

WAT	NAAM	TOELICHTING	ACTIES	SVZ / Resultaat	DEADLINE
Chinees nieuwjaar					12-Feb
Valentijnsdag		inclusie/sociale cohesie			14-Feb
Int. vrouwendag		genderdiversiteit			8-Mar
Int. Dag tegen discriminatie & racisme		diversiteit			21-Mar
Kleurenfeest		Hindoe			29-Mar
Dag van de autisme		Arbeidsbijzonderheid			2-Apr
Pasen		Christen			4-Apr
Ramadan		Islam			13-Apr
Dodenherdenking	VWSpride	kranslegging DGP			5-May
Suikerfeest		Islam			12-May
IDAHOT		LHBTI+			17-May
Roze zaterdag	VWSpride	LHBTI+			19-Jun
Keti Koti		Afschaffing slavernij			1-Jul
Canal Parade	VWSpride	A'dam Pride			6-Aug
Al Hidzra		Islam - islamitisch nieuwjaar			10-Aug
Ganesh Chaturthi		Hindoe			9-Sep
Jom Kippoer		Jodendom			16-Sep
Midherfst festival		Chinees - na nieuwjaar belangrijkste feest van het jaar			21-Sep
Diversity Day			Diversity Week deze week		5-Oct
Coming out day	VWSpride i.s.m. SZW Pride	LHBTI+			11-Oct
Lichtjesfeest		Hindoe			4-Nov
Sint Maarten					11-Nov
Int. mannen dag		genderdiversiteit			19-Nov
Trans Rem. Day	VWSpride	LHBTI+			20-Nov
Chanoeka		Jodendom			28-Nov
Dag mensen beperking		Arbeidsbijzonderheid			3-Dec
Kerst		Christen			25-Dec

WAT	NAAM	TOELICHTING	ACTIES	SVZ / Resultaat	DEADLINE
Inclusief werven & selecteren	5.1.2a	Rijksbrede training Inclusief Werven & Selecteren	inschrijvingen monitoren	3 daagse basistraining, 3 verdiepende trainingen, inclusieve vacaturetekst, inclusieve brief- en cv selectie, inclusief selectiegesprek. Inschrijvingen staan open.	doorlopend
D&I workshops op maat	5.1.2e	Aanbieden van D&I workshops op maat	op aanvraag basis	Aanvragen voor 2022: Flex Pro, Covid directie, DcO, MT OBP, Bestuursraad, RVS, DUS-I, Talentcenter & HRA.	
JINC	5.1.2e	Doorlopende samenwerking met JINC. Deelname projecten Carriere Coach, bliksemstages, sollicitatietrainingen en de Baas van Morgen	VWS-ers enthousiasmeren deel te nemen aan de projecten.	5.1.2e heeft deelname Baas van Morgen bevestigd. Zou 26 januari zijn. Vanwege de lockdown verschoven naar juni.	
Nudging vacatureteksten	5.1.2e en 5.1.2a	Verkennd onderzoek naar inclusiviteit in vacatureteksten		In het onderzoek wordt gekeken naar vacatures van 2014-2020. Voor VWS zie je dat in 2020 het vacatureaantal omhoog is gegaan. Bij J&V was die steigerende lijn tot 2019, nu iets afgezwakt. Vanaf 2019 D&I statements toegepast, bijna 93% bij VWS. J&V past bij slechts 3% van de vacatures een D&I statement toe. In vacature teksten wordt gescand op mannelijke en vrouwlijke woorden. Er is nog niet veel bekend over wat nou een bredere doelgroep trekt, bijvoorbeeld mensen met een niet-westerse migratieachtergrond. Lastig om concrete woorden te duiden, verschil collectivistische/individualistische cultuur. 5.1.2a had het idee om een experiment te doen met 10 wel en 10 niet-westerse medewerkers en dan 3 verschillende teksten voor te leggen. Universiteit Groningen staat open om dit verder te verkennen. Vervolggesprek geweest met 5.1.2a, 5.1.2e en 5.1.2a willen dit jaar meer richting het onderzoek gaan en met RUG in zee te gaan. College rechten van de mens checken? Onderzoek afgerond	Onderzoek afgerond op 25 april 2021. Nu vervolg acties binnen teams

