



Monitoringsrapportage Diversiteit en Inclusie 2022

Versie 2

Datum 22 november 2022
Status Definitief

Inhoud

INLEIDING.....	3
1 CIJFERMATIGE DIVERSITEITSGEGEVENS DEPARTEMENTEN	4
2 VOORTGANGSRAPPORTAGES DEPARTEMENTEN	11
2.1 AZ.....	12
2.2 BELASTINGDIENST/FINANCIËN.....	15
2.3 BZK.....	20
2.4 BZ.....	24
2.5 DEFENSIE	35
2.6 EZK	40
2.7 LNV	45
2.8 RVO/DICTU	48
2.9 I&W.....	56
2.10 OCW	60
2.11 SZW.....	62
2.12 VWS	65
2.13 JENV.....	69

Inleiding

Het Rijk streeft er naar een aantrekkelijke werkgever te zijn met een divers en inclusief personeelsbestand. Volgens het Charter Diversiteit en het Strategisch Personeelsbeleid Rijk 2025 streeft het Rijk er naar om de diversiteit en inclusie binnen de organisatie te vergroten. De focus ligt name op het aantrekken van medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond, medewerkers met een arbeidsbeperking/chronische ziekte, jongeren en vrouwen.

Om deze doelen te behandelen is het belangrijk dat de ontwikkelingen rondom inclusie en diversiteit bij het Rijk worden gemonitord. Om dit te monitoren is er afgesproken in het SGO van januari 2016 om elk jaar samen met alle departementen een monitor rapportage over de diversiteit en inclusie binnen het Rijk te publiceren. Voor u ligt de rapportage van september 2021 tot september 2022. In deze rapportage worden de rijks brede cijfers omtrent diversiteit en inclusie toegelicht en worden de verschillende doelen en acties van het afgelopen jaar per departement uitgelicht.

1 Cijfermatige diversiteitsgegevens departementen

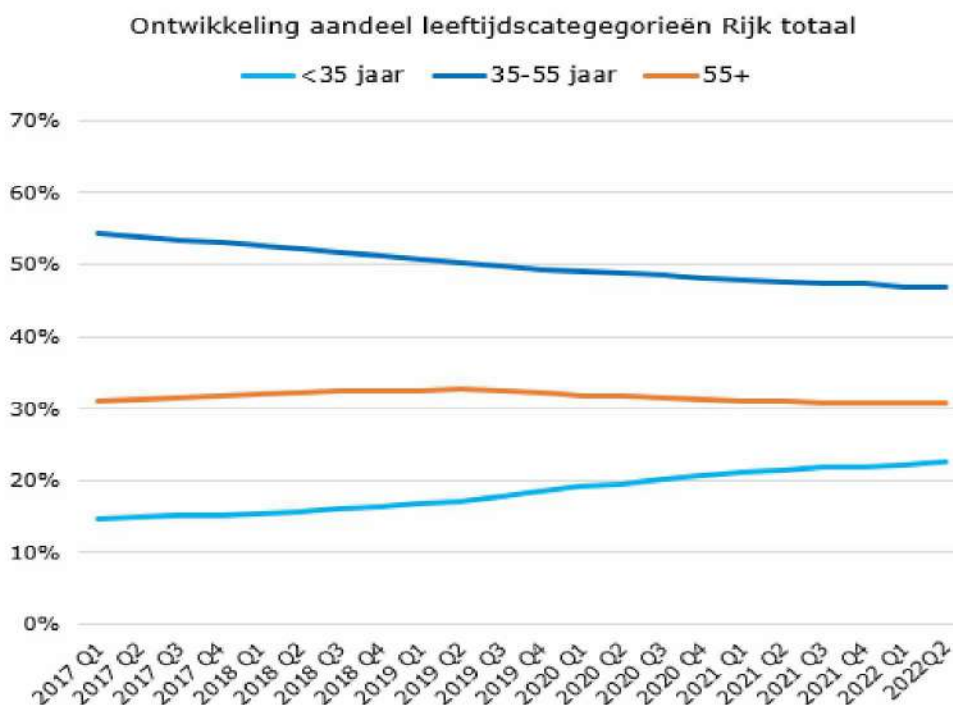
Om de ambities die geformuleerd zijn in de Charter Diversiteit en SPB 2025 te verwezenlijken worden deze ambities cijfermatig gemonitord. De onderstaande cijfers zijn afkomstig uit het Jaarlijkse Bedrijfsvoering verslag 2022 en het Personele Ontwikkeling verslag Q2 2022. De cijfers voor genderdiversiteit en leeftijd gaan tot en met Q2 2022, andere gegevens gaan tot en met 2021. Verifieerbare cijfers over de periode daarna zijn nog niet beschikbaar.

De onderstaande cijfers beslaan de volgende onderwerpen:

- Leeftijdsonwikkeling;
- Genderdiversiteit naar schaal;
- Aandeel werknemers met een migratieachtergrond;
- Werknemers onder de Wet Banenafpraak¹.

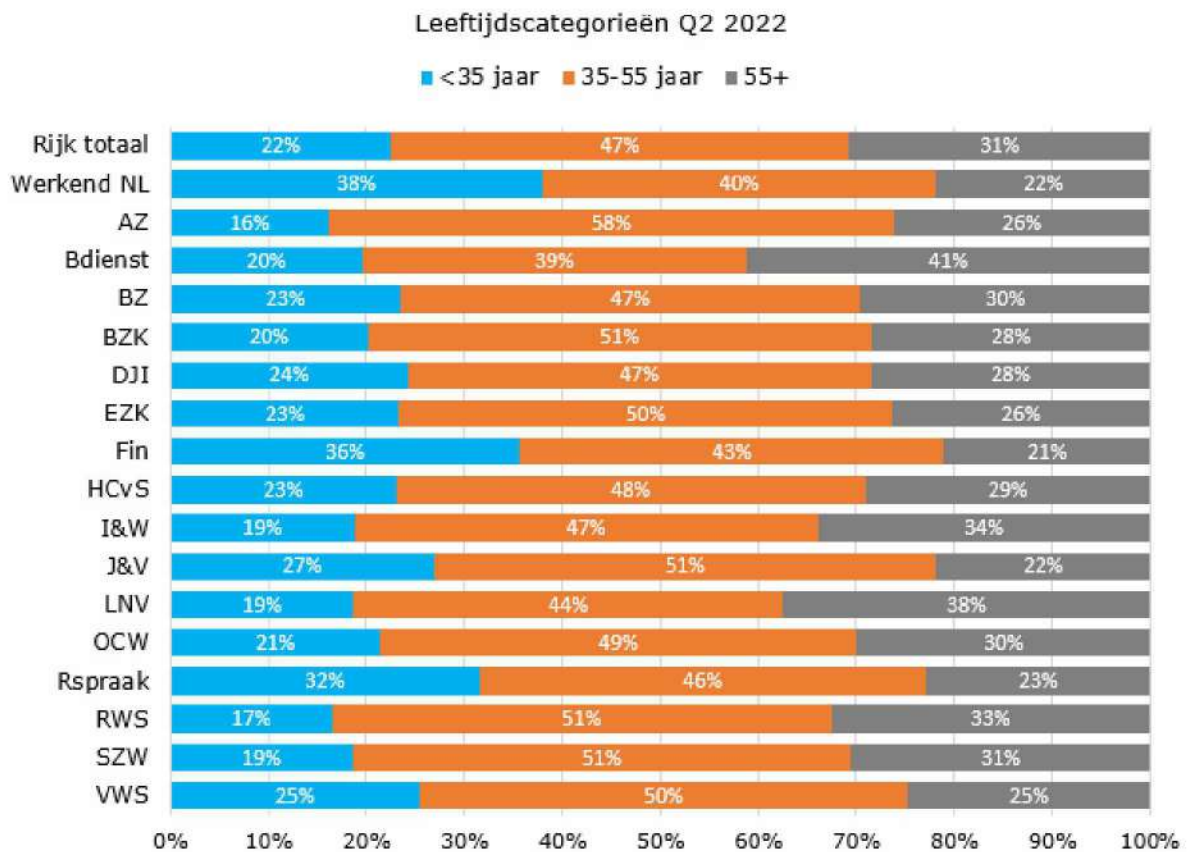
Leeftijd

Onderstaande twee tabellen geven de rijksbrede leeftijd ontwikkeling en de verdeling van de leeftijdscategorieën per departement tot en met Q2 2022. De rijksoverheid heeft in het tweede kwartaal van 2022 een gemiddelde leeftijd van 46,0 jaar oud. In het SPB 2025 is opgenomen om een evenwichtig personeelsbestand te creëren. Het aantrekken van jonge werknemers is belangrijk om dit te bewerkstelligen. Dit is ook belangrijk om een aantrekkelijke werkgever te zijn voor jong en oud. Interventies als aannemen van meer trainees en inzetten op communicatie naar jongeren toe helpen om dit doel te behalen. Het aandeel jongeren is in 2022 dan ook gegroeid.



Figuur 1: Bron: Beleidsinformatie/P-Direkt

¹ De Wet banenafpraak



Figuur 2: Bron: Beleidsinformatie/P-Direkt

Genderdiversiteit

Rijksbreed is de verdeling tussen mannen en vrouwen met 49,5% vrouwelijke rijksambtenaren in Q2 2022 ongeveer gelijk. In de hogere salarisschalen loopt het aantal vrouwen wel achter. Het Rijk streeft ernaar om meer vrouwen in topfuncties te plaatsen. Hiervoor is doorstromen naar hogere salarisschalen belangrijk. In het SGO van februari 2020 is de ambitie vastgesteld om een 45/55% verdeling te hebben in alle S15+ functies (zowel ABD als niet-ABD).

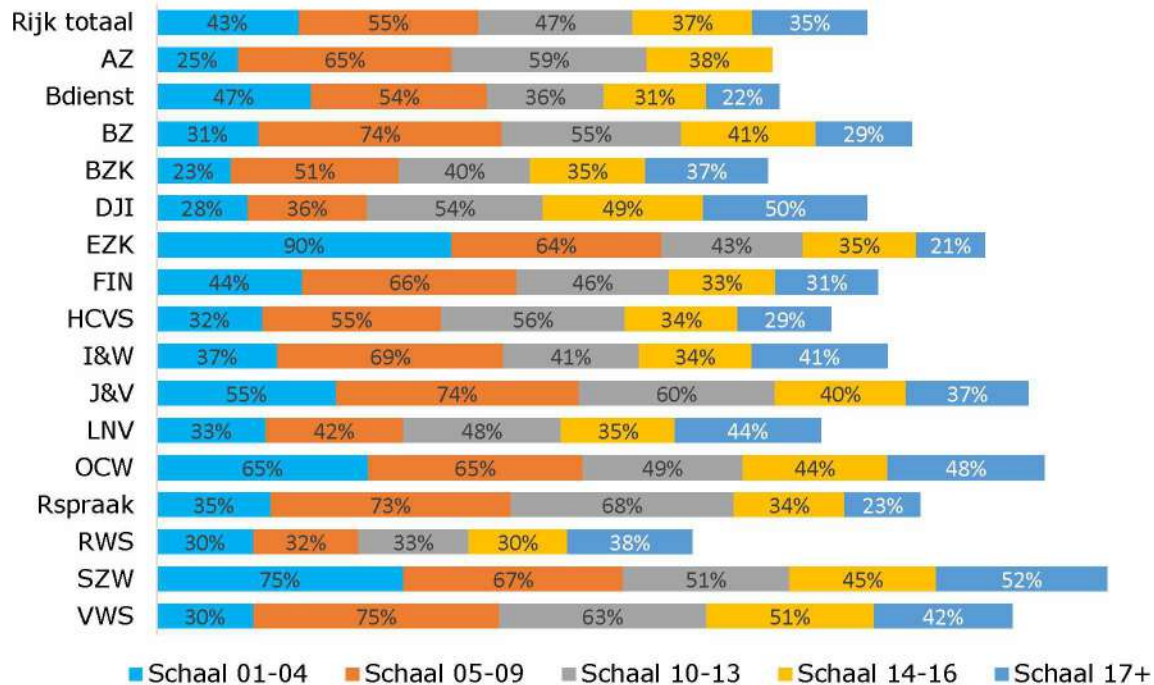
Het aandeel vrouwelijke werknemers lag in Q2 2022 in de schalen 1 t/m 13 tussen de 40% en 55%. In de salarisschalen 14-16 daalt het aandeel vrouwelijke rijksambtenaren naar 36,7%. Het aandeel vrouwen in schalen 17+ was in 2021 35%. Wel zien we ten opzichte van 2021 in Q2 2022 een positieve groei van het aandeel vrouwelijke rijksambtenaren in de hogere salarisschalen.

Aandeel vrouwelijke werknemers	2020	2021	2022 Q2
Schaal 1-4	42,0%	42,6%	43,4%
Schaal 5-9	54,2%	54,6%	55,0%
Schaal 10-13	45,3%	46,4%	47,0%
Schaal 14-16	34,9%	36,3%	36,7%
Schaal 17+	32,9%	33,9%	35,0%
Totaal	48,3%	49,1%	49,5%

Figuur 3: Bron: JBR 2021

Zoals in onderstaande figuur te zien is, wordt de 50/50 doelstelling voor vrouwen in de hoogste salarisschalen bij de meeste departementen niet gehaald. Waarbij sommige rijksonderdelen meer achterlopen dan anderen.

Het aandeel vrouwen per salarisschaal categorie Q2 2022



Figuur 4: Bron: Beleidsinformatie/P-direkt

De instroom van vrouwelijke rijksambtenaren in de hogere schalen lag in 2021 hoger dan de uitstroom. Het aandeel ingestroomde vrouwen was voor schaal 14-16 42,5% en de uitstroom was 28,6%. Het aandeel ingestroomde vrouwen voor schaal 17+ was 32,3% en de uitstroom bedroeg 21,4%.

In onderstaande figuren wordt het verschil duidelijk in de genderdiversiteit in ABD-functies alsmede niet-ABD functies. Hierbij is af te lezen dat de procentueel meer vrouwen werkzaam zijn in de hogere salarisschalen in ABD functies. De niet-ABD functies lopen, met een gemiddelde van 25%, sterk achter. Voor het Rijk in totaal bedraagt het procentuele aandeel vrouwen in topfuncties (S15+) 34%.

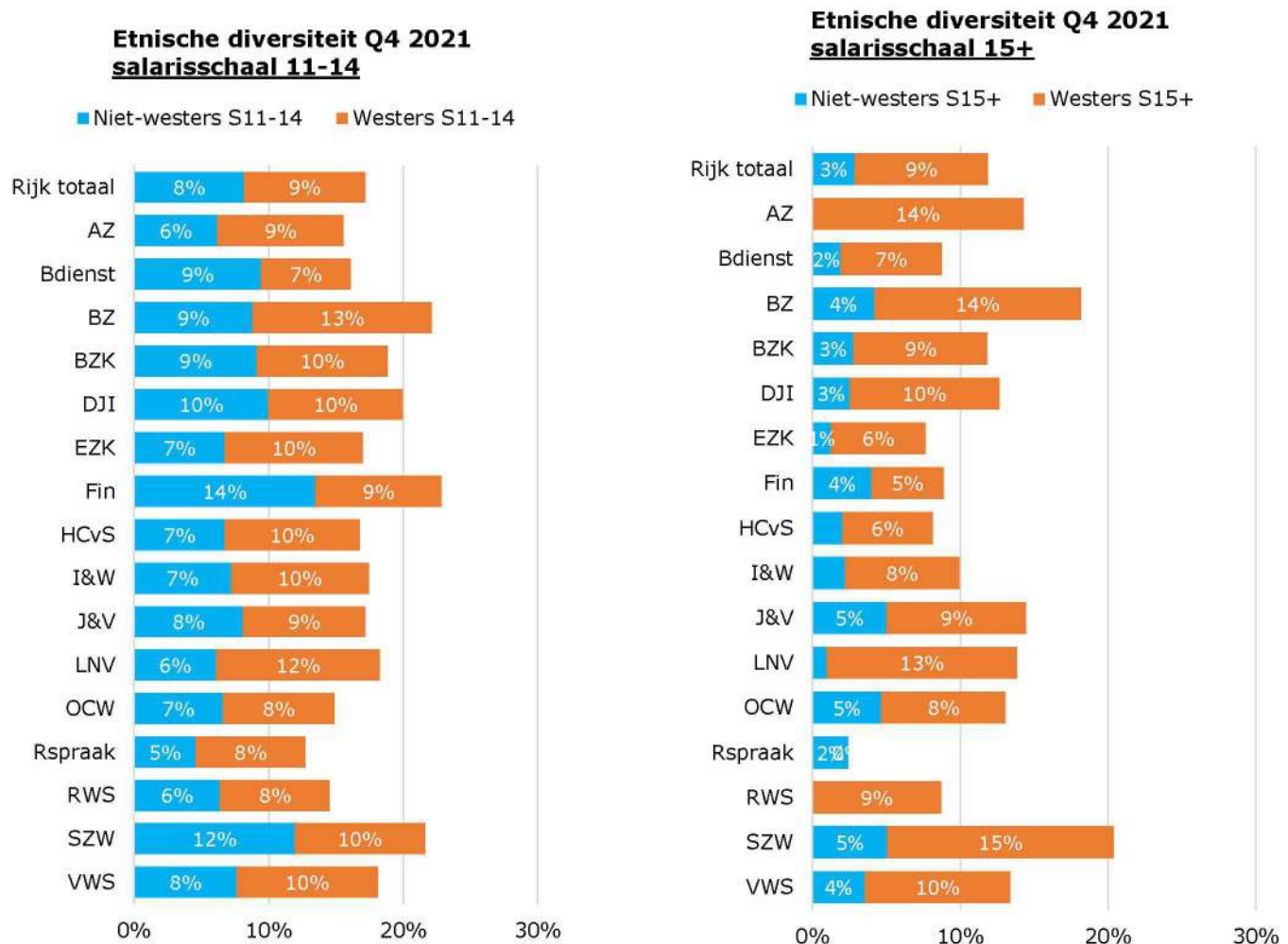
Percentages	Rijk inclusief ABD	ABD	Rijk exclusief ABD
	Vrouw	Vrouw	Vrouw
Schaal 15	36%	44%	27%
Schaal 16	31%	41%	19%
Schaal 17+	33%	39%	23%
Totaal	34%	42%	25%

Bron: P-Direkt/BABD

Figuur 5: Bron: P-Direkt/ABD

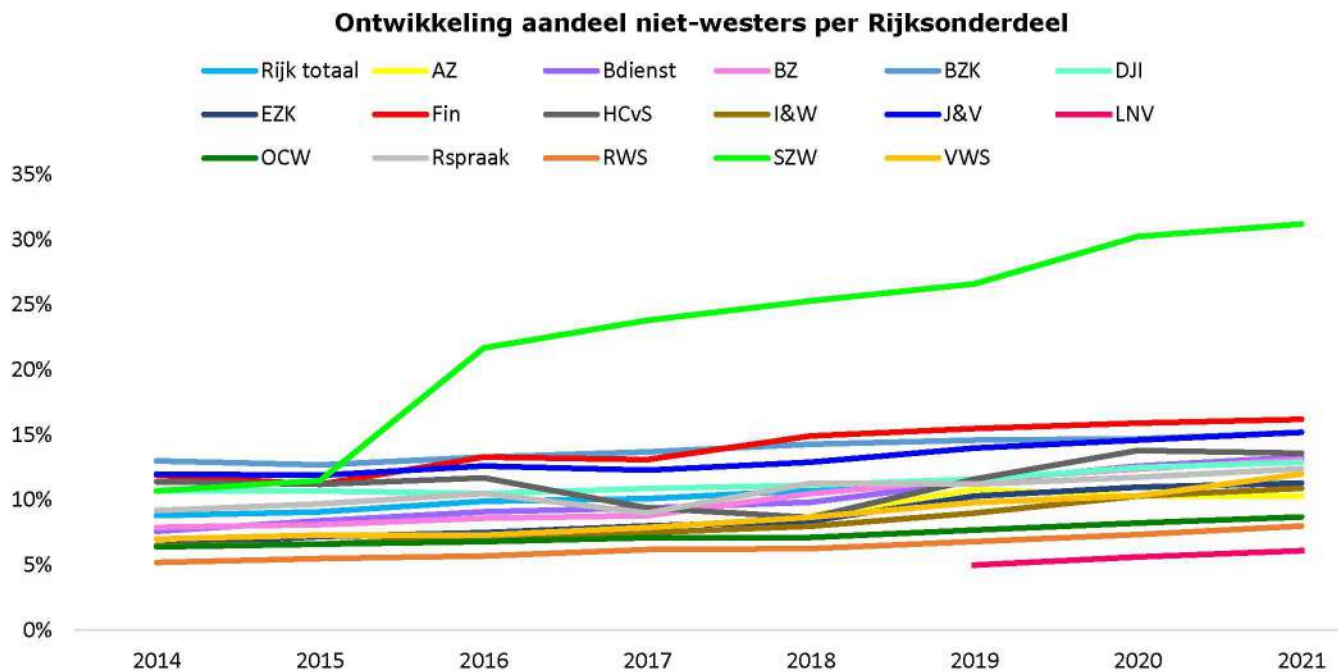
Culturele diversiteit

Een ander onderdeel van het creëren van een evenwichtig personeelsbestand is de culturele diversiteit binnen de rijksoverheid. De verdeling van etnische diversiteit bij de overheid is in de onderstaande figuren weergegeven. In het SGO is een rijksbrede ambitie afgesproken voor medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond in de schalen 11 en hoger. In 2022 wil het SGO een percentage van 8% in schalen 11 t/m 14 realiseren en 4% in de schalen 15 en hoger. Zoals af te lezen in onderstaande figuren is deze eerste ambitie in de schalen 11 t/m 14 in Q4 2021 al gerealiseerd en de tweede ambitie nog niet. In de onderstaande figuren is de etnische diversiteit verdeling vanaf schaal 11 af te lezen per departement. Zo is te zien dat vanaf schaal 15 het aandeel niet-westerse rijksambtenaren sterk teruglopen.



