
DIVERSITEIT & INCLUSIE

PLAN 2021-2022

De Rijksoverheid streeft naar een inclusieve organisatie met divers samengestelde teams. Dat staat beschreven in het **Strategisch Personeelsbeleid Rijk 2025**. Ook heeft het Rijk de opgave om in de eigen organisatie te zorgen voor banen die bestemd zijn voor mensen met een arbeidsbeperking. Dat volgt uit zowel **het Charter Diversiteit** als **de Banenafpraak**.

“Uit diverse onderzoeken blijkt, dat het ervoor zorgt, dat we creatiever worden, klantgerichter gaan werken en tot betere oplossingen komen voor complexe maatschappelijke uitdagingen. Het zorgt voor tevreden en loyale medewerkers en daardoor word je een aantrekkelijke werkgever”. Wij gaan een stap verder: als je er bent, binnen of buiten, dan doe je mee. Dat hoeft je niet te legitimeren.

Als VWS hebben we hierin nog een weg te gaan. Voor teamleiders, managers en HR -adviseurs betekent dit vaak een flinke uitdaging. Hoe doorbreek je vaste patronen en gewoonten, hoe werf je de juiste mensen, hoe geef je leiding aan een divers samengesteld team, wat kun je doen als collega's extra ondersteuning nodig hebben en hoe zorg je dat iedereen zich welkom voelt en optimaal kan functioneren?

In dit plan zet het **team Diversiteit en Inclusie** van P&O de D&I actiepunten voor 2021 – 2022 uiteen.



Eind **2021** heeft VWS een duidelijke 'norm'. Dit is nodig omdat we dan een gezamenlijk beeld hebben van wat een inclusieve organisatie is. Deze mogen we aanscherpen en verbeteren, maar geeft richting en gevoel:

Een inclusieve organisatie bestaat bij de gratie van diversiteit. Bij werving en selectie is diversiteit een logische randvoorwaarde. Daar begint het en het gaat verder. Meedoen vanuit je talent, gezien worden, en verbonden zijn, We zoeken het gesprek hierover actief op. We spreken elkaar aan op belemmerende overtuigingen. We durven te kiezen, te meten en te zoeken naar nieuwe wegen. Afwijkende standpunten halen we naar voren en geven we aandacht. Inclusie is een kernwaarde van VWS. Voor degenen die er net zijn, voor zij die nog moeten komen en voor degenen die er al lang zitten. Iedereen doet ertoe en dat laten we zien. Dat laten we zien!

We starten met een 'coalition of the willing' en maken deze groep steeds groter. Eind 2021 is een groot deel van de organisatie bewust onbekwaam: dan weet je wat je niet weet, maar je weet misschien nog niet hoe je je eigen proces inclusief inricht. Er zijn wel *best practices* uit de organisatie en die worden gedeeld. Leidinggevenden herkennen hun rol en verantwoordelijkheid op D&I-gebied.

We werven mensen die diversiteit toevoegen aan VWS door werk- of andere ervaring van buiten de Rijksoverheid, door hun culturele achtergrond, geaardheid, etc. We werken actief aan het behalen van de targets voor de Banenafpraak, 190 banen in 2021, en de ambitieuze doelen op het gebied van culturele diversiteit, minimaal 15% van de medewerkers bij VWS met een bi-culturele achtergrond eind 2022.

Binnen de organisatie worden mensen met een diversiteitsprofiel actief uitgedaagd om te participeren. Cross coaching wordt nadrukkelijk toegepast. Inclusieambassadeurs worden actief ingezet. De ambassadeurs zetten zich in om de bewustwording, kennis en kunde van inclusie binnen en buiten VWS te vergroten en de zichtbaarheid van VWS als inclusieve en diverse werkgever.

We werken met een 3 sporenbeleid:



- **Top down**

Door van boven af een 'norm' te stellen. Zo willen we het, en zo gaan we aan de slag. Door zoveel mogelijk leidinggevenden mee te nemen in deze bewustwording, samen het verdiepende gesprek aan te gaan en leidinggevenden bewust te maken in hun eigen (voor)oordelen en hun handelingsperspectief als het om D&I gaat.

