

Factsheet Diversiteit en inclusie personeelsbeleid VWS

Onderwerp: Diversiteit en inclusie personeelsbeleid en Banenafpraak VWS	
Kernboodschap & argumentatie	<ul style="list-style-type: none"> • Diversiteit en inclusie staan hoog op de agenda bij het Rijk, als belangrijk onderdeel van het strategisch personeelsbeleid. • Het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) wil een diverse en inclusieve werkgever zijn. We stimuleren een organisatiecultuur waar iedereen zichzelf mag en kan zijn, zich thuis voelt en tot diens recht komt. • Onze organisatie is op diens best met een diversiteit aan perspectieven, achtergronden, oriëntaties en kennis in huis. Dit maakt ons creatiever, innovatiever en zo kunnen we beter inspelen op onze maatschappelijke bedoeling: samenwerken voor een gezond, fit en veerkrachtig Nederland. • 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.
Context en acties VWS	<p>Achtergrondinformatie</p> <ul style="list-style-type: none"> • Het thema en de doelstellingen zijn verplicht opgenomen in alle jaarplannen van elk dienstonderdeel (concern & ZBO's) en de directieplannen van het kerndepartement. • Creëren divers personeelsbestand: Ons doel is een <u>evenwichtige afspiegeling van de samenleving</u>, in alle lagen van de organisatie. Van uitvoering tot beleid en van management tot bestuur. Dit betekent dat we divers talent werven, binnenhalen én behouden door het creëren van een inclusieve werkomgeving en cultuur. • We werken actief aan het behalen van het <u>quotum voor de Banenafpraak en onze ambities voor het bevorderen van culturele diversiteit en genderdiversiteit, met name in de top</u>. Met ons stagebeleid en campusrecruitmentactiviteiten zetten we in op een evenwichtige leeftijdsverhouding van ons personeelsbestand. <p>Bevorderen inclusieve werkomgeving</p> <p>Leeftijd, gender, culturele achtergrond, maar ook sociaaleconomische status, levensbeschouwing, geaardheid en gezondheid; mensen zijn altijd méér dan dat. Dat besef en die zienswijze maakt dat we elke medewerker op de juiste manier kunnen ondersteunen. Bij VWS doe je mee vanuit je talent, je wordt gezien, erkend en staat met elkaar en de organisatie in verbinding. We zijn het niet altijd met elkaar eens, en dat mag. Maar we staan wel open voor elkaars opvattingen, inzichten en overtuigingen.</p> <p>Dat doen we door te luisteren en te vragen. We durven elkaar aan te spreken op belemmerende standpunten, want iedereen doet ertoe en dat laten we zien. We creëren verbondenheid in een werkomgeving waarin verschillen gewaardeerd en benut worden. We nemen het thema mee in medewerkers onderzoeken, personeelsgesprekken en tijdens het exitgesprek met medewerkers die de organisatie verlaten, is bijzondere aandacht voor de ervaringen in relatie tot de inclusieve organisatiecultuur, zoals deze bij VWS wordt beleefd. Daar kunnen we van leren en verbeteren.</p> <p>Inclusief leiderschap is de norm en daarnaast worden mensen met een diversiteitsprofiel actief uitgedaagd om te participeren in management development trajecten. Cross coaching³ wordt nadrukkelijk toegepast en onze bevlogen inclusieambassadeurs⁴ zetten zich actief in om de bewustwording, kennis en kunde van diversiteit & inclusie binnen VWS te vergroten.</p>
Interdepartementaal en integraal	<ul style="list-style-type: none"> • INDI – interdepartementale D&I bijeenkomst waar alle D&I personen van de verschillende kerndepartementen bij elkaar komen. • IDOA > wordt INAR (Rijk voor Iedereen, IDOA/INAR zit hier achter): Op ambtelijk niveau vindt er overleg plaats binnen het Interdepartementaal