Benchmark DGP	VWSpride			De benchmark is weer geopend. Hier zijn 5.1.2e en 5.1.2e mee bezig. VWS Pride heeft maandelijks een bijeenkomst en stuurt elke maand een update van de activiteiten. De specifieke activiteiten staan in het VWS Pride actieplan beschreven. In oktober 2021 'most improved organization in the public sector'.	doorlopend
Managementbijeenkomst	5.1.2e	organiseren managementbijeenkomst		Tijdens deze bijeenkomst worden managers geïnformeerd over het D&I aanbod bij VWS en gaan samen in gesprek. Uitgangspunt is een gesprek dat niet aan de oppervlakte blijft hangen (we vinden het allemaal belangrijk), maar een open en kritisch gesprek waarin ruimte is voor ongemak en de verschillende standpunten. Een gesprek dat de bewustwording vergroot, maar ook (praktische) handelingsperspectieven biedt. En als laatste een gesprek dat een goede balans heeft tussen diversiteit en inclusie.	14-12-2021 13:00 - 14:30u
Pilot doorstroom & Behoud DUS-	5.1.2e	i.s.m. TNO en SZW onderzoek uitvoeren bij DUS-I		Het project is in oktober gestart. Een groep van 15 met een niet-westerse migratieachtergrond en 15 autochtoon NL medewerkers wordt bevestigd. De vragenlijsten zijn inmiddels uitgestuurd en er is een onderzoeksgroep met o.a. 5.1.2e en 5.1.2e ingericht. Op 2 maart zal TNO de interviews en vragenlijsten analyseren. De resultaten zullen teruggegeven worden aan de onderzoeksgroep met interventies die geïmplementeerd kunnen worden. Als dat gebeurt is zal de D&I project meekijken welke interventies wenselijk zijn. Bij de implementatie zal hulp worden geboden vanuit SZW. Het zou leuk zijn als dit onderzoek ergens genoemd kan worden. 5.1.2e heeft aangegeven een keer tijdens het managementscfe hierover in gesprek te willen gaan met andere 5.1.2e. Op een later moment als bekend is welke interventies doorgevoerd gaan worden is het leuk om hier breder over te communiceren. Pilot behoud loopt goed. TNO heeft de analyse uitgevoerd. Groep met de niet-westerse migratieachtergrond bleek meer tevreden te zijn dan de andere groep. Weinig resultaten over behoud. Er komt nog een presentatie in het MT van DUS-I, aantal D&I collega's kunnen hierbij aanhaken. Doordat er weinig resultaten over behoud en doorstroom uit zijn gekomen is het de vraag of iemand van SZW moet aanhaken voor interventies.	
LOP leeraanbod inclusie	5.1.2e	LOP ontwikkelt leeraanbod inclusief leiderschap		Eerst enkel de focus op inclusief leiderschap, nu een breder leeraanbod inclusie. LOP is aan het kijken hoe ze een heel D&I opleidingsveld kunnen inrichten gericht op 4 pijlers; feedback, biastraining, samenwerking en inclusief leiderschap.	

