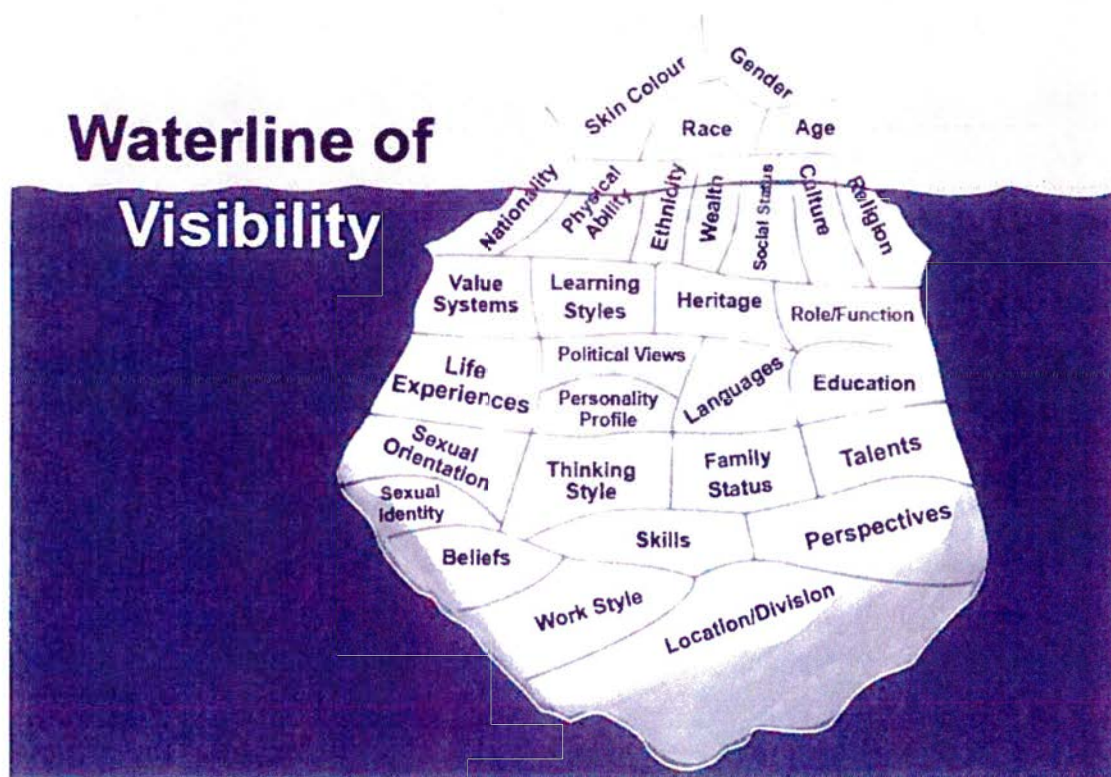


2016

47.



PLAN VAN AANPAK DIVERSITEIT MINBZK

Het plan van aanpak voor de jaren na het ondertekenen van het Charter Diversiteit van de Stichting van de Arbeid. Maart 2016. Verantwoordelijk voor het dossier Diversiteit: 10.2e

Inhoud

1. Inleiding	4
2. Uitgangssituatie	4
3. Charter	5
4. Thema's	5
Thema 1 Bewustwording	6
Thema 2 HR-beleid/-instrumentarium	6
5. Planning/ acties	6
Acties voor het thema bewustwording	6
Acties voor het thema HR instrumentarium/beleid	6
6. Communicatie	7
7. Beschikbare middelen	7
Financieel	7
Menskracht (klankbordgroep)	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
8. Rapportage en evaluatie	7

Plan van aanpak

1. Inleiding

Artikel 1 van de Grondwet luidt:

"Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook, is niet toegestaan"

De missie van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties luidt:

"Samen leven en wonen, in een democratische rechtsstaat, met een slagvaardig bestuur. BZK, duidelijk voor mensen."

Het ministerie van BZK onderkent het belang van een divers samengesteld medewerkersbestand zonder discriminatie. BZK is een organisatie die midden in een maatschappij staat die steeds diverser wordt. Het is daarom van belang dat BZK goed op de hoogte blijft van wat er speelt in deze maatschappij en dat haar medewerkers hier goed bij kunnen aansluiten.

2. Uitgangssituatie

Het ministerie van BZK is op dit moment een organisatie met bijna 8000 medewerkers.

Vrouwen

Bij het ministerie van BZK (excl. AIVD) is 41% van de medewerkers vrouw. In de top is dit percentage 31%. Op Rijksbreed niveau is er een streven dat in 2017 30% van de top vrouw moet zijn; BZK voldoet aan dit streefcijfer. De ABD voert actief beleid om dit percentage rijksbreed te trachten te behalen.

Biculturele medewerkers

Bij BZK heeft 11% van de medewerkers een biculturele achtergrond (2013). Buiten dat BZK ook is aangesloten bij het Multiculturele Netwerk Rijk, voert BZK geen actief beleid om medewerkers met een biculturele achtergrond binnen te halen of door te laten stromen met uitzondering van het traineedossier. Hier wordt jaarlijks wel specifiek aandacht aan besteed.

Arbeidsbeperkten

Op dit moment heeft 0,7% van de medewerkers van BZK een arbeidsbeperking. Als gevolg van de Baanafspraak is er vanuit de overheid een quotum gesteld voor BZK voor de inzet van medewerkers met een arbeidsbeperking. Dit houdt in dat BZK vanaf 2014 elk jaar minimaal 0,3% medewerkers met een arbeidsbeperking aan een baan moet helpen. BZK haalt tot op heden dit streven.