	<ul style="list-style-type: none"> • Overleg Artikel 1 (IDOA > maar wordt dus INAR), verwijzend naar het Artikel 1 uit de grondwet. Samen met BZK, SZW, OCW en JenV bespreekt VWS in dit overleg departement specifieke én overstijgende trajecten op het gebied van het tegengaan van discriminatie. Denk daarbij aan beleidsinhoudelijke, maar ook parlementaire zaken. Het INAR is geen besluitvormend gremium, maar een lerend netwerk voor interdepartementale kennisdeling, samenwerking en afstemming ten behoeve van het bevorderen van de aanpak van discriminatie en racisme op de werkvloer van de Rijksoverheid • Werkgroep Aanpak Discriminatie en Gelijke Kansen (VWS): Interne verbinding behouden en samenwerken met de MEVA collega's op de aanpak discriminatie & gelijke kansen op de beleidsterreinen van VWS. Coördinatieteam en de werkgroep Aanpak Discriminatie en gelijke Kansen (directies MEVA, PG, Sport, VGP, CZ, GMT, PZO, LZ, DMO, Z, Jeugd, OBP). De Secretaris-Generaal is namens de Bestuursraad opdrachtgever van dit traject, het gedelegeerd opdrachtgeverschap ligt bij de directie Macro-Economische Vraagstukken en Arbeidsmarkt (MEVA). De werkgroep D&I van OBP is verantwoordelijk voor de werkgevers opgave binnen VWS. Met beide (parallele) sporen wordt beoogd om zo institutioneel racisme en discriminatoir handelen en gedrag binnen en buiten de organisatie te voorkomen. • Werkgroep 'genderdiversiteit in de top van de (semi-)publieke sector'. OCW (directie emancipatie) is de trekker hiervan en vanuit VWS neemt Marcelis Boereboom (SG) deel aan de stuurgroepen. Het kabinet wil stimuleren dat in de top van de (semi-)publieke sector de verdeling man/vrouw 50/50 is. • Werkgroep onnodige seksregistratie • Diversity Academy Redactie: De Diversity Academy, een initiatief van SZW en VWS, is een reeks van lezingen en masterclasses die worden verzorgd door een breed scala aan externe sprekers met vernieuwende, verrassende en originele ideeën over hoe we diversiteit en inclusie kunnen benaderen. Jaarlijks worden er 3 lezingen en 3 verdiepende masterclasses georganiseerd.
<p>Welke D&I doelstellingen worden gemeten? En hoe worden deze doelstellingen gemeten?</p>	<p><u>Inclusief leiderschap</u> Het stimuleren bewustwording en handelingsperspectief van managers én medewerkers (door o.a. trainingen, workshops, MT sessies, handreikingen); Inclusief Leiderschap gesprekkenreeks: vanuit directiejaarplannen 3 MT gesprekken voeren op maat.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestart april 2021. • Q2 2023 alle MT's hebben 3 sessies gehad. • Q1 2023 gesprekken met medewerkers (directies/teams) <p>Hoe: Kwartaalrapportage in excel deelname MT's kerndepartement door HR-beleidsadviseur D&I</p> <p><u>Bevorderen inclusieve cultuur en sociale cohesie:</u> o.b.v. inclusie nulmeting aanvullende interventies inzetten</p> <ol style="list-style-type: none"> a. November 2022 inclusievragen medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) scores lager dan 70% kwalitatieve interventies op inzetten b. Sociale Cohesie bevorderen vanuit Eigentijds Werken^s (EW) projectteam. c. In 2023 wordt een rijksbrede inclusiemeting uitgezet VWS breed <p>Hoe: tweejaarlijks MTO van Effectory en eenmalige rijksbrede inclusiemeting (o-meting).</p> <p>Actief sturen op, <u>communiceren over en realiseren van instroom en behoud van diverse medewerkers</u>, o.a. door New Professional Programma^s (NPP) en alternatieve recruitmentmethoden:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Culturele Diversiteit

