

Voortgangsrapportage (VGR)

0 Algemeen

Organisatieonderdeel/departement	VWS		
Project/programmamanager	5.1.2e	en	5.1.2e (Telefoonnummer)
Datum rapportage	11-10-2022		
Datum vorige rapportage	September 2021		

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 net 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 2022 staat in het teken van gesprekken voeren, bewustwording vergroten en zoveel mogelijk mensen mee te nemen in het Diversiteit en Inclusiethema.

Dit doen we vanuit verschillende 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. Zowel de SG als de PSG dragen het belang van D&I actief uit in woord en daad. Zij bekrachtigen en beschermen
- **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.
- Door de pilot New Professional Programma brengen we trainees binnen met een ander perspectief, diversiteit in achtergrond, levenservaring en opleiding. Daar leren we veel van, zowel als organisatie als door de trainees.
- **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 2022 is D&I geen ver van mijn bed show meer. De *best practices* uit de organisatie delen we. Alle organisatie-onderdelen van VWS (concern, ZBO's, kerndepartement) weten ons en ons D&I-team te vinden. 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 en voor het vinden en behouden van culturele diversiteit.

Grofweg zien we de volgende activiteiten:

- Thema breder 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 grote groep leidinggevenden
- Inclusief leiderschapsgesprekkenreeks
- Workshops bij directies en concernpartners met medewerkers
- 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
- Uitvoering pilot New Professional Programma
- Contract met Wrokko uitvoeren

Welke interventie had het meeste effect ten aanzien van de doelstelling

- Met name het New Professional Programma heeft ons veel nieuwe inzichten gebracht. Die inzichten kunnen we gebruiken om niet alleen te kijken naar mogelijkheden om het programma te continueren maar ook om lessen te leren over onboarding, samenwerking tussen organisatie-onderdelen en de betere aansluiting tussen beleid en uitvoering.
- De externe D&I expert heeft vele trainingen gegeven aan verschillende directies/teams/etc. en inclusief leiderschaps gesprekken gevoerd. Ook is deze projectleider van het New Professional Programma.
- De organisatieonderdelen is gevraagd om in de **jaarplannen 2022** 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. In de PO's met de departementsleiding wordt hierop gestuurd.
- 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 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.
- De oprichting van een nieuw recruitmentteam, Het VWS Talentcenter is in 2022 goed van de grond gekomen.
- De workshops via het L&O plein m.b.t. werving en selectie hebben geholpen om HRA's, recruiters en andere collega's mee te nemen in dit onderwerp. Ook in 2023 blijven deze workshops een belangrijk middel en worden deze uitgebreid met verdiepingen.
- D&I workshops zijn opgenomen in overzicht die mensen van het leiderschaps programma hebben ontvangen. Hierdoor is ook de link met de leiderschaps programma versterkt.
- Er is onderzoek gedaan naar het goed betrekken van de D&I ambassadeurs. Op basis van deze uitkomsten is een handboek ontwikkeld met beleid, doelstellingen, maar ook met wie zijn de ambassadeurs. Ook is er een informatie sheet voor nieuwe ambassadeurs ontworpen en hebben we een via rijks breed delen platform, mailgroep, app een manier gevonden om binnen deze groep informatie en inspiratie te delen. Ook wordt er

gezamenlijk een jaarprogramma 2023 opgesteld om een 6 tal thema sessies te organiseren die de ambassadeurs kunnen inspireren.

- Er is veel samenwerking met de projectgroepen eigentijds werken en de werkgroep antidiscriminatie en gelijke kansen.
- Er zijn veel gesprekken geweest met de diverse dienstonderdelen over de invulling van de Banenafpraak/Quotum. 1 November wordt er tevens een workshop dag georganiseerd voor de dienstonderdelen m.b.t. invulling van het Quotum.

Welk effect wordt beoogd met de nieuwe activiteiten

We zijn meer bezig met de continuering en verdieping van bestaande activiteiten dan van nieuwe activiteiten. Dit is ook terug te zien in de verdieping voor de doelstellingen voor 2023.

Doelstellingen voor 2023:

1. Verder stimuleren bewustwording en handelingsperspectief van managers én medewerkers (door o.a. trainingen, workshops, MT sessies, handreikingen, versterken inclusieve communicatie)
 - a. Vanuit directiejaarplannen MT gesprekken voeren op maat i.s.m. HR-adviseurs.
 - b. Q1 & Q2 afronden MT sessies (inclusief leiderschap gesprekkenreeks)
 - c. Q3 & Q4 gesprekken met medewerkers (directies/teams)
 - d. Handreikingen, trainingen en overige adviezen worden op maat aangeboden in de vorm van een toolbox n.a.v. de gesprekkenreeks en de bijbehorende behoeften op te bereiken doelstellingen per directie/team.
2. Bevorderen inclusieve cultuur en sociale cohesie: o.b.v. inclusie nulmeting aanvullende interventies inzetten
 - a. Q1 resultaten inclusievragen MTO 2022 scores lager dan 70% kwalitatieve interventies op inzetten
 - b. Sociale Cohesie bevorderen vanuit Eigentijds Werken projectteam (zie plan EW)
 - c. Q3 rijksbrede inclusiemeting uitzetten VWS breed
3. Actief sturen op, communiceren over en realiseren van instroom en behoud van diverse medewerkers, o.a. door duurzame bestending New Professional Program in 2023 en alternatieve recruitmentmethoden:
 - a. **Culturele Diversiteit**
 - Q1 2024 heeft 15% van alle VWS-medewerkers een bi-culturele achtergrond. (Op dit moment is 12% van alle VWS medewerker bi-cultureel). Meer specifiek zetten we daarbij in op realiseren van de rijksbrede afspraken v.w.b.:
 - Minimaal 10% aandeel culturele diversiteit vanaf schaal 11 – 14 (12% voor kerndepartement) (*op dit moment 8% VWS breed en 9,4% kerndepartement*).
 - Minimaal 3% aandeel culturele diversiteit vanaf schaal 15 (*op dit moment 1%*).
 - Vanuit de rijksbrede prioritaire beleidslijn etnische diversiteit wordt i.s.m. de strategische commissie culturele diversiteit ingezet op behoud & doorstroom van bi-cultureel talent. Q3 & Q4 2022 worden bijbehorende interventies uitgewerkt. Vanaf Q1 2023 start de implementatie.
 - b. **Banenafpraak: uitvoering participatiewet**
 - Q1 2024 realisatie 100% quotum instroom Banenafpraak d.m.v. creëren individuele- en collectieve banen. Extra inzetten op individuele instroom van dienstonderdelen. Monitoring per kwartaal. (*op dit moment 80,6% van het quotum behaald*).
 - Q1 & Q2 2023 focus op behoud & doorstroom. Verbreden intern onderzoek 2022 naar alle medewerkers met een indicatie Banenafpraak. Best practices en adviezen implementeren.
 - Activiteiten en doelstellingen LeagueVWS¹ en werkgroep neurodiversiteit faciliteren en bekostigen t.b.v. inclusie en emancipatie van onze medewerkers met een

arbeidsbijzonderheid/neurodivergent brein.

c. Genderdiversiteit

- Q1 2024 behoud evenwichtige genderdiversiteit vanaf schaal 15. Volgens rijksbrede richtlijnen tussen 45-55% vrouwen (*op dit moment 53% vrouw*).
- Q1 2023 inzicht genereren in genderdiversiteit per team. Sturen op evenwichtige verhoudingen bij instroom.

d. LHBTIQ+

- Q2 2023 implementatie onnodige seksregistratie, transgender richtlijnen en (gender)inclusieve communicatie i.s.m. DCo.
- Q1 2023 bredere uitrol pilot genderneutrale toiletten i.s.m. huisvesting & facilitair.
- Q2 2023 Benchmark Workplace Pride (LHBTIQ+ inclusie audit). Extra interventies inzetten op de lagere scores.
- Uitvoeren en uitdragen doelstellingen vanuit de Verklaring van Amsterdam² i.s.m. VWS Pride³⁴.

4. Elk lid van een selectiecommissie heeft verplicht meegedaan aan de training "werven en selecteren voor een inclusieve rijksoverheid⁴" & alle selectiecommissies zijn divers (in ieder geval qua functies, gender en culturele diversiteit).
5. Verder vertalen en vormgeven D&I als vast onderdeel in breed P&O beleid (L&O, onboarding/offboarding, SPP, talentmanagement, etc.) > nog nader uit te werken

1. Communicatie

Genomen acties of publicaties

Heel veel verschillende D&I publicaties op VWS Net en Linked In	(Datum Actie)
Bij alle events/vieringen zijn post geweest. Afgelopen Diversity Week hebben we de Linked In van werken voor Nederland een dag overgenomen en onze activiteiten op die manier extra in beeld gebracht. Ook aan de fotolijst campagne voor Linked In hebben we deelgenomen.	

2. Organisatie

Breed te benoemen knelpunten en risico's in het departement dan wel bij het Rijk	Voorgestelde tegenmaatregel	Effect
Doorzettingskracht en tijd om diversiteit te laten werken en structureel aan inclusie te werken	Blijven werken aan bewustwording en het ongemak opzoeken. Tijd en ruimte creëren voor het thema en de vrijblijvendheid eraf. Voldoende menskracht en middelen om invulling te geven aan de ambities rondom inclusie en de Banenafpraak	

Breed te benoemen kansen en mogelijkheden in het departement dan wel bij het Rijk	Gewenste vervolgstap	Effect
Metten en monitoren	Kwalitatieve meting van de stand van diversiteit en inclusie Zie ook jaarplan 2023	

¹ <https://www.vwsnet.nl/Project/LeagueVWS>

² [Declaration of Amsterdam-New-2_NL.pdf \(google.com\)](#)

³ <http://www.vwsnet.nl/Project/VWSPride>

⁴ *Trainingen werven en selecteren voor een inclusieve Rijksoverheid | Inclusiviteit | UBRijk*