LHBT (Lesbisch, Homoseksueel, Biseksueel en Transgender)

Het aantal LHBT medewerkers bij BZK is niet bekend. Daarnaast is er op dit moment geen actief beleid voor medewerkers uit de LHBT-groep om voor hen specifiek een veilige en vertrouwde werkomgeving te creëren. Ook beschikt BZK in tegenstelling tot enkele andere ministeries niet over een LHBT-netwerk.

Leeftijd

Binnen BZK is er ook aandacht voor de diversiteit aan leeftijden. BZK biedt elk jaar ruimte aan minimaal tien Rijkstrainees, andere trainees en ruim 100 stagiaires. Ook bestaat de mogelijkheid als oudere werknemers die al langere tijd bij BZK werkzaam zijn gekoppeld te worden aan jongere werknemers als mentor. Daarnaast is er bij BZK aandacht voor duurzame inzetbaarheid en mobiliteit.

BZK kent een netwerk voor jonge medewerkers (Jong BZK) en een netwerk voor de 50-plus medewerkers (Young@Heart); deze netwerken organiseren activiteiten speciaal voor deze doelgroepen.

3. Charter

Het Charter Diversiteit stimuleert diversiteit en inclusie¹ op de werkvloer. Bedrijven en overheidsinstanties committeren zich met het ondertekenen van het Charter om zich actief in te zetten voor diversiteit en inclusie. Daarvoor zullen zij drie maanden na het tekenen van het Charter een plan van aanpak moeten indienen voor in ieder geval de komende 3 jaar. BZK heeft op 25 november 2015 samen met nog 20 andere bedrijven en ministeries het Charter ondertekend. BZK heeft voor de volgende focus gekozen:

"Het ministerie van BZK streeft ernaar een organisatie te zijn waar alle burgers zich in herkennen. BZK erkent de waarde van de verschillen tussen medewerkers en wil deze optimaal benutten. BZK zet zich al enige tijd in om de diversiteit, inclusie en de bewustwording hiervan te vergroten. BZK zal daarom uiteraard haar huidige activiteiten met betrekking tot vrouwen in de top, medewerkers met een arbeidsbeperking en duurzame inzetbaarheid voortzetten. Daarnaast zal het ministerie de diversiteit trachten te vergroten door te streven naar een grotere instroom, behoud en doorstroom van biculturele medewerkers. Ook zal onderzocht worden of er binnen de setting van BZK aandacht nodig is voor de medewerkers uit de LHBT-groep"

Uit verschillende gesprekken met medewerkers van BZK maar ook van andere ministeries en bedrijven bleek dat er op twee focusgroepen binnen BZK nog te weinig aandacht was. Aan de andere drie focusgroepen wordt al extra aandacht besteed.

4. Thema's

Om de diversiteit en inclusie bij BZK verder te bevorderen zal er een aantal fases doorlopen moeten worden. In de BR dd. 11-3-2016 is geconstateerd dat BZK vooral in de top en de hogere schalen nog steeds niet divers is samengesteld, waarbij met name de culturele diversiteit achterblijft ten opzichte van de verdeling lager in de organisatie en zeker ten opzichte van de maatschappij. Voorafgaand aan de acties die gepland staan, zal allereerst een korte analyse worden gemaakt van succes- en faalfactoren van bicultureel personeelsbeleid. Ook door te onderzoeken welke (overheids-)organisaties het wel/niet goed doen. Daarna is het van belang dat de hele organisatie zich bewust wordt van de huidige situatie en wat er beter kan. Vanaf dat punt kunnen er veranderingen door worden gevoerd in het HR beleid. De geplande acties zullen dan ook opgehangen worden aan twee thema's: bewustwording en HR instrumentarium/beleid.

¹ In dit plan van aanpak wordt uitgegaan van de volgende definities:

Diversiteit is een verscheidenheid aan unieke individuen op de werkvloer. Een omgeving die zowel mannen als vrouwen bevat, die verschillen in culturen, leeftijd, seksuele voorkeur en talenten.

Inclusie is de essentie van een organisatie waar iedereen kans heeft om succesvol te zijn en gewaardeerd wordt om zijn of haar ervaringen, onderscheidende vaardigheden en perspectieven.

Thema 1 Bewustwording

Een belangrijk thema binnen het diversiteitsbeleid van BZK is bewustwording. Zowel de bewustwording van het grote belang en meerwaarde van diversiteit en inclusie binnen de organisatie als de manier waarop diversiteit en inclusie kunnen worden bevorderd. Daartoe zal er ook een duidelijk signaal vanuit de top van de organisatie moeten komen dat diversiteit wordt aangemoedigd en dat verschillen tussen medewerkers in geslacht, leeftijd, seksuele geaardheid, etnische achtergrond en vaardigheden worden omarmd.

Thema 2 HR-beleid/-instrumentarium

Naast dat er nieuwe initiatieven en acties georganiseerd worden, zullen er ook in het bestaande HR-beleid veranderingen moeten plaatsvinden. Bij alle leidinggevendenden van BZK en binnen de directie P&O zal er meer kennis beschikbaar moeten komen over de bevordering van diversiteit en inclusie. Op deze manier kan er ook tijdens werving en selectieprocedures, functioneringsgesprekken, loopbaanbegeleiding en uitstroom aandacht komen voor diversiteit.

5. Planning/ acties

BZK zal zoals eerder genoemd alle acties die zij op dit moment uitvoert wat betreft vrouwen in de top, leeftijd en arbeidsbeperkten voortzetten. Daarnaast zullen er ook nieuwe acties opgezet worden aan de hand van de twee bovengenoemde thema's.