	<p>• Instroom Q1 2023 heeft 15% van alle VWS-medewerkers een bi-culturele achtergrond. (<i>Q1 2022: 12% van alle VWS medewerker bi-cultureel</i>).</p> <p>Meer specifiek zetten we daarbij in op realiseren van de rijksbrede afspraken v.w.b.:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Minimaal 10% aandeel culturele diversiteit vanaf schaal 11 – 14 (12% voor kerndepartement) (<i>Q1 2022: 8% VWS breed en 9,4% kerndepartement</i>). ○ Minimaal 3% aandeel culturele diversiteit vanaf schaal 15 (<i>Q1 2022: 1%</i>). <p>Hoe: jaarlijkse meting. Cijfers van CBS, ouder(s) geboren in buitenland. Via BZK ontvangt VWS de (kale) percentages in het 1^e kwartaal van het jaar.</p> <p>• Behoud & doorstroom 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.</p> <p>b. Banenafpraak: uitvoering participatiewet</p> <p>• Instroom Q1 2023 realisatie 100% quotum instroom Banenafpraak d.m.v. creëren individuele- en collectieve banen. Extra inzetten op individuele instroom van dienstonderdelen. (<i>op dit moment, Q3 2022, 83,4% van het quotum behaald</i>).</p> <p>Hoe: kwartaalrapportage in excel op basis van de cijfers vanuit het doelgroepregister van het UWV.</p> <p>• Behoud & doorstroom</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Verbreden intern onderzoek 2022 naar alle medewerkers met een indicatie Banenafpraak. In 2023 best practices en adviezen implementeren. ○ Activiteiten en doelstellingen LeagueVWS, netwerk voor en door medewerkers met een arbeidsbijzonderheid en werkgroep neurodiversiteit faciliteren en bekostigen t.b.v. inclusie en emancipatie van onze medewerkers met een arbeidsbijzonderheid/neurodivergent brein. <p>c. Genderdiversiteit</p> <ul style="list-style-type: none"> • Q1 2023 behoud evenwichtige genderdiversiteit vanaf schaal 15. Volgens rijksbrede richtlijnen tussen 45-55% vrouwen (<i>Q1 2022: 53% vrouw schaal 15+</i>). • Evenwichtige genderdiversiteit VWS breed <p>Hoe: registratie vanuit P-direkt wordt jaarlijks weergegeven in de P&O jaarcijfers. Ook leeftijd wordt geregistreerd en meegenomen in de P&O jaarcijfers, maar vanuit de D&I doelstellingen niet actief op gestuurd.</p> <p>4. Elk lid van een selectiecommissie heeft verplicht meegedaan aan de rijksbrede training "werven en selecteren voor een inclusieve rijksoverheid" & alle selectiecommissies zijn divers (in ieder geval qua functies, gender en culturele diversiteit). (<i>op dit moment heeft circa 10% van de VWS vacaturehouders de training gevolgd</i>)</p> <p>Hoe: bevragen vacaturehouders door Talentcenter bij intake en registreren. Lastig meetbaar en controleerbaar in praktijk door niet ontvangen deelname aan trainingen i.v.m. AVG.</p>
Het quotum Banenafpraak, culturele diversiteit, genderdiversiteit en leeftijd worden	Religie, opleidingsniveau en LHBTIQ+ achtergrond registreren wij niet. Deze gegevens zijn ook niet in te vullen in P-direkt. Opleidingsniveau wordt wel in vacatureteksten meegenomen/bevraagd en diploma's kunnen opgenomen worden in het Personeelsdossier in P-direkt na aanname, maar wordt verder niet geregistreerd. Qua religie is er een gebedsgroep en besteden de inclusieambassadeurs veel aandacht aan

<p>gemeten. Hoe zit het met religie, opleidingsniveau of LHBTIQ+ achtergrond?</p>	<p>het vieren van diverse feestdagen. Ondanks dat wij LHBTIQ+ niet kunnen registreren, hebben we een actief regenboognetwerk die aan enkele doelstellingen werkt.</p> <p>LHBTIQ+</p> <ul style="list-style-type: none"> • Q2 2023 implementatie onnodige seksregistratie, transgender richtlijnen en (gender)inclusieve communicatie i.s.m. Directie Communicatie. • 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. • Q1 2023 Uitvoeren en uitdragen doelstellingen vanuit de Verklaring van Amsterdam⁹ i.s.m. VWS Pride¹⁰4.