- **Bottom-up**

Aansluitend bij het D&I-actieplan, het beleven van gezamenlijke D&I (feest)dagen, het inzetten van ambassadeurs, het verbreden van het gesprek bij medewerkers, te beginnen bij de P&O-ers en door de taal steeds inclusiever te maken.

- **Instrumenteel**

Door het HR-instrumentarium inclusief te maken, het proces van werving en selectie van het talentcenter inclusief te maken, aan te sluiten bij leiderschapontwikkeling en bij leren & ontwikkelen. We sluiten aan bij Rijksbrede initiatieven zoals de D&I-principes & Inclusief Samenwerken van UBR.

Eind 2021 is D&I geen 'apart' onderdeel meer maar wordt de samenwerking steeds meer gezocht.

2022

In 2022 is D&I integraal onderdeel van P&O en de samenwerking met leiderschap, leren en ontwikkelen, communicatie, huisvesting & facilitair, samenwerking, vakmanschap etc, gevonden.

In werving en selectie is D&I het uitgangspunt. Vacaturehouders werken met tekstblokken waaruit D&I blijkt. Inclusieve taal wordt geborgd door bij de start van het W&S-proces (de intake) hierop te toetsen en in elke selectie-stap inclusie mee te nemen. Gesprekken worden gedaan volgens D&I methodiek (samenstelling selectiecommissie, objectiveren van gesprekken, objectivering van kandidatenscores). Wervingskanalen zijn bekend en worden gebruikt. Het gebruik van wervingskanalen die diversiteit borgen is 'normaal' onderdeel van het proces geworden.

Dat betekent dat bij VWS sturender gewerkt mag worden. Gemaakte afspraken worden gemonitord. Alle mensen die bij VWS binnenkomen realiseren zich dat diversiteit en inclusie voor iedereen binnen VWS belangrijk is. Dat zien we terug in de werving en dat zien we terug op de werkvloer.

In P&C-gesprekken wordt actief gevraagd naar de inspanningen op het gebied van D&I (en niet alleen cijfermatig).

In communicatie-uitingen is D&I 'gewoon'. Intern en extern. In tekst en beeld.

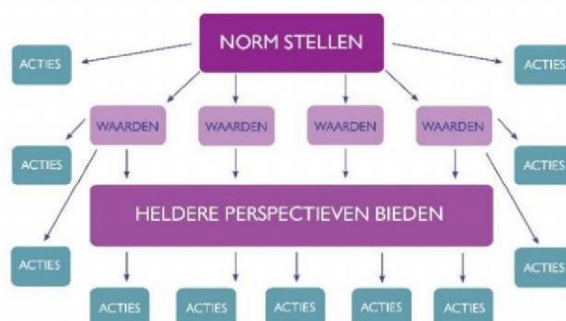
Het eigenaarschap voor het realiseren van D&I ligt in de lijn. Dit vergt persoonlijk en inclusief leiderschap. Daar wordt actief op gestuurd.

Werkstrategie

Van normstellen naar acties én door acties de norm stellen

VWS wil echt inclusief zijn en ziet diversiteit als een logisch (gewenst) feit. Althans, een deel van VWS. Ook VWS zal 'achterblijvers' hebben. Het is belangrijk dat we de grote gemene deler inclusief maken, de voorlopers de ruimte geven om te innoveren en deze niet teleur te stellen. Met de voorlopers gaan we starten. Tegelijk is het goed om de achterblijvers niet te vergeten. Inclusie is niet voor iedereen gemeengoed. Wil je daadwerkelijk inclusief zijn dan is het van groot belang om echt anders te durven denken en doen. Aandacht voor het minderheidsstandpunt. Opnieuw kijken naar taal, naar besluitvormingsprocessen, naar aannamebeleid, naar doorstroommogelijkheden en

naar andere vormen van samenwerking. Dat vergt veel van mensen. Zeker daar waar inhoudsdeskundigheid, tijdsdruk en een groot verantwoordelijkheidsgevoel voor resultaat van zo een groot belang is. Onze werkstrategie is daarop gericht. Wij starten met de degenen die mee willen, vanuit het midden, schromen niet om te confronteren en te (be)leren maar altijd met oog voor het grotere geheel en zonder radicaal te zijn. De voorlopers zijn onze bondgenoten.



