadline: 22-8-2018

Secretaris Generaal / plv.
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

nota

(ter beslissing)

Diversiteit en Inclusie

Datum

21 augustus 2018

Kenmerk

5.1.2e

Zaaknummer

180059

Paraaf directeur

pSG

1 Aanleiding voor deze nota

Na ondertekening van de charter diversiteit in 2016 heeft VWS een analyse uitgevoerd naar verschillende diversiteitdimensies. Uit deze analyse kwam naar voren dat aandacht nodig is voor medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond¹. Op basis van deze analyse is besloten dat VWS zich de komende jaren focust op de instroom van medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond in de schalen 10 en hoger. Vervolgens zijn in 2017 verschillende activiteiten gestart om de instroom van medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond te bevorderen.

In maart 2018 is in het SGO een rijksbrede meetbare ambitie vastgesteld om de eerder gestelde doelstelling kracht bij te zetten. Binnen deze ambitie wil het Rijk binnen vijf jaar groeien naar 8% medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond in de schalen 11 tot en met 14 en 5% medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond in de schalen 15 en hoger.

Door deze ambitie is aanleiding om het plan van aanpak uit 2017 aan te passen. In de bijlage treft u het aangepaste plan van aanpak (bijlage I) en het daarbij horende activiteitenoverzicht (bijlage II). Voor het plan van aanpak is het format van diversiteit in bedrijf gebruikt; dit wordt ook gebruikt voor rapportage aan het SGO.

In het SGO van 11 juli jl. is nogmaals gesproken over de rijksbreed gestelde ambitie. In dit SGO is een tiental maatregelen besproken dat moet bijdragen aan het vergroten van het aantal medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond. De maatregelen zijn – met uitzondering van de maatregel voor de traineeships – door het SGO overgenomen. U wordt in deze nota geïnformeerd over de maatregelen.

¹ In deze nota worden de termen niet westerse migratieachtergrond en bicultureel gebruikt.

Gender

Uit jaarcijfers van VWS blijkt dat het aandeel mannen binnen de organisatie terugloopt van 41% in 2014 tot 38% in december 2017. Deze dalende trend is aanleiding om binnen de dimensie *gender* maatregelen te treffen die gericht zijn op het behouden en werven van mannen.

Secretaris Generaal / plv.
Secretaris Generaal
Dir. Organisatie, Bedrijfsv en
Personeel
Afdeling P&O

Kenmerk

2 Beslipunten, advies en mogelijk alternatief

U wordt gevraagd in te stemmen met:

- Uitvoering van het plan van aanpak en het activiteitenoverzicht met hierbij specifieke aandacht voor een perspectiefverschuiving van "eerlijkheid en rechtvaardigheid" naar "integratie en leren";
- Het toevoegen van de diversiteitsdimensie *gender*/mannen en het opstellen (en uitvoeren) van een plan van aanpak waarin de activiteiten staan beschreven om mannen te werven en te behouden;
- Een VWS brede ambassadeur voor het hele concern aan te stellen die zich actief inzet voor het bevorderen van diversiteit en inclusie;
- Het creëren van vijf stageplaatsen voor divers talent.

U wordt gevraagd kennis te nemen van de maatregelen voor het bevorderen van culturele diversiteit zoals deze door het SGO zijn aangenomen.

3 Samenvatting en conclusies

Plan van aanpak diversiteit en inclusie

VWS (en het Rijk) heeft zich tot doel gesteld om het aantal medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond te vergroten. Daarnaast bestaat de wens om samen én in verbinding met de maatschappij beleid te maken en uit te voeren. Dat lukt alleen als we weten wat er in de maatschappij speelt en als we verbinding leggen met verschillende groepen en organisaties.

Om dit te bereiken is het van belang dat VWS activiteiten onderneemt die zich richten op het integraal benutten van (de voordelen van) diversiteit. Denk hierbij aan het bewust samenstellen van teams met een diversiteit aan geslacht en culturele achtergrond om gezamenlijk beleid te ontwikkelen voor een breed scala aan burgers met verschillende achtergronden.

In het plan van aanpak (bijlage I) en het activiteitenoverzicht (bijlage II) zijn activiteiten opgenomen die als doel hebben om de meerwaarde van diversiteit inzichtelijk te maken en het eigenaarschap en de bewustwording in de organisatie te vergroten. Dit zijn onder andere gesprekken met directie- en managementleden en het uitvoeren van businesscases diversiteit in (programma)teams.

Toevoegen diversiteitsdimensie *gender*

Uit de P&O jaarcijfers over 2017 blijkt dat het percentage mannen sinds 2014 is gedaald van 40,8% naar 37,9%. De verwachting is dat deze dalende lijn zich voortzet als er geen actie wordt ondernomen. Het voorstel is om – naast het vergroten van het aantal medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond – ook het aantal mannelijke medewerkers te vergroten. Het voorgestelde doel is een *gender* verdeling tussen 40% en 60%. Wat betekent dat zowel het percentage mannen als het percentage vrouwen tussen de 40% en de 60% ligt.