Strategisch communicatieplan	5.1.2e	doorlopende aandacht voor communicatie. Plan uitzetten, evalueren en aanscherpen		Communicatieplan uitgebracht in december 2021.	doorlopend
Diversity Academy	5.1.2e	i.s.m. SZW - 3 lezingen en 3 masterclasses per jaar	organiseren lezing dec met 5.1.2e en 5.1.2e in februari met inclusieambassadeurs	Op 2 december 2021 was de DIVERSITY ACADEMY LEZING MET 5.1.2e in het kader cab 3 december 2021 de internationale dag voor mensen met een "beperking" (bijzonderheid/versterking). Tijdens de lezing vertelde 5.1.2e over zijn jeugd, hoogte- en dieptepunten gekoppeld aan het VN-verdrag Handicap en het bevorderen van inclusie op de werkvloer.	doorlopend
Voorbeelden opzoeken	iedereen	voorbeelden delen van andere organisaties	inspiratie opdoen en delen		doorlopend
Theorie en literatuur	iedereen	theorie en literatuur delen	kennis en kunde blijven vergroten		doorlopend
Bijeenk. concern/ZBO	5.1.2e	tweemaandelijks bijeenkomsten	informatie ophalen en terugkoppelen	Volgend overleg is in februari	doorlopend
Interdepartementaal	5.1.2e	interdepartementaal D&I overleg	terugkoppelen	doorlopende D&I overleggen	doorlopend
Cross coaching programma	5.1.2e	ontwikkeling & monitoring Rijksbreed mentorprogramma	terugkoppelen	Start in aug 2021, 2e groep dec 2021. 5.1.2e & 5.1.2e (DUS-I) nemen deel als 5.1.2e 5.1.2e (OBP), 5.1.2e (DUS-I) & 5.1.2e (DUS-I) als 5.1.2e 5.1.2e	
D&I tips van de week	5.1.2e	wekelijks inspiratie delen	delen met ambassadeurs en via VWSnet groep	Elke woensdag delen met D&I ambassadeurs netwerk. Tweewekelijks op vws#Net delen in D&I groep.	doorlopend
Onderzoek	5.1.2e	afstudeeronderzoek universiteit Leiden	presenteren voor D&I projectgroep, ambassadeurs en concernpartners	5.1.2e heeft een onderzoek uitgevoerd naar de invloed van leiderschap, discriminatie en (psychologische) veiligheid op de mate waarin medewerkers een inclusieve werkomgeving ervaren.	juni
Onderzoek	5.1.2e	stageopdracht ZonMW	presenteren voor D&I projectgroep, ambassadeurs en concernpartners	5.1.2e heeft onderzoek gedaan naar welke elementen van invloed zijn voor het kunnen aantrekken en behouden van mensen met een beperking en/of chronisch ziekte en hun zichtbaarheid binnen ZonMw.	juni
Onderzoek	5.1.2e	afstudeeropdracht ihkv haar Master Internationale Communicatie	onderzoek	5.1.2e doet een onderzoek naar de zichtbaarheid van D&I activiteiten in initiatieven binnen VWS in relatie met communicatie. Ze gaat onderzoeken hoe er d.m.v. communicatie meer zichtbaarheid gegeven kan worden aan D&I. Op 24 juni gestart met uitzet enquête.	juni
Onderzoek	5.1.2e	HRM 4e jaars HHS	Scriptieonderzoek	Samenwerken met Team Banenafpraak	Focus op behoud & doorstroom medewerkers indicatie Banenafpraak vanuit oogpunt EW
Onderzoek	5.1.2e	HRM 4e jaars HHS	onderzoek	Onderzoek inclusieambassadeurs	Onderzoek uitzetten bij inclusieambassadeurs.
Onderzoek	5.1.2e	HRM 4e jaars HHS	onderzoek	Onderzoek campusrecruitment	Focusgroepen organiseren.

