

Monitoringsrapportage Diversiteit

Voortgangsrapportage (VGR)

0 Algemeen

Organisatieonderdeel/departement	VWS		
Project/programmamanager	5.1.2e		5.1.2e
Duur	nvt		
Datum rapportage	10-08-2020		
Datum vorige rapportage	01-06-2019		

Plan van aanpak inhoudelijk/ doelstelling

Wij vinden het belangrijk dat de samenleving zich in ons herkent en zich vertegenwoordigt voelt. Dat we dezelfde taal spreken, elkaar begrijpen en ons kunnen verplaatsen in de belevingswereld van de ander. We willen de samenleving naar binnen halen door meer diversiteit te creëren in de organisatie. Daarbij gaat het om zowel zichtbare als onzichtbare kenmerken van mensen.

Gestelde doelen:

- Stimuleren van een inclusieve organisatiecultuur;
- Vergroten aantal medewerkers met een bi-culturele achtergrond;
- Realiseren van werkplekken voor kandidaten met een arbeidsbeperking.

VWS heeft het charter diversiteit ondertekend in 2016.

Welke interventie had het meeste effect ten aanzien van de doelstelling

- De organisatieonderdelen is gevraagd om in de jaarplannen 2020 op te nemen welke activiteiten worden uitgevoerd om medewerkers met een arbeidsbeperking en medewerkers met een bi-culturele achtergrond te werven en te behouden.
- Op intranet is aandacht besteed aan diverse dagen, zoals Canal Parade; Diversity Day; Coming-out Day; Internationale vrouwendag; Holi; Pasen, Ramadan; IDAHOT; Hemelvaart, Dag voor culturele diversiteit; Pinksteren, keti koti en Amsterdam Pride. Onder andere door interviews met collega's voor wie de betreffende dag belangrijk is.
- De BIAS-training 'anders kijken, meer zien' wordt structureel aangeboden via het leer- en ontwikkelplein. Collega's kunnen zich inschrijven voor de fysieke en digitale training.
- De diversiteitsrecruiter zoekt actief naar potentiële kandidaten, begeleidt vacaturehouders bij werving- en selectietrajecten én gaat met managers het gesprek aan over inclusieve werving en selectie.
- De trainee P&O heeft onderzoek verricht naar het integreren van diversiteit en inclusie binnen het werving- en selectieproces en pre-, on- en offboarding. De uitkomsten van dit onderzoek worden stapsgewijs geïmplementeerd.
- In het werving- en selectieproces van trainees is continu aandacht voor diversiteit. Alle selecteurs hebben de training 'anders kijken, meer zien' gevolgd. Er is traineegroep gerealiseerd waarvan 40% een bi-culturele achtergrond heeft.

Welk effect wordt beoogd met de nieuwe activiteiten

- Organisatiebreed vergroten van kennis en kunde (handelingsperspectieven) door middel van de *Diversity Academy* (i.s.m. SZW).
- Bevorderen van inclusieve werving en selectie door het ontwikkelen en verspreiden van een praktische handleiding inclusieve werving en selectie voor selecteurs.
- Bevorderen van inclusieve leiderschapsvaardigheden via de training inclusief leiderschap (i.s.m. het Leeren Ontwikkelplein).
- Bevorderen van een diverse instroom door het versterken van de inclusieve arbeidsmarktstrategie en -communicatie.
- Vergroten van het behoud van divers talent door aan te sluiten bij de pilot behoud (TNO).
- Bevorderen van de positieve beeldvorming over medewerkers met een arbeidsbeperking met 'promotiefilms' van collega's uit de doelgroep.

1 Cijfers

In de onderstaande tabel worden de cijfermatige ontwikkelingen weergegeven.

Wordt aangeleverd door DGOO-BZK.

2. Communicatie

Monitoringsrapportage Diversiteit

Genomen acties of publicaties		
Diverse intranetpublicaties over belangrijke dagen zoals Canal Parade; Diversity Day; Coming-out Day; Internationale vrouwendag; Holi; Pasen, Ramadan; IDAHOT; Hemelvaart, Dag voor culturele diversiteit; Pinksteren, keti koti en Amsterdam Pride.		doorlopend
Presentatie 5.1.2e inclusief leiderschap		6 februari 2020

3. Organisatie

Breed te benoemen knelpunten en risico's in het departement dan wel bij het Rijk	Voorgestelde tegenmaatregel	Effect
Inclusief leiderschap op afstand.	Leidinggevend en informeren en instrumenten aanreiken. Aandacht voor blijven vragen.	midden
Quotum arbeidsbeperkten wordt niet gerealiseerd, mede irt covid-19.	Onderzoeken wat wel mogelijk is. O.a. ruimer gebruik maken van het aanbod van Binnenwerk.	midden

Breed te benoemen kansen en mogelijkheden in het departement dan wel bij het Rijk	Gewenste vervolgstap	Effect
Huidige crisis en hybride werken geeft kans om dingen anders te organiseren en veranderingen door te voeren.	Nadenken over de gewenste stijl van leiderschap (in hybride werkomgeving) en de integratie van inclusieve leiderschapsvaardigheden.	hoog
In de 1,5 meter samenleving wordt het kantoor meer als ontmoetingsplek ingezet.	Tijdens deze ontmoeting specifiek aandacht besteden aan de 'mens'.	midden