<p>Beleidslijn (culturele) diversiteit en inclusie.</p>	<p><u>Context</u></p> <p>In de schalen 15 en hoger wordt de gestelde ambitie van 4 procent niet behaald.¹¹ De realisatie is al enkele jaren rond de 2 procent. In de afgelopen jaren is in de schalen 11 tot en met 14 vooruitgang geboekt in de Rijksbrede aantallen, er zijn echter grote verschillen binnen ministeries en de groei is voornamelijk gerealiseerd in de schalen 11 en 12. Er is dus nog te weinig doorstroom naar de schalen en 13 en 14. Ook het aantrekken van collega's met een migratieachtergrond van buiten de rijksdienst in de hogere schalen blijkt niet voortvarend te verlopen.</p> <p>Maatschappelijke ontwikkelingen zoals Black Lives Matter, maar ook de huidige krapte op de arbeidsmarkt laten de urgentie zien om werk te maken van dit vraagstuk. Tevens heeft het rapport van de Parlementaire Ondervragingscommissie Kinderopvangtoeslagen (POK) op een pijnlijke manier blootgelegd dat een diverse samenstelling van de organisatie die aansluit bij de maatschappij en een inclusieve werkomgeving die veilig is en waar tegenspraak mag, noodzakelijk zijn voor een goed presterende en betrouwbare overheid.</p> <p>Ook politiek gezien komt deze beleidslijn op een passend moment. De Nationaal Coördinator Discriminatie en Racisme deelt zijn plan met de Tweede Kamer en ook het wetsvoorstel toezicht gelijke kansen bij werving en selectie is in behandeling bij Tweede Kamer. Bij de bespreking van het kabinetsstandpunt "Vrouwen in de top" is in het SGO besloten dat er voor vrouwen een quotum wordt gehanteerd in de (sub) top¹² en is besloten dat er een integraal plan nodig is per ministerie, waarin ook het bevorderen van culturele diversiteit verwerkt is.</p> <p><u>Concrete maatregelen beleidslijn</u></p> <p>De maatregelen voor het verbeteren van de werving en selectie zijn uitgewerkt in twee beleidsrichtingen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Een standaard voor werving en selectie; 2. Het toepassen van voorkeursbeleid in hogere schalen. <p>De maatregelen voor het versterken van de sociale norm zijn ook in twee beleidsrichtingen uitgewerkt:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Diversiteit en inclusie doelen onderdeel maken van de planning- en control cyclus; 2. Een competentie in vacatures en gesprekkencyclus' om gewenst gedrag concreet te maken. <p>De vier beleidsrichtingen kunnen afzonderlijk bijdragen aan meer culturele diversiteit en wanneer ze in combinatie worden toegepast versterken ze elkaar. Zo vraagt voorkeursbeleid om een zorgvuldig wervings- en selectieproces en wordt het formuleren van kwalitatieve doelen in de planning en control cyclus gemakkelijker als 'inclusief gedrag' van collega's concreet is beschreven in een competentie.</p>
<p>Hoe wordt D&I</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Via de jaarcijfers P&O of kwartaalrapportage Banenafspraken

<p>binnen VWS gemonitord?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • (Banenmonitor) krijgen wij inzichtelijk hoe 'divers' de organisatie is. • Via de jaarplannen monitort team D&I OBP¹⁴, i.s.m. de HR-adviseurs de voortgang binnen het kerndepartement. • De HR-professionals met D&I in de portefeuille van de dienstonderdelen zijn zelf verantwoordelijk voor de implementatie van de D&I doelstellingen en monitoren zelf de stand van zaken van het dienstonderdeel. Er is structurele afstemming met de D&I beleidsadviseur van het kerndepartement. • De pSG als concerneigenaar en de bestuurders van de dienstonderdelen hebben een structureel PO waar D&I standaard besproken wordt.