Acties voor het thema bewustwording

Om de bewustwording in alle lagen van de organisatie te vergroten wordt gedacht aan:

- Het jaarlijks organiseren van een aantal bijeenkomsten met een spreker of een workshop met diversiteit en een inclusieve werkcultuur als thema.
- Het organiseren van dialoogbijeenkomsten waarin medewerkers van BZK met elkaar in gesprek gaan over bepaalde onderwerpen. Dit kan bijvoorbeeld gaan over de mate dat iemand volledig zichzelf kan zijn op zijn werkplek en welke factoren hierop van invloed zijn.
- Voorlichting gericht op bewustwording onder andere door informatie op het (rijks)portaal te plaatsen.
- Het jaarlijks organiseren van een activiteit ter bevordering van genderdiversiteit. In 2016 was dit onder andere bijvoorbeeld een interactief vrouwenontbijt gericht op alle vrouwelijke medewerkers.
- Het meedoen aan verschillende evenementen voor de LHBT-doelgroep, te denken valt aan het leggen van een krans bij het oorlogsmonument (4 mei), roze zaterdag (eind juni 2016) en het hijsen van de regenboogvlag op coming-outday (11 oktober 2016).
- De behoefte peilen aan een LHBT-netwerk binnen BZK door middel van gesprekken.

Acties voor het thema HR-instrumentarium/-beleid

- Het aanbieden van de workshop "selecteren zonder vooroordelen", voor P&O-medewerkers en voor leidinggevendenden (ook teamleiders/ projectleiders, etc), omdat zij betrokken zijn bij selectieprocedures.
- Een soortgelijke workshop voor alle BZK-medewerkers, niet beperkt tot selecteren, maar gericht op het herkennen van vooroordelen bij jezelf.
- Leidinggevendenden en managers bijvoorbeeld in MT-overleggen of in teamverband met elkaar in gesprek laten gaan over het belang van diversiteit en inclusie.
- Diversiteit als onderwerp toevoegen aan de gesprekscyclus, en bespreken bij een eventueel exitgesprek.
- In de gesprekscyclus leidinggevendenden beoordelen op hun inzet om hun team divers te maken.
- Onderzoeken wat de mogelijkheden zijn wat betreft het aanpassen van vacatureteksten.
- Afspraken maken over de diverse samenstelling van sollicitatiecommissies.
- Gericht vacatures uitzetten bij bureaus als Maximata en Diversity Recruitment.

- Bij vacatures die opengesteld zijn voor externe werving gericht zoeken naar biculturele kandidaten, bij voorkeur met een zelfopgelegd target.
- Het onderwerp diversiteit meenemen in het leiderschapsprogramma voor de leidinggevenden.
- Coaching en intervisie aanbieden aan medewerkers uit de doelgroep.

6. Communicatie

Samen met de afdeling communicatie zal er een communicatieplan opgesteld worden. De activiteiten die georganiseerd worden omtrent diversiteit worden intern gecommuniceerd via het Rijksportaal en de openbare activiteiten worden daarnaast ook extern gecommuniceerd. Dit draagt bij aan het intern en extern uitdragen van het belang van diversiteit door BZK.

7. Beschikbare middelen

Financieel

Naast beleidsmatige inzet en naast de uitgaven voor lopende zaken als de kosten voor het traineeprogramma, de loonkosten voor de arbeidsbeperkten, et cetera is er voor het jaar 2016 €10.000 extra beschikbaar om de diversiteit en inclusie binnen BZK te vergroten. Dit bedrag zal uitsluitend besteed worden aan de nieuw op te zetten initiatieven en zal worden besteed aan workshops, sprekers en de in- en externe communicatie.

Menskracht (klankbordgroep)

Naast financiële middelen wordt er ook een klankbordgroep samengesteld bestaande uit 8 tot 10 medewerkers van verschillende afdelingen binnen BZK. Zij zullen gedurende de looptijd van het Charter nog verdere ideeën vormen voor activiteiten en maatregelen om de diversiteit en inclusie te verbeteren. Uit de ervaringen van andere organisaties en ministeries is gebleken dat een verandering vaak zeer effectief is als hij door de werkvloer geïnitieerd wordt, om vervolgens te worden gesteund door de top. Dat leidt ook tot een breder draagvlak en meer affiniteit voor de implementatie.

Daarnaast zullen de ideeën ook besproken worden in het interdepartementale overleg, om ervaringen uit te wisselen en met het Multicultureel Netwerk Rijk aangezien zij veel expertise in huis hebben.

8. Rapportage en evaluatie

Gedurende de looptijd van het Charter zullen de activiteiten, evenementen en maatregelen gerapporteerd worden aan Diversiteit in bedrijf, met daarbij een korte toelichting hoe de activiteit werd ontvangen en eventuele plus- en minpunten zodat deze het jaar daarop meegenomen kunnen worden. Samen met de klankbordgroep zullen de activiteiten en maatregelen omtrent diversiteit jaarlijks geëvalueerd worden, waarbij ook aan de Bestuursraad zal worden gerapporteerd.

Betreft de voortgang van de activiteiten zoals genoemd in het plan van aanpak BZK, dd 19-12-2016.

De focus van BZK zoals geformuleerd in het Charter Diversiteit luidt:

"Het ministerie tracht de diversiteit te vergroten door te streven naar een grotere instroom, behoud en doorstroom van biculturele medewerkers. Ook zal onderzocht worden of er binnen de setting van BZK aandacht nodig is voor de medewerkers uit de LHBT-groep."

BZK heeft de volgende activiteiten ondernomen:

Allereerst is er een divers samengestelde klankbordgroep ingericht, om ideeën te spiegelen en ideeën aan te dragen met betrekking tot activiteiten. Maar ook om aan te geven hoe men verwacht dat een activiteit ervaren wordt binnen een organisatie-onderdeel en om diversiteit en inclusie uit te dragen binnen het eigen organisatie-onderdeel. Tot slot om informatie terug te geven over hoe een en ander is ervaren binnen een onderdeel.