Figuur 6: Bron: Beleidsinformatie/P-direkt

De ontwikkeling van het aandeel rijksambtenaren met een niet-westerse migratieachtergrond per Rijksonderdeel is hieronder weergegeven. Hierbij is te zien dat er het afgelopen jaar een positieve ontwikkeling heeft plaatsgevonden op dit gebied. Vooral bij SZW en VWS is er een sterke stijging geweest van het aandeel.

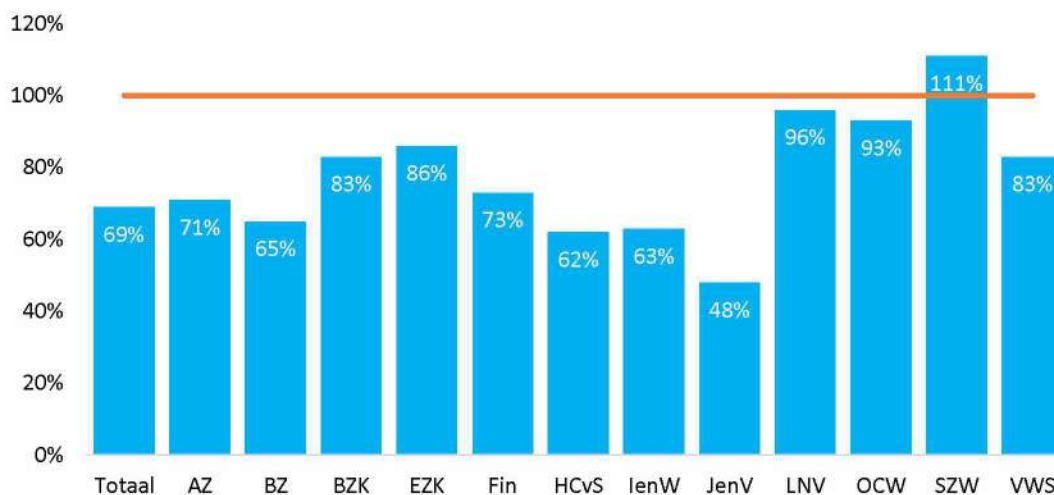


Figuur 6: Bron: Beleidsinformatie/P-direkt

Medewerkers met een arbeidsbeperking bij het Rijk

Om de arbeidspositie van mensen met een arbeidsbeperking een positieve impuls te geven is de banenafspraken in het leven geroepen. Volgens de banenafspraken moet er tot 2026 25.000 banen voor de doelgroep gecreëerd worden bij de overheid. Het wettelijke quotumpercentage, dat jaarlijks door SZW wordt vastgesteld, lag in 2021 op 2,56%. Het doel voor 2021 lag op 4.674 banen, waarvan uiteindelijk in 2021 rijksbreed 3.203 banen gerealiseerd zijn. Dit is een realisatiepercentage van 69%. In 2020 was het realisatiepercentage 65%. Hoewel er dus een hogere realisatie is dan gecreëerd dan in 2020, loopt het gerealiseerde aantal nog steeds sterk achter op de het beoogde aantal. Dit resultaat verschilt per ministerie en dit is onderstaande tabel af te lezen. Zoals beschreven in de kamerbrief 'Uitvoering en evaluatie participatiewet' van oktober 2022 pleegt de sector Rijk op twee punten extra inzet: enerzijds het naar voren halen van de eerder aangekondigde centrale financieringsconstructie en anderzijds meer inzet voor Social Return. Met het begrip Social Return wordt de verplichting in een overeenkomst met een leverancier bedoeld waarin wordt afgesproken dat een bepaald gedeelte van de loonsom wordt benut om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te helpen.

**Realisatiepercentage banen voor medewerkers onder de Wet
Banenafpraak Q4 2021
(o.b.v. gemiddeld aantal fte over 2021 per ministerie)**



Figuur 7: Bron: Beleidsinformatie/P-direkt

Tabel 1: Aantal voltijdsbanen van 25,5 uur voor medewerkers onder de Wet Banenafpraak 2021Q4, per ministerie

Ministerie	DOEL	REALISATIE Q4 2021			Realisatie %
	Banen 25,5 uur per week (o.b.v. fte gemiddeld over 2021 en quotum 2,56%)	Formele dienstverbanden*	Inleenverbanden**	Totaal gerealiseerd	
VWS	200	142	24	166	83%
SZW	143	159	0	159	111%
OCW	177	137	26	164	93%
LNV	119	114	0	114	96%
JenV	1450	569	132	701	48%
IenW	506	318	0	318	63%
HCvS	59	30	7	36	62%
Fin	1180	693	167	859	73%
EZK	294	250	2	252	86%
BZK	422	333	18	351	83%
BZ	109	58	13	71	65%
AZ	15	11	0	11	71%
Totaal	4.674	2.815	388	3.203	69%

* De banen onder Binnenwerk zijn verdeeld over de ministeries waarvoor Binnenwerk het gemandateerd werkgeverschap uitvoert. De ministeries betalen de banen van deze medewerkers en Binnenwerk voert leiding, begeleiding en administratie uit en houdt de bezetting op peil.

** Betreft de opgave van de partijen onder de raamovereenkomst en de opgave van de ministeries over de banen buiten de raamovereenkomst.
Bron: UWV, Binnenwerk, contractpartijen raamovereenkomst, ministeries

2 Voortgangsrapportages departementen

Hieronder volgt per departement een overzicht van de doelstellingen verrichte en geplande activiteiten op het gebied van diversiteit en inclusie.

2.1 AZ

Document nummer	PLATO-#4084984-v3-Plan van aanpak D&I 2019 definitief		
Dossierhouders	DBV-PO&I	5.1.2.e	en 5.1.2.e
Ambassadeur BR	5.1.2.e		
Datum rapportage	16-09-2022		
Datum vorige rapportage	01-11-2020 (datum vaststelling plan van aanpak in BR)		

Plan van aanpak inhoudelijk/ doelstelling

In 2019 heeft de Bestuursraad 'plan van aanpak Diversiteit & Inclusie 2020 en verder' vastgesteld. Dit plan van aanpak focust op een pragmatische actiegerichte aanpak gecombineerd met aandacht voor het borgen van opgedane kennis en ervaring in het reguliere personeelsbeleid. De gekozen doelstellingen zijn in lijn met de Rijksbrede doelen en sluiten aan bij het Strategisch Personeelsbeleid Rijk 2025.

Qua diversiteit is het doel om te voldoen aan de Rijksbreed gestelde doelstellingen ten aanzien van de samenstelling van het personeelsbestand. Dit zijn:

- 30% vrouwen in de top van de organisatie.
- In 2022 komen tot 8% medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond in de schalen 11 t/m 14 en 4% in de schalen 15 en hoger.
- Voldoen aan het quotum Banenafpraak. Voor AZ betekent dit 15,9 banen van 25,5 fte in 2024.

Voor inclusie zijn onderstaande doelstellingen geformuleerd:

- het streven om de aan inclusie gerelateerde scores in het medewerkersonderzoek te verhogen.
- het streven naar evenredig behoud en doorstroom van medewerkers uit de verschillende doelgroepen.
- het streven naar een goede verdeling van diversiteit door de gehele organisatie én hiërarchie heen (aan tafel zitten én besluiten).

Lopende interventies

De in het plan van aanpak opgenomen acties ten aanzien van bewustwording door het organiseren van bijeenkomsten zijn komen te vervallen. In plaats daarvan is ingezet op het opnemen van D&I als aandachtspunt in HR-processen (Personeelsschouw, MPP, Werving & Selectie, Instroom, Onboarding). Voorbeelden van concrete producten die hieruit voortvloeien zijn: een handboek met inclusieve vacatureteksten voor alle functies binnen AZ, tips en trucs voor een inclusief selectieproces en een inclusief onboardingsprogramma.

Daar waar mogelijk neemt, en heeft, AZ deelgenomen aan de Rijksbrede initiatieven zoals de samenwerking met de Kleurrijke top 100, Internationale Vrouwendag event en Diversity week 2020. In verband met de aangescherpte regels rondom Covid-19 is de Diversity week 2020 verplaatst naar 2021. Oktober 2021 is via verschillende online berichten aandacht besteedt aan Diversity week. In 2022 organiseert AZ diverse activiteiten in het kader van Diversity week.

AZ stimuleert en ondersteunt de oprichting van medewerkersnetwerken. In januari 2020 is JongAZ van start gegaan. Het medewerkersnetwerk voor AZ-ers tot 35 jaar. In 2021 is ook een verkennend gesprek geweest met vertegenwoordigers van de Rijksbrede League of Extraordinary People om te kijken of en hoe een dergelijk initiatief bij AZ past. Verkennende gesprekken over de oprichting van een roze netwerk zijn gestart, vooralsnog is gekozen voor aansluiten bij het roze netwerk van de kerndepartementen EZK/ LNV. Vanuit P&O worden de verschillende onderdelen van AZ actief ondersteund in hun eigen wensen om te komen tot een meer diverse en inclusieve organisatie. Voorbeelden hiervan zijn advies over het inclusief maken van vacatureteksten, verbreden van de wervingsmiddelen en ondersteuning bij vragen t.a.v. hulpmiddelen of faciliteiten die mogelijk toekomstige collega's nodig hebben om hun werk goed uit te oefenen. Hiernaast is vanuit de Dienst Publiek en Communicatie een projectteam opgestart om enerzijds de overheidscommunicatie inclusiever te maken en anderzijds bij te dragen aan het diverser en inclusiever maken van de organisatie.

Voorgestelde nieuwe activiteiten

- Implementeren van concrete P&O producten die de diversiteit en inclusie binnen AZ vergroten.
- Vergroten van de groep medewerkers die bewust bezig is met het thema en dit in zijn/ haar werk en werkomgeving terug laat komen door aandacht aan het thema te blijven schenken. O.a. via zichtbare deelname aan (rijksbrede) activiteiten en interne communicatie.

1 Cijfers

De cijfers in deze rapportage komen uit het Jaarverslag Bedrijfsvoering Rijk 2019 en de Monitorrapportage Diversiteit Rijk ICOP/ SGO. Data over man/ vrouw diversiteit is niet opgenomen in de JBR 2019 , deze data is daarom gebaseerd op de rapportage 2018. In- door- en uitstroom in 2019 en 2020 heeft echter niet geleid tot significante verschuivingen in deze cijfers.

Doelstelling gender: 30% vrouwen in de top van de organisatie.
Stand van zaken: In Q1 van 2019 was 41% van de AZ medewerkers in schaal 14 t/m 16 vrouw.

In functies op schaal 17 en hoger is dit bij AZ 0%.

Naast het ambtelijk personeel zijn ook Raadsleden van de WRR en commissieleden van de CTIVD en de TIB werkzaam binnen AZ, het aandeel vrouwen in deze groep is 38%.

Doel culturele diversiteit: In 2022 komen tot 8% medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond in de schalen 11 t/m 14 en 4% in de schalen 15 en hoger. Ten aanzien van de Rijksbrede inspanningsverplichting gericht op toename van culturele diversiteit zal binnen AZ het frame 'westers - niet-westers' niet expliciet gebruikt worden. De WRR kritiseert in de Verkenning 'Migratie en classificatie: naar een meervoudig migratie-idiom' (2016) deze tweedeling en wij zullen deze daarom ook niet gebruiken in onze interne monitoring. De stand van zaken geeft daarom een totaaloverzicht van medewerkers met een migratieachtergrond bij AZ.

Stand van zaken: Totaal aantal medewerkers met een migratieachtergrond in dienst bij AZ:

2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
19,6%	19,6%	18,8%	20,6%	22,1%	21,2%	21,3%

Gezien de beperkte omvang van AZ is een uitsplitsing over de schaalcategorieën bijna individueel herleidbaar, vanwege de privacy

van de medewerkers is deze dan ook niet gemaakt.

Doel arbeidsbijzonderheid: Voldoen aan het quotum Banenafspraken. Voor AZ betekent dit 15,9 banen van 25,5 fte in 2024.

Q4 2022 heeft AZ 11 banen gerealiseerd. Ook heeft AZ zich al gecommitteerd aan twee extra Binnenwerk banen.

2. Communicatie

Genomen acties of publicaties	
Nieuwsbericht "Hoe divers is AZ eigenlijk?"	(29 mei 2019)
Nieuwsbericht "Week van de Diversiteit, de wrap-up"	(11 oktober 2019)
Nieuwsbericht/ Interview "In mijn omgeving had ik niemand aan wie ik me kon spiegelen"	(11 oktober 2019)
Nieuwsbericht/ Oproep "Iedereen in beeld, doe je mee?"	(17 februari 2020)
AZ-nieuws Rijksportaal column serie – diverse columns door het jaar heen	
Reeks van zes nieuwsberichten/ interviews/ columns tijdens de "Week van de Diversiteit"	(1 t/m 22 okt 2021)
Column: Kabinetsemancipatie, nieuw kabinet diverser dan ooit	(9 maart 2022)
Nieuwsbericht "IDAHOT: Progress-vlag hijsen B73 en lancering 'Het Roze Netwerk EZK/LNV'"	(16 mei 2022)
Nieuwsbericht: AZ opent deuren voor jonge rijkscollega's	(4 juli 2022)
Nieuwsbericht: Meld je aan voor de zomercolleges inclusief leren denken en handelen	(29 juli 2022)
Nieuwsbericht: Meld je aan voor AZ-Diversity Week - Verschil verrijkt!	(28 sept 2022)
Blog SG: Verschil verrijkt	(3 oktober 2022)

3. Organisatie

Breed te benoemen knelpunten en risico's in het departement dan wel bij het Rijk	Voorgestelde tegenmaatregel	Effect
Knelpunt voor AZ ten aanzien van de diversiteitdoelstelling is de beperkte omvang, beperkte uitstroom en het feit dat een groot deel van de instroom van binnen het Rijk komt waardoor weinig ruimte is voor diverse instroom van buiten.	Overweeg de ruimte voor externe werving te vergroten door het vacaturekader aan te passen.	Groot

Breed te benoemen kansen en mogelijkheden in het departement dan wel bij het Rijk	Gewenste vervolgstap	Effect
Benut alle kennis die bij het Rijk beschikbaar is op dit thema en/ of haal dit in huis. Op dit moment is het vooral een P&O-thema dat door brede P&O-professionals wordt opgepakt, zij missen echter vaak de wetenschappelijke en professionele kennis die nodig is om het echt verder te brengen.	Stel mensen met ruime ervaring en vakkennis op dit thema aan die kunnen zorgen voor structurele veranderingen in het beleid en de discussies kunnen verdiepen/ verrijken.	Groot

2.2 Belastingdienst/Financiën

Organisatieonderdeel/departement	Ministerie van Financiën Beleidsdepartement
Naam invuller/contact persoon	5.1.2.e
Telefoonnummer	5.1.2.e
E-mailadres	5.1.2.e @minfin.nl
Datum laatste versie	4-7-2022

(1 t/m 3) Vragen doelstellingen & interventies

Het eerste deel van de monitrorrapportage zal dieper ingaan op de doelstellingen op het gebied van diversiteit en inclusie, en de interventies en acties die ingezet om deze te behalen. Vul in het donker grijze vak telkens een doelstelling in, en het licht grijze vak de betrokken interventies. Licht voor elke interventie toe deze interventies bijdraagt aan het behalen van de desbetreffende doelstelling.

(1) Wat zijn de concrete doelstellingen op het gebied van Diversiteit & Inclusie? (Formuleer concrete doelen denk aan streefambities, verhogen inclusiebeleving ect. Als hulpvraag kun je stellen: wat is er concreet straks gerealiseerd?).

(2) Welke concrete interventies zijn in 2022 ingezet om dit doel te bereiken? (Mogelijk draagt 1 interventie bij aan meerdere doelen. Licht dit toe waar mogelijk.)

De volgende vraag gaat verder in op de kansen en knelpunten van de bij onderdeel 1 & 2 ingevulde interventies. Beantwoord de vraag in de witte vakken en licht kort toe.

(3) Welke knelpunten en kansen om bij te sturen zie je m.b.t. de ingevulde interventies voor 2023?

Doel: Verhoging inclusiebeleving medewerkers tevredenheid onderzoek.

Interventies:

Het werken met een commissie en werkgroep diversiteit & inclusie zou ervoor moeten zorgen dat er op verschillende niveaus in de organisatie wordt toegewerkt naar een grotere inclusie beleving:

- Commissieleden D&I (leidinggevend binnen de organisatie) zijn zichtbaar rolmodel binnen hun eenheid, organiseren op eigen initiatief bijeenkomsten over diversiteit en/of inclusie en spreken zich minimaal 3 keer per jaar uit over een feest/herdenkingsdag.
- Gerichte trainingen D&I worden via de Commissie aan de organisatie aangeboden en afgenomen zoals: Hoe beïnvloed mijn diversiteit en mijn ervaringen mijn perspectief op uitsluiting.
- De werkgroep D&I (met medewerkers die intrinsiek gemotiveerd zijn over D&I) organiseert 3 keer per jaar kennissessies over verschillende diversiteit en inclusie onderwerpen.
- De commissieleden en werkgroepleden D&I gaan in ieder geval 1 keer per jaar met elkaar in gesprek over D&I binnen eigen afdeling om te bespreken waar er nog verder gewerkt kan worden aan inclusie.

Knelpunt en kansen 2023:

- Om de commissie D&I en de werkgroep D&I blijvend te stimuleren om in actie te komen is het van belang dat de deelnemers aan de groepen intrinsiek gemotiveerd zijn en dat de werkdruk meedoen aan het D&I programma toelaat.
- Het medewerkertevredenheidsonderzoek heeft enkele vragen die je onder inclusie zou kunnen scharen. Maar voor komende jaren zou een mogelijke aparte inclusiescan waardevol zijn om nog een gericht beeld te verkrijgen.

Doel: Het bevorderen van instroom van culturele diversiteit (in 2022 8% medewerkers met een migratieachtergrond in schalen 11 t/m 14 & 4% in schalen 15+).

Interventies:

- Er wordt een arbeidsmarktcommunicatie (video/podcasts) uitgezet op werken voor Nederland en overige wervingskanalen die een kijkje geven binnen Financiën gericht op het aantrekken van culturele diversiteit en genderdiversiteit.
- Er zijn samenwerkingen opgezet met organisaties die culturele diversiteit stimuleren zoals het Agora Network. Om daar ook vacatures uit te kunnen zetten.
- Twee leidinggevend en twee medewerkers hebben deelgenomen aan het cross mentoring programma van het Agora network en twee medewerkers hebben deelgenomen aan het Rijksbrede cross coaching traject.
- Om diversiteit en inclusie te borgen in het werving- en selectieproces heeft team recruitment (Beleidsdepartement) de Toolbox inclusief werven en selecteren ontwikkeld met onder andere objectieve selectieformulieren en tips en tricks.

- Ook is de Rijksbrede training Inclusief werven en selecteren een verplicht onderdeel voor alle medewerkers die selectiegesprekken voeren.

Knelpunt en kansen 2023:

- Er is veel maatschappelijke discussie over het meten van culturele diversiteit. Desalniettemin helpt de sturing op cijfers om inzicht te geven in de situatie die achterblijft; voornamelijk in de top van alle ministeries.
- Voor het behouden van medewerkers die instromen in een organisatie die nog achterloopt in de diversiteit zijn meer programma's nodig om ook leidinggevenden mee te nemen en op te leiden in hoe inclusief leider te zijn.

Doel: Het bevorderen van instroom & doorstroom genderdiversiteit in schalen 15+ .

