

Monitoringsrapportage Diversiteit

Voortgangsrapportage (VWS)

0 Algemeen

Organisatieonderdeel/departement	Ministerie van VWS	
5.1.2e	5.1.2e	5.1.2e
Datum rapportage	01-06-2021	
Datum vorige rapportage	01-06-2020	

Plan van aanpak inhoudelijk/ doelstelling

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 niet zijn, voor zij die nog moeten komen en voor degenen die er al lang zitten. Iedereen doet ertoe en dat laten we zien.

Gestelde doelen:

- Stimuleren van een inclusieve organisatiecultuur;
- Vergroten aantal medewerkers met een bi culturele achtergrond ook in behoud & doorstroom met name vanaf de schalen 11 en hoger;
- Realiseren van werkplekken voor kandidaten met een arbeidsbeperking.

Het jaar 2021 staat in het teken van verandering en zichtbare, meetbare progressie en verankering van D&I in het reguliere werk: van project naar 'gewoon' doen.

Dit doen we vanuit 3 sporen:

- **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 inclusieambassadeurs, 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 leiderschapsontwikkeling 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. 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 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, levenservaring, opleidingsniveau 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.

Welke interventie had het meeste effect ten aanzien van de doelstelling

- Aanstelling **externe D&I expert** die met name een hernieuwd D&I plan heeft geschreven, workshops geeft aan leidinggevenden, adviseert etc.
- De organisatieonderdelen is gevraagd om in de **jaarplannen** 2021 op te nemen welke activiteiten worden uitgevoerd om een inclusieve werkomgeving te creëren, medewerkers met een arbeidsbeperking en medewerkers met een bi culturele achtergrond te werven en te behouden. Hierdoor kan er beter gemonitord worden in samenwerking met de HR-adviseurs.
- Op intranet is aandacht besteed aan **diverse dagen**, zoals internationale dag voor de culturele diversiteit, ontwikkeling & dialoog; diversity day; coming out day; internationale vrouwendag; holi; pasen, Ramadan; IDAHOT; hemelvaart; Pinksteren, keti koti en dag van de Arbeidsversterking. Onder

Monitoringsrapportage Diversiteit

<p>andere door interviews met collega's voor wie de betreffende dag belangrijk is, doormiddel van storytelling of door het organiseren van events of andere activiteiten.</p> <ul style="list-style-type: none"> • De BIAS-training 'anders kijken, meer zien' werd structureel aangeboden via het leer- en ontwikkelplein. Collega's konden zich inschrijven voor de digitale training. • De oprichting van een nieuw recruitmentteam, Het VWS Talentcenter. <ul style="list-style-type: none"> • met daarbinnen een adviseur werving & selectie. De adviseur werving & selectie zoekt actief naar potentiële kandidaten, begeleidt vacaturehouders bij werving- en selectietrajecten én gaat met managers het gesprek aan over inclusieve werving en selectie. • Inclusie is opgenomen als 1 van de 5 kernwaarden in de nieuwe Corporate Story van VWS. • In arbeidsmarktcommunicatie wordt hierdoor ook structureel in beeld en tekst rekening gehouden • 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 door collega's van het VWS Talentcenter. • In het werving- en selectieproces van het traineeship 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. • P&O heeft waardevolle samenwerkingen met externe werving bureaus voor de plaatsing van medewerkers met een arbeidsbeperking. Deze samenwerkingspartners leren de organisatie en behoeften steeds beter kennen en kunnen op deze manier gericht potentiële kandidaten aanbieden om de instroom te bevorderen. Op deze manier zijn meerdere plaatsingen tot stand gekomen. Ook gedurende plaatsingen vindt periodiek overleg plaats met de partners om de geplaatste medewerkers te behouden en indien nodig zo goed mogelijk te begeleiden bij door- of uitstroom. • Er is een HR-expert Banenafpraak aangenomen. Naast de Binnenwerkbanen als middel binnen de sporen 'collectieve plaatsingen' en 'samenwerking met andere werkgevers' gaan wij komend jaar ook meer inzetten op het spoor 'individuele plaatsingen' en 'banen in samenwerking met leveranciers en dienstverleners in het koopdomein'. Met de komst van de HR-expert Banenafpraak wordt op dit laatste spoor extra ingezet doormiddel van bewustwordingssessies in MT's, het organiseren van Meet & Matches, workshops jobcarving & jobcreation, inzetten van een kandidatenkrant en meer aandacht besteden aan diverse 'D&I dagen' om de bewustwording & activering te bevorderen.
•

