



Aan de slag met DG&I en de Wet Banenafpraak

Bedrijfsvoeringsoverleg 12 oktober 2023

5.1.2e

5.1.2e

5.1.2e

Samen gezond, fit en veerkrachtig

Check-in

- Wat roept het woord **uitsluiting** bij je op?
- Wat roept het woord **kansengelijkheid** bij je op?

Diversiteit, Gelijkwaardigheid en Inclusie

Inclusie: een organisatiecultuur waarin alle medewerkers actief betrokken en opgenomen worden, zichzelf kunnen zijn, zich vrij voelen om hun mening te geven, zich gewaardeerd en gerespecteerd voelen, en zich in een veilige omgeving kunnen ontwikkelen. Zonder uitsluiting, discriminatie, pesten of intimidatie. Bij VWS doe je mee vanuit je talent, je wordt gezien, erkend en staat met elkaar en de organisatie in verbinding.

Diversiteit: alle zichtbare en onzichtbare verschillen tussen medewerkers. Een evenwichtige afspiegeling van de samenleving, in alle lagen van de organisatie. Dat is ons streven. Van uitvoering tot beleid en van management tot bestuur. Dit maakt ons creatiever, innovatiever en zo kunnen we beter inspelen op onze maatschappelijke bedoeling: samenwerken voor een gezond, fit en veerkrachtig Nederland.

Diversiteit, Gelijkwaardigheid en Inclusie

Doel	Stand van zaken nu
<p>Culturele diversiteit</p> <ul style="list-style-type: none"> • Q1 2024 heeft 15% van alle VWS-medewerkers een bi-culturele achtergrond. • Minimaal 10% aandeel culturele diversiteit vanaf schaal 11 – 14. • Minimaal 3% aandeel culturele diversiteit vanaf schaal 15. <p>Gender diversiteit</p> <ul style="list-style-type: none"> • Q1 2024 behoud evenwichtige genderdiversiteit vanaf schaal 15. Rijksbrede richtlijnen tussen 45-55% vrouw. • Sturen op evenwichtige verhoudingen instroom. <p>LHBTIQ+</p> <ul style="list-style-type: none"> • Uitvoeren en uitdragen doelstellingen vanuit de Verklaring van Amsterdam i.s.m. VWS Pride. • Uitvoering Benchmark Workplace Pride. 	<p>Culturele diversiteit</p> <ul style="list-style-type: none"> • 12% van alle VWS medewerkers bi-cultureel. • 8% VWS breed en 9,4% kerndepartement. • Op dit moment 1% vanaf schaal 15. <p>Gender diversiteit</p> <ul style="list-style-type: none"> • Q3 2023 VWS percentage vrouwen is 65.1%. <p>LHBTIQ+</p> <ul style="list-style-type: none"> • Implementatie onnodige seksregistratie, transgender richtlijnen en (gender)inclusieve communicatie i.s.m. Directie Communicatie.

Wat doen we nu?



Instroom; bijvoorbeeld door inclusief werven en selecteren, New Professional Programma, divers samengestelde selectiecommissies.



Inclusie en behoud; bijvoorbeeld door **inclusief leiderschap, inclusieve communicatie** en **bijzondere dagen en vieringen. Samenwerkingen met werkgroepen** als neurodiversiteit, VWS Pride en League VWS.



Blik op 2024: DG&I verankeren in **meerjaren visie.**

- Banenafpraak quotum halen
- Meerjaren ambitie DG&I opstellen
- Streefcijfers divers werknemersbestand halen
- Sociaal en veilig werkklimaat bevorderen
- Gelijke kansen bij instroom, doorstroom en behoud

Sinds het ingaan van de Wet Banenafpraak heeft VWS niet één keer de norm gehaald

Organisaties binnen de Rijksoverheid hebben sinds 2015 de **wettelijke verplichting** om een vast percentage banen te geven aan mensen met een arbeidsbeperking. Deze mensen hebben een **indicatie Banenafpraak** van UWV.

VWS heeft in 7 jaar **nooit de gestelde norm gehaald** en overtreedt daarmee de wet. Vanaf 1 januari 2024 riskeert VWS per onvervulde vacature een **quotumheffing van €5000,-**.

Doel



232,11 banen was de wettelijke norm voor VWS in 2022

Realisatie

146,7 banen zijn gerealiseerd door directe plaatsingen in 2022 –63% van de benodigde banen

78% van de benodigde banen heeft VWS in 2022 gerealiseerd (incl. generieke banen)

Onze ervaring wijst uit dat onjuiste verwachtingen verbetering in de weg staan



Een medewerker met een indicatie Banenafpraak kost een manager **te veel moeite**.



Een medewerker met een indicatie Banenafpraak is per definitie **laaggeschoold** en krijgt **minimumloon** betaald.



Een medewerker met een indicatie Banenafpraak kan **geen volwaardige baan** binnen een ministerie vervullen.

Mensen met een indicatie zijn potentieel even effectief als reguliere medewerkers

Hoe realiseer ik het potentieel van mensen met een indicatie?



Juiste begeleiding

Bijv. jobcoach, interne buddy, coaching vanuit leidinggevende



Juiste takenpakket

Bijv. geen dagstart leiden, beperkt telefonisch contact, minder overleggen



Juiste hulpmiddelen

Bijv. gebarentolk, vergrotingssoftware, aangepast vervoer

Zijn deze succesfactoren uniek voor mensen met een indicatie of floreert elke medewerker hierbij?

Voorbeelden van succesverhalen binnen VWS

5.1.2e

5.1.2e had moeite om een volwaardige baan te krijgen, omdat hij praten over zijn beperking erg moeilijk vond. Maatwerk begeleiding voor 5.1.2e en zijn leidinggevende heeft ervoor gezorgd dat hij nu al jaren floreert als 5.1.2e

5.1.2e

5.1.2e

5.1.2e

5.1.2e

5.1.2e heeft een wisselend energiepatroon en vond het moeilijk een baan te vinden. Veel werkgevers begrepen niet dat het voor haar essentieel is om woon-werkverkeer te beperken, zelf werkdagen in te delen en tijdig rust te nemen. Nu optimaliseert ze processen als 5.1.2e

5.1.2e

5.1.2e

5.1.2e

5.1.2e heeft in het speciaal onderwijs geleerd wat ze wel en niet kan. Een mbo-opleiding 5.1.2e bleek perfect aan te passen bij haar wens om mensen te helpen. Nu werkt ze al tijden als gewaardeerde 5.1.2e met prioriteiten stellen en nee zeggen.

5.1.2e

5.1.2e

5.1.2e

Welke ideeën hebben we voor volgende stappen?

- 10 minuten per groep
- 1 groep DG&I en 1 groep Banenafpraak
- daarna wisselen



Ideeën vervolgacties – Banenafsprak

10 minuten per groep, 1 groep DG&I, 1 groep Banenafsprak, daarna wisselen



Heb je een mooi voorbeeld? Deel wat je hiervan geleerd hebt



Hoe gaan we dit in jullie MT's concreet in gang zetten?
Waar heb je dan nog hulp bij nodig?

Ideeën vervolgacties – DG&I

10 minuten per groep, 1 groep DG&I, 1 groep Banenafpraak, daarna wisselen



Vervolgacties? Wat kan er niet ontbreken in een meerjarenvisie DG&I?



Hoe gaan we dit in jullie MT's concreet in gang zetten?
Waar heb je dan nog hulp bij nodig?