Interventies:

Er zijn in 2021 sessies georganiseerd waarbij het Women INC. rapport besproken is n.a.v. de gesprekken die zijn gevoerd met vrouwen in schalen 11-14 over welke behoeftes zij hebben vanuit de werkgever om een stap te kunnen zetten naar een schaal 15+ functie daaruit zijn de volgende acties uitgerold:

- Op Internationale vrouwendag is een Tafel-gesprek georganiseerd met 3 vrouwelijke rolmodellen van het Ministerie van Financiën waarbij er specifiek is gesproken over erkenning vanuit leidinggevenden voor het privéleven van een medewerker en hoe zorgtaken hier een onderdeel van uitmaken.
- Communicatie is opgesteld over de mogelijkheden en voorwaarden voor het volgen van opleidingen of trainingen, deelname aan een talentenpool of hoe door te stromen naar een hogere positie. Dit is mede besproken tijdens Internationale vrouwendag waarbij de ABD consultant informatie gaf over wanneer je interessant gevonden wordt vanuit de ABD voor een topfunctie, met tips en tricks.
- In de Bestuursraad van Financiën is vastgelegd dat vanaf 2023 er een groeipad wordt aangehouden in de planning & control cyclus om naar een percentage van 45-55% vrouwen in schaal 15+ in 2025 toe te werken.

Knelpunt en kansen 2023:

Een kans in 2023 is om aan de slag te gaan met de reguliere opleidingen die aangeboden worden aan leidinggevenden en ervoor te zorgen dat ze sensitiviteit voor gender meenemen in hun ondersteuning van loopbaan in het curriculum. Uit het onderzoek van Women INC. bleek dat niet alle vrouwen die graag een stap zouden willen maken in hun carrière dit zelf duidelijk aangeven. Sommige willen ook echt geholpen worden en gecoacht door hun leidinggevenden.

Doel: Het verbeteren van de score vanuit de Benchmark Workplace Pride (LHBTIQ+ medewerkers)

Interventies:

Samen met het LHBTIQ+ netwerk B/Proud zijn er concrete maatregelen vanuit de benchmark Workplace Pride opgesteld en opgepakt.

- Binnen het recruitment proces en introductiedagen worden de netwerken betrokken en is B/Proud aanwezig om nieuwe ambassadeurs te werven en te vertellen over het netwerk.

-Binnen de werkgroep onnodige sekseregistratie worden de documenten die binnen het ministerie worden gebruikt voor personeel aangepast door de specifieke benoeming van sekse weg te halen. Dus concreet voornaam en achternaam benoemt in plaats van meneer/mevrouw.

-Er wordt een training aangeboden vanuit B-Proud aan HR-adviseurs binnen het beleidsdepartement om te informeren over mogelijke aandachtspunten LHBTIQ+ doelgroep en bij wat voor soort vragen de HR-adviseurs bij B-Proud kunnen aankloppen. Deze training zal samen met het netwerk Vier de verschillen (voor en door medewerkers met een psychische kwetsbaarheid) gegeven worden.

Knelpunt en kansen 2023:

Het netwerk B/Proud heeft maar een bepaalde capaciteit om bepaalde activiteiten tot uitvoering te brengen. Medewerkers werken krijgen enkele uren per week om bij te dragen aan het netwerk. Hierdoor zijn soms de verwachtingen van wat de organisatie van hen verwacht hoger dan wat er waargemaakt kan worden. Focus op samenwerking en professionalisering van het netwerk zal helpen met gezamenlijk toewerken naar meer inclusie voor de LHBTIQ+ medewerkers.

Doel: Voldoen aan het quotum medewerkers Banenafpraak met daarbij ook inclusie vast te houden.

Interventies:

Het organiseren van een campagne (met en door medewerkers banenafpraak) om meer medewerkers vanuit de banenafpraak aan te kunnen nemen.

-in oktober/november wordt leidinggevenden de mogelijkheid geboden om onder begeleiding profielen voor vacatures te maken in combinatie met meer informatie over medewerkers banenafpraak.

-in januari 2023 zullen dan meet & matches georganiseerd worden om leidinggevenden te laten kennismaken met de medewerkers.

-De leidinggevenden die medewerkers aannemen krijgen vervolgens een verdiepende training aangeboden over inclusie en hoe de medewerker op een goede manier te begeleiden.

Knelpunt en kansen 2023:

De arbeidsmarktkrapte en de werkdruk binnen het ministerie werken tegen om één voldoende medewerkers aan te stellen om het quotum te behalen en voldoende leidinggevenden te stimuleren om medewerkers aan te stellen en de medewerkers op een juiste manier te begeleiden.

Kans voor 2023 is om meer te focussen op inclusie trajecten voor medewerkers in de banenafpraak en daarbij de doelgroep breder te kunnen gaan trekken dankzij het VN verdrag Handicap.

(4) Communicatie & successen

(4a) Hoe heeft communicatie bijgedragen aan het bereiken van de doelstellingen en waar liggen nog kansen om dit te versterken?

Het maken van een communicatieplan waar feest en herdenkingsdagen in terugkomen heeft bijgedragen aan zichtbaarheid op verschillende plekken binnen en buiten de organisatie. Hierdoor heeft de afdeling communicatie

ook een belangrijkere rol gekregen om dit te borgen in hun jaarplannen. Het vergt veel samenwerking en versterking is nodig in programma's waar er makkelijk samen gewerkt kan worden.

(4b) Noem de top 3 successen voor D&I in 2022, en lig kort toe waarom dit een succes was.

1. De uitvoering van Internationale vrouwendag waarbij alle feedback en input van het rapport van Women INC. samenkwam in één inspirerende middag (wat hebben vrouwen bij het Ministerie aangegeven behoefte aan te hebben om een carrièrestap te maken).
2. Het in de kracht zetten van de Commissie Diversiteit & Inclusie; zichtbaar werd dat leidinggevenden in de commissie zelf initiatief gingen nemen binnen hun afdeling om een bijdrage te leveren aan diversiteitsdenken en inclusiebeleving.
3. Het opnemen van het groeipad naar 2025 vrouwen in schalen 15+ 45-55% binnen de P&C cyclus. Wanneer een doelstelling per kwartaal terugkomt en afdelingen hierop moeten acteren is het een stok achter de deur.

(4c) Wat is er nodig voor komend jaar om dit vast te houden?

1. Vanuit de politiek en maatschappij wordt de druk opgevoerd als het gaat om diversiteit en inclusie onderwerpen en de aandacht hiervoor. Het palet wordt steeds verder uitgediept en uitgebreid. Dat maakt dat voldoende capaciteit binnen ministeries om deze onderwerpen op te pakken van belang is. Het zijn allemaal onderwerpen met enorme gevoeligheden, dat maakt dat er voldoende tijd aan besteed moet kunnen worden.
2. Sturing van de top binnen het ministerie richting leidinggevenden om diversiteit en inclusie onderwerpen blijvend zichtbaar in de aandacht te zetten.
3. Gezamenlijke Rijksbrede initiatieven en richtinggeving om bij te dragen aan D&I. De expertise die er is benutten en richting geven aan wat we wel en wat we niet op kunnen pakken.

(4d) Wat moet in 2023 echt anders en waarom?

1. Focus en uitbreiding capaciteit binnen de Ministeries: Vanuit de politiek en maatschappij wordt de druk opgevoerd als het gaat om diversiteit en inclusie onderwerpen. Het palet wordt steeds verder uitgediept en uitgebreid. Dat maakt dat voldoende capaciteit binnen ministeries om deze onderwerpen op te pakken van belang is. Het zijn allemaal onderwerpen met enorme gevoeligheden, dat maakt dat er voldoende tijd aan besteed moet kunnen worden ook door medewerkers.
2. Leidinggevenden moeten beoordeeld gaan worden op inclusie in hun leiderschapskwaliteiten. Hierdoor wordt het niet een zachte kwaliteit maar echt iets waarop gescoord of afgerekend kan worden.

2.3 BZK

Contactgegevens

Organisatieonderdeel/ departement	Ministerie van Binnenlandse Zaken P&O
Naam invuller/contact persoon	5.1.2.e
Telefoonnummer	5.1.2.e
E-mailadres	5.1.2.e @minbzk.bk
Datum laatste versie	

(1 t/m 3) Vragen doelstellingen & interventies

Het eerste deel van de monitorrapportage zal dieper ingaan op de doelstellingen op het gebied van diversiteit en inclusie, en de interventies en acties die ingezet om deze te behalen. Vul in het donker grijze vak telkens een doelstelling in, en het licht grijze vak de betrokken interventies. Licht voor elke interventie toe deze interventies bijdraagt aan het behalen van de desbetreffende doelstelling.

(1) Wat zijn de concrete doelstellingen op het gebied van Diversiteit & Inclusie?

BZK gelooft dat medewerkers het beste tot hun recht komen in een inclusieve werkomgeving waar respect, samenwerking en aandacht voor individuele kwaliteiten en ontwikkelmogelijkheden voorop staan.

Wij willen dat iedereen bij BZK zich welkom en gewaardeerd voelt, ongeacht zijn of haar achtergrond.

BZK is een inclusieve organisatie met divers samengestelde teams en werken we vanuit de bedoeling aan een divers en inclusief BZK met concrete activiteiten diversiteit aan zienswijzen om de denkkraft van de Rijksoverheid te vergroten voor het aanpakken van maatschappelijke vraagstukken.

BZK hanteert de kernboodschap D&I en deze is geïntegreerd in het Strategische Personeelsbeleid 2025;

Samen met de verschillende dienstonderdelen, de netwerken van verschillende doelgroepen, de klankbordgroep D&I BZK, de organisatie BZK, de medezeggenschap en met de leidinggevend en bestuurders werken we aan de verdere ontwikkeling van een inclusief BZK.

D&I moet een onderdeel van onze organisatie worden en is niet alleen een onderwerp voor een tijdelijk programma. In onze processen, in onze handelingen, in onze communicatie en hoe we doen, zien we (kleine) veranderingen komen. Juist nu is het moment om verder door te pakken op van *bewustwording naar doen!*

(2) Welke concrete interventies zijn in 2022 ingezet om dit doel te bereiken?

Dat doen wij met data en analyses, het onder de aandacht brengen van persoonlijke verhalen en betekenisvolle dagen en het in gesprek blijven

met de verschillende stakeholders en medewerkers van BZK. Tot slot is D&I ook onderdeel van de P&C cyclus.

Onder 3 (hieronder) staan de concrete interventies benoemd, inclusief knelpunten en kansen. De effecten dat we op de goede weg zijn, zien we o.a. in de uitkomsten van MO en data over D&I en geven ook nog voldoende aanwijzingen voor het doorpakken.

(3) Welke knelpunten en kansen om bij te sturen zie je m.b.t. de ingevulde interventies voor 2023?

Doel: Bevorderen van diversiteit BZK door meer statushouders in dienst te nemen
<ul style="list-style-type: none"> - In 2022 een tweede tranche statushouders, waarbij we 6 plekken willen vervullen met 6 statushouders (instroom); <p>Door:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 6 (moeilijk) vervulbare vacatures of plekken vinden waar statushouders op kunnen solliciteren/matchen/ etc. <ul style="list-style-type: none"> ○ Verlenging subsidie RTH in 2022 ○ Veel (netwerk) gesprekken met recruiters, HRM, vacaturehouders, directeuren, Refugee Talent Hub etc. ○ Onderdelen van BZK te benaderen voor een samenwerking met RTH die veel personeel op IT-gebied zoeken; een branche waarin het voor statushouders vaker makkelijker is om aan het werk te gaan omdat de Nederlandse taal hierin iets minder relevant is dan bijvoorbeeld een beleidsfunctie. • Ondersteuning bieden bij het organiseren van het 'onboarding' programma voor statushouders, zoals buddy, coach, taaltraining, etc. • Verkennen of interdepartementale samenwerking op het statushoudersdossier haalbaar is.
<p>Een knelpunt is het vinden van een goede match tussen het aanbod en de vraag/mogelijkheden bij BZK. Dit vraagt maatwerk en veel begeleiding. Ook is goede ondersteuning van de statushouders nodig voor behoud en het goed benutten van de capaciteiten.</p> <p>Een kans is de huidige arbeidsmarkt, waardoor het aanbod van statushouders duidelijk inspeelt op een bestaande behoefte.</p>

Doel: Meer mensen met een arbeidsbeperking in dienst nemen
Regie, verbinding en maatwerk leveren als het gaat om de plaatsing van mensen met een arbeidsbeperking
<p>Door:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Verbinding leggen tussen Binnenwerk en mogelijke plaatsingen en onderdelen. - Meet&greet bij verschillende onderdelen van BZK - Coördinatoren overleg WBA/BZK voor implementatie, kennisdeling en een WBA netwerk binnen BZK kern en de onderdelen van BZK. - Goede voorbeelden delen. - Monitoring van de voortgang en de cijfers. - Decentralisatie van de afname van Binnenwerkbanen binnen BZK, zodat de onderdelen zelf meer op maat regie kunnen voeren.

- Naar voren halen van de centralisering van de financiering voor het deel van het quotum dat nog niet is behaald naar najaar 2022. Hierdoor wordt het behalen van het quotum bevorderd omdat de financiering dan geen issue is.
- Inzet van SWOM (stichting werken op maat) en verbinding met de onderdelen

Kans: Met name het persoonlijke maatwerk en de verbinding leggen tussen Binnenwerk en SWOM de onderdelen van BZK helpt. Dit voorjaar heeft BZK hiervoor een award van SWOM in ontvangst mogen nemen.

Knelpunt: de decentralisatie van de afname van Binnenwerkbanen en het optuigen van de centrale financieringsconstructie binnen BZK zorgt ervoor dat we een transitie moeten doormaken die het nodige van de organisatie vraagt. Dit kost tijd en kan tijdelijk zorgen voor minder efficiëntie. Op termijn zou het de efficiëntie en effectiviteit moeten bevorderen.

Doel: bewustwording van diversiteit en inclusie in de organisatie

Door: Het persoonlijke verhaal als reeks starten en deze verbinden aan de bewustwording, (nieuwe) betekenisvolle dagen of andere momenten van D&I-belang (bewustwording).

Vanuit onderzoek blijkt dat **persoonlijke verhalen helpen om een onderwerp/issue bekend te maken.**

Vanuit ons programma hebben we dat al vaak gedaan (bijvoorbeeld [Iedereen in Beeld](#) met OCW, de Dag van de Vluchteling, Keti Koti, Prokkeldag en met de Diversiteitsweek). Deze doelstelling gaat over een structurele invulling van de persoonlijke verhalen en deze frequent te publiceren op Rijksportaal (en deze verhalen te koppelen aan betekenisvolle dagen of D&I onderwerpen (zoals sollicitatie-proces nieuwe BZK medewerker).

Kansen: Het succes zit in de herhaling. Daarnaast zijn de verhalen die we al hebben gedaan vaak zeer succesvol als je op de duimpjes en reactie mag afgaan.

Knelpunt: veel mensen met een "ander" verhaal staan niet altijd te popelen om dat groots te delen.

Doel: Inclusief leiderschap verankeren in de thema Leiderschap/ambtelijk vakmanschap

Inclusief leiderschap is onderdeel van het centrale thema Leiderschap;

Door:

- a. Gesprekken voeren intern P&O en ABD (waar zijn raakvlakken/versterking/samenwerking);
- b. Definitie en ambitie van inclusief leiderschap BZK is helder;
- c. Informatie/communicatie op intranet D&I is up-to-date met actuele informatie, kennis en voorhanden tools;
- d. Voorzetting reeks Inclusief Leiderschap via M-Pulse;
- e. Verkenning ontwikkeling trainingen met externe opleiders/UBR.
- f. Training inclusief werven en selecteren voor leidinggevenden
- g. Aandacht op de managementconferentie voor D&I

Kansen: het benaderen van de doelgroep leidinggevenden is cruciaal voor een verandering in de cultuur en organisatie

Knelpunt: we hebben nog niet alle leidinggevenden bereikt. Andere kwesties zoals werkdruk zorgen bij leidinggevenden soms voor een andere prioritering dan de benodigde aandacht voor D&I.

<p>Doel: Monitoring, data en D&I als onderdeel van de P&O agenda en P&C cyclus</p>
<p>In 2022 is er binnen BZK meer aandacht geweest voor D&I:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Het is als speerpunt opgenomen in de Strategische P&O cyclus - Het is opgenomen in de aanpak van leiderschap BZK - Het quotum arbeidsbeperkten en het streefcijfer vrouwen aan de top worden als KPI periodiek besproken tussen DG's en SG aan de hand van trends en cijfers - Er zijn D&I vragen opgenomen in de exitmonitor - D&I is onder de aandacht gebracht bij de opstellers van 'het verhaal van BZK'
<p>Kansen: De aandacht voor D&I in de P&C cyclus, monitoring en koersbepalende stukken van BZK is toegenomen. Knelpunt: het omzetten van aandacht voor D&I naar cultuurverandering.</p>

<p>Doel: Het bevorderen van instroom van culturele diversiteit (in 2022 8% medewerkers met een migratieachtergrond in schalen 11 t/m 14 & 4% in schalen 15+).</p>
<p>Interventies:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Training en workshops in de jaarlijkse managementconferentie - Ook is de Rijksbrede training Inclusief werven en selecteren een verplicht onderdeel voor alle medewerkers die selectiegesprekken voeren.
<p>Kansen: inclusieve werving en selectie als leidinggevend zijn essentieel in het bevorderen van diversiteit. Knelpunt: niet alle leidinggevend namen deel aan de conferentie en nog niet alle leidinggevend hebben de training gevolgd.</p>

(4) Communicatie & successen

<p>(4a) Hoe heeft communicatie bijgedragen aan het bereiken van de doelstellingen en waar liggen nog kansen om dit te versterken?</p>
<p>De aandacht voor betekenisvolle dagen heeft bijgedragen aan zichtbaarheid van D&I op verschillende plekken binnen en buiten de organisatie. Deze communicatie is echter nog niet vergezeld door een communicatieplan wegens gebrek aan capaciteit.</p>
<p>(4b) Noem de top 3 successen voor D&I in 2022, en ligt kort toe waarom dit een succes was.</p>
<ol style="list-style-type: none"> 4. De ontvangst van de award van SWOM voor de inzet van arbeidsbeperkten en de stijgende lijn in het behalen van het quotum. 5. Aandacht voor betekenisvolle dagen en de positieve reacties die daarop zijn ontvangen. 6. Het enthousiasme en de bereidwilligheid van onderdelen om mee te werken aan de doelstelling om meer statushouders in dienst te nemen.
<p>(4c) Wat is er nodig voor komend jaar om dit vast te houden?</p>
<ol style="list-style-type: none"> 4. Voldoende slagkracht en eigenaarschap binnen de organisatie om beleidsvoornemen rond D&I om te zetten in wijzigingen in de cultuur en het handelen van de organisatie.

5. Om te weten wat goed werkt en om D&I te realiseren is kennisdeling en de inzet van DGDOO belangrijk.

(4d) Wat moet in 2023 echt anders en waarom?

3. Meer sturing op inclusieve werving en selectie
4. Meer doorstroom op diversiteit
5. Leidinggevenden een centrale rol geven in D&I. O.a. door het gedachtegoed van D&I met hen te delen, het volgen van de training inclusief werven en selecteren, D&I onderdeel te laten zijn van de jaarplancyclus en het mee te nemen in P-gesprekken.

2.4 BZ

Organisatieonderdeel/departement	Ministerie van Buitenlandse Zaken
Naam invuller/contact persoon	5.1.2.e / 5.1.2.e
Telefoonnummer	5.1.2.e
E-mailadres	5.1.2.e @minbuza.nl
Datum laatste versie	6-10-2022

(1) Vragen m.b.t. doelstellingen

(1a) Wat zijn de strategische doelen op het gebied van Diversiteit & Inclusie?

(Dit gaat over het waarom. Bijv. een van de vier doelen zijn van de beleidslijn zoals bevorderen representatie, gelijkwaardige kansen, inclusie maar ook andere eigen strategische doelen) Let op geef de strategische doelen een letter zodat het straks eenvoudiger te koppelen is aan de doelen en interventies.

- A. Representatie: Meer diverse collega's in alle functies en schalen door tegengaan van ongelijke behandeling (inclusief discriminatie en racisme), bevorderen gelijke kansen en *equity*; inclusief 50% vrouwen van alle leidinggevenden in alle schalen in 2025
- B. Meer kennis van BZ collega's over diversiteit en inclusie, inclusief discriminatie en racisme
- C. Bevorderen inclusieve beleving van alle collega's.

(2) Wat zijn de concrete doelstellingen op het gebied van diversiteit en inclusie?