<p>Wat is de Banenafpraak?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • In het Sociaal akkoord van 11 april 2013 hebben het kabinet en sociale partners afspraken gemaakt over het versterken van de arbeidsmarkt en sociale zekerheid. Uit het Sociaal akkoord is de Banenafpraak voortgevloeid. Volgens deze afspraak moeten werkgevers verplicht extra banen voor mensen met een beperking realiseren. Het gaat daarbij onder andere om mensen die onder de Participatiewet vallen en niet zelfstandig 100 procent van het minimumloon kunnen verdienen. De Participatiewet is op 1 januari 2015 in werking getreden en vervangt de Wet werk en bijstand (WWB), de Wet sociale werkvoorziening (WSW) en een deel van de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wajong). • De Banenafpraak werkt met een jaarlijks te behalen (oplopend) quotum. Onderstaande cijfers zijn gebaseerd op de doelgroepregistraties die bekend zijn bij het UWV en de rapportage ROVK Inhuur Participanten. Het quotumpercentage voor 2022 bedraagt 2,69% van de totale bezetting. In deze monitor is het quotum berekend op basis van de totale bezetting in september 2022. Eén baan voor de Banenafpraak staat gelijk aan een werkweek van 25,5 uur. • Deze monitor bevat tevens een prognose van het quotum en nog te realiseren banen voor 2023 op basis van de totale bezetting in januari 2022. Het quotumpercentage voor 2023 bedraagt naar verwachting 2,95% van de totale bezetting. • LET OP: Het werkelijke quotum dat geldt voor Q4 2022 en 2023 kan afhankelijk van een verandering in bezetting hoger of lager uitvallen.
<p>Zijn er financiële middelen gereserveerd om te voldoen aan de eisen van de Banenafpraak en zo ja, welk budget is beschikbaar?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tot 2022 is gekozen voor een deels centrale en deels decentrale bekostiging van de Banenafpraak; • Een centraal geormerkt D&I/Banenafpraak budget vanuit OBP/VWS kern van circa €2,7 mln. ter dekking van 70,35 Binnenwerkbanen die momenteel zijn gerealiseerd (& gecontracteerd); • Een centraal budget voor de pilot Springplank (€200.000,- op jaarbasis); • Individuele plaatsingen binnen de (VWS-brede) directies of dienstonderdelen worden decentraal gefinancierd door de directies en dienstonderdelen zelf. • In de voorjaarsbesluitvorming van 2022 is het geormerkte budget op de begroting van OBP afgeroomd. In 2022 is dit bedrag via een claim alsnog (incidenteel) beschikbaar gesteld.

	<ul style="list-style-type: none"> • Omdat VWS dient te blijven voldoen aan de Banenafspraken en de financiële én de maatschappelijke verplichtingen die hiertoe zijn aangegaan, is dit voor 2023 e.v. niet wenselijk. • Een nota ter beslissing van betreffende de structurele financieringsmogelijkheden Banenafspraken wordt eind oktober in de Bestuursraad besproken.