In mei is er een minipilot (1 functie, 17 cv's) geanonimiseerde cv's uitgevoerd om ervaring op te doen met dit fenomeen. Het resultaat geeft aanleiding om dit uit te breiden.

Met betrekking tot het Traineeprogramma: Biculturele cv's zijn beoordeeld door een biculturele collega. De tranche 2016 bij BZK bestaat nu uit ca. 20% biculturele trainees.

De workshop 'Selecteren zonder vooroordelen' is vijf maal georganiseerd en begeleid door het College voor de rechten van de mens. Een 10-tal leidinggevenden zijn geweest en een 50-tal P&O-adviseurs.

In de meerjarige personeelsplannen is aandacht gevraagd voor diversiteit binnen het personeelsbestand.

In de Bestuursraad van 9-12 is door 10:28 een presentatie gegeven over haar proefschrift; "Sturen op verbinden, de businesscase van diversiteit van publieke organisaties", in aanwezigheid van 10:29, hoogleraar Publiek Management en Wetenschappelijk Directeur van het Instituut Bestuurskunde. De BR moet nog haar standpunt in deze bepalen.

In het medewerkeronderzoek zijn vragen opgenomen over inclusie en discriminatie. De resultaten komen begin 2017.

Op het Intranet heeft de uitnodiging van OCW om IDAHOT-day 17 mei bij te wonen, gestaan.

Zowel van de zijde van V&J als van de zijde van BZK is akkoord op het aansluiten van BZK bij het LHBT-netwerk 'Rechtroze' van V&J.

Voor de overige doelgroepen behorende tot het Charter, maar niet tot de focus van BZK:

Op 8 maart is Internationale vrouwendag gevierd met een interactieve ontbijtsessie voor de vrouwen van BZK, in aanwezigheid van twee topvrouwen van BZK.

Zijn twee netwerkbijeenkomsten voor de Wajongers binnen het kernministerie georganiseerd, waarin zij informatie kunnen delen.

Is op 9 juni Prokkeldag 2016 bij BZK georganiseerd voor ca. 15 prokkelaars. De Prokkelweek is een jaarlijks terugkerende gebeurtenis, waarbij mensen met een verstandelijke beperking mensen zonder ontmoeten. De mensen met een verstandelijke beperking lopen dan 1 dag stage op het ministerie.

Is de pilot etage-assistenten succesvol afgesloten en heeft BZK meerdere etage-assistenten aan het werk uit de doelgroep banenafpraak. Ook zijn er in het pand Turfmarkt en Beatrixpark toetsenbordreinigers aan de slag.

Er zijn diverse workshops georganiseerd in verband met je loopbaan in relatie tot de levensfase waarin je zit, zoals bijvoorbeeld: "Hoe bruisend ben jij?" of "Gaan met die baan".

Monitorrapportage (Stand van zaken departementale plannen van aanpak Charter) Diversiteit stand juli/augustus 2018

De plannen van aanpak zijn inhoudelijk grotendeels gelijk gebleven. De stand van zaken per departement is in deze rapportage geactualiseerd ten opzichte van de vorige monitorrapportage.

BZK	<p>BZK heeft het Charter Diversiteit in november 2015 ondertekend. Plan van aanpak is beschikbaar.</p> <p>Plan van aanpak inhoudelijk Het ministerie van BZK streeft ernaar een organisatie te zijn waar alle burgers zich in herkennen. BZK erkent de waarde van de verschillen tussen medewerkers en wil deze optimaal benutten. BZK zet zich al enige tijd in om de diversiteit, inclusie en de bewustwording hiervan te vergroten. BZK zal daarom uiteraard haar huidige activiteiten met betrekking tot vrouwen in de top, medewerkers met een arbeidsbeperking en duurzame inzetbaarheid voortzetten. Daarnaast zal het ministerie de diversiteit trachten te vergroten door te streven naar een grotere instroom, behoud en doorstroom van biculturele medewerkers. Ook zal onderzocht worden of er binnen de setting van BZK aandacht nodig is voor de medewerkers uit de LHBT-groep. Om de diversiteit en inclusie bij BZK verder te bevorderen wordt een aantal fases doorlopen. Geconstateerd is dat BZK vooral in de top en de hogere schalen nog steeds niet divers is samengesteld, waarbij met name de culturele diversiteit achterblijft ten opzichte van de verdeling lager in de organisatie en zeker ten opzichte van de maatschappij. Voorafgaand aan de acties die gepland staan, wordt een analyse worden gemaakt van succes- en faalfactoren van bicultureel personeelsbeleid. Ook door te onderzoeken welke (overheids-) organisaties het wel/niet goed doen. Daarna is het van belang dat de hele organisatie zich bewust wordt van de huidige situatie en wat er beter kan. Vanaf dat punt kunnen er veranderingen door worden gevoerd in het HR- beleid. De geplande acties zullen dan ook opgehangen worden aan twee thema's: bewustwording en HR Instrumentarium/beleid.</p> <p>Voor de doelgroepen biculturele medewerkers en LHBT wordt momenteel geen actief beleid gevoerd. Vanaf 2014 geldt een taakstelling van minimaal 0,3% instroom per jaar van arbeidsbeperkte medewerkers.</p> <p>Stand van zaken augustus 2018 Op 3 oktober heeft 1026, een lezing Islam in Nederland gegeven. Dit is een lezing waaraan deelgenomen is door de ministeries van BZK en Justitie. 9 november was BZK gastorganisatie voor het 10-jarig jubileum van het Multicultureel Netwerk Rijk. Op 9 november is de lezing van 1026 'wow wat een verschil' geweest. Genodigden waren leidinggevend BZK en JenV. Met 150 deelnemers.</p> <p>In samenwerking met Dutch Connection is een programma van 10 weken binnen BZK georganiseerd voor jonge asielzoekers om zo te zien hoe de overheid werkt en wat werken bij de overheid betekent; zo gingen zij langs bij BZK-panden, kregen een workshop van Prodemos over Democratie, een rondleiding in de Tweede Kamer, een rondleiding door het pand verzorgd door FMH, etcetera. Ook zijn diverse collega's mentor geworden van deze asielzoekers.</p> <p>6 februari is een lezing georganiseerd over het herkennen van vooroordelen, Voordeel of vooroordeel? exclusief voor alle leidinggevende, verzorgd door het College voor de rechten van de mens.</p> <p>8 maart is Internationale Vrouwendag georganiseerd met een ontbijt, opgeluisterd door een gesprek met minister Ollongren en 1026.</p>
-----	--