Strategische doel A. Representatie: Meer diverse collega's in alle functies en schalen door tegengaan van ongelijke behandeling (inclusief discriminatie en racisme), bevorderen gelijke behandeling en equity. **meetbare kwantitatieve en/of kwalitatieve doelstellingen**

-
1. Genderpariteit op alle leidinggevende functies in alle schalen in 2025
 2. 4% medewerkers met herkomstland buiten Europa² in schaal 15 t/m 19
 3. 8% medewerkers met herkomstland buiten Europa in schaal 11 t/m14
 4. 94 fte banenafpraak BZ collega's op 31-12-2024
 5. 25% van alle stagiairs zijn bicultureel.

Strategische doel B. Meer kennis van BZ collega's over diversiteit en inclusie, inclusief discriminatie en racisme
meetbare kwantitatieve en/of kwalitatieve doelstellingen

1. Intensivering, uitbreiden en monitoren deelname aan relevante training(saanbod)
2. Intensiveren en uitbreiden events ter versterking van kennis over diversiteit en inclusie, inclusief discriminatie en racisme.

Strategisch doel C. Bevorderen inclusieve beleving van alle collega's
meetbare kwantitatieve en/of kwalitatieve doelstellingen?

² Het CBS hanteert, sinds kort, 3 nieuwe indelingen van de bevolking naar herkomst: geboren in Nederland, herkomstland in Europa, herkomstland buiten Europa. [CBS introduceert nieuwe indeling bevolking naar herkomst](#)

1. Voldoende structurele personele capaciteit en budget om het D&I beleid verder uit te werken, te implementeren en te bewaken volgens een duidelijke werkverdeling
2. Toename van inclusiebeleving van (diverse) collega's.

De volgende tabellen geven, per strategische doelstelling weer hoe deze vertaald zijn in concrete en voor zover mogelijk meetbare doelstellingen, alsmede welke (HR) processen hiervoor ingezet zijn

Strategische doel A. Representatie

<p>A1. Genderpariteit op alle leidinggevende functies in alle schalen in 2025</p>
<p>Acties/ (HR) processen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • D&I verankeren in alle processen van werving en doorstroom en de p-gesprekscyclus, • Benoeming vrouwen op topposities en doorstroom vrouwen richting overig management, • Onderzoek naar beleid ter bevordering van doorstroom vrouwelijk talent bij andere organisaties; (kwalitatief) onderzoek naar obstakels en succesfactoren doorstroom vrouwen bij Buitenlandse Zaken, • Aanbod mentoring vrouwen: bestaand en nieuw aanbod, • Toename van het aantal vrouwelijke honorair consuls.
<p>Stand van zaken/ resultaten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Streefcijfer directeuren in 2020 gehaald; in 2021 forse daling (va 48% naar 39%) • Streefcijfer voor CdPs in 2020 niet gehaald; lichte achteruitgang in 2021

- Intensivering van de uitrol van de verplichte *unconscious-biastraining* voor allen betrokken bij selectieprocessen
- Verdere versterking van de D&I kennis van de afdeling werving&selectie via intensivering samenwerking met D&I coordinator en *unconscious bias* training,
- Onderzoeken naar doorstroom vrouwen ingezet; eerste uitkomsten worden eind 2022 verwacht,
- Verschillende mentoring trajecten gericht op vrouwen terugkerend en nieuw (door het Rijk, door vakbond voor diplomaten, door vrouwennetwerk FEE, en door externe organisatie Talent naar de Top)
- Instructie aan posten voor actief identificeren vrouwelijke kandidaten voor benoeming als honorair consul.

De volgende tabel geeft de resultaten van het Ministerie van Buitenlandse Zaken weer:

Tabel 1: Vrouwen per schaal (q2 2021)

	Schaal 01-04	Schaal 05-09	Schaal 10-13	Schaal 14-16	Schaal 17+
BZ	11%	77%	53%	39%	30%
Rijk totaal	42%	54%	46%	35%	33%

Uitdagingen:

- BZ is afhankelijk van externe entiteiten voor doorvoeren van bepaalde noodzakelijke aanpassingen (zoals opnemen D&I in formulier p-cyclus en verfijning vragen MTO) en is hier niet de enige opdrachtgever
- De inbedding van D&I in de HR-processen vergt tijd, kennisoverdracht en overtuigingskracht. Het betreft immers een cultuur en procesverandering
- Bijsturing van D&I in HR-processen is ten dele mogelijk. Bijvoorbeeld ihkv doorstroom waarbij je afhankelijk bent van intern aanbod
- De (werk)omstandigheden op de posten zijn soms veranderbaar, maar soms niet (hardship, enz). HR processen kunnen dit maar ten dele beïnvloeden
- De HR-directie van BZ (waaronder W&S) staat onder grote druk vanwege personele uitbreiding en vele lopende verandertrajecten
- De capaciteit van het D&I team is beperkt en veel tijd gaat zitten in terugkerende werkzaamheden/deadlines (zoals rapportage-verplichtingen) en evenementen. Hierdoor blijft te weinig ruimte over voor begeleiding van langlopende verandertrajecten.

A2. 4% medewerkers met herkomstland buiten Europa in schaal 15 t/m 19, 8% medewerkers met herkomstland buiten Europa in schaal 11 t/m14, 25% bi-culturele stagiairs

<p>Acties/ (HR) processen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • D&I is verankerd in alle processen van werving en doorstroom en de p-gesprekscyclus • Arbeidsmarktcommunicatie verbreden richting diverse studenten die we vroeger niet bereikten, • Aanpassing werving door o.a. gebruik <i>game based assesment</i>, • Samenwerking met externe organisaties die contacten tot stand kunnen brengen met geschikte stagiairs met diversiteitskenmerken • Sommige mentoring programma's benadrukken meerdere diversiteiten. Bijvoorbeeld Talent naar de Top nodigt expliciet vrouwen en/of bi-culturele collega's uit, • Verkennen wettelijk verantwoorde methode om o.m. culturele diversiteit te meten (bijv. d.m.v. anonieme zelfidentificatie en trends in beeld te brengen;
<p>Stand van zaken/ resultaten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verdere versterking van de D&I kennis van de afdeling werving&selectie via intensivering samenwerking met D&I coordinator en <i>unconscious bias</i> training (gepland) • In 2022 worden de eerste stappen genomen om de te verkennen of BZ een wettelijk verantwoorde methode kan introduceren om o.m. culturele diversiteit te meten • In vorige metingen haalde het Ministerie van Buitenlandse Zaken beide percentages. Wij wachten op de nieuwe data van het Min BZK om na te gaan wat onze werkelijke resultaten zijn in 2021
<p>Uitdagingen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • BZ is afhankelijk van externe entiteiten voor doorvoeren van noodzakelijke aanpassingen (zoals opnemen D&I vragen in formulier p-cyclus en verfijning vragen MTO) en is hier niet de enige opdrachtgever • AVG maakt meten culturele diversiteit moeilijk; het verkennen van deze mogelijkheid kost veel tijd. • De HR-directie van BZ (waaronder W&S) staat onder grote druk vanwege personele uitbreiding en vele lopende verandertrajecten. • De capaciteit van het D&I team is beperkt en veel tijd gaat zitten in terugkerende werkzaamheden/deadlines (zoals rapportage-verplichtingen) en evenementen. Hierdoor blijft te weinig ruime over voor begeleiding van langlopende verandertrajecten.
<p>A3. 94 fte banenafpraak BZ collega's op 31-12-2024</p>
<p>Acties/ (HR) processen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • D&I is verankerd in alle processen van werving en doorstroom en de p-gesprekscyclus • Intensivering samenwerking met externe organisaties die contacten tot stand kunnen brengen met geschikte stagiairs met diversiteitskenmerken • Pro-actief contact zoeken met kandidaten via meet and match, waar vacaturehouders sollicitanten met een (arbeids)beperking ontmoette
<p>Stand van zaken/ resultaten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Meet & Match mei 2021; een aantal sollicitanten daadwerkelijk een contract bepaalde tijd kreeg. Met hulp van externe partij bij voorbereiding & begeleiding. • Vervolg Meet & Match november 2021 en oktober 2022.

Uitdagingen:

- De Meet & Match bijeenkomsten in 2021 hebben veel inzet gevraagd met beperkte resultaten. Daarom dat in oktober 2022 een andere werkwijze is gebruikt waarbij een uitvraag is gedaan op basis van een aantal functieprofielen (zowel bedrijfsvoering als beleid van BZ) die specifiek zijn voor kandidaten met afstand tot de arbeidsmarkt zijn gemaakt
- Er zijn nog (mentale en praktische) barrières bij collega's en leidinggevenden als het gaat om iemand vanuit de banenafpraak als onderdeel van het team te hebben. Daarnaast betreft een belangrijk deel van de functies van het Ministerie van Buitenlandse Zaken beleidsfuncties in de buitenlandse dienst, met plaatsingen in het buitenland als inherent onderdeel van de loopbaan.. Voor deze functies zijn er soms daadwerkelijk (fysieke) barrières die mensen kunnen ervaren, zowel in Den Haag als bij een uitzending. Het gaat hierbij over de fysieke toegankelijkheid van gebouwen, beschikbaarheid van aangepaste voorzieningen (bv bij vergaderingen buiten het eigen kantoor), obstakels in de openbare omgeving (bv gebrek aan openbaar vervoer), maar denk ook aan representatieverplichtingen waarbij iedereen staat, veel geluid is, meestal buiten werktijd
- Er zijn uitdagingen als het gaat om materiaal en software: wij kennen veel extra obstakels vanwege hoge vraag naar beveiliging van BZ ICT-apparatuur
- De HR-directie van BZ (waaronder W&S) staat onder grote druk vanwege personele uitbreiding en vele lopende verandertrajecten.

Strategisch doel B. Versterking kennis

B1. Intensivering, uitbreiden en monitoren deelname van en aan training(saanbod)

Acties/ (HR) processen:

- In samenwerking met verschillende teams van HDPO (AIB, W&s, V&G) en VCI zijn:
- Nieuwe trainingsaanbod (Active bystander) gepilot
- Bestaande trainingen herzien en met meerdere sprekers, materiaal en voorbeelden van diverse groepen aangevuld
- Er is steeds meer aandacht voor het geven van contracten aan diversere pool sprekers en trainers
- Het maken en aanpassen van trainings- en HRproducten met D&I kennis die dienen als (individuele) begeleiding en voorbereiding op nieuwe (management) functie versterkt, bijvoorbeeld *Management Development* programma, eerste 100-dagen op de post, informatie rondom het overplaatsingsproces
- Inclusieleerhuis tbv alle leidinggevenden verder versterkt
- D&I module verplicht voor alle nieuwe leidinggevenden
- HR adviseurs intern getraind om (nog) betere ondersteuning te bieden aan lijnmanagers bij invulling van hun D&I verantwoordelijkheden
- Strategisch Adviseurs D&I beschikbaar voor ondersteuning leidinggevenden
- Inzet inclusiescan/inclusiekoffer door teams
- Eerste stappen gezet in de samenwerking met 'Rijk voor iedereen'

Stand van zaken/ resultaten:

- Unconscious bias workshops open gesteld voor alle BZ collega's
- Pilot trainingen Active Bystander plaatsgevonden
- In-house presentaties 'wat is D&I' aan management raad, directies, teams en posten
- Directies, teams en posten individueel begeleid
- De communicatie van de verplichting tot het volgen van een workshop voor allen die deelnemen aan w&s processen heeft in 2022 voor het eerst plaatsgevonden
- concept monitoringsysteem rondom de Rijksverplichte unconscious bias training voor werving uitgerold (in uitvoering)
- Groeiende inzet inclusiekoffer en gespreksstarters door directies en posten

Uitdagingen:

- De intensivering en uitbreiding van de trainingsaanbod heeft ertoe geleid dat er extra inzet nodig is van bepaalde trainers.
- Een aanbesteding voor nieuwe LMS systeem is door tekort aan aanbieders niet voltooid.
- Nieuwe aanbestedingsprocedures zijn/zullen plaatsvinden om pilot trainingen voor het gehele departement aan te kopen. Hiermee is tijd gemoed.

B2. Intensiveren en uitbreiden events ter versterking van kennis over diversiteit en inclusie, inclusief discriminatie en racisme

Acties/ (HR) processen:

- D&I (online) lezingen series gestart en geïmplementeerd samen met AIB
- Deelname aan Rijksbrede Diversiteitsweek
- D&I sessies op directeuren- en ambassadeursconferenties, in de Managementraad en Bestuursraad
- 3 D&I sessies i.h.k.v. de jaarplancycclus 2023 ten behoeve van directies en posten
- D&I gesprekken met OR en vertegenwoordigers van het lokaal personeel (LESC), alsmede netwerken OutThere, BIND, FEE en Very BZ.

Stand van zaken/ resultaten:

- Een gemeenschappelijk gedragen kennis en begrip over wat is diversiteit en waarom een D&I beleid te steunen en implementeren begint op te komen
- De vijf door BZ georganiseerde activiteiten tijdens de Diversiteitsweek 2022 trokken volle (online) zalen;
- De opnames van de webinars worden onderdeel van het trainingsaanbod
- De samenwerking tussen departementen intensiveert.

Uitdagingen:

- De capaciteit van de D&I team blijft - ondanks welkome uitbreiding- beperkt.
- Ook de capaciteit van de Academie voor Internationale Betrekkingen is beperkt; de functie van leeradviseur D&I is lang vacant geweest.

Strategische doel C. Inclusiebeleving

C1. Voldoende structurele personele capaciteit en budget om het D&I beleid verder uit te werken, te implementeren en te bewaken volgens een duidelijke werkverdeling

Acties/ (HR) processen:

- Structurele FTE tbv Coordinator D&I
- Benoeming 2 Strategisch adviseurs D&I (SADIs)
- Structureel D&I budget

Stand van zaken/ resultaten:

- EUR 100.000/jaar structureel gebudgetteerd
- Coordinator en SADIs benoemd

Uitdagingen:

- De D&I agenda is zo breed dat ook met de uitbreiding van het team er duidelijke prioriteiten gesteld moeten worden
- Versterking aan de kant van ondersteuning is nodig om tijd en capaciteit te benutten.

C2. Toename inclusiebeleving van alle collega's

Acties/ (HR) processen:

- A. Versterken narrative met nadruk op belang inclusie/tegengaan uitsluiting, circuitvorming en "hokjesgeest"
- B. Vermindering van het aantal medewerkers op tijdelijke aanstelling door (voor zover mogelijk) omzetting in vaste aanstelling
- C. speciale selectieronde voor de interne opleiding (IBBZ) voor medewerkers die al in tijdelijke dienst zijn van BZ
- D. Versterken competenties management om inclusief leiding te geven
- E. Inclusievragen in MTO; expliciet meenemen in follow-up
- F. Verkenning vrijwillige zelf-identificatie
- G. Verdrag van Amsterdam ter ondertekening besproken (LHBTIQ+)
- H. Procedure ihkv partnerbeleid versterkt, met specifiek maatwerk rond partners van hetzelfde geslacht of andere samenlevingsvormen;
- I. HR adviseur voor medewerkers aangesteld
- J. Onderzoek naar verschillende aspecten van Inclusie, o.m. positie van vrouwen, onder lokale medewerkers.

Stand van zaken/ resultaten:

- Het narrative is vervangen door de *visie 1BZ* van de Bestuursraad. Hiermee is het 'waarom' van D&I in de missie van het ministerie van Buitenlandse Zaken verweven
- Inclusieleerhuis tbv alle leidinggevenden verankerd
- D&I module verplicht voor alle nieuwe leidinggevenden
- HR adviseurs bieden ondersteuning aan management/ team
- Algemene D&I vragen meegenomen in het MTO, deze behoeven verdere verfijning; Volgens MTO is inclusie duidelijke uitdaging. Eind 2021/begin 2022 heeft gesprekkenreeks plaatsgevonden van Bestuursraadleden met brede deelname vanuit de organisatie over uitkomsten van het MTO. Dit heeft mede geleid tot opstellen *1BZ* • Overzicht maatwerk voor LHBTIQ+ wordt jaarlijks ge-update en CdPs worden persoonlijk ingezet ter ondersteuning van LHBTIQ+-collega's
- Secretaris van het regenboognetwerk heeft taakopdracht (20 u/wk) o.a. tbv implementatie aanbevelingen Workplace Pride
- 2 HR adviseurs voor medewerkers benoemd en aangetreden; uit recente evaluatie komt duidelijk naar voren dat HRAM een waardevolle aanvulling zijn tov andere aanspreekpunten
- Project modernisering en harmonisering arbeidsvoorwaarden lokale medewerkers gestart eind 2021
- Organisatie D&I sessies voor directies en posten ihkv opstellen van de jaarplannen (sept 2022)

Uitdagingen:

- Interdepartementaal nog geen overeenstemming over het ondertekenen van het Verdrag van Amsterdam

- Het verkennen van de mogelijkheden voor vrijwillige zelf-identificatie is tijdrovend en het vereist brede deelname en consultatie van diverse collega's, expertises en competenties,
- Verandering in samenstelling van personeel, bijvoorbeeld bij het project modernisering en harmonisering arbeidsvoorwaarden lokale medewerkers, onboarding, enz. leidt tot vertragingen.

(3) Vragen m.b.t. interventies

De interventies zijn, per doelstelling, in de vorige tabellen kort uiteengezet.

(5) Communicatie

(5a) Hoe heeft communicatie bijgedragen aan het bereiken van de doelstellingen en waar liggen nog kansen om dit te versterken?

Communicatie is een heel belangrijk onderdeel van het succes van D&I beleid. De communicatieadviseurs zijn zeer professioneel en sommigen hebben gedegen D&I kennis. Ook zien wij bij de Communicatie-afdeling steeds meer diversiteit. Ook mbt communicatie ervaren wij uitdagingen als gevolg van de beperkte menskracht. Op sommige deel-onderwerpen is er sprake van versnippering in communicatie-rollen, wat extra overleg noodzakelijk maakt, terwijl soms onderwerpen tussen wal en schip (dreigen te) vallen. Inzet is om een integraal communicatieteam binnen HR te creëren zodat D&I ook in alle communicatieuitingen waar relevant wordt opgenomen.

(6) Successen & Kansen 2022

(6a) Noem de top 3 successen voor D&I in 2022

1. Opstellen 1BZ door de Bestuursraad;
2. De onderzoeken naar doorstroom van divers talent (met nadruk op vrouwen) en naar lokaal personeel
3. Een veranderende attitude ten aanzien van D&I: van een wat laconieker houding naar een waarin men wil weten hoe zij D&I moeten implementeren.

(6b) Waarom was dit een succes?

1. In dit document onderstreept de BR het belang van inclusie en een veilige werkomgeving en de belangrijke bijdrage die een ieder levert door zijn/haar/hen werk. En zet hiermee de richting en toon voor de organisatie, inclusief een aantal duidelijke *do's & don't*
2. De ingezette onderzoeken laten zien dat BZ een lerende organisatie is, die niet wegloopt voor kritiek, maar op zoek gaat naar de feiten en deze onder ogen ziet. Uiteraard zal het uiteindelijke succes afhangen van de implementatie van de aanbevelingen.
3. Dit verschil in houding geeft aan hoe goed het Bestuur van BZ de D&I agenda heeft gepositioneerd: D&I is hier om te blijven en men kan er niet omheen. Een verschil in houding geeft ook aan dat de eerste stappen in een cultuurverandering zijn gezet.

(6c) Wat is er nodig voor komend jaar om dit vast te houden?

- Van belang dat de steeds wisselende (leden van de) Bestuursraad de in 1BZ vastgelegde kaders zichtbaar blijven uitdragen en bewaken.
- Het uiteindelijke succes van betrokken onderzoeken op versterking van het D&I beleid en uitvoering evenals de beleving van de medewerkers zal sterk afhangen van de presentatie en implementatie van de aanbevelingen.
- Elke bestuurswisseling brengt een kans en een risico met zich mee, namelijk de kans dat een of meerdere bestuursleden de D&I agenda al dan niet belangrijk acht en deze zichtbaar blijft steunen, zoals de huidige bestuur dat doet. Om dit succes te blijven waarborgen kan het bestuur zelf:
 - diverser worden en
 - een 'bestuurlijke' sociale norm zetten, namelijk dat er geen bestuursleden in de bestuursraad passen die de D&I en veilige werkomgeving agenda niet steunen
 - ernaar selecteren.

(6d) Wat moet in 2023 echt anders en waarom?

Ondersteuning voor het D&I team is een voorwaarde voor verder succes

De samenwerking met andere (HR) afdelingen lijdt onder de implementatie van de 'intensivering'. (Ad-hoc) beroep blijven doen op de HR-directie heeft negatieve gevolgen voor de implementatie van D&I

Binnen de organisatie heerst op meerdere plaatsen een gevoel dat er veel over D&I wordt gepraat, maar dat er in de dagelijkse praktijk (te) weinig verandert. Het is van belang dat de gesprekken met en binnen teams worden voortgezet, maar dat tevens de (HR-)processen, die uiteindelijk de uitkomsten ten aanzien van diversiteit en inclusie (mede) bepalen verder worden versterkt, zodat aantoonbare structurele vooruitgang kan worden geboekt.