<p>Welke acties zijn reeds gang gezet om het quotum Banenafspraken binnen de wettelijke termijn (Q1 2024) te kunnen realiseren?</p>	<p>Spoor 1 Banen op individuele plekken</p> <ul style="list-style-type: none"> • Takenpakketten creëren Onderzoeken uitvoeren • Standaard profiel administratief medewerker en beleidsondersteuner • Actief kandidaten aanbieden Meet en Greet • CV's delen/kandidatenkrant • Reguliere vacatures Openstellen voor kandidaten uit de doelgroep • Expertfunctie Team Inclusief UBR Bij P&O toevoegen <p>Spoor 2 Banen collectief: 70,35 banen</p> <ul style="list-style-type: none"> • UBR Binnenwerk Toetsenbordreinigers • Etageassistenten • Onderzoek p-dossiers op orde • Bos- en natuurbeheer <p>Spoor 3 Inzet doelgroep op diensten leveranciers</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rijksbreed Verkenning 'nieuwe vormen inhuur' in samenspraak met brancheorganisaties • VWS Onderzoeken mogelijkheden proeftuin VWS <p>Spoor 4 Vouchersysteem door deelname publiek/ private samenwerkingsverbanden</p> <ul style="list-style-type: none"> • VWS & SZW Pilot Springplank • Via de pilot 'Springplank' zijn per 1 september 2022 zeven kandidaten gestart bij sociale ondernemingen. Deze kandidaten zijn afkomstig vanuit de praktijkroute gemeente Den Haag, die opgenomen worden in het Doelgroepenregister en betaald worden op niveau van Wet Minimumloon (WML). Het type werkzaamheden bij de sociale ondernemingen zijn zodanig geselecteerd dat kandidaten de optie hebben zich voor te bereiden op banen binnen de Rijksoverheid. Het doel is om kandidaten waar mogelijk middels het leerwerktraject duurzaam te bemiddelen naar banen in de publieke en private sector, voor de Rijksoverheid bijvoorbeeld bij Binnenwerk of de Rijksschoonmaakorganisatie. <p>Spoor 5 Benutten van financiële middelen social return on investment</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Rijksbreed Proeftuinen gestart, ICIA besluit doorontwikkeling social return bij rijk • VWS Onderzoeken mogelijkheden proeftuin VWS <p>Overig</p> <ul style="list-style-type: none"> • VWS Opstarten klankbordgroep medewerkers doelgroep: League VWS • Voortgang monitoren via aandachtspuntenbrief en halfjaargesprekken • Reorganisatieaanvragen beoordelen op mogelijke takenpakketten • Onderzoeken mogelijkheid centrale voorziening, zoals kopieercentrum • Actieve communicatie • Informatiebijeenkomsten • Voortgangsgesprekken • (Succes)verhalen delen (intranet en magazine) • Onderzoek naar omvang doelgroep, beschikbaarheid en regionale verschillen • Onderzoek naar knelpunten en mogelijke oplossingen • BZK DGOO Proeftuinen inzet 'social return' • Verkenning mogelijkheden 'nieuwe vormen van inhuur' • Om te zorgen dat er versneld meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk komen bij de rijkdienst verricht de sector Rijk op twee punten extra inzet n.a.v. de Kamerbrief Banenafpraak en Social Return: • Het naar voren halen van de eerder aangekondigde centrale financiering van (Binnenwerk)-banen: • In de praktijk helpt dit om de instroom van mensen met een arbeidsbeperking te verhogen. VWS dient verplicht 21 Binnenwerkbanen erbij te nemen (kosten circa 1,1 miljoen). • Een extra inzet op Social Return: Met de toepassing van Social Return zorgt de Rijksoverheid ervoor dat een investering die binnen het Rijk wordt gedaan, naast het 'gewone' inkooprendement, ook een sociale winst oplevert. Het is onder andere de bedoeling een Netwerkorganisatie Social Return in te richten, waarin ministeries samenwerken om de inkoopkracht van het Rijk beter te benutten (beginnend bij de top 10 rijksleveranciers).
<p>Welke risico's neemt de invoering van het quotum met zich mee? En welke bijbehorende acties voert VWS hiervoor</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Quotumheffing: Dit betekent dat er per niet gecreëerde baan een heffing van 5.000 euro per jaar wordt opgelegd. Extra opgave om het quotum te behalen. De banenafpraak en de voortgang regelmatig te agenderen. Hr-adviseurs inzetten en concernbrede aandacht vragen.