	<p>12 en 26 april is de workshop Selecteren zonder vooroordelen bestaande uit 2 delen, georganiseerd voor medewerkers van BZK en diversiteitsmedewerkers van andere ministeries. Hierbij stond niet de werving centraal maar meer het proces van oordelen en vooroordelen en hoe schadelijk dat kan zijn voor de betrokkenen.</p> <p>Op 23 mei 2018 heeft BZK in het kader van de Week van de culturele diversiteit (n.a.v. UNESCO dag van de culturele diversiteit op 21 mei) samen met het College van de Rechten van de Mens een lezing over bewustwording van vooroordelen aangeboden aan medewerkers Rijk. Op 24 mei heeft BZK samen met I&M de proeverij-workshop "UTalent" aangeboden aan medewerkers Rijk.</p> <p>Het gezamenlijke LHBTI-netwerk van J&V en BZK, JuBI Yourself, heeft ervoor gezorgd dat 17 mei op IDAHOT-day de regenboogvlag is gehesen bij de ministeries op de Turfmarkt en heeft 5 augustus deelgenomen aan de Canalpride in aanwezigheid van oa onze minister Ollongren en stas. Halbers van J&V. De boot met als thema Helden in artikel 1 Grondwet heeft de 2^e prijs gewonnen.</p> <p>In juni vond de prokkelweek plaats en is er een beleidsprokkel georganiseerd en een lunch met de toetsenbordreinigers/etageassistenten.</p> <p>BZK heeft Binnenwerk (de rijksbrede participatieorganisatie) opdracht gegeven een team van 15 medewerkers uit de doelgroep te starten bij P-Direkt voor het opschonen van P-dossiers.</p> <p>Pilot Anoniem solliciteren bij FMH. Na een training van alle leidinggevenden bij FMH door bureau Leeuwendaal over waarde vrij selecteren, zijn afgelopen halfjaar alle sollicitatiebrieven/cv's geanonimiseerd. Dit najaar wordt het gehele proces en de resultaten geëvalueerd door Motivaction en de projectgroep, waarna de resultaten zullen worden aangeboden aan de stuurgroep en de subsidieverlener het A&O-fonds Rijk.</p> <p>Project statushouders. Een samenwerking tussen Refugee Talent Hub, ICT-opleidingsbureau Createment en BZK. Voor de zomer heeft een uitgebreide selectie plaatsgevonden, waarna 1 september 6 statushouders zijn gestart met de ICT-opleiding. Een ronde langs ICT-leidinggevenden hebben voldoende werkplekken opgeleverd. 1 november zullen de kandidaten van start gaan op de werkplek. Het project heeft op de internationale dag van de vluchteling een designertas gekregen van 10:26 10:26 10:26, die activiteiten voor vluchtelingen steunt.</p> <p>1 september is er een Haagse hoogopgeleide wijktrainee gestart bij BZK uit een achterstandswijk. Dit is een stimuleringsprogramma van de gemeente Den Haag voor werkloze studenten uit de moeilijker wijken van Den Haag.</p> <p>1 september zijn op alle etages van BZK aan de Turfmarkt etage-assistenten gestart, mensen uit de doelgroep.</p>
--	---

Ministerie van Binnenlandse Zaken en
Koninkrijksrelaties

Aan de leden van het SGO
Van DG00

BZK/DG00

Contactpersoon

10.2e

10.2e

Datum

16 maart 2017

Kenmerk

2017-0000128269

nota

Halfjaarlijkse monitorrapportage diversiteit

PD

Aanleiding/probleemstelling

In het SGO van januari 2016 is afgesproken om in de departementale plannen van aanpak van het Charter Diversiteit ook maatregelen op te nemen ter vergroting van:

- de in-, zij-, doorstroom en het behoud van biculturele medewerkers;
- de bewustwording en het urgentiebesef ten aanzien van divers samengestelde/ veelzijdige teams, waarbij onderliggende vraagstukken/percepties worden geadresseerd en geagendeerd.

Tevens is afgesproken dat DG00 en DGABD vanuit hun coördinerende rol de uitvoering/ voortgang van de departementale plannen van aanpak Charter Diversiteit monitoren. De eerste voortgangsrapportage is in juli 2016 aan het SGO aangeboden. Bij deze ontvangt u de tweede halfjaarlijkse rapportage. In de bijlage treft u een overzicht aan van de stand van zaken van de departementale plannen van aanpak Charter Diversiteit. De actuele stand van zaken (de toevoegingen ten opzichte van de vorige voortgangsrapportage) is in rood weergegeven.

De minister van SZW Buitenbereik

[Redacted signature block]

Verder zal ook in de jaarrapportage Bedrijfsvoering Rijk 2016 (uitgebreider) worden gerapporteerd over de stand van zaken diversiteit Rijk. Dit naar aanleiding van de Motie Marcouch – Van Miltenburg (TK 2016-2017 309050, nr. 96) inzake het ontwikkelen van (cultureel) diversiteitsbeleid Rijk en rapportage hierover en over in-, door- en uitstroom van biculturelen per ministerie in de Jaarrapportage Bedrijfsvoering Rijk.