Het verplichten van trainingen (unconscious bias, active bystander, trainingen over discriminatie, micro-aggressies en privileges) wordt vaak, door collega's, als een mogelijkheid benoemd. Deze mogelijkheid moet worden verkend.

2.5 Defensie

(1 t/m 3) Vragen doelstellingen & interventies

Het eerste deel van de monitorrapportage zal dieper ingaan op de doelstellingen op het gebied van diversiteit en inclusie, en de interventies en acties die ingezet om deze te behalen. Vul in het donker grijze vak telkens een doelstelling in, en het licht grijze vak de betrokken interventies. Licht voor elke interventie toe deze interventies bijdraagt aan het behalen van de desbetreffende doelstelling.

(1) Wat zijn de concrete doelstellingen op het gebied van Diversiteit & Inclusie? *(Formuleer concrete doelen denk aan streefambities, verhogen inclusiebeleving ect. Als hulpvraag kun je stellen: wat is er concreet straks gerealiseerd?).*

(2) Welke concrete interventies zijn in 2022 ingezet om dit doel te bereiken? *(Mogelijk draagt 1 interventie bij aan meerdere doelen. Licht dit toe waar mogelijk.)*

De volgende vraag gaat verder in op de kansen en knelpunten van de bij onderdeel 1 & 2 ingevulde interventies. Beantwoord de vraag in de witte vakken en licht kort toe.

(3) Welke knelpunten en kansen om bij te sturen zie je m.b.t. de ingevulde interventies voor 2023?

Doelstelling: D&I (beleidsplan³) en Gender (plan DAB 1325) gezamenlijk te borgen in het personeelsbeleid en in de dagelijkse uitvoering

³ Beleidsplan D&I, d.d. 7 januari 2022, onder nummer BS2021028298

Interventies:

- Onderzoek naar wat de effecten zijn van nieuw en bestaand personeelsbeleid- en regelgeving op verschillende doelgroepen
- Op lokaal/eenheid niveau worden medewerkers bij bepaalde besluitvormingsprocessen uitgenodigd om met een gender bril mee te denken (gender focal points)
- Alle defensieonderdelen voeren een lokaal D&I plan uit wat onderdeel uitmaakt van en input vormt voor de algehele sturing vanuit de top van de organisatie.

Knelpunt: het benaderen van specifieke doelgroepen is complex als gevolg van het in het kader van de privacy en niet mogen registreren van andere kenmerken dan geslacht.

Kans om bij te sturen: werken vanuit best practices.

Doelstelling : Regelgeving aanpassen waar mogelijk en maatwerk leveren waar nodig

Interventies: Defensie ontwikkeld op dit moment een nieuw HR Model waarbij D&I integraal deel uitmaakt van de pijlers Strategische Personeelsplanning (SPP) en Strategisch Talentmanagement (STM). Bij de uitwerking van de nieuwe processen wordt gewerkt vanuit 'de journey' waarbij de medewerker centraal staat. Dit wil zeggen dat de medewerker zonder belemmeringen en onnodige obstakels het werk moet kunnen doen en dat vanuit een continue dialoog tussen organisatie en individu direct actie kan worden ondernomen als belemmeringen of obstakels zich voordoen.

Implementatie vindt plaats in de driehoek: mindset (hoe gaan we met elkaar om), werkwijze (langs welke processen) en instrument (met welke ondersteuning vanuit de BV/IV en IT)

Knelpunt: naast het implementeren van een nieuw HR Model staat Defensie ook aan de vooravond van het volledig vernieuwen van de HR IT. In tijd gezien lopen deze projecten niet volledig synchroon hetgeen een vertraging voor de uitrol van het HR Model zal kunnen opleveren.

Kans om bij te sturen: ruimer de tijd om in te zetten op de bij het HR Model benodigde verandering op het gebied van specifiek leiderschap en overige cultuuraspecten.

Doelstelling : Borgen van D&I in doorlopende ontwikkellijnen en loopbaan opleidingen

Interventies:

- Opleidingsinstituten zoals Koninklijke Militaire School (KMS) en Koninklijke Militaire Academie (KMA) besteden bij het ontwikkelen van nieuwe en herzien van bestaande lesplannen aandacht aan D&I waarbij een inclusieve cultuur als vanzelfsprekend wordt gezien en een verandering in de mindset en het daarbij passend leiderschap wordt bewerkstelligd. Deze interventies strekken zich uit over de jaren 2022 tot en met 2024

Knelpunt: het herzien van lesplannen is tijdrovend en is het werk van professionals die op dit moment in de organisatie schaars zijn

Kans om bij te sturen: aantrekkelijker werkgever worden voor Opleiden&Trainen personeel (werving en selectie)

Doelstelling : Gelijkwaardigheid en gelijkwaardige kansen voor alle (potentiële) medewerkers binnen alle defensieonderdelen

Interventie: Uitvoering geven aan de navolgende acties benoemd in het Beleidsplan D&I Defensie

- Behalen van het streefcijfer van 30% voor het aandeel vrouwen in het gehele personeelsbestand in 2030
- Ontwikkeling meer inclusief MD-beleid

Knelpunt: het werken met streefcijfers voelt voor veel medewerkers niet als werken aan een inclusieve en diverse werkomgeving.

Kans om bij te sturen: Het wegnemen van dit vooroordeel is een belangrijk issue hetgeen met goede communicatie en het werken met ambassadeurs weggenomen kan worden. Hierin kunnen de defensieonderdelen een afzonderlijke bijdrage leveren in hun eigen onderdeel(s)plannen.

Doelstelling : Het realiseren van een inclusieve en sociaal veilige werkomgeving

Interventies:

- Dit is een belangrijke voorwaarde voor het kunnen zijn van een inclusieve defensieorganisatie. Er wordt o.a. in de verplichte onboarding programma's veel aandacht besteed aan sociale veiligheid. Daarnaast is onder het Beleidsplan D&I een activiteit gestart waarbij sociale veiligheid en D&I geborgd worden als vast onderdeel van de huidige gesprekscyclus (bv in gesprekken rond loopbaan-, ontwikkeling- en functioneringsgesprekken)

Knelpunt: Er moet een goede balans zijn bij het onder de aandacht brengen. Wanneer dit teveel gebeurt zullen mensen sneller verzadigd raken op dit onderwerp en is het risico dat het tegenovergestelde wordt bereikt

Kansen om bij te sturen: delen van best practices en de defensieonderdelen de ruimte geven om in hun decentrale (jaar)plannen per defensieonderdeel hier aandacht aan te schenken (dicht bij de werkvloer blijven interveniëren)

Doelstelling: D&I borgen in de werving en selectie

Interventies:

- Onder het beleidsplan D&I wordt bij instroom een voorkeursbeleid worden ingevoerd. Dit betekent dat er bij gelijke geschiktheid de voorkeur wordt gegeven aan een vrouw. Voor het wervingsproces betekent dit dat het reguliere proces waarbij iedere kandidaat wordt beoordeeld in volgorde van binnenkomst wordt aangepast. Vrouwelijke kandidaten worden hierdoor eerder beoordeeld zodat een bredere pool van geschikte mannelijke en vrouwelijke kandidaten beschikbaar is bij het vullen van een vacante functie.
- Daarnaast worden binnen de organisatie de bij de in- en doorstroom benutte persoonlijkheidsprofielen en fysieke eisen heroverwogen.

- De arbeidsmarkt strategie wordt afgestemd op specifieke doelgroepen, zoals bv in de wervingscampagne 'Tank zoekt Vrouw'.
- Om diversity of thought binnen (MD) selectie, sollicitatie- en instroom commissies te bevorderen worden deze commissies divers samengesteld en worden workshops/trainingen aangeboden (zoals bv 'het selecteren zonder vooroordelen' of 'inclusief werven en selecteren')

Knelpunten: te weinig interesse van de diverse doelgroepen om bij Defensie te willen werken

Kansen om bij te sturen: continueren van de samenwerking op het gebied van de werving met overige (vergelijkbare) partners op de arbeidsmarkt zoals bv de Politie en/of Justitie.

Doelstelling : vergroten van D&I bewustzijn van onze medewerkers

Interventies:

- Kennis op het gebied van D&I verzamelen, delen en centraal ontsluiten.
- Aanstellen van extra functionarissen (POC's D&I) die in hun dagelijkse werkzaamheden volledig worden ingezet op D&I ontwikkeling en uitvoering.
- Gericht inzetten van de ervaringsdeskundigen die zitting hebben in (in)formele netwerken en of werkzaam zijn voor specifieke expertise centra
- Het lokaal inzetten van rolmodellen en ambassadeurs
- Inzichtsessies organiseren bij de diverse afdelingen en eenheden
- Aanbieden van een diverse palet aan D&I-workshops/cursussen/trainingen
- Ontwikkelen van aanvullend instrumentarium zoals bv een toolkit
- D&I-praatplaat en storyline

Knelpunt: de diversiteit aan initiatieven kan voor de individuele medewerker nog wel eens aanvoelen als een 'lappendeken'.

Kansen om bij te sturen: met de uitvoering van de in het Beleidsplan D&I genoemde activiteiten wordt in de basis al structuur aangebracht van waaruit D&I, met mogelijk aanvullende maatregelen, verder in de keten kan worden ingebed (lange termijn visie)

Doelstelling : monitoren van de lopende activiteiten, feedback vragen aan medewerkers en de 'lessons learned' benutten

Interventies:

- Integraal aanlopen van activiteiten op het gebied van Gender en D&I en ook als zodanig zowel kwalitatieve als kwantitatieve informatie uit de organisatie ophalen, analyseren en gewenste herzieningen doorvoeren
- Het houden van behoudgesprekken (tevens onderdeel van de nota Binden, Boeien en Inspireren (BBI))
- Follow up uit onderzoeken voor zover relevant meenemen in DO-specifieke (jaar)plannen

Knelpunten: De bereidheid tot het invullen vragenlijsten en feedback instrumenten is niet altijd even hoog.

Kansen om bij te sturen: door de uitkomsten vanuit de lopende programma's zoals de behoudgesprekken uit Behoud, Binden Inspireren Kamerbrief en interventies, en de uitkomsten uit de vragenlijsten onderling met elkaar in verband te brengen ontstaat een beter totaalbeeld. Op basis hiervan kunnen de DO-specifieke (jaar)plannen ook steeds meer toegespitst worden op de behoefte van de medewerkers op de werkvloer

(4a) Hoe heeft communicatie bijgedragen aan het bereiken van de doelstellingen en waar liggen nog kansen om dit te versterken?

- Communicatie is essentieel voor het bereiken van de gewenste doelen vwb D&I en Gender. Vanuit de Defensie Communicatie (DCo) is een integrale communicatiestrategie inclusief een narratief opgesteld gericht op D&I.
- De (jaar)plannen van de defensieonderdelen voorzien ook in een lokaal communicatieplan. Door dit plan af te stemmen met de DCo ontstaat een effectievere en efficiëntere structuur van communiceren en herkenbaarheid waarbij men elkaar wederzijds aanvult en versterkt
- Als gevolg van diverse lokale activiteiten op het gebied van communicatie en bijeenkomsten van netwerken is D&I al bekender geworden onder de individuele medewerkers

Kansen om dat wat reeds in gang gezet is te versterken zijn vooral: meer sturing en coördinatie vanuit de top van de organisatie, planmatiger werken (DO'n en netwerken) en meer dedicated capaciteit voor D&I binnen de defensieonderdelen

(4b) Noem de top 3 successen voor D&I in 2022, en ligt kort toe waarom dit een succes was

7. Draagvlak vanuit de top
8. D&I krijgt steeds meer bekendheid en draagkracht
9. Een definitief actieplan conform de Kamerbrief D&I. Nu kan er meer gestructureerd verder gewerkt worden aan het implementeren van D&I en zijn de verantwoordelijkheden belegd.

(4c) Wat is er nodig voor komend jaar om dit vast te houden?

[Invullen per genoteerde succes ingevuld bij vraag 10]

6. Continue aandacht van de lijn én de medewerkers en intrinsieke motivatie
7. Continue aandacht en oog voor inclusiviteit en diversiteit
8. Financiën en personele bezetting
9. Goede communicatie en kennisbank
10. Meetbare resultaten, dat er daadwerkelijk stappen genomen worden ten goede
11. Het coördineren en richting blijven geven aan de te ontwikkelen (jaar)plannen per afdeling/directie

(4d) Wat moet in 2023 echt anders en waarom?

1. Continue aandacht voor D&I en niet alleen een periodieke bespreking van het thema.
2. Voldoen aan wervingsopdracht en extra aandacht voor behoud.

3. In 2023 moet de brede betekenis van D&I een gedeeld beeld worden zonder dat alleen de focus wordt gelegd op de streefcijfers voor vrouwen. Daarnaast moet er tijd en aandacht worden besteed aan wat het betekent voor een leidinggevende om een divers team aan te sturen.

2.6 EZK Contactgegevens

Organisatieonderdeel/ departement	Kerndepartementen EZK/LNV
Naam invuller/contact persoon	5.1.2.e & 5.1.2.e
Telefoonnummer	5.1.2.e 5.1.2.e
E-mailadres	5.1.2.e @minezk.nl 5.1.2.e @minezk.nl
Datum laatste versie	14 sep 2022

Doel 1: Vergroten bewustwording inclusief gedrag, -omgangsvormen en -samenwerking en aanreiken handelingsperspectieven

Interventies:

- Team D&I en team Integriteit begeleiden samen sessies gedrag en omgangsvormen bij (cluster)teams m.b.v. een daarvoor ontwikkelde stellingentool.
- Team D&I en team Integriteit bieden teams een (extern ingekochte) training 'actieve omstander' aan met handvatten om elkaar aan te spreken op (ongewenst/grensoverschrijdend) gedrag.
- Voor leidinggevendenden faciliteren we sessies over sociale veiligheid in MT's en bieden we de (extern ingekochte) trainingen 'leidinggeven aan een inclusieve organisatie' en 'productief maken van diversiteit'.

- Team D&I organiseert kennis- en discussiesessies, zoals een interactieve sessie met de pSG's over (seksueel) grensoverschrijdend gedrag en een dialoog met schrijver Joris 'zeven vinkjes' Luyendijk.
- We ontwikkelen een jaarkalender met bijzondere culturele dagen en moedigen medewerkers en leidinggevendenden aan om nieuwsgierig te zijn naar elkaars gebruiken en tradities.
- We werken samen met diversiteitsnetwerken o.a. rond inclusiebeleving van en signalen over (grensoverschrijdend) gedrag naar collega's uit doelgroepen en nemen actie om hun positie te verbeteren (bv. invullen workplace pride benchmark en implementatie verbeteracties).
- Team D&I werkt samen met programma's zoals 'gezond en veilig werken', 'ambtelijke professionaliteit' en 'klaar voor de toekomst' om ervoor te zorgen dat hun interventies ook bijdragen aan de D&I doelstellingen.
- We meten de inclusiebeleving in medewerkersonderzoeken en bereiden (samen met BZK en de Radboud Universiteit) een themaonderzoek inclusiebeleving voor die ook inzicht gaat bieden in de inclusiebeleving van specifieke doelgroepen.

Knelpunten & kansen:

- Kans: Het drama van The Voice en daarop volgende schandalen in Nederland hebben de aandacht voor grensoverschrijdend gedrag, sociale veiligheid en inclusief gedrag vergroot.
- Knelpunt: de uitdaging is om regelmatig het gesprek te blijven voeren over/aandacht te besteden aan inclusief gedrag.
- Kans: creëer een competentie voor inclusief gedrag en maak die onderdeel van het functieprofiel en de P-gesprekken.
- Kans: ontwikkel tools die leidinggevendenden ondersteunen om op een interactieve manier aandacht te besteden aan gedrag tijdens teammeetings- en dagen.
- Kans: stuur op verbindingen tussen leer- en (organisatie)ontwikkelprogramma's met D&I (en duurzaamheid) als randvoorwaarde(n).

Doel 2: Het bevorderen van instroom en behoud van culturele diversiteit en genderdiversiteit in de top

Interventies:

- De rijksbrede doelstellingen voor medewerkers en leidinggevendenden met een niet-westers migratieachtergrond en voor genderdiversiteit in de top zijn als KPI's opgenomen in de planning & control cyclus (zie ook doel 4).
- Elk kwartaal levert team D&I sturingscijfers op (voor culturele diversiteit wegens AVG slechts eenmaal per jaar) en vestigt hier de aandacht op in sturingsgremia.
- We experimenteren met een talentenpool van bicultureel talent, die actief worden benaderd, aangemoedigd om te solliciteren en begeleid bij het voorbereiden van hun sollicitatie(gesprek) door P&O.
- We jagen aan en ondersteunen de ontwikkeling van medewerkersnetwerken m.b.t. culturele diversiteit en genderdiversiteit.

- P&O werft en selecteert inclusief, met aandacht voor het bereiken van doelgroepen in de arbeidscommunicatie, toegankelijke vacatureteksten en tools voor een objectieve briefselectie en selectiegesprek (zie ook punt 4).
- 1^e lijnsadviseurs P&O hebben een training diversiteit & inclusie voor HR-adviseurs gevolgd om hun kennis van de relatie tussen D&I en HR-thema's te vergoten.
- D&I adviseurs zijn lid van de directie accountteams P&O voor een goede samenwerking met recruitment en 1^e lijnsadviseurs en ondersteuning van het management.

Knelpunten & kansen:

- **Knelpunt:** Hoewel de opname van de diversiteits-KPI's in de P&C cyclus een belangrijke bijdrage levert aan bewustzijn en focus op het behalen van de diversiteitsdoelstellingen, is er ook het risico dat het de opgave 'plat slaat' en er dus te veel focus ligt op cijfers i.p.v. cultuur- en gedragsverandering.
 - o Kans: concrete KPI's zijn en blijven nodig om actie en rekenschap te creëren.
 - o Kans: laat elke directie formuleren waarom D&I belangrijk is voor hun maatschappelijke opgave en leg vanuit die inhoud de link naar teamsamenstelling, teamcultuur, interne en externe samenwerking etc.
 - o Kans: voer een meetbare KPI inclusie (medewerkers- en themaonderzoek).
- **Knelpunt:** de neiging van veel vacaturehouders voor 'business as usual' staat het werven en selecteren op een inclusieve manier in de weg. Er is strakke sturing van boven nodig én een incentive voor vacaturehouders.
 - o Kans: neem D&I op als werkresultaat in P-gesprek van leidinggevenden.
 - o Kans: ontwikkel een leerplan D&I voor 1^e lijnsadviseurs P&O, zodat zij managers beter kunnen ondersteunen in het behalen van de KPI's (en het bevorderen van inclusief gedrag).
- **Knelpunt:** hoewel er intrinsiek gemotiveerde mensen zijn die zich via medewerkersnetwerken willen inzetten voor D&I, ervaren netwerkleiden onvoldoende ruimte in hun takenpakket om te komen tot een gedegen strategie en implementatie.

Doel 3: Voldoen aan het quotum Banenafpraak door het realiseren van voldoende duurzame banen voor medewerkers uit de doelgroep Banenafpraak

Interventies:

- Het quotum Banenafpraak is onderdeel van de P&C cyclus (zie ook doel 4).
- Elk kwartaal levert team D&I realisatiecijfers quotum Banenafpraak op en vestigt hier de aandacht op in sturingsgremia.
- Team D&I organiseert regelmatig bijeenkomsten met medewerkers uit de doelgroep en vertegenwoordigers uit de organisatie (ten behoeve van community building, bewustwording, beïnvloeden beeldvorming en organisatieontwikkeling).
- We ondersteunen de League of Extraordinary People en andere netwerken die zich inzetten voor de behartiging van de belangen van medewerkers met een beperking/bijzonderheid.
- Team D&I organiseert samen met de League een evenement rond 3 december, internationale dag van mensen met een beperking.

- Project inclusieve faciliteiten: beschikbaarheid en ongestoorde werking hulpmiddelen op maat (zie ook doel 4).

Knelpunten & kansen:

- Knelpunt: behalen quotum blijft een uitdagende opgave. Zeker nu hoger opgeleiden uit de doelgroep Banenafpraak schaars zijn.
- Knelpunt: werkdruk in de hele organisatie is hoog; begeleiding en flexibiliteit staan onder druk.
- Kansen: de intrinsieke motivatie van managers, best practices meer in de spotlight zetten.
- Dialoog en communicatie als voorwaarden.