<p>uit?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Registratie: Om de voortgang te kunnen monitoren is een betrouwbare registratie van belang. Kwartaalrapportage aanstellingen afstemmen met p-direkt en UWV. Kwartaalrapportage inhuur afstemmen met leveranciers. Kwartaalrapportages afstemmen met betrokken dienstonderdelen. • Kandidaten: Sinds 2015 heeft een grote groep kandidaten uit de doelgroep passend werk gevonden. De beschikbare doelgroep wordt kleiner waardoor het lastiger wordt de juiste kandidaten voor het werk te vinden. Via verschillende kanalen passende kandidaten zoeken. Zoekprofiel duidelijk afstemmen met dienstonderdelen. • Takenpakketten: Het laaghangende fruit is geplukt. In de komende periode moet er creatief en kritisch gekeken worden naar het werk om passende werkpakketten voor de doelgroep te creëren. Uitbreiden spoor 2 Binnenwerk. Investeren in contact met de dienstonderdelen en W&S partijen om gezamenlijk tot passend werk te komen • Structureel werk: Het doel van de banenafspraken is om structureel werk te vinden voor de doelgroep. Het is dus belangrijk dat er werkpakketten en commitment voor de langere tijd wordt ontwikkeld. Investeren in contact met de dienstonderdelen om gezamenlijk tot structureel werk te komen. • Informatie: De informatie over de banenafpraak (op websites) is veelzijdig en complex. Belangstellenden kunnen afhaken, omdat zij 'door de bomen het bos niet meer zien'. Nog beter ontsluiten van de informatie voor management en HR-adviseurs door inzet interactieve toolbox. Actief aanbieden van informatie (en trainingen). • Verdringing: Het beeld zou kunnen ontstaan dat het hier gaat om verdringing. Een groot deel van de banen wordt gevonden in de lagere loonschalen. Dit zijn doorgaans geen banen waarop Van Werk Naar Werk kandidaten geplaatst willen worden. • Begeleiding: Iedere nieuwe medewerker dient begeleid te worden. De doelgroep dient echter vele malen intensiever begeleid te worden. Dit kost extra tijd en inspanning. Leidinggevenden en collega's voldoende voorbereiden voor plaatsing. Training aanbieden.
<p>Hoe borgt VWS dat er ook rekening wordt gehouden met de privacy van medewerkers bij registratie van de Banenmonitor (quotum Banenafpraak)?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Er is een beperkt aantal personen met allen een VOG die toegang hebben tot deze beveiligde gegevens.</i> • <i>Werkwijze opmaak Banenmonitor realisatie quotum Banenafpraak in excel:</i> • Individuele banen; <i>update bezettingscijfers fte VWS door HR-analytics collega</i> • <i>Opvragen UWV lijst doelgroepregistratie via E-herkenning voor HR-beleidsadviseur D&I</i> • <i>Pseudonimiseren van BSN's i.v.m. AVG:</i> • <i>UWV lijst met BSN's in vertrouwelijk mail naar collega I-team.</i> • <i>I-team verzoeken gevraagde gegevens terug te sturen, BSN-nummers weg te laten en bestand van UWV weer te verwijderen na afronden opdracht.</i> • <i>Gegevens worden vanuit het I-team via securetransfer via de Rijkscloud verstuurd.</i>

	<ul style="list-style-type: none">• <i>Vervolgens lijst van personeelsnummers matchen met personeelsnummers in de monitor. Personeelsnummers die niet voorkomen in de monitor zijn nieuwe medewerkers.</i>• Collectieve banen• <i>Binnenwerk: aanvragen aantallen van Binnenwerk per categorie.</i>• <i>Inhuur arbeidsparticipanten: inleenverbanden via de mantel. Rapportage volgt meestal een maand na afloop via 5.1.2e van J&V.</i>• <i>Inleen buiten de mantel (of oude contracten): betreft bij ons eigenlijk alleen inleen via de BIGA groep bij het RIVM.</i>• <i>MI Dashboard: Banenmonitor excel met wachtwoord per kwartaal naar collega I-team in vertrouwelijke mail. Cijfers worden in het MI dashboard bijgewerkt.</i>
--	--