Advies/actie

Datum
16 maart 2017
Kenmerk
2017-0000128269

1. Afsluiten [redacted]
[redacted]

2. Beoordelen [redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]

[redacted]
[redacted]
[redacted]

- o Beoordelen [redacted]
[redacted]
- [redacted]
[redacted]
- [redacted]
[redacted]
- [redacted]
[redacted]

- [redacted]
[redacted]
- [redacted]
[redacted]
- [redacted]
[redacted]

[redacted]
[redacted]

[redacted]
[redacted]
[redacted]

[redacted]
[redacted]

3. Promoten van pilots A+O Fonds Rijk Diversiteit. Buitenbereik [redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]

[redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]

[redacted]
[redacted]

Datum
16 maart 2017
Kenmerk
2017-0000128269

Buitenbereik

Betrokken BZK onderdelen
BZK/DGOO/PR en DGABD

Toelichting

Stand van zaken op hoofdlijnen

Inmiddels hebben 80 Nederlandse werkgevers het Charter Diversiteit ondertekend, waarvan ongeveer een derde overheidsorganisaties. Alle ministeries en enkele rijksonderdelen (OM en RVO.nl) hebben het charter diversiteit ondertekend en een plan van aanpak of beleidsplan op- of bijgesteld. Bij een aantal ministeries moet dit plan nog nader worden uitgewerkt en/of formeel worden vastgesteld (VWS, OCW, VenJ). In alle plannen van aanpak is aandacht voor de in- en doorstroom en voor het behoud van biculturele medewerkers. Tevens is er urgentiebesef ten aanzien van het bevorderen van een inclusieve werkomgeving en het samenstellen van diverse teams.

De meeste ministeries zijn al begonnen met de uitvoering van hun plan van aanpak en hebben in 2016 al activiteiten ondernomen. Enkele voorbeelden zijn: Meerdere ministeries hebben bijeenkomsten/workshops/lezingen georganiseerd om bewustwording over het belang van diversiteit en inclusie te vergroten, EZ heeft de Week van de Diversiteit georganiseerd, I&M heeft pilotproject Hoogopgeleide Talentvolle vluchtelingen afgerond en biedt jaarlijks werkervaringsplaatsen aan voor deze doelgroep en I&M heeft ook een handreiking beschikbaar gesteld aan managers voor de jaarlijkse personeelsschouw en de personeelsgesprekken. Defensie heeft een onderzoek uitgevoerd naar de beleving van diversiteit en inclusiviteit onder de Defensiemedewerkers. Bij Financiën is het thema inclusiviteit een belangrijk onderdeel geworden van het managementprogramma. BZK heeft een minipilot anoniem solliciteren uitgevoerd en vragen over inclusie en discriminatie opgenomen in het MTO. In het voortgangsoverzicht zijn de ondernomen en voorgenomen activiteiten van alle departementen te vinden.

Op Rijksniveau zijn vanuit het jaarplan van de directeurs P&O (ICOP) in 2016 drie leernetwerkbijeenkomsten georganiseerd voor departementale dossierhouders diversiteit, een themabijeenkomst diversiteit voor 1^e en 2^e lijns HR-adviseurs en dossierhouders diversiteit Rijk. Verder is in het groot onderhoud Functiegebouw Rijk een screening op bias opgenomen.

Het thema diversiteit en inclusie is een aparte facet-portefeuille geworden in het jaarplan van de ICOP. Voorgenomen activiteiten variëren van het bevorderen van datagedreven beleid op basis van bestaande data en nieuw onderzoek, het imago van het Rijk als aantrekkelijk werkgever versterken voor mensen met een diverse achtergrond, aandacht voor divers talent in verband met de doorstroom van

Datum
16 maart 2017
Kenmerk
2017-0000128269

divers talent naar leidinggevende functies (ABD) tot rijksbreed opleidingsaanbod voor vergroten bewustwording bij werving en selectie. Daarnaast wordt ingezet op verbinding (departementale activiteiten, activiteiten shared service organisaties en met diversiteitsdoelgroepen/netwerken) en evt. verbreding van de departementale acties.

Begin 2017 is een bijeenkomst georganiseerd voor dossierhouders diversiteit, 1^e en 2^e lijns HR-adviseurs, shared service organisaties en vertegenwoordigers van medewerkersnetwerken (diversiteitsdoelgroepen). Onderwerpen die tijdens deze bijeenkomst centraal stonden waren het versterken van de samenwerking in de keten en nadere prioritering/invulling van de voorgenomen maatregelen in de ICOP portefeuille diversiteit.

Het selectieproces van het Rijkstraineeprogramma is in 2015-2016 gescreend op bias. Tevens is aan selecteurs een training selecteren zonder vooroordelen aangeboden (ongeveer de helft van de selecteurs heeft hieraan deelgenomen). Verder is bevorderd dat selectieteams divers zijn samengesteld. Het percentage biculturele (niet-westers allochtone) rijkstrainees dat in september 2016 is gestart bedraagt 12,6. Dat is ongeveer gelijk aan het percentage afgestudeerde (niet westers) biculturele WO-ers (master).