WAT	NAAM	TOELICHTING	ACTIES	SVZ / Resultaat	DEADLINE
Onboarding(app)	5.1.2e	D&I integreren in onboarding activiteiten i.s.m. 5.1.2e		Checken of de D&I informatie in de onboarding app up to date blijft.	doorlopend
Rijkstraineeship	5.1.2e	Diversiteit in RTP vergroten		In 2021: 8 van de 20 trainees hebben een diverse culturele achtergrond (40%).	doorlopend
HBO traineeship >> NPP	5.1.2e 5.1.2e	Oprichten New Professional Programma	Inrichten informele week van 3 januari	13 kandidaten. Binnen Kern, DUS-I, CIBG, SCP, RIVM, IGJ, CAK, ZINL, NZA, en CIZ	tot jan 2023
Handreiking recruitment bij VWS	5.1.2e	Handreiking voor leden selectie	handreiking continu updaten	breed delen in organisatie	doorlopend
Statushouders	5.1.2e	instroom statushouders bevorderen	Kennisgemaakt met de Refugee Talent 1.1.2e. Interdepartementaal wordt gekeken hoe we samen kunnen werken.		
Diversiteitsrecruiter	5.1.2e				tot 1 april
Jaarplancyclus	5.1.2e	D&I is opgenomen als onderwerp in de jaarplancyclus	jaarplannen en voorgang beoordelen	Jaarplannen voor 2022 zijn beoordeeld. Monitoren via PO's 5.1.2e.	doorlopend
Offboarding	5.1.2e	D&I integreren in offboarding,	pilot exitenquetes	5.1.2e gehad over exit-gesprekken. Daarna gesprek met HR-adviseurs. 5.1.2e meenemen: hoe zit het met wat Effectory gaat aanbieden ihkv exitgesprekken. De exitmonitor loopt. Wordt nu een laatste check gedaan op vragenlijst. Worden D&I vragen in meegenomen. Bezigt met beleid rond exit-gesprekken.	doorlopend
Campusrecruitment	5.1.2e	Campusrecruitment opzetten			
Gamification	Talentcenter	Gamification inzetten bij W&S	pilot monitoren	Pilot starten bij pSG kolom (Flex) met Brains first. Volgende week gesprek met 5.1.2e, 5.1.2e en 5.1.2e. Bij Flex zijn net veel mensen geworven, dus wordt inzetten ergens anders in de pSG kolom. 5.1.2e en 5.1.2e hebben ook met 5.1.2e gesproken. Zij hebben een dashboard waarin je kunt bijhouden hoe je W&S proces werkt en hoe verschillende kandidaten door een proces komen. Nieuwe afspraak met Brains first gehad. 5.1.2e heeft voorgesteld om deze pilot te gebruiken om kandidaten te werven voor de talentpool, i.s.m. 5.1.2e. Dinsdag 2 maart heeft 5.1.2e een meeting gehad met 5.1.2e, 5.1.2e en 5.1.2e. 5.1.2e en 5.1.2e, 5.1.2e mede profiel opgesteld over de functie adviseur SG. Gamification De pilot van gamification van Brainsfirst wordt ingezet bij DI/CIO & het VWS Talentcenter. Bij het Talentcenter wordt gezocht naar een adviseur W&S. De eerste workshop om het doelprofiel op te zetten is geweest. Bij de vacature bij DI/CIO is ook de jobdesign workshop geweest en is er een slag geslagen op de vacaturetekst.	
Stagebeleid	5.1.2e	Opzetten stagebeleid		Moet nog starten. Vws#Net groep stagebureau opgericht.	

Externe adviseur W&S	5.1.2e			Er wordt momenteel gewerkt aan de verdere professionalisering van het W&S proces en de oprichting van een bureau werving en selectie. Het (bevorderen van) objectief selecteren maakt hier integraal onderdeel van uit. 5.1.2e 5.1.2e en 5.1.2e hebben hier met 5.1.2e over gesproken en afgesproken dat zij de komende twee maanden met circa 8 collega's spreekt en aansluit bij relevante bijeenkomsten (waaronder de managers bijeenkomst). Na twee maanden koppelt ze haar bevindingen aan ons terug en adviseert zij ons over verder te nemen stappen. O.b.v. haar bevinden en adviezen bespreken we ook met haar het vervolg	juni
Ambassadeursgroep	5.1.2e	coördinatie ambassadeursgroep en voorbereiden & voorzitten overleggen		Ambreen doet onderzoek naar het versterken van de inclusie ambassadeursgroep.	doorlopend
Inclusiemeting	5.1.2e	0 meting op het gebied van Inclusie door The Inclusion Studio	start afhankelijk van MTO.		
Arbeidsmarktcommunicatie	5.1.2e en 5.1.2e	uitrol samen beter campagne	Bezig met foto's maken voor de samen beter campagne		doorlopend

WAT	NAAM	TOELICHTING	ACTIES	SVZ / Resultaat	DEADLINE
Community Top 100	ambassadeurs				
Humans of VWS	5.1.2e				doorlopend
Wrokko	5.1.2e				tot aug 2022
Samenwerking MNR	5.1.2e				doorlopend
				1e gesprekken zijn geweest. Is positief ontvangen.	
Op de thee bij pSG	5.1.2e		Tweewekelijks gesprekken met externe kandidaten.	5.1.2e vraagt zich wel nog af hoe wij die opvolging doen. 5.1.2e wil een interne VWS medewerker die monitort hierop. To do: content creëren voor social media. 5.1.2e zorgt dat kandidaat printscreen maakt en verhaal post via LinkedIn. Die kunnen wij weer delen.	doorlopend
AMC	5.1.2e			LinkedIn pagina live.D&I pagina & Bananafsprak pagina maken. Content creëren fotoshoot & quote ambassadeurs.	doorlopend
Thema agenderen OR - BRBV	5.1.2e				doorlopend