Na instemming van de Bestuursraad Bedrijfsvoering wordt een plan van aanpak opgesteld (en uitgevoerd), met daarin de activiteiten om mannen te werven en te behouden. Voor het werven van mannen kunnen in het werving- en selectieproces diverse maatregelen worden uitgevoerd. Zo kan kritisch gekeken worden naar de gevraagde competenties (zijn deze masculien of feminien) en de begrippen zoals die in de vacaturetekst worden gebruikt. Voor het behouden van mannen is het van belang om zicht te krijgen in de redenen waarom mannen de organisatie wel of niet verlaten.

**Secretaris Generaal / plv.
Secretaris Generaal**
Dir. Organisatie, Bedrijfsv en
Personeel
Afdeling P&O

Kenmerk

Aanstellen ambassadeur

Om daadwerkelijk resultaat te bereiken, is het belangrijk dat het management eigenaar wordt van het onderwerp diversiteit. Zij zijn in de lead en kunnen daarbij ondersteund en gefaciliteerd worden vanuit P&O. Om meer prioriteit aan het onderwerp te geven is het voorstel om een VWS brede ambassadeur aan te stellen voor het hele concern die dit onderwerp belangrijk vindt en op de agenda zet en houdt.

Vijf stageplekken creëren voor divers talent

In november organiseren we samen met SZW en *Ongekende Talenten* een *inhousemiddag* voor divers talent. Het doel van deze middag is om divers talent kennis te laten maken met beide ministeries en daarmee meer divers talent aan te trekken bij vacatures. De middag start met algemene informatie over het werken bij de ministeries en eindigt met een 'banenmarkt' waar de verschillende onderdelen zichzelf kunnen presenteren. Omdat het lastig is om tijdens deze middag actief vacatures te presenteren, wordt voorgesteld om per ministerie vijf stageplekken aan te bieden voor studenten die in het laatste jaar van hun studie zitten of recent zijn afgestudeerd. De kandidaten krijgen na de *inhousemiddag* gelegenheid om 'formeel' te reageren op de stageplekken.

Rijksbrede maatregelen bevorderen culturele diversiteit

In het SGO van 11 juli zijn onderstaande maatregelen aangenomen. Deze punten zijn in lijn met de uitgangspunten die zijn opgenomen in het Strategisch Personeelsbeleid Rijk 2025.

1. Training selecteren zonder vooroordelen voor alle leden van een selectiecommissie bij functies in de schalen 10 en hoger. Vanuit de ABD wordt geïnventariseerd met welke trainingsbureaus rijksbreed gewerkt wordt. Op basis van deze inventarisatie volgt een voorstel vanuit de ABD. Onderdeel van het voorstel is om de training gefaseerd in te voeren en te starten met de managers c.q. vacaturehouders en de MD-adviseurs.
 - Bij VWS wordt de training selecteren zonder vooroordelen actief aangeboden aan alle collega's die betrokken zijn bij werving- en selectietrajecten.
2. Functies vanaf schaal 10 meteen extern openzetten. Aandachtspunt hierbij is dat hier overeenstemming met de GOR-rijk over moet worden bereikt.
 - Bij VWS is 83% van de instroom al extern. Het advies is om bij deze vacatures te focussen op het binnen halen van divers talent.
3. Rijksbrede dedicated searcher/ recruiter voor bicultureel talent schaal 10-14.
 - Bij VWS is deze zomer een recruiter gestart die specifiek wordt ingezet voor het bevorderen van diversiteit.
4. 25% biculturele kandidaten in departementale MD-trajecten/ high potentials programma's.