Politieke context

Er is veel politieke aandacht voor discriminatie op de arbeidsmarkt (Actieprogramma Arbeidsmarktdiscriminatie van SZW en Nationaal actieprogramma discriminatie met het programma Inclusieve Overheid) en het bevorderen van diversiteit en inclusie door werkgevers (Actieprogramma Arbeidsmarktdiscriminatie van SZW en Nationaal actieprogramma discriminatie). Hierbij wordt ook verwezen naar de voorbeeldrol van de (rijks)overheid, bijvoorbeeld de hiervoor genoemde Motie Marcouch – Van Miltenburg. Eind 2016 is een motie (Marcouch) ingediend met verzoek om een grootschalige pilot met anoniem solliciteren te starten. De minister voor WenR heeft deze ontraden en er bleek geen meerderheid voor te zijn in de Tweede Kamer.

Communicatie

In de media was - naar aanleiding van de Kamerbrief van de minister voor WenR in december 2016 inzake de Motie Marcouch - aandacht voor het gegeven dat de overheid geen voorstander is van een grootschalige proef met anoniem solliciteren. Enkele gemeenten die proeven hebben uitgevoerd met anoniem solliciteren, zoals de gemeente Den Haag, bereikten ook de landelijke media.

Ministerie van Binnenlandse Zaken en
Koninkrijksrelaties

Aan
Van

BR
DP&O

DCB
P&O/BOA

Contactpersoon

10.25

T 10.25

Datum
8 maart 2016

Kenmerk

nota

Van arbeidsbeperktenbeleid naar inclusie

Aanleiding/probleemstelling

In de Ministerraad van 14 augustus jl. heeft het kabinet besloten een nieuwe impuls te geven aan de uitvoering van het diversiteitsbeleid bij de Rijksdienst. Alle ministeries hebben toegezegd daartoe het Charter Diversiteit¹ te zullen ondertekenen.

Binnen het Charter worden vijf dimensies onderscheiden:

1. arbeidsbeperking of chronische ziekte,
2. gender,
3. etnische, culturele en religieuze achtergrond,
4. leeftijd,
5. seksuele oriëntatie.

Op 25 november jl. heeft minister Plasterk het Charter ondertekend voor BZK, met daarin opgenomen de volgende focus voor BZK:

"Het ministerie van BZK streeft ernaar een organisatie te zijn waar alle burgers zich in herkennen. BZK erkent de waarde van de verschillen tussen medewerkers en wil deze optimaal benutten. BZK zet zich al enige tijd in om de diversiteit, inclusiviteit en de bewustwording hiervan te vergroten. BZK zal daarom uiteraard haar huidige activiteiten met betrekking tot vrouwen in de top, medewerkers met een arbeidsbeperking en duurzame inzetbaarheid voortzetten. Daarnaast zal het ministerie de diversiteit trachten te vergroten door te streven naar een grotere instroom, behoud en doorstroom van biculturele medewerkers. Ook zal onderzocht worden of er binnen de setting van BZK aandacht nodig is voor de medewerkers uit de LHBT²-groep."

Na ondertekening moet er binnen drie maanden een plan van aanpak (bijlage 1) worden aangeboden aan 'Diversiteit in bedrijf', die het Charter faciliteert.

¹ Het Charter Diversiteit is een initiatief van de Stichting van de Arbeid en stimuleert diversiteit en inclusie bij bedrijven en overheidsorganisaties. Het committeert de ondertekenaars om zich hier actief voor in te zetten, en dit zal gevolgd en geëvalueerd worden. Momenteel hebben 52 bedrijven, waaronder 8 ministeries het Charter ondertekend. Met deze ondertekening verplichten organisaties zich om binnen drie maanden een plan van aanpak te maken dat gericht is op de doelstellingen van het Charter.

² Lesbisch, Homoseksueel, Biseksueel en Transgender.

Datum
8 maart 2016
Kenmerk

Advies/actie



Betrokken BZK onderdelen
Heel BZK.

Toelichting

Divers samengestelde teams functioneren beter dan homogeen samengestelde teams. Zo nemen divers samengestelde teams meerdere invalshoeken uit de samenleving mee, waardoor bij beleidsontwikkeling en -implementatie een grotere herkenbaarheid en daarmee een groter draagvlak gerealiseerd wordt. Ook levert diversiteit binnen organisaties een belangrijke bijdrage aan het tegengaan van discriminatie.

BZK heeft binnen de onderwerpen van het Charter gekozen voor de focus op etnische, culturele en religieuze achtergrond en op seksuele oriëntatie omdat er op de andere onderwerpen al diverse activiteiten plaatsvinden.

Op het terrein van gender ligt al een rijksbrede afspraak: 30% vrouwen in de top. Ook zijn er afgesproken inspanningen naar aanleiding van het Sociaal Akkoord voor mensen met een arbeidsbeperking. Met betrekking tot leeftijd zijn er diverse voorstellen en activiteiten op het terrein van duurzame inzetbaarheid en zijn er traineeprogramma's gericht op de instroom van jongere medewerkers.

Stand van zaken arbeidsbeperktenbeleid

Met betrekking tot het arbeidsbeperktenbeleid kan worden gemeld dat het quotum 2014/2015 is gehaald (bijlage 2). Dit is vooral gerealiseerd door de plaatsing van de twee tranches hoogopgeleide wajongers die op het kernministerie aan de slag zijn. Maar ook op andere plekken in de organisatie hebben incidenteel arbeidsbeperkten een baan gevonden.

Voor 2016 staan de volgende activiteiten op de rol:

➤ 1 maart is de pilot 'etage-assistenten' gestart in samenwerking met het ministerie van V&J en met FMH. Op 5 etages op de Turfmarktlocatie starten 5 etage-assistenten (4 bij BZK en 1 bij V&J).