WAT	NAAM
Strategisch Interdepartementaal Netwerk Banenafspraken (INBA)	5.1.2e
Wergroep banenafspraken (VWS)	5.1.2e
Overleg ZBO's VWS	5.1.2e
Bijpraten Bestuursraad Bedrijfsvoering, Departementale Ondernemingsraad en DGO (vakbonden).	5.1.2e
Kaderbrieven / jaarplan cyclus	5.1.2e
Annotaties ICOP, ICBR, SGO	5.1.2e
Begroting en financiering	5.1.2e
Binnenwerk	5.1.2e
Pilot Springplank	5.1.2e
Social Return	5.1.2e
Onbeperkte Denkers	5.1.2e
Wergroep VN-verdrag	5.1.2e
Aanbesteding raamovereenkomst inhuur arbeidsparticipanten	5.1.2e
Banenafpraak in NPP	5.1.2e
Onderzoek behoud medewerkers Banenafpraak	5.1.2e
Banenmonitor	5.1.2e

Advies & expertise	5.1.2e
Filmpjes Banenafpraak	5.1.2e
Organisatie & communicatie evenementen	allen
League VWS	5.1.2e
Operationeel INBA	5.1.2e
Adviseren	5.1.2e
Informereren	5.1.2e
Meet & Matches	5.1.2e
Instroom	5.1.2e

TOELICHTING

Lid

1.2 D&I werkgroep geworden

1.2 D&I werkgroep geworden

Binnenwerk organiseert in 2021 nog 15 extra banen voor ons (hadden we in 2020 gevraagd; maar zijn in 2020 niet gerealiseerd). Nog 15 extra banen creëren in 2022 nader te bepalen waar (motie Stoffer).

Vanuit INBA/ICBR is een aantal nieuwe pilots gestart. Samen met SZW (5.1.2e) werken wij aan de pilot 'springplank'. Binnen deze pilot komen arbeidsparticipanten een jaar in dienst bij een reïntegratiebedrijf. In het jaar doen ze werkervaring op bij een sociale onderneming. Met als doel om na een jaar door te stromen naar een structurele baan (binnen de Rijksoverheid – RSO of Binnenwerk – of daarbuiten). Op dit moment werken we aan de aanbesteding samen met de HIS (5.1.2e). Er is 2 ton gereserveerd voor de pilot (circa 7 banen).

Social Return wordt genoemd als één van de vier sporen om banen te realiseren. Zit binnen VWS niet veel energie op. Wat mij betreft gemiste kans. Mogelijk nog een keer verkennen met CDI-office – (5.1.2e) (EZK) is pilot gestart met de categorie hoogwaardige ICT-inhuur. SZW (5.1.2e) is ook betrokken. Brunel heeft specifiek voorstel gedaan waar Sport mee akkoord moet gaan. (5.1.2e) pakt dit op.

doorlopende samenwerking

werkgroep is gestopt. Thema's zijn overgegaan en meegenomen in het INBA

De rijksoverheid heeft voor de inhuur van arbeidsparticipanten op basis van een detacheringsovereenkomst raamovereenkomsten met 8 contractpartijen. Deze raamovereenkomsten eindigen eind juni 2021. De voorbereidingen voor het aanbesteden van nieuwe raamovereenkomsten zijn gaande. De huidige planning leidt ertoe dat de nieuwe raamovereenkomsten zullen ingaan in Q1 2022, waarschijnlijk begin februari. De raamovereenkomsten lopen dan – ervan uitgaande dat t.z.t. gebruik wordt gemaakt van de verlengingsoptie – tot Q1 2026. Voor de periode tussen juli 2021 (als de huidige raamovereenkomsten zijn geëindigd) en ingangsdatum nieuwe raamovereenkomsten is er geen rechtmatige raamovereenkomst. Voor deze periode zullen overbruggingsovereenkomsten met de huidige contractpartijen worden gesloten.

maatwerk in NPP voor kandidaten uit de Banenafpraak

4e jaars HRM afstudeeronderzoek

4x per jaar een overzicht genereren en delen met HR-adviseurs kern, concern & ZBO

~~over maakt maar ook verteld wat je leuk vindt en goed kunt.~~

Lancering voorbereiden

Taakverdeling nieuwsbrieven, Rijksportaal, Kennismakingen, Acties etc.