Continuïteit en zichtbaarheid is belangrijk: we gaan regelmatig meten, evalueren, en zo nodig bijstellen. Successen worden breed en zichtbaar gedeeld.

Activiteiten

Diversiteit en Inclusie kent uiteraard dalen en pieken en het is moeilijk te voorspellen wanneer we tevreden over het resultaat kunnen zijn. Activiteiten kun je vooraf bedenken maar zullen ook aangepast worden als blijkt dat de activiteiten niet of onvoldoende bijdragen aan de te behalen doelen. Tegelijk is dit moeilijk meetbaar.

Grofweg zien we de volgende activiteiten:

1 april- 1 september 2021

- Thema op de kaart zetten, scherp krijgen wat de ambitie is en wat de 'beginstand' is
- Uitvoering bestaand actieplan
- Samenwerking met andere departementen zoeken
- Bewustwordingssessies bij P&O
- Bewustwordingssessies bij eerste groep leidinggevenden
- Samenwerking met concernpartners
- Samenwerking met talentcenter om werving en selectieproces inclusief te maken
- Eerste gesprekken met Communicatie om bewustzijn over inclusieve communicatie aan te wakkeren
- Contouren NPP (new professional program)
- Contract met Wrokko

Om dit te bereiken worden er veel gesprekken gevoerd door het hele departement heen en met de concernpartners. Binnen P&O is de verdere bewustwording op gang gebracht.

zijn een mooi 'partnership' begonnen als voorlopers op het D&I-thema. De inclusieambassadeurs worden nauw betrokken bij alle acties.

1 september- 1 januari 2021 Voorbereiding jaarplan 2022

- Workshops met leidinggevendenden in de organisatie
- Workshops met alle P&O medewerkers
- Start uitvoering NPP
- Start Rijksbrede werving – en selectietraining
- Alle P&O instrumenten onder de loep nemen en zonodig D&I-proof maken
- Nieuwe recruitmentprocessen inrichten en uitvoeren
- Herdefiniëring van projectgroep, ambassadeursbijdrage en samenwerking met concernpartners
- Traject banenafspraken
- Evaluering en aanscherping doelstelling 2022

5.1.2e en 5.1.2e hebben de ambitie om hier nauw in samen te werken, samen met het talentcenter en met 5.1.2e in de rol als 5.1.2e en 5.1.2e in de rol als 5.1.2e

Focus 2022

Hierboven is de doelstelling voor 2022 aangegeven. Het nog op te stellen jaarplan dat in 2022 wordt uitgevoerd zal in ieder geval bevatten:

- Opleveren resultaten NPP
- Nieuwe partnerships met diversiteitspartijen van buiten, om de buitenwereld binnen te halen zodat we nog beter op onze samenleving zijn gericht
- De ambitie om het D&I aspect op te nemen in de P&C gesprekscyclus
- Een groter aantal ambassadeurs dat in staat is om hun ambassadeursrol goed te vervullen.
- Inclusief Leiderschap binnen VWS onderdeel te laten zijn van het leiderschapsprofiel en daarmee het leiderschapsprogramma
- Inclusie meenemen in de strategie voor leren en ontwikkelen binnen VWS
- De succesvolle activiteiten te continueren (zoals het beleven van de feest- en herdenkingsdagen, samenwerking met JINC, DGP etc)
- Zichtbare resultaten op het gebied van D&I die we binnen en buiten VWS communiceren
- Communicatie, zowel intern, corporate als extern die inclusief is
- Handelingsperspectief voor iedereen binnen VWS om meer inclusief te zijn
- Samen met concernpartners optrekken om ook voor de samenleving meer toegevoegde waarde te hebben.