Het betreft hier werkzaamheden op een zeer basaal niveau voor een zeer laag opgeleide doelgroep. Deze doelgroep is niet in staat zelfstandig het wettelijk minimum loon te verdienen en zal altijd begeleiding nodig hebben. De medewerkers zijn gedetacheerd bij FMH vanuit de uitzendbureaus die onder het mantelcontract van BZK vallen en vanuit een detacheringsbureau; zij worden aangestuurd door een werkbegeleider van FMH. Indien de pilot een succes blijkt zal verdere (rijksbrede) uitrol onder de verantwoordelijkheid van FMH worden uitgewerkt.

➤ Het Rijksvastgoedbedrijf heeft in de tweede helft 2015 ingezet op het ontwikkelen van een strategie en werkwijze hoe het beste de banen voor arbeidsbeperkten binnen het RVB gerealiseerd kunnen worden. Daarbij wordt nauw opgetrokken met P&O. In overleg met P&O is, omdat BZK breed voor 2015 de taakstelling Immers is gehaald, afgesproken om die ruimte te nemen en vooral aan de voorkant alles in het werk te stellen om voor medewerkers uit deze

kwetsbare doelgroep, alsook voor de ontvangende organisatieonderdelen een zo optimaal mogelijke uitgangspositie te creëren. Bij het RVB is inmiddels 1 medewerker uit de doelgroep geplaatst en 5 concrete andere plaatsingen zijn aanstaande. Binnen het RVB is voor hun quotum centraal budget vrijgemaakt.

➤ Ook de SSC's hebben in 2015 gezamenlijk gewerkt aan een aanpak voor het realiseren van hun quotum. Een SSC-werkgroep heeft op hoofdlijnen een aantal voorstellen ontwikkeld voor het realiseren van werk voor de doelgroep: pilots op facilitair terrein (waaronder de etage-assistenten en het reinigen van toetsenborden in de Resident), onderzoek naar een vervoersknooppunt bij het IPKD, scannen en archiveren van P-dossiers bij P-Direkt, het doorlichten van contracten om te bekijken of er werkzaamheden uitgehaald kunnen worden voor de doelgroep; het opzetten van een pool ter ondersteuning van de medewerkers van UBR en een verkenning naar mogelijk een rijksbrede shared service-voorziening en jobcarving bij verambtelijking. Dit jaar zal de (verdere) uitwerking en implementatie van deze voorstellen plaatsvinden. Ook ligt er de afspraak (ICBR 29-10-2015) om in bestuurlijke overleggen te kijken hoe de SSO's meer kunnen doen ten behoeve van de departementen.

Inclusie: een lange, uitdagende weg te gaan

"Het zijn van een *inclusieve organisatie* betekent dat een dergelijke organisatie een tolerante organisatiecultuur kent, waarin alle medewerkers met hun uiteenlopende kenmerken en competenties zich gerespecteerd en gewaardeerd weten.

Werken aan een inclusieve en tolerante organisatiecultuur is van groot belang voor een positieve werkbeleving van alle medewerkers van een divers samengesteld personeelsbestand en is daarmee tevens bepalend voor het functioneren van de organisatie als geheel. Het vraagt van alle medewerkers dat zij gemotiveerd zijn en kennis en vaardigheden hebben in het omgaan met verschillen. Zo kan bijvoorbeeld worden voorkomen dat gedragingen die afwijken van de dominante cultuur, onjuist worden geïnterpreteerd en zo de samenwerking onder druk zetten. Een open en respectvolle communicatie op dit punt is daarbij essentieel."³

De activiteiten genoemd in het plan van aanpak Diversiteit zijn een eerste stap in het toewerken naar een inclusieve organisatie. Jaarlijks zal aan 'Diversiteit in bedrijf' de voortgang van het plan van aanpak worden gerapporteerd. Vervolgens zal waar mogelijk cijfermatig de voortgang worden bijgehouden (aandeel vrouwen, arbeidsbeperkten, biculturelen). Tot slot zal periodiek door middel van het MO (Medewerkeronderzoek) worden gemeten of BZK voortgang boekt op onderwerpen zoals discriminatie en respect, die graadmeters zijn voor een inclusieve organisatie.

³ SER-rapport: **Diversiteit in het personeelsbestand**, uitgebracht aan de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Publicatienummer 3, 19 juni 2009.

Ministerie van Binnenlandse Zaken en
Koninkrijksrelaties

Contactpersoon

10.2a

T 10.2a

10.2a@minbzk.nl

Datum

16 januari 2018

Kenmerk

2019-0000251340

verslag

BZK 20180419 notulen 19042018

Vergaderdatum

19 april 2018

Deelnemers

10.2a, hoofd Staf FMH;
10.2a, HRM-adviseur;
10.2a, HRM-adviseur bij FMH;
10.2a, adviseur
bedrijfsvoering P&O.
10.2a, senior-adviseur bedrijfsvoering
P&O;
10.2a, projectleider.

Afwezig

10.2a, medewerker Backoffice.

Opening en mededelingen

10.2a opent de vergadering en heet eenieder van harte welkom. 10.2a is niet aanwezig i.v.m. een afdelingsoverleg.

Evaluatie Leeuwendaal

In de maand februari hebben merendeel van de leidinggevenden FMH de training onbevooroordeeld selecteren gevolgd. Door 10.2a is – na een training – een terugkoppeling gedaan aan Leeuwendaal op basis van de feedback die zij heeft verkregen van de deelnemers. De trainer (10.2a) heeft telkens de inhoud van de training aangepast. Gevolg hiervan was dat de leidinggevende van de laatste twee groepen een training hebben gevolgd, welke FMH voor ogen had.

Tijdens het evaluatiegesprek met 10.2a op 8 maart jl heeft 10.2a aangegeven dat hij een bruikbare vragenlijst heeft voor leidinggevenden om door te lopen na het afronden van een sollicitatieprocedure binnen de pilot anoniem solliciteren. Door 10.2a is aan 10.2a een toezegging gedaan om haar die checklist aan