Doel 4: Beleid, processen, producten en diensten bedrijfsvoering dragen bij aan de doelstellingen voor D&I

Interventies:

- De rijksbrede doelstellingen voor culturele diversiteit en genderdiversiteit in de top, alsmede het quotum Banenafpraak zijn als KPI opgenomen in de P&C-cyclus.
- De coördinator D&I kern/concern en programmamanager Duurzaamheid kern/concern werken samen om inclusie en duurzaamheid te positioneren als randvoorwaarden voor de ontwikkeling van bedrijfsvoeringsbeleid, -processen, -producten en -diensten.
- P&O heeft het proces 'inclusief werven & selecteren' ontwikkeld, met aandacht voor het bereiken van doelgroepen in de arbeidscommunicatie, toegankelijke vacatureteksten en tools voor een objectieve briefselectie en selectiegesprek.
- In 2022 zijn naast de coördinator D&I kern/concern (1 fte) en de coördinator Banenafpraak (0,2 fte) twee adviseurs D&I en een recruiter D&I (1 fte elk) aangenomen voor de kerndepartementen. De focus van de recruiter ligt op het bereiken van een bredere doelgroep en het opbouwen van talentenpools (o.a. voor bicultureel talent).
- We hebben als EZK/LNV een inclusief talenontwikkelingsprogramma ontwikkeld met als uitgangspunt dat iedereen talenten heeft die het ontwikkelen waard zijn (i.p.v. exclusief = focus op geormerkte 'high potentials'). Aanmelding is laagdrempelig. Selectie gebeurt op basis van loting.
- Project inclusieve faciliteiten: we realiseren inclusieve en responsieve faciliteiten voor collega's met een maatwerkbehoefte door diensten en processen te integreren en de maatwerkbehoefte te borgen in de lijn.
- We bereiden met RVO een pilot voor om in 2023 ook ruimte te bieden aan niet-christelijke feestdagen om zo te komen tot een meer inclusief feestdagenbeleid.
- We experimenteren met het opnemen van een algemene D&I-bepaling die standaard wordt opgenomen in aanbestedingen en met het verwerken van D&I-aspecten in de eisen en gunningscriteria van voor de D&I doelstellingen relevante aanbestedingen.
- We gebruiken de monitoringsrapportages van Talent aan de Top, Diversiteit in Bedrijf en Workplace Pride om onze voortgang te monitoren en te blijven verbeteren.

Knelpunten & kansen:

- Knelpunt: er is nog onvoldoende eigenaarschap en kennis aanwezig bij medewerkers bedrijfsvoering, inclusief P&O, om inclusie integraal mee te nemen in de ontwikkeling van beleid, processen, producten en diensten.
- Kans: ontwikkel een visie op inclusieve bedrijfsvoering en positioneer inclusie en duurzaamheid als randvoorwaarden.
- Kans: ontwikkel toegankelijke producten, zoals een checklist, die medewerkers handelingsperspectief bieden.

(4) Communicatie & successen

(4a) Hoe heeft communicatie bijgedragen aan het bereiken van de doelstellingen en waar liggen nog kansen om dit te versterken?

- De jaarkalender met culturele feest- en herdenkingsdagen en de evenementen en berichtgeving rond een aantal belangrijke dagen en Diversity Week heeft bijgedragen aan zichtbaarheid binnen de organisatie.
- We hebben sinds kort twee interne part-time communicatiemedewerkers voor D&I en een recruiter D&I. Als gevolg hebben we in de 2^e helft van 2022 veel regelmatigere aandacht kunnen besteden aan D&I onderwerpen.
 - o Kans: een meerjarige communicatiestrategie met een kernboodschap, gericht op het ondersteunen van de gewenste bewustwording en gedragsverandering.
 - o Kans: aan de slag met inclusieve arbeidsmarktcommunicatie en het bereiken van een bredere doelgroep.
 - o Kans: richt een interdepartementale en concernbrede werkgroep communicatie D&I op om ervaringen uit te wisselen en samen te werken.

(4b) Noem de top 3 successen voor D&I in 2022, en ligt kort toe waarom dit een succes was.

1. D&I in de lijn geborgd bij P&O met een coördinator D&I kern/concern, een coördinator Banenafpraak kern/concern en twee adviseurs D&I kern (kern en concern).
2. Eerste jaar met diversiteits-KPI's en aandacht voor inclusie in de P&C-cyclus; elk tertaal presenteren van de stand van zaken in diverse besturingsgremia (kern en concern); samenwerking met eigenaarsadvisering (concern).
3. Aanjagen en ondersteunen van diversiteitsnetwerken en het oprichten van een samenwerkingsverband met een gedeelde missie voor meer inclusie en gelijkwaardigheid voor de kerndepartementen en inspireren concernonderdelen om een soortgelijk initiatief te ontwikkelen (RVO en NVWA eigen samenwerkingsverbanden opgericht).

(4c) Wat is er nodig voor komend jaar om dit vast te houden? (kerndepartementen)

1. Gesprek voeren in élk MT.
2. Heldere rollen en mandaten voor de coördinatoren D&I en Banenafpraak, BR, pSG's, DT DB en MT P&O.

3. Betrekken van intrinsiek gemotiveerde medewerkers en managers bij het samenwerkingsverband D&I en het ontwikkelen en implementeren van een gezamenlijke strategie.

(4d) Wat moet in 2023 echt anders en waarom?

- De opgave D&I breder positioneren dan een P&O/werkgevers opgave, namelijk ook als een opgave die gaat over de maatschappelijke opgaven van de Rijksoverheid en de verbinding met de maatschappij: 'een inclusieve organisatie met diverse teams *die inclusief samenwerken en inclusief beleid, processen, producten en diensten creëren*'. Pas dan zal de hele organisatie eigenaarschap (kunnen) nemen.
- Meer eigenaarschap bij alle spelers.
- Hoge werkdruk staat in de ruimte en aandacht die nodig is om de D&I opgave te doen slagen, in de weg.
- Gebrek aan een integrale aanpak: veel programma's die allemaal vechten om tijd en aandacht en daardoor in competitie staan met elkaar en elk vanuit hun eigen silo werken.

2.7 LNV

Organisatieonderdeel/departement	Nederlandse Voedsel- en Warenautoriteit- ministerie van Landbouw, Natuur en Voedselkwaliteit
Naam invuller/contact persoon	5.1.2.e
Telefoonnummer	5.1.2.e
E-mailadres	5.1.2.e @nvwa.nl
Datum laatste versie	07-09-2022

Doel 1: Verhoging bewustwording diversiteit en inclusie / algemeen

Interventies:

- Oprichting inclusieadviesraad. In deze raad worden verschillende doelgroepen zoals: JongNVWA, Roze in Groen (de LHBTIQA+ doelgroep), gender, biculturelen, verschillende directies en functieniveaus

vertegenwoordigd. Zij adviseren gevraagd en ongevraagd het management en organisatie op het gebied van D&I onderwerpen

- D&I in HR instrumenten en visie opgenomen o.a. in de SPP en Medewerkersonderzoek (vragen over sociale veiligheid, ongewenste omgangsvormen (waaronder discriminatie).
- Loket sociale veiligheid ingericht
- Jaarlijkse (kennis)sessies rondom: (internationale) vrouwen(dag), LHBTIQA+ (deelname aan Gay Parade, Roze zaterdag, etc), onbewuste vooroordelen, etc.
- Training inclusief werven en selecteren verplicht voor recruiters, sourcers, MD adviseurs, managers en selectiecommissieleden.
- D&I experts nemen deel aan EZK/LNV D&I vakberaad en aan de Rijksbrede INDI.

Knelpunten & kansen:

- Knelpunt: bewustwording is nog in bewust (on)bekwaamheid, terwijl je naar onbewust bekwaam wilt komen.
- Kans: er is nog voldoende ruimte om stappen te zetten.

Doel 2: Realiseren quotum medewerkers Banenafpraak

Interventies:

- De werving & selectie procedure wordt aangepast. De aanpassingen in de procedure zijn o.a. gericht op het bevorderen van de instroom van kandidaten uit alle doelgroepen, inclusief kandidaten uit de doelgroep Participatiewet. Beoogd wordt de instroom van PW kandidaten op reguliere banen te bevorderen en de diversiteit van het personeelsbestand van de NVWA.

Knelpunten & kansen:

- Knelpunt: de arbeidsmarkt is ook voor deze doelgroep krap. De doelgroep vraagt extra begeleiding en aandacht voor onboarding. Door de krapte, worden niet alle vacatures tijdig ingevuld waardoor de werkdruk her en der hoog wordt ervaren en daardoor onvoldoende tijd en ruimte is om deze doelgroep goed te begeleiden.
- Kans: bijdragen aan goed werkgeverschap, optimaal benutten van alle beschikbare talenten.

Doel 3: Het bevorderen van instroom & doorstroom genderdiversiteit in schalen 15+

Interventie die ingezet worden om dit doel te behalen:

- In potential trajecten is aandacht voor de verdeling van man-vrouw
- Jaarlijks zijn er met name tijdens de internationale vrouwendag bewustwordings sessies met (top)vrouwen binnen en buiten de NVWA. Doelgroep NVWA (potential) vrouwen, met als doel bewustwording van de eigen talenten en (doorgroei)mogelijkheden binnen of buiten de NVWA.

Knelpunten & kansen:

- Knelpunt: de schalen 15 vallen onder de werving/selectie en benoeming door de ABD. Op de selectie heeft de NVWA MD en IG minder invloed op. Ook omdat dit afhankelijk is van de beschikbare talent bij ABD.

- Kans: we kunnen investeren (en vergroten) in de potential-vijver (S13 en S14, voor ABD) en de doorstroom bevorderen.

Doel 4: Het bevorderen van instroom van culturele diversiteit (in 2022 8% medewerkers met een migratieachtergrond in schalen 11 t/m 14 & 4% in schalen 15+).

Interventies:

- We investeren in de zichtbaarheid als aantrekkelijke organisatie onder de doelgroep. Zo hebben we deelgenomen aan de Global People verkiezingen en zullen dit jaar weer doen. Hieraan nemen een mix aan collega's, inclusief de IG en de directeur Strategie/portefuillehouder D&I aan deel.
- We zetten bewust D&I in, in onze Arbeidsmarktcommunicatie uitingen letten we op representativiteit van de verschillende doelgroepen in beeld en tekst..
- Afhankelijk van de studenten en professionalpopulatie brengen we kansrijke vacatures onder de aandacht binnen de cultureel diverse kanalen. Bijvoorbeeld voor de dierenartsen is dit niet mogelijk wanneer je kijkt naar de studentenpopulatie.
- We zetten de biculturele afdelingshoofd op S15 waar mogelijk in, als rolmodel.

Knelpunten & kansen:

- Knelpunt: we zien dat de glazen plafond voor deze doelgroep op S12 zit. De instroom op S11 binnen bepaalde functies is te realiseren, de S12 biculturelen zijn op één hand te tellen en de S13 en S14 is zo goed als niet gerealiseerd. Er is gesproken over de mogelijkheid om een vacature vrij te houden en een headhunter erop zetten. Ook zien we dat de glazen plafond voor deze doelgroep op S12 is. Consequentie is lage doorstroom en hoge uitstroom.
- Kans: investeren op instroom op S13 en 14, doorstroom op S11 en S12.

(4) Communicatie & successen

(4a) Hoe heeft communicatie bijgedragen aan het bereiken van de doelstellingen en waar liggen nog kansen om dit te versterken?

In de Arbeidsmarktcommunicatieplan en Communicatieplan is D&I als thema opgenomen.

(4b) Noem de top 3 successen voor D&I in 2022, en ligt kort toe waarom dit een succes was.

- Inrichting en start van de Inclusieadviesraad, omdat: hierdoor D&I minder als doelgroepbeleid wordt aangevlogen en op deze manier krijgen zoveel mogelijk doelgroepen/netwerken een stem richting de directie/organisatie.
- Het gezamenlijk organiseren (NVWA – RVO) van de internationale vrouwendag: versterkt de banden binnen het concern, hierdoor was het mogelijk om middelen, capaciteit, kennis en kunde te delen.
- Inzet van de inclusiescan omdat: dit helpt bij het opgang brengen van het gesprek binnen de verschillende MT's.

(4c) Wat is er nodig voor komend jaar om dit vast te houden?

- Steun van de IG, portefeuillehouder D&I en de directieraad.

- Beschikbaar maken van middelen, capaciteit en budget.
- Communicatie omtrent nut en noodzaak van het inzetten van de inclusiescan.

(4d) Wat moet in 2023 echt anders en waarom?

-

2.8 RVO/DICTU

Organisatieonderdeel/departement	Rijksdienst voor Ondernemend Nederland
Naam invuller/contact persoon	5.1.2.e 5.1.2.e
Telefoonnummer	5.1.2.e 5.1.2.e
E-mailadres	5.1.2.e @rvo.nl 5.1.2.e @rvo.nl
Datum laatste versie	15-8-20222

Doel 1: Inzicht verkrijgen in de inclusiviteit van RVO

Interventies:

- Opnemen inclusie vragen in Medewerker (tevredenheid) onderzoek.
RVO voert meerdere keren per jaar een Medewerkonderzoek uit, onder steeds een wisselend deel van RVO. Dit onderzoek bevat meerdere onderwerpen, deels vast, deels wisselend. In het onderzoek van 2021-2022 zijn een aantal inclusie vragen opgenomen. Deze inclusievragen gaan ook in toekomstige rapportages regelmatig terug komen om inzicht te houden in de mate van inclusie in de organisatie.
- De hieronder nader beschreven medewerkersnetwerken zijn samengebracht tot een waardevol D&I netwerk om kwalitatieve signalen over de inclusie binnen RVO in beeld te krijgen. Hetzelfde geldt voor de vertrouwenspersonen binnen RVO.

Knelpunten & kansen:

- Knelpunt: het goed meten van inclusie in een groter medewerker (tevredenheids)onderzoek kent beperkingen. Vooral nog kiest RVO er niet voor een apart verdiepend inclusie onderzoek uit te voeren, maar we volgen de rijksbrede ontwikkelingen hierin nauwgezet.

Doel 2: Sociale veiligheid vergroten in de organisatie

Interventies:

- Eind 2021 heeft in samenwerking met Fairspace een bijeenkomst plaatsgevonden voor directeuren en afdelingsmanagers. Zij zijn geïnformeerd over sociale veiligheid en hebben met elkaar het gesprek hierover gevoerd.
- Vertrouwenspersonen en integriteit hebben presentaties gegeven aan verschillende MT's om hun zichtbaarheid te vergroten.
- Er is een werkgroep opgericht die bestaat uit verschillende medewerkers uit de organisatie die interventies uitvoert m.b.t. vergroten, zichtbaarder en bespreekbaar maken van sociale veiligheid. Een voorbeeld: Bij leren en ontwikkelen zijn ze bezig met het opzetten van leergang voor medewerkers over sociale veiligheid.

Knelpunten & kansen:

- Knelpunt: met bovengenoemde interventies hebben we een begin gemaakt met de bewustwording rond sociale veiligheid. Waar het om gaat is hoe we bewustwording omzetten in concreet gedrag in de praktijk. Hoe gaan we met elkaar om? Welk gedrag vinden we wel gepast en welk gedrag niet. Hoe geven we elkaar feedback? Wordt het gesprek over sociale veiligheid in het team met elkaar gevoerd?
- Kans: met deze vragen gaan we verder aan de slag. Verbindingen worden gelegd met de strategie 2025, management development activiteiten, leren & ontwikkelen, p-cyclus, etc.

Doel 3: Sturing op D&I KPI's door concrete subdoelen per directie.

Interventies:

- KPI's voor diversiteit zijn onderdeel van RVO concern jaarplan, opgenomen in het sturingsdashboard en daarmee regelmatig onderwerp van gesprek in het DT en de MT's van de directies.
- Er loopt een afstudeeronderzoek naar de beleving van de KPI's bij de teammanagers. De uitkomsten van het onderzoek worden in augustus verwacht.

- D&I adviseurs bezoeken regelmatig verschillende MT's om de KPI's onder de aandacht te brengen.
- Blijvende aandacht voor de D&I KPI's door opname in managementcontracten 2023.

Knelpunten & kansen:

- **Kans:** voor 2023 zien we de management contracten en dashboards als een belangrijk middel om de KPI's eenduidig in de organisatie te krijgen. De sturing op de KPI's wordt steeds geëvalueerd en het stimuleren van het gesprek in de directie hoe een ieder invulling kan geven aan de KPI's.
- **Knelpunt:** Werkdruk bij het management is hoog en zal naar verwachting in 2023 zo blijven. Voortdurend wordt bekeken worden hoe P&O het management verder kan ondersteunen/faciliteren om de diversiteits-KPI's te halen.

Doel 4: Voldoen aan het quotum medewerkers Banenafpraak

Interventies:

- Het organiseren van een league RVO, een medewerkersnetwerk die zich inzet voor de emancipatie van mensen met een arbeidsbeperking. Zij fungeren ook als klankbord van de organisatie en zij kunnen onderling ervaringen uitwisselen.
- Pilot inclusieve instroom. In 2021 heeft RVO in samenwerking met Afdeling buitengewone zaken een pilot ontwikkelt die bijdraagt aan een inclusieve werving en selectie en meer plaatsingen op concrete vacatures. Deze pilot is geëvalueerd en gezocht wordt naar mogelijkheden om de opbrengst hiervan te vergroten.
- In februari 2022 heeft RVO i.s.m. Stichting studeren en werken op maat een meet en match georganiseerd waaruit 7 medewerkers een aanstelling bij RVO hebben gekregen. Eind september 2022 vindt de volgende meet en match plaats, deze is weer fysiek in Utrecht.
- Om het behoud en doorstroom van mensen met een arbeidsbeperking te vergroten wordt de bekendheid en inzet van de RVO- loopbaanadviseurs voor deze doelgroep vergroot. De loopbaanadviseurs kennen de organisatie goed en kunnen bij hulpvragen advies geven, bij specifieke problematiek kunnen zij advies inwinnen bij de D&I adviseurs. Zij denken mee in vervolgstappen en zetten hun netwerk in om kandidaten naar een andere functie te laten doorstromen.
- RVO werkt al enige tijd met participatie ambassadeurs (1 teammanager per directie). In 2022 wordt gekeken hoe we samen met deze ambassadeurs nog meer zouden kunnen betekenen om de plaatsing en behoud van medewerkers met een arbeidsbeperking te vergroten.

Knelpunten & kansen:

- **Knelpunt:** de krapte op de arbeidsmarkt merken we ook bij mensen die vallen onder de doelgroep Banenafpraak of Participatiewet. Het is snel schakelen wanneer we profielen van kandidaten binnen krijgen.
- **Kernpunt:** werkdruk en Beelvorming. Binnen RVO zien we dat de werkdruk hoog is. Managers ervaren dat ze niet altijd tijd hebben voor de extra begeleiding. Daarnaast is de beeldvorming een aandachtspunt. Soms wordt de beperking nog teveel centraal gezet. Dit heeft een negatief effect op de kandidaten.

- Kans: We zetten in op het delen van positieve verhalen en ervaringen die kunnen helpen om de beeldvorming te verbeteren.

Doel 5: Inclusief werven en selecteren

Interventies:

- In 2021 heeft het team Werving en selectie trainingen gevolgd bij UBR Team D&I. Daar hebben ze 3 bijeenkomsten gehad en kregen zij meer informatie over inclusief werven en selecteren.
- Vanuit het programmateam D&I is een brochure inclusief werven ontwikkeld waar handige tips en tricks in staan hoe vacaturehouders hun werving en selectie inclusiever kunnen maken.
- In samenwerking met arbeidsmarktcommunicatie wordt gekeken hoe we via onze sociale media kanalen divers talent kunnen bereiken. Hier wordt gelet op welke foto's we bij de vacatures zetten, testimonials door een diversiteit aan collega's laten doen, collega's uitnodigen om vacatures zoveel mogelijk te delen.
- Trainingen die het bewustzijn van ieders onbewuste vooroordelen vergroten, worden gestimuleerd en zijn vast onderdeel van het inwerkproces van werving & selectie adviseurs.

Knelpunten & kansen:

- Kans: het streven is dat iedere manager (vacaturehouder) een dergelijke Bias training te laten gaan volgen. Hoe hierop te sturen wordt nog onderzocht.
- Kans: ook wil RVO meer samenwerken met verschillende netwerken die zich focussen op verschillende doelgroepen
- Knelpunt: de krapte op de arbeidsmarkt maakt dat we creatiever en anders moeten kijken naar onze werving. We moeten als vacaturehouders anders kijken naar vacatures.

