Diversiteit & Inclusie

Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport

Waar staan we nu?

Bewustwording & instroom
- *D&I workshops in MT's*
- *Diversity Academy lezingen & masterclasses*
- *Meer dan 80 inclusieambassadeurs*
- *Trainingen Inclusief Werven & Selecteren*
- *Cross Coaching Programma*
- *New Professional Programma*
- *Talentcenter: AMC, op de thee*

Banenafspraak
- ***Q4 2021 quotum 81,3% (minimaal 70% Rijk)***

LHBTIQ+ & genderdiversiteit
- *VWS als ''most improved in the public sector''*
- *Transrichtlijnen & genderinclusieve communicatie*
- ***53% vrouwen & 47% mannen (45-55% Rijk)***

Culturele Diversiteit
- *Recruiter Talentcenter*
- *Pilot behoud & doorstroom TNO & DUS-I*
- ***Wrokko***
- ***10,3% > VWS breed (12,5% Rijk)***
- ***8% schalen 11+***
- ***Schalen 15+ te laag***

Doelstellingen 2022

1. Stimuleren bewustwording managers én medewerkers (door o.a. trainingen, workshops, MT sessies, handreikingen, versterken inclusieve communicatie)
2. Bevorderen inclusieve cultuur en sociale cohesie: o.b.v. inclusie nulmeting aanvullende interventies inzetten
3. Actief realiseren van instroom en behoud van diverse medewerkers, o.a. door New Professional Program en alternatieve recruitmentmethoden: Q1 2023 heeft 15% van alle VWS-medewerkers een bi-culturele achtergrond. Meer specifiek zetten we daarbij in op realiseren van de rijksbrede afspraken v.w.b.:
   Minimaal 9% aandeel culturele diversiteit vanaf schaal 11
   Minimaal 3% aandeel culturele diversiteit vanaf schaal 15
4. Elk lid van een selectiecommissie heeft meegedaan aan training “werven en selecteren voor een inclusieve rijksoverheid” & selectiecommissies zijn divers
5. Realiseren 100 % quotum instroom Banenafspraak én behoud van deze medewerkers
6. Vertalen D&I in breed P&O beleid (L&O, onboarding, SPP, talentmanagement etc.)

Grootste uitdaging = Inclusie (behoud & doorstroom)

1. Diversiteit ≠ Inclusie

- Mag iedereen ook echt zichzelf zijn, volwaardig meedoen, meebeslissen en aan de knoppen draaien?
- Heeft iedereen dezelfde kansen om door te groeien & zijn de salarissen voor gelijke posities ook gelijk? (interne mobiliteit)
- Worden zaken als discriminatie, uitsluiting en microagressie erkend en actief aangepakt? (integriteit/sociale veiligheid)

2. Eigenaarschap
3. Dynamiek thema's
4. D&I moeheid

Tips voor inclusief samenwerken voor leidinggevenden

Hoe inclusie bevorderen?

- Focus niet op verschillen, maar op overeenkomsten.
- Ga er niet vanuit dat een divers team ook automatisch zorgt voor een inclusieve werkplek.
- Steek tijd en energie in elkaar ondanks hoge werkdruk.
- Zorg voor een open werkklimaat, waarin dilemma's bespreekbaar zijn.
- Richt het werkproces in naar de verschillende behoeftes van medewerkers.
- Organiseer regelmatig ontmoetingen met teamleden om elkaar te leren kennen.
- Maak het gesprek over inclusief samenwerken vanzelfsprekend.
- Inclusiviteit gaat elke medewerker aan, alleen iedereen kijkt er anders tegenaan en dat is prima.

Wat kun jij doen?

- D&I Workshops op maat met MT, team of directie
- Inzetten Talentcenter: Banenafspraak, genderdiversiteit, culturele diversiteit
- Rijksbrede werving – en selectietraining
  - Basistraining Inclusief Werven & Selecteren
  - Verdiepende trainingen
- Bijwonen Diversity Academy lezingen
- Vergroten eigen kennis en kunde (artikelen, boeken etc.)
- Evaluering en aanscherping doelstelling D&I in jaarplan 2022
- Focus op inclusieve communicatie in tekst en beeld
- D&I jaarkalender
- Informele gesprekken voeren met teams
- D&I meenemen in P-gesprekken

beter!