- VWS kent geen MD/ high potentials programma's. Medewerkers kunnen zich aanmelden voor het programma talentontwikkeling. Omdat de aanmelding vrijwillig is, is het niet mogelijk om hierop te sturen.
- 5. Meer biculturele instroom in het Rijkstraineeprogramma (RTP) en andere traineeprogramma's; centrale werving door RTP; het toevoegen van een diversiteitsdoelstelling aan de traineeprogramma's. Dit punt is niet overgenomen. Hier wordt nog verder over doorgesproken.
- 6. Meer mentoring voor externen (zoals rijkstrainees en zij-instromers) en high potentials.
 - VWS doet mee met de rijksbrede pilot x-mentoring. Binnen deze pilot wordt divers talent in schaal 11 en hoger gecoached door ABD managers.
 - VWS heeft afgesproken geen aparte programma's/ activiteiten op te starten voor 'high potentials' vanuit het perspectief dat iedere medewerker kwaliteiten en talenten heeft.
- 7. Rijksbrede talentschouw zodat high potentials op schaalniveau onder de ABD breder departementaal in zicht worden gebracht, om zo beter te kunnen sturen op doorstroom van talent, waaronder bicultureel talent.
 - Dit betekent in de praktijk dat er in de bestaande personeelsschouw nadrukkelijk stilgestaan moet worden bij de ontwikkeling van diverse medewerkers. Hierbij is ook aandacht nodig voor de juiste begeleiding en ondersteuning van nieuwe (groepen) medewerkers.
- 8. 25% biculturele kandidaten voor het kandidatenprogramma (KP).
 - Het percentage wordt vanuit VWS gezien als ambitie. De vraag is in hoeverre dit punt op korte termijn realiseerbaar is, gezien het aandeel managers met een biculturele achtergrond.
- 9. Bespreking biculturele benoemingen op ABD-niveau in SGO-ABD specials. Hierbij worden ook de kandidaten besproken die op de shortlist stonden maar niet zijn benoemd.
- 10. Exitgesprekken met biculturele medewerkers die vrijwillig de rijksdienst verlaten.
 - Binnen VWS starten met een verkenning hoe dit VWS breed voor alle functies kan worden (her)ingevoerd.

**Secretaris Generaal / plv.
Secretaris Generaal**
Dir. Organisatie, Bedrijfs- en
Personeel
Afdeling P&O

Kenmerk

Het SGO heeft de ABD verzocht de maatregelen verder uit te werken in een rijksbreed implementatieplan. De verwachting is dat dit plan in het najaar besproken wordt. De aandachtspunten vanuit VWS, zoals hierboven beschreven, worden besproken met de ABD collega's die verantwoordelijk zijn voor het opstellen van het rijksbrede implementatieplan. Daarnaast worden de maatregelen aangekaart die VWS mist in het bestaande voorstel. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om het actief inzetten van arbeidsmarktcommunicatie om het Rijk als werkgever beter in de beeld te brengen bij de doelgroep. In afwachting van een vastgesteld, rijksbreed implementatieplan, gaat VWS door met het huidig ingezette beleid.

4 Draagvlak politiek

Op 13 juli 2018 is de Tweede Kamer door de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties geïnformeerd over het Strategisch Personeelsbeleid Rijk 2025. Eén van de zeven focuspunten voor het strategisch personeelsbeleid is 'het rijk is een inclusieve organisatie met divers samengestelde teams'.

5 Draagvlak maatschappelijk en eenduidige communicatie

Voor het goed functioneren van de overheid is de samenkomst van verschillende perspectieven, achtergronden, oriëntaties en kennis een belangrijke randvoorwaarde. Meer variatie in visies en oplossingen resulteert in meer creativiteit en innovatie, betere resultaten en beter beleid. Dit betekent dat werken in divers samengestelde teams in een inclusieve organisatiecultuur moet worden bevorderd.

**Secretaris Generaal / plv.
Secretaris Generaal**
Dir. Organisatie, Bedrijfsv en
Personeel
Afdeling P&O

Kenmerk

6 Financiële en personele gevolgen

Er is budget gereserveerd voor de uitvoering van de voorgestelde activiteiten.

7 Juridische aspecten haalbaarheid

De voorgestelde activiteiten en maatregelen moeten ingebed worden in de context van werving en selectie om te voorkomen dat deze vallen onder voorkeursbeleid. Voorkeursbeleid is een uitzondering in de gelijkebehandelingswetgeving. Voor het toepassen van voorkeursbeleid gelden strikte eisen, zie hiervoor ook de [informatie van het College van de Rechten van de Mens](#).

8 Afstemming (intern, interdepartementaal en met veldpartijen)

Het plan van aanpak en activiteitenoverzicht is afgestemd met de 5.1.2e

De nota van de ABD met daarin de voorgestelde maatregelen om diversiteit te vergroten is in het ICOP van 10 juli en het SGO van 11 juli besproken. De ICOP leden stellen vast dat het raadzaam is om de gestelde ambitie te handhaven omdat daardoor urgentie ontstaat, het probleem zichtbaar wordt en stevige maatregelen genomen kunnen worden. Het ICOP stelt echter wel vragen over de haalbaarheid van de gestelde ambitie. De voorgestelde maatregelen moeten geplaatst worden in een breder pakket van maatregelen om de organisatie inclusief te maken.

In het SGO van 11 juli is besloten om de voorgestelde maatregelen, met uitzondering van de maatregelen betreffende het traineeship, over te nemen. Het SGO heeft de ABD gevraagd om de maatregelen uit te werken in een rijksbreed implementatieplan.

9 Gevolgen administratieve lasten

nvt

10 Toezeggingen

nvt

5.1.2e