Rollen adviseur, zichtbaar, kerteamlid wie doe dat en wie is waar goed in? Mensen in hun kracht zetten.

Communicatie en privacy en sociale veiligheid belangrijk.

Inventariseren afspraken met deelnemers en acties en concrete doelen.

Eerst gewone bijeenkomsten dan start bijeenkomst en daarna reguliere bijeenkomsten.

Plan van Aanpak Speerpunten acties en kosten voor de komende 2 jaar naar bestuursraad voor

~~afkeuring~~

Structureel bijwonen overleggen en terugkoppeling rest van het team geven

Adviseren en ontzorgen HRA's. Kandidatenkrant & MT roadshows

Leidinggevenden informeren over de Banenafpraak

Organiseren Meet & Matches

faciliteiten regelen in het kader van instroom

ACTIES	DEADLINE
2 feb is volgende overleg	doorlopend
De overleggen voor 2022 zijn gepland	doorlopend
	doorlopend
	doorlopend
jaarplannen 2022 beoordeeld	doorlopend
	doorlopend
	doorlopend
hoe we meer invulling gaan geven. Op 24 feb minisymposium vanwege 5-jarig bestaan.	doorlopend
	2022
Bezig met de aanbesteding met <small>5.1.2e</small> van SZW & de HIS	
ligt even stil	doorlopend
nog 3 escaperooms te verdelen onder de 3 directies die plaatsingen gedaan hebben. O.a. GMT, PZO & SCP krijgen dit. To do: <small>5.1.2e</small> doorgeven en regelen met directies	doorlopend
	doorlopend
	doorlopend
2 kandidaten gestart op 3 januari 2022 vraag afgedakend: welke behoeften medewerkers met een indicatie Banenafpraak hebben, wat hebben medewerkers nodig en in hoeverre sluit VWS hierop aan. <small>5.1.2e</small> is <small>5.1.2e</small> in februari starten.	pilot tot januari 2023
	Jun-22
Q1 2022 wordt vrijdag 14 jan gegenereerd	doorlopend

Vanuit ervaring en kennis expertise delen met Team Banenafpraak. PZO mooi voorbeeld hoe het moet!	doorlopend
Filmpjes die eerder gemaakt waren, moeten blijvend onder de aandacht gebracht worden. Opnemen in de Banenafpraak toolkit	doorlopend
verschillende diverse dagen (zoals dag van de autisme, dag van de handicap	
Kennismaking met 5.1.2e van de League. 10 januari eerste kennismaking met VWS brede collega's die interesse hebben in deelname. Vervolgssessie vindt plaats op 27/1	
to do 5.1.2e : GMT informeren over mogelijke kandidaten (5.1.2e 5.1.2e , mail 12 jan)	
Banenafpraak doorgeven. Wat ligt er nog wat moet er gebeuren?	
Meet & Match PZO is uitgesteld. To do 5.1.2e : terugkoppelen kandidaten stavaza & PZO informeren over wel/geen vervolg. Met name 5.1.2e heeft al vaker gebeld & gemaïld.	
SPOED! To do 5.1.2e : Instroom SCP: proefplaatsing 5.1.2e regelen z.s.m. contact opnemen met 5.1.2e hierover. Voor 5.1.2e een jobcoach aanvragen. 5.1.2e zijn reeds gestart hebben nu niet de juiste faciliteiten.	

WAT	NAAM	TOELICHTING	ACTIES	SVZ / Resultaat	DEADLINE
Culturele diversiteit in de top bevorderen	5.1.2e	Kijken of we met Agora Netwerk kunnen samenwerken. Wrokko focust zich alleen op junior functies. Voor functies voor de schalen 11+ en ABD functies hebben we een ander netwerk nodig. Interdepartementaal is EZK/LNV aan het kijken of we als departementen een gezamenlijk partnership met Agora aan kunnen gaan.			