Doel 6: Inzicht d.m.v. monitoring van de ontwikkeling van de KPI's

Interventies:

- Elke maand worden cijfers aangeleverd over de man/vrouw verhouding heel RVO, man/vrouw verdeling in de management lagen en instroom jongeren. Ook is inzicht in collega's met een arbeidsbeperking. Culturele diversiteit krijgt RVO 1x per jaar aangeleverd door EZK.
- Om als teammanager beter inzicht te krijgen in de samenstelling van het team, is een diversiteitsscan ontwikkeld, die op verzoek van de teammanager opgesteld kan worden. In deze scan wordt in kaart gebracht hoeveel man/vrouw, leeftijd, collega's uit de banenafpraak, iemand met een migratieachtergrond en talenten vanuit Clifton Strength het team bestaat.

Knelpunten & kansen:

- Kans: voor 2023 wordt onderzocht of het structureel voeren/houden van exit gesprekken door b.v. P&O adviseurs inclusief registratie ervan mogelijk is. We verwachten daarmee meer informatie op te halen die nuttig is voor de inrichting van de behoud strategie.

(4) Communicatie & successen

(4a) Hoe heeft communicatie bijgedragen aan het bereiken van de doelstellingen en waar liggen nog kansen om dit te versterken?

- Sinds 2022 is het D&I netwerk opgericht. Dit is een overkoepelend netwerk waar al onze 5 medewerkersnetwerken (het roze netwerk, Kleur-Rijk, League of RVO, Eigenaardig en Jong RVO) onder vallen. Structureel komen de vertegenwoordigers van deze 5 netwerken bij elkaar en jagen hun gezamenlijke doelen aan binnen de organisatie. Dit D&I netwerk is voor het programmateam D&I een belangrijke gesprekspartner. Hier worden veel ervaringen met elkaar uitgewisseld en support verleend en dat is de kracht van onze medewerkersnetwerken die continu aandacht vraagt aan de verschillende onderwerpen binnen de thema's D&I.
- Dit jaar is er een start gemaakt met het D&I platform waar structureel D&I gerelateerde content delen om onze bewustwording te vergroten over de verschillende diversiteitsonderwerpen. Deze artikelen zoals Keti Koti, Eid al Fitr en Pesach worden heel goed ontvangen door onze collega's, dat is aan de hand van de reacties op intranet goed te monitoren.
- Een nauwe samenwerking met arbeidsmarktcommunicatie, social media experts en programma D&I. We delen onze interne D&I content ook extern en dat levert een positief beeld en reacties van externen op onze organisatie/beleid.
- 5.1.2.e heeft verschillende interviews gegeven en blogs geschreven waar hij het belang van D&I uitdraagt en onderstreept.
- 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e
- 5.1.2.e
- Elk jaar in de eerste week van oktober vieren wij de week van de Diversiteit. In deze week organiseert RVO activiteiten met onze medewerkersnetwerken om het thema voelbaar en zichtbaar te maken in de organisatie.
- RVO zet in op genderneutrale communicatie in al zijn communicatie uitingen (website, subsidie-aanvraag formulieren, brochures, mails etc). De implementatie hiervan start naar verwachting najaar 2022.

(4b) Noem de top 3 successen voor D&I in 2022, en ligt kort toe waarom dit een succes was.

10. Een succes voor RVO is het overkoepelende D&I netwerk. Een belangrijk netwerk die bijdraagt aan de bekendheid rondom D&I, fungeert als klankbord voor de organisatie en die onderling met elkaar optrekt. legt.
11. Diverse acties binnen Werven en selectie die bijdrage aan een meer diverse en inclusieve instroom zoals, brochure inclusief werven en selecteren, bias trainingen, pilot inclusief werven voor mensen met een arbeidsbeperking.
12. RVO is gestart in samenwerking met o.a. EZK met het ontwikkelen van een pilot voor inclusieve feestdagen.
13. Events:
 - Meet and matches voor mensen met een arbeidsbeperking, de meet en match in februari heeft 7 plaatsingen opgeleverd.
 - Internationale vrouwendag in samenwerking met NVWA

- Week van de diversiteit (in okt)

(4c) Wat is er nodig voor komend jaar om dit vast te houden?

- Blijvende sturing op afgesproken D&I KPI's en uitdragen van belang D&I vanuit de top.
- Belangrijk om dit onderwerp terug te laten komen in de management ontwikkeling.
- Blijvende aandacht bij Werving en selectie voor instroom diversiteit waarin we alle doelgroepen bereiken.
- RVO is gestart met een nieuwe strategie 2025. In deze strategie is Diversiteit en inclusie opgenomen als belangrijk speerpunt. De strategie biedt de kans om D&I nog verder te borgen en na te leven in de hele organisatie.

(4d) Wat moet in 2023 echt anders en waarom?

- Meer flexibiliteit in het vacaturekader, zodat er sneller kandidaten aan genomen kunnen worden in de krappe arbeidsmarkt.
- Actiever DT stukken screenen op D&I mogelijkheden.
- Communicatie meer inzetten om best practices op D&I te delen in de organisatie.

Organisatieonderdeel/departement	DICTU
Naam invuller/contact persoon	5.1.2.e
Telefoonnummer	5.1.2.e
E-mailadres	5.1.2.e @dictu.nl
Datum laatste versie	2022 09 14

Doel 1: Verhoging inclusie beleving binnen DICTU

Interventies:

- In het voorjaar 2022 heeft het magazine van DICTU, de Entry, aandacht besteed aan D&I, met een overall stuk en met een interview met de Autisme-ambassadeur.
- Op 8 maart is de Vrouwendag gevierd en goed bezocht, met bijdragen van medewerkers en het Vrouwennetwerk van DICTU, zowel live als aansluiten thuis.
- In de week van 4 april is de Autismeweek gevierd door dagelijks columns te plaatsen op Intranet over de verschillende kanten van autisme: wat betekent dit voor de medewerker zelf, zijn/haar collega's, zijn/haar leidinggevende.
- In het voorjaar heeft het Jong DICTU verschillende activiteiten (interviews op Intranet, en een geslaagde game-night).
- In het voorjaar is er aandacht geweest op Intranet voor de start van de EZK League of Extraordinary People.
- Het Vrouwennetwerk heeft een enquête onder het personeel gedaan naar de mate van inclusiviteit van vrouwen binnen DICTU: veiligheid, gelijke behandeling, gelijke beloning waren onderwerpen van de enquête. De uitkomsten moeten nog gecommuniceerd worden later dit jaar.

- In het Medewerkerstevredenheidsonderzoek dat enkele keren per jaar plaatsvindt wordt aandacht besteed dmv vragen over inclusiviteit, sfeer en gevoelde veiligheid in het eigen team en binnen de organisatie.
- Vanuit de afdeling Communicatie is samen met de adviseur D&I het bureau EMMA uitgenodigd voor een korte training voor het meer inclusief schrijven van artikelen op Intranet. Een adviseur van bureau EMMA heeft daarbij tips en trics gegeven waar de communicatie een bredere doelgroep kan bereiken.
- Op Intranet is aandacht besteed aan de Gay Parade in Amsterdam, die dit jaar weer uitbundig is gevierd.
- In Oktober komt er aandacht voor de Week van de Diversiteit.

Knelpunten & kansen:

- Knelpunt: het goed meten van inclusie in een groter medewerker (tevredenheids)onderzoek kent beperkingen.

Doel 2: Aanscherping van wervingsinstrumenten voor het werven van collega's die de diversiteitsdoelen dichterbij brengen:

Interventies :

- De wervingsteksten worden na opstelling door bureau Draadstaal standaard aangescherpt op betere herkenbaarheid voor verschillende doelgroepen (niet- westerse achtergrond, M/V, jong).
- Verschillende platforms worden gebruikt om vacatures breed onder de aandacht te brengen van mogelijke doelgroepen met de uitnodiging te solliciteren.
- Een voor DICTU specifiek programma voor zij-instromers (speciaal 'klasje' dat zij-instromers bijschoolt op voor DICTU specifieke ICT-kennis) wordt ingezet om de kandidaten die instromen ook meer divers te maken (Banenafpraak, M/V, niet westers, jong).
- De verplichte training Inclusief Werven voor sollicitatiecommissies is samen met bureau Leeuwendaal maatwerk aangeboden (ipv via Leerportaal) aan alle managers en collega's die regelmatig bij gesprekken zijn, door op 4 juli en 1 september gericht alle deelnemers uit te nodigen en actief aan te spreken op hun komst. De opkomst is daardoor hoog, bijna 90% van de doelgroep is zo bereikt.
- In het najaar 2022 samen met de Kern van EZK werken aan een pilot voor Social Return (SROI), met name voor toeleveranciers van externen binnen de inhuurmantel.

Knelpunten & kansen:

- Knelpunt: al deze bovengenoemde interventies leveren een bijdragen aan de diversiteitsdoelen. Wel is de krapte op de arbeidsmarkt een aandachtspunt.

Doel 3: Vergroting aandacht voor D&I binnen DICTU:

- Doorgaan op de ingeslagen weg met regelmatig aandacht voor D&I in alle uitingen van DICTU.

Knelpunten & kansen:

- Kans: continue aandacht voor D&I bij alle communicatie uitingen.
- Kans: actieve betrokkenheid van de netwerken binnen DICTU (Jong, Vrouwennetwerk, Autisme Ambassadeurs).

Doel 4: Aantrekken meer divers personeelsbestand en meer aandacht voor D&I **buiten DICTU:**

Interventies :

- Regelmatig aandacht blijven besteden aan D&I door sollicitatiecommissies 'scherp' te houden op de gestelde doelen.
- Regelmatig evalueren of de ingezette wervingsmiddelen inderdaad bijdragen aan de diversiteit van kandidaten voor DICTU.
- Doorgaan met 'klasjes' om diversiteit instroom te vergroten.

Knelpunten & kansen:

- Kans: door inspanningen nieuwe doelgroepen aanboren
- Knelpunt: door de gespannen arbeidsmarkt wordt het moeilijker (en is NOG meer inspanning cruciaal) om kandidaten naar DICTU te krijgen én te behouden! Dit geldt ook voor kandidaten van de Banenafpraak.
- Knelpunt: medewerkers van DICTU weerspiegelen de arbeidsmarkt van 30 jaar geleden en zijn beperkt divers. Op D&I wordt actief gestuurd bij werving, handelingsperspectieven bij de aanwezige medewerkers zijn beperkt. KPI bijvoorbeeld m/v verhouding zijn daardoor beperkt beïnvloedbaar, enkel bij werving van nieuwe medewerkers.

(4) Communicatie & successen

(4a) Hoe heeft communicatie bijgedragen aan het bereiken van de doelstellingen en waar liggen nog kansen om dit te versterken?

Ja communicatie heeft bijgedragen aan bewustwording:

- Communicatie op eigen Intranet is goed middel voor actualiteiten en interviews. Een deel van de doelgroep wordt hiermee bereikt.
- Communicatie via een speciale managementnieuwsbrief bereikt deze specifieke doelgroep.

Kansen liggen op het vlak van intensiveren en verbeteren van arbeidsmarkt communicatie. Dit wordt actief opgepakt samen met Rijk- en departementale partners.

(4b) Noem de top 3 successen voor D&I in 2022, en ligt kort toe waarom dit een succes was.

14. Opstart Jong DICTU: er is een behoefte onder jonge medewerkers gezien de vergrijzing binnen DICTU voor gerichte activiteiten. Het team van Jong DICTU is enthousiast en biedt naast drukke eigen werkzaamheden een leuk aanbod.
15. Autisme Ambassadeurs: bij DICTU zijn de Autisme Ambassadeurs actief, zij treden ook naar buiten (Samenwerking Noord bijvoorbeeld) en nemen deel in de League van EZK.
16. Training Inclusief Werven: door het aanbieden van de maatwerk training komen managers/collega's met elkaar in gesprek over de does en dont's met het oog op inclusiviteit vanuit het wervingsperspectief. Deze actieve interactie levert mooie inzichten op, die zich vertalen naar meer aandacht voor D&I binnen DICTU.

(4c) Wat is er nodig voor komend jaar om dit vast te houden?

12. Blijvend aandacht besteden voor de diverse doelgroepen. Indien er behoefte is (peilen) voor bijvoorbeeld een meer zichtbare Roze Netwerk dit stimuleren.
13. De Autisme Ambassadeurs kunnen zichtbaarheid versterken door bijvoorbeeld langs teams te gaan om dit bespreekbaar te maken. Plannen hiervoor zijn in de maak.
14. Werving: opfriscursussen aanbieden voor sollicitatiecommissies én nieuwe leden (managers, collega's) actief attenderen op bestaand leeraanbod van Leeuwendaal op Leerportaal.

(4d) Wat moet in 2023 echt anders en waarom?

D&I heeft blijvend aandacht nodig. Dit is een proces van jaren. Door het binnenhalen van nieuw potentieel veranderd de samenstelling van DICTU gestaag, tegelijkertijd stroomt in de komende jaren een deel van de 60+ doelgroep uit. Het vitaal houden van de 60+ doelgroep is een belangrijk aandachtspunt gezien zij veel kennis bezitten van DICTU en de afnemers en een belangrijke rol spelen in het opleidingen van de nieuwe medewerkers. Waardering voor alle medewerkers en het vinden van passend werk bij de ambities in de verschillende stadia van de loopbaan is daarmee een belangrijk aandachtspunt en bepalend voor het succes van DICTU als organisatie.

2.9 I&W**Contactgegevens**

Organisatieonderdeel/departement	Ministerie van Infrastructuur en Waterstaat
Naam invuller/contact persoon	5.1.2.e & 5.1.2.e
Telefoonnummer	5.1.2.e
E-mailadres	5.1.2.e @minienw.nl 5.1.2.e @minienw.nl
Datum laatste versie	

(1 t/m 3) Vragen doelstellingen & interventies

Het eerste deel van de monitorrapportage zal dieper ingaan op de doelstellingen op het gebied van diversiteit en inclusie, en de interventies en acties die ingezet om deze te behalen. Vul in het donker grijze vak telkens een doelstelling in, en het licht grijze vak de betrokken interventies. Licht voor elke interventie toe deze interventies bijdraagt aan het behalen van de desbetreffende doelstelling.

(1) Wat zijn de concrete doelstellingen op het gebied van Diversiteit & Inclusie? *(Formuleer concrete doelen denk aan streefambities, verhogen inclusiebeleving ect. Als hulpvraag kun je stellen: wat is er concreet straks gerealiseerd?).*

(2) Welke concrete interventies zijn in 2022 ingezet om dit doel te bereiken? *(Mogelijk draagt 1 interventie bij aan meerdere doelen. Licht dit toe waar mogelijk.)*

De volgende vraag gaat verder in op de kansen en knelpunten van de bij onderdeel 1 & 2 ingevulde interventies. Beantwoord de vraag in de witte vakken en licht kort toe.

Doelstelling 1 Meer vrouwen naar de top
<p>Interventies</p> <p>Regelmatig agenderen tijdens IenW inclusief bijeenkomsten en sturen van updates aan de BSR, Gerichte arbeidsmarktcommunicatie,</p> <p>Interventies rondom behoud en doorstroom van medewerkers</p> <p>Aanbieden van biastrainingen voor alle medewerkers, m.n. leidinggevenden van IenW</p> <p>Divers samenstellen van selectiecommissies</p> <p>Deelnemen aan seminars en conferenties met dit onderwerp, bv van de SER</p>
<p>Kansen</p> <p>Meer vrouwen inzetten bij arbeidsmarktcommunicatie om vrouwen te werven.</p> <p>Bij hervorming FGR meer letten op genderneutrale manier van succesfactoren beschrijven.</p>
<p>Knelpunt</p> <p>Een knelpunt is dat positieve discriminatie/voorkeursbeleid gevoelig ligt binnen de organisatie.</p>

Doelstelling 2 Het aannemen van jongeren
<p>Diverse traineeships</p> <p>Aandacht voor diversiteit in traineeships</p>

<p>Biastraining</p> <p>Actief Jong Netwerk dat vanuit IenW gesubsidieerd wordt</p> <p>Actief denken aan andere mogelijkheden bij sollicitanten</p> <p>Actief aan arbeidsmarktcommunicatie</p> <p>JINC stages</p> <p>Campus recruitment</p> <p>Begeleiden van jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt via stichting SWOM</p> <p>Appel aan de BSR dat opleiden, begeleiden en inwerken van jong personeel iets is van altijd en niet alleen in tijden van krapte</p>
<p>Kansen: goed inwerken en begeleiden vraagt goede investering in zittend personeel</p> <p>Mogelijkheden creëren</p> <p>Werken aan populariteit bij trainees</p>
<p>Doelstelling 3: Behalen quotum Wet Banenafpraak</p>
<p>Veel aandacht voor banenafpraak</p> <p>Samenwerking met SWOM,</p> <p>Ondersteuning van personeelsnetwerk League IenW</p> <p>Rondgang MT's/DT's om te enthousiasmeren</p> <p>Er is een informatiepunt dan managers ontlast</p>
<p>Kansen:</p> <p>Inclusief organiseren nodig in de praktijk</p> <p>Meer inzetten op mogelijkheden creëren</p> <p>Knelpunt:</p> <p>Aanbod van de arbeidsmarkt onvoldoende benut.</p>
<p>Doelstelling 4 Actief aandacht besteden aan het thema Inclusie</p>
<p>Project talentvolle statushouders, verloopt zeer succesvol</p> <p>Streefcijfers instroom</p> <p>Opzetten ambassadeursnetwerken in samenwerking met Seba cultuurmanagement</p> <p>IenW inclusief bijeenkomsten</p> <p>Aandacht op Rijksportaal en personeelsmagazine</p> <p>Vanuit communicatie is er aandacht voor diverse feestdagen andere bijzondere dagen</p> <p>Doen mee aan diversity Week</p> <p>Charter ondertekend</p>

Actief deelnemen aan interdepartementale bijeenkomsten
Social media take over
Biastraining
Verrijking van Ambitie IenW op DenI – doorontwikkeling eigen visie
Aandacht voor sociale veiligheid op de werkvloer i.r.t. DenI

Kansen: Er zijn vele initiatieven die worden ontplooid op DenI gebied binnen de hele IenW organisatie. Het bieden van een platform voor kennisdeling en informatiedeling via IenW inclusief bijeenkomsten is opgezet en start binnenkort als kwartaalbijeenkomsten die jaarlijks terugkomen.

Organisatie bestaat uit verschillende onderdelen, die qua diversiteit en inclusiebeleid en uitvoering zich in verschillende fases bevinden. Sociale veiligheid niet vanzelfsprekend. Signalen vereisen veiligheid. Dit pakken wij op doormiddel van een samenwerking met team integriteit.

Meer inzicht Rijksbreed op DenI

(4) Communicatie & successen

(4a) Hoe heeft communicatie bijgedragen aan het bereiken van de doelstellingen en waar liggen nog kansen om dit te versterken?

Inclusief communiceren helpt met het uiten van de juiste toon, zonder af te doen aan de boodschap. Het betrekken van iedereen, niet alleen de DenI doelgroep is hierbij onontbeerlijk. Het hebben van de juiste communicatie kanalen en uitingen helpt hier ontzettend bij.

Kansen: dedicated communicatie adviseur met DenI als focus per ministerie.

(4b) Noem de top 3 successen voor D&I in 2022, en ligt kort toe waarom dit een succes was.

17. Vier deelnemers talentvolle statushouders vonden baan bij IenW en nog eens twee vonden een baan dankzij hun werkervaring bij IenW.
18. Opzetten van nieuw soort bijeenkomst om signalen op te halen uit de organisatie
Veel personeelsnetwerken actief
19. Meer aandacht voor D&I bij IenW en actievere inzet op inzet mensen met een achterstand via stichting SWOM

(4c) Wat is er nodig voor komend jaar om dit vast te houden?

15. Voortzetten van project statushouders, hier is veel vraag naar. Uitbreiding zou helpen en heeft funding.
16. Ondersteunen van personeelsnetwerken, Budget en organisatorische ondersteuning bij bijeenkomsten
17. Meer ambassadeurs in beeld via campagnes Rijksbreed. Goede samenwerking met beleid, uitvoering en inspecties.

(4d) Wat moet in 2023 echt anders en waarom?

- 1) Meer aandacht en integratie van D&I bij beleidsonderwerpen
- 2) Meer communicatie over D&I en niet alleen over de successen, maar ook de hobbels die men moet overwinnen
- 3) Meer inclusie bij design

2.10 OCW**0 Algemeen**

Organisatieonderdeel/departement	DiversOCW en het OCW Programma tegen Discriminatie en Racisme	
Projectleider	5.1.2.e	5.1.2.e
Datum rapportage	14-10-2022	
Datum vorige rapportage	November 2021	

Plan van aanpak inhoudelijk/ doelstelling

Binnen het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap hebben DiversOCW en het Programma tegen Discriminatie en Racisme de krachten gebundeld om te werken aan een gezamenlijke doelstelling: OCW heeft een inclusieve organisatiecultuur, vrij van discriminatie en racisme. Daartoe worden inclusie, diversiteit en gelijkwaardigheid gestimuleerd - zowel in onze eigen organisatie als binnen onze

beleidsterreinen. Door de krachten te bundelen heeft OCW de inzet op het behalen van deze doelstelling versterkt, en vanuit een coördinerende rol de verbinding tussen verschillende losse initiatieven verbeterd.