Welk effect wordt beoogd met de nieuwe activiteiten

<ul style="list-style-type: none"> • Organisatiebreed vergoten van kennis en kunde (handelingsperspectieven) door middel van de <i>Diversity academy</i> (ism SZW). • Bevorderen van inclusieve werving en selectie door het ontwikkelen en verspreiden van een praktische handleiding inclusieve werving en selectie voor selecteurs. • Bevorderen van kennis over wet banenafspraken en quatum arbeidsbeperkten via een praktische toolbox voor leidinggevenden, MT roadshows en workshops. • Bevorderen van inclusieve leiderschapsvaardigheden via de training inclusief leiderschap (ism het Leer- en Ontwikkelplein). • Bevorderen van een diverse instroom door het versterken van de inclusieve arbeidsmarktstrategie en -communicatie. • Bevorderen van bewustwording en actie door het thema op te nemen in de jaarplancyclus. • Vergroten van het behoud van divers talent door aan te sluiten bij de pilot behoud (TNO). • Vergroten van het behoud van medewerkers met een arbeidsbeperking door middel van nauwe samenwerkingen met externe partners, met name door middel van frequentere afstemming met jobcoaches van zittende medewerkers vanuit P&O. • Bevorderen van de positieve beeldvorming over medewerkers met een arbeidsbeperking met 'promotiefilms' van collega's uit de doelgroep.

1. Communicatie

Genomen acties of publicaties	
2.	<p>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.</p> <p>Bij alle publicaties is er focus op inclusief taalgebruik en beeld.</p>
	doorlopend

Organisatie

Monitoringsrapportage Diversiteit

Breed te benoemen knelpunten en risico's in het departement dan wel bij het Rijk (zelf geen voortgang)	Voorgestelde tegenmaatregel	Effect
De diversiteit in medewerkers met een bi-culturele achtergrond loopt achter, met name in de schalen 11 en hoger.	<p>Een opleidingstraject vanuit de ABD voor medewerkers van buiten de rijksoverheid voor ABD functies. Omdat de pool van mensen met een migratieachtergrond te klein is binnen de rijksoverheid moet de doorstroom vanuit extern verbeterd worden. Actieve rol van ABD om medewerkers van buiten de rijksoverheid te gaan werven en/of opleiden en klaar te stomen voor een topfunctie in samenwerking met de departementen.</p> <p>Samenwerking met externe partijen die bi-cultureel talent in hun netwerk hebben</p> <p>Focus op doorstroom zittende bi-culturele medewerkers</p>	Hoog
Diversiteit wordt versterkt door actief extern (en intern) te communiceren over welke projecten en activiteiten er worden georganiseerd vanuit een departement. Maar doordat veel aandacht en tijd wordt besteed aan interne en externe communicatie en interne projecten is er te weinig te om voor structurele inbedding van diversiteit en inclusie te verzorgen.	<p>Een training D&I of inclusieve communicatie voor communicatiemedewerkers van alle departementen om de "druk" om vanuit adviseur D&I te communiceren over diversiteit in inclusie te verlichten en het meer regulier te maken.</p> <p>Strategisch Rijksbreed communicatieplan opstellen met een D&I dagen kalender. Zodat Rijksbreed gezamenlijk communicatie gedeeld kan worden.</p> <p>Rol van de D&I ambassadeur versterken zodat zij kunnen bijdragen in tekst en beeld d.m.v. storytelling .</p>	Hoog
Quotum Banenafpraak wordt (nog) niet behaald i.r.m. Covid en hybride werken. Meer uitstroom vanuit individuele plaatsingen.	Meer binnenwerkbanen creëren en zoeken naar overige kansen en mogelijkheden. I.s.m. SZW Pilot Springplank in 2022 om leer- werktraject plaats te realiseren.	midden

Breed te benoemen kansen en mogelijkheden in het departement dan wel bij het Rijk (voortgang versterken)	Gewenste vervolgstap	Effect
Een rijksbrede training voor alle afdelingen Communicatie binnen de departementen over diversiteit en inclusi, speciale feest en herdenkingsdagen en hoe D&I in communicatie te verwerken in beeld, geluid en tekst en hier aandacht aan te geven.	Gezamenlijke inkoop van een rijksbrede communicatietraining voor alle afdelingen communicatie van de rijksoverheid.	Hoog