Voor OCW is het een belangrijk uitgangspunt dat wij dezelfde eisen stellen aan onze beleidssectoren als aan onze eigen organisatie. In 2022 heeft het Programma tegen Discriminatie en Racisme in samenwerking met experts en gemeenschappen ambities geformuleerd om discriminatie en racisme tegen te gaan, met als eindproduct een agenda voor de beleidsopgave en een agenda voor de werkgeversopgave.

Om te komen tot een inclusieve organisatiecultuur hebben we de volgende ambities geformuleerd:

- 1) OCW is een veilige, toegankelijke en inclusieve werkomgeving.
- 2) OCW bevordert eerlijke kansen, met extra aandacht voor ondervertegenwoordigde groepen.
- 3) OCW heeft objectieve en eerlijke processen.

Welke interventie had het meeste effect ten aanzien van de doelstelling

- In het voorjaar van 2022 hebben we op basis van het OCW Inclusieonderzoek (DiversOCW 2021) deelrapporten geschreven voor de verschillende kolommen en dienstonderdelen en deze vervolgens besproken in de desbetreffende MT's. Dit heeft de *sense of urgency* versterkt om de inclusieve organisatiecultuur te bevorderen en discriminatie en racisme tegen te gaan. Daarnaast hebben we beter zicht gekregen op de (leer) behoefte van de organisatie om onze doelstellingen te behalen.
- De kennis van medewerkers op thema's als inclusie, discriminatie en racisme is vergroot door contant (zowel vanuit de beleidsopgave als de werkgeversopgave) via een werkinhoudelijke (zoals een werkbezoek aan The Black Archives) of intercollegiale weg (zoals de DiversCity Walks) aandacht te vragen voor deze onderwerpen. We zien het effect hiervan doordat medewerkers deze thema's meenemen in bijvoorbeeld de Kamerbrieven of werkbezoeken die zij zelf voorbereiden, maar ook in de gesprekken en activiteiten die zij onderling voeren en organiseren.

Welk effect wordt beoogd met de nieuwe activiteiten

- OCW richt één centraal meldpunt voor alle integriteitsschendingen en vormen van ongewenst gedrag vanuit de gedachte dat het voor de medewerker die een melding wil doen zo eenvoudig en laagdrempelig mogelijk moet zijn. Daarnaast helpt een centraal meldpunt de organisatie inzicht te krijgen in de verschillende vormen van ongewenst gedrag en te leren van de afhandeling van verschillende soorten meldingen.
- OCW ontwikkelt een pilot inclusief leiderschap om het inclusief handelen onder leidinggevendenden te bevorderen.
- OCW stimuleert de dialoog over inclusie, discriminatie en racisme op verschillende niveaus binnen de organisatie om de inclusieve organisatiecultuur te bevorderen.

1. Communicatie

Genomen acties of publicaties

- | | |
|---|---------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> • Zowel bij de interne als externe communicatie is er constant aandacht voor inclusie en het tegengaan van discriminatie en racisme. Voorbeelden zijn een persoonlijke blog van een medewerker tijdens de ramadan, interne- en externe communicatie tijdens Diversity Week en een podcast van onze SG over inclusief leiderschap. | Doorlopend over het gehele jaar |
|---|---------------------------------|

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> OCW heeft tijdens een intern event de een agenda tegen discriminatie en racisme gepubliceerd. Dit stimuleert de aandacht voor deze thema's en versterkt de verbinding tussen medewerkers. | |
|---|--|

2. Organisatie

Breed te benoemen knelpunten en risico's in het departement dan wel bij het Rijk	Voorgestelde tegenmaatregel	Effect
Rijksbreed worden diversiteit en inclusie en het tegengaan van discriminatie en racisme teveel apart benaderd, terwijl een gezamenlijke aanpak juist kan versterken, versnellen en verbinden.	Eén gezamenlijk Rijksbreed overleg voor zowel het bevorderen van diversiteit en inclusie als het tegengaan van discriminatie en racisme.	Hoog

Breed te benoemen kansen en mogelijkheden in het departement dan wel bij het Rijk	Gewenste vervolgstap	Effect
Als Rijk zouden we meer moeten samenwerken met gemeenschappen en externe experts, ook voor kleinere projecten en trajecten. We zijn nog teveel het wiel zelf (en vaak ook afzonderlijk van elkaar) aan het uitvinden.	Meer externe experts en gemeenschappen betrekken.	Hoog

2.11 SZW

0 Algemeen

Organisatieonderdeel/ departement	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid	
D&I adviseurs	5.1.2.e	5.1.2.e
Datum rapportage	06-10-2022	
Datum vorige rapportage	01-06-2021	

Plan van aanpak inhoudelijk/ doelstelling

De D&I doelstelling bij SZW luidt als volgt:
"SZW streeft naar een diverse samenstelling van haar personeelsbestand. Er is behoefte aan een diversiteit van denken en doen. Verschillende perspectieven, achtergronden en inzichten vergroten de denkracht en handelingsperspectieven van SZW waardoor we optimaal aansluiten bij de behoeften uit de samenleving. SZW werkt daarnaast aan een inclusieve cultuur waarin we recht doen aan de diversiteit van

al onze medewerkers. Inclusief betekent dat iedereen zich betrokken, gewaardeerd en veilig voelt – niet ondanks, maar dankzij de verschillen.”

Het jaarplan met focuspunten voor 2022:

Als D&I adviseurs willen wij in 2022:

Willen wij in 2022:

1. De ontwikkeling van **competenties** D&I sensitiviteit en inclusief leiderschap afronden (met later adviserende rol in implementatieproces).
2. Verandering in beleid rondom **LHBTI+ emancipatie** en genderdiversiteit aanjagen binnen SZW (o.a. met SZW Pride).
3. De **D&I coördinatoren** binnen het SG werkveld faciliteren om tot een routekaart te komen en een start te maken met uitvoeren van de plannen.
4. Blijven investeren in de **organisatiecultuur** met:
 - de Diversity Academy (3 lezingen, 3 masterclasses);
 - het D&I ambassadeursnetwerk (naast de masterclasses ook één optioneel leertraject, 2 sessies voor en door ambassadeurs en 1 heidag);
 - communicatie over betekenisvolle dagen;
 - door ontwikkeling van de knowhow binnen de HRM afdeling;
 - één pilot van het kunstproject 'SZW is vele verhalen'.
5. Een **adviespunt** zijn en blijven voor vragen en dilemma's vanuit de organisatie, en ons netwerk behouden en verbreden met in- en externe samenwerkingspartners.

Met aandacht voor:

De vier niveaus waarop we veranderingen in beweging willen brengen:

- Op individueel niveau
- Op cultuurniveau
- Bij leidinggevenden
- In de structuur, de processen, van SZW

Welke interventie had het meeste effect ten aanzien van de doelstelling

- De **D&I coördinatoren** binnen het SG werkveld hebben met succes een train de trainer programma bij "Echo expertisecentrum voor diversiteitsbeleid" afgerond. Binnen alle drie directies is een zeskoppige commissie gevormd die in komend jaar de nodige inventarisatie en uitvoering van context gerichte routekaar D&I binnen eigen directie gaat begeleiden. Op deze wijze brengen we het gesprek over organisatieontwikkeling rondom D&I naar alle haarvaten van de organisaties. Inmiddels hebben ook directies uit andere werkvelden zich aangemeld om mee te doen met het ontwikkelen van hun eigen directie-context relevante D&I routekaart. Het is een succes in wording.
- De Diversiteit en Inclusie **Ambassadeurs** netwerk heeft een grote groei meegemaakt. Wetellen inmiddels meer dan 100 Ambassadeur (vorig jaar waren het circa 55)
- Toenemende populariteit ambassadeurschap heeft ongetwijfeld te maken met het operationaliseren van de routekaart D&I bij SG werkveld (alle nieuwe commissieleden van deze pilot zijn ook ambassadeur geworden). Maar ook populariteit van onze inmiddels 2 jaar bestaande Diversity Academy (lezingen en masterclasses) heeft hieraan bijgedragen.
- De samenwerking met de externe partij *Leeuwendaal* voor het operationaliseren van de **competenties** Sensitiviteit voor Diversiteit en Inclusie en Inclusief Leiderschap - naar een hoogwaardig ontwikkel-assessment, met ontwikkeltips en qua vorm aansluitend bij de competentiegids Rijk. Is met succes afgerond. Deze competenties staan nu klaar om geïmplementeerd te worden. Eind dit jaar ronden we strategisch verkenning hierover hoe te beginnen af en vanaf 2023 gaan we het uitrollen.

Welk effect wordt beoogd met de nieuwe activiteiten

De geplande activiteiten beogen we **duurzame** veranderingen op gang te brengen m.b.t. Diversiteit & Inclusie binnen het ministerie. De doelen van de activiteiten zijn de cultuur in de organisatie inclusiever maken; diversiteit en inclusie in de organisatie substantieel vergroten door duurzame, structurele veranderingen op gang te zetten; en het inclusief leiderschap vergroten en versterken. De routekaart D&I aanpak gericht op directie-context gerelateerd focus is een uitstekend voorbeeld hiervan.

1. Communicatie**Genomen acties of publicaties**

Communicatie over de volgende betekenisvolle dagen (op intranet):
2021-2022

- 8 Oktober Diversity Day in NL - met Diversity Academy lezing van Zoë Papaikonomou
- 11 Oktober 2021: Nationale Coming-out Day
- 2 December 2021: Internationale dag van mensen met een beperking. Diversity Academy Lezing: Rick Brink.
- Februari 2022: Diversity Academy Masterclass: Welkom in de wonderbaarlijke belevingswereld van iemand met een autistisch brein. Schrijfster Judith Visser
- 8 maart 2022: Int. vrouwendag - lezing Sahar Shirzad
- 21 maart 2022w: Int. Dag tegen racisme (en discriminatie) met Diversity Academy lezing Sinan Çankaya
- 17 mei 2022: IDAHOT -
- 21 mei 2022: De Internationale Dag van de Culturele Diversiteit
- 9 juni 2022. Master Class Diversity Academy: Voeren van moeilijke gesprekken. Expertise Centrum Diversiteitsbeleid Echo
- 1 juli 2022: Publicatie Ketikoti
- 4 2022 September Diversity Day. Diversity Academy Lezing voorbij de impasse in diversiteitsdebat” Dr. Francio Guadaloup.

Daarnaast is er ook – afwisselend intern en/of extern - gecommuniceerd over bijvoorbeeld:

Daarnaast initiatieven vanuit medewerkers voor communicatie altijd welkom. Het is onze rol als D&I adviesteam om bij ideeën te kijken of en hoe we dit kunnen faciliteren.

Initiatieven vanuit medewerkers voor communicatie altijd welkom. Het is onze rol als D&I adviesteam om bij ideeën te kijken of en hoe we dit kunnen faciliteren.

3. Organisatie

Breed te benoemen knelpunten en risico's in het departement dan wel bij het Rijk	Voorgestelde tegenmaatregel	Effect
Diversiteit & Inclusie is binnen ons departement maar ook binnen de Rijksoverheid een organisatie ontwikkel thema. Het is ook belangrijke dimensie van cultuurverandering dat de Rijksoverheid sinds de toeslagenaffaire zich heeft aan gecommitteerd. Daarom is er een groot en gooiend draagvlak voor het thema D&I, zowel bij	Investeer meer verscheidene en duurzame aanbod aan kennis en kunde op D&I vraagstukken. Vooral individuele coaching trajecten zullen zeer van waarde zijn.	Hoog

leidinggevend als de medewerkers. Dat schept een momentum voor het verleiden tot scholing en persoonlijke en teamontwikkeling op dit thema. Men moet van deze goodwill de stap kunnen maken naar kennisontwikkeling en vervolgens naar toepasbare kennis (kunde). Dit vraagt om veel grootschaliger en gedefinieerde aanbod aan leergangen, coaching en begeleidingen binnenhalen maar ook in vele gevallen zelf of samen met externe partijen ontwikkelen. Meer aanbod, verscheidenheid aan aanbod, effectieaanbod en tijdigheid van aanbod is noodzakelijk!		
---	--	--

Breed te benoemen kansen en mogelijkheden in het departement dan wel bij het Rijk	Gewenste vervolgstap	Effect
<i>Interventie op inhoud:</i> Er ligt een kans om de samenwerking te versterken voor Rijks brede veranderingen in structuren, in processen.	Inventarisatie van de onderwerpen waarop we Rijks brede samenwerking, coördinatie of kracht nodig hebben. Voorbeelden hiervan zijn naar ons inziens: de Barometer Culturele Diversiteit, LHBTI+ beleid (bijv. onnodige seksregistratie, verlof regelingen, .), beleid m.b.t. feestdagen wissel, legitiem diversiteitsbeleid bij werving en selectie.	Hoog
<i>Interventie op proces:</i> Er ligt een kans om de samenwerking tussen D&I contactpersonen van (kern)departementen te verbeteren. Zeker gezien de relatief kleine D&I capaciteit die er per departement is, is samenwerking nuttig en nodig.	Verbinding met elkaar versterken door middel van een jaarlijkse heidag (of heidagen), waarbij ook inhoudelijke inspiratie op het thema wordt geboden.	Hoog

2.12 VWS

0 Algemeen

Organisatieonderdeel/departement	VWS	
Project/programmamanager	5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e	(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 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 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
- Bewustwordings sessies bij P&O
- Bewustwordings sessies 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 organisatieonderdelen en de betere aansluiting tussen beleid en uitvoering.
- De externe D&I expert heeft vele trainingen gegeven aan verschillende directies/teams/etc. en inclusief leidershops 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 eigentijdswerken 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. **Banenaafpraak: uitvoering participatiewet**
 - Q1 2024 realisatie 100% quotum instroom Banenaafpraak 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 Banenaafpraak. Best practices en adviezen implementeren.
 - Activiteiten en doelstellingen LeagueVWS⁴ 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 Amsterdam⁵ i.s.m. VWS Pride⁶.

4. Elk lid van een selectiecommissie heeft verplicht meegedaan aan de training "werven en selecteren voor een inclusieve rijksoverheid"⁷ & 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.	

4. 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	
Breed te benoemen kansen en mogelijkheden in het departement dan wel bij het Rijk	Gewenste vervolgstap	Effect
Metten en monitoren	inclusieve meting van de stand van diversiteit en inclusie	
	Zie ook jaarplan 2023	

2.13

JenV

⁴ <https://www.vwsnet.nl/Project/LeagueVWS>

⁵ [Declaration of Amsterdam-New-2_NL.pdf \(google.com\)](#)

⁶ <https://www.vwsnet.nl/Project/VWSPride>

⁷ [Trainingen werven en selecteren voor een inclusieve Rijksoverheid | Inclusiviteit | UBRijk](#)

0 Algemeen

Organisatieonderdeel/departement	Concern JenV	
Project/programmamanager	5.1.2.e	5.1.2.e
Datum rapportage	12-10-2022	
Datum vorige rapportage	01-06-2021	

Plan van aanpak inhoudelijk/ doelstelling

Bij JenV werken wij er aan een inclusieve organisatie te worden: een organisatie waar elke medewerker zichzelf kan zijn en waar alle perspectieven gehoord, gezien en benut worden. Vanuit het vertrouwen zichzelf te kunnen zijn en de waardering die zij daarvoor krijgen, kunnen medewerkers zichzelf ontwikkelen en durven zij nieuwe initiatieven te ontplooiën. Dat is goed voor de medewerker, maar ook voor de JenV organisaties en de resultaten die we voor de samenleving willen bereiken.

In hoofdlijnen bestaat de D&I concern strategie van JenV uit 1) het inzetten op bewustwording 2) inzicht verkrijgen in relevante kwalitatieve en kwantitatieve informatie en 3) het D&I-proof maken van het bestaande (HR-)instrumentarium.

Welke interventie had het meeste effect ten aanzien van de doelstelling

Aangezien in 2021 en 2022 e focus van de doelstellingen lag op bewustwording hadden de interventies 1), 2) en 3) het meeste effect.

- 1) omdat dit de mogelijkheid bood een terugkerend gesprek met de JenV Bestuursraad en Centraal Loopbaan Beraad te voeren, ook in de vorm van een klankbordgroep. Daarnaast hebben we een interactieve e-learning ontwikkeld waarin medewerkers bewust worden gemaakt van aannames en tips krijgen hoe inclusief te zijn op de werkvloer.
- 2) gerichte aandacht voor d&i in een relatief korte periode heeft het thema goed op de kaart gezet. In 2022 zijn we gestart met een inclusiebelevingsonderzoek waarvan de volledige resultaten dit najaar volgen.
- 3) doelgroep gerichte specifieke workshops die worden aangeboden vanuit de eigen herkenbare werksituatie bieden gelegenheid verhalen te delen en tot een gemeenschappelijke taal/beleving te komen.

Welk effect wordt beoogd met de nieuwe activiteiten

JenV heeft in 2021 en 2022 een aantal activiteiten geoperationaliseerd. De klankbordgroep, de e-learning en het inclusiebelevingsonderzoek in de vorm van een documentaire/portretten en een analyserapport. Deze activiteiten zijn bedoeld voor alle medewerkers van JenV. De klankbordgroep is specifiek bedoeld voor de Brede BestuursRaad. Ook is onze JenV-Connectpagina aangepast waarmee we een betere vindbaarheid en zichtbaarheid proberen te bereiken.

1. Communicatie

Genomen acties of publicaties	
1) Onderzoek inclusiebeleving JenV-medewerkers/onderdelen	2022
2) Ontwikkeling interactieve e-learning	Q2/Q3 2022
3) Vernieuwing JenV Connectpagina	Q3 2022
4) Diversity Week: lancering eerste filmportret en e-learning	Oktober 2022
5) Vaststellen focuspunten voor 2022:	
a) Onderzoek naar inclusie beleving bij medewerkers van JenV	
b) inkopen/aanbieden van verplichte basis d&i training(en) voor de doelgroepen leidinggevenden, HR-medewerkers, OR-leden en medezeggenschapsadviseurs, vertrouwenspersonen, en iedere medewerker in de functiefamilies advisering en project/programmamanagement	Medio 2021
c) Benoemen van KPI's en het benoemen van consequenties aan het niet halen daarvan, zelf kunnen vastleggen van de culturele/migratie-achtergrond van medewerkers en het benoemen van eigen streefcijfers voor doorstroom naar hogere functies	
6) Opleiden en certificeren van 12 diversiteitscoaches	
7) Periodieke rapportage over diversiteitscijfers (D&I foto)	

5. Organisatie

Breed te benoemen knelpunten en risico's in het departement dan wel bij het Rijk	Voorgestelde tegenmaatregel	Effect
Blijvende aandacht ambtelijke top	Benoem een specifieke topbestuurder tot CD&IO met een concrete opdracht en portefeuille.	Hoog Hoog

Versnippering in aanpak over verschillende onderdelen (departement en rijk).	Heldere opdrachten en mandaat vanuit de top.	
Afhankelijkheid van de 'goodwill' van personen ipv systemische verankering.	Heb ik helaas geen oplossing voor in 2 regels.	Midden/Hoog
Neiging tot samenvoeging van aan d&i rakende thema's onder 1 vlag.	Niet doen. Helder en scherp afbakenen waar verantwoordelijkheden belegd zijn.	Midden/Hoog
Te weinig structurele middelen (mensen en geld)	D&I verplicht onderdeel van de begrotingen maken	Hoog
Versnipperde inkoop		Hoog
Gebrekkige mogelijkheid tot vastleggen en uitvragen van culturele (migratie) achtergrond van eigen medewerkers. Doelstellingen kunnen hierdoor voor (sub 1000 fte) organisaties niet gemonitord worden	Gebruik maken van zelfidentificatie via MO's of andere enquête tools (onderzoek.nl)	Hoog

Breed te benoemen kansen en mogelijkheden in het departement dan wel bij het Rijk	Gewenste vervolgstap	Effect
Centraal inkopen van trainingen en opleiding	Keuzes maken of dit wenselijk is	Midden/hoog
Gezamenlijk communiceren op vooraf vastgestelde momenten	Samenwerking in JenV D&I-netwerk wordt geïntensiveerd	Midden/hoog
Informatievoorziening vanuit de verschillende gremia (SGO, ICOP, MR, diverse werkgroepen) beter afstemmen en regelen	In kaart brengen waar, wanneer en door wie over d&i (gerelateerde) thema's wordt gesproken en daar een duidelijke lijn in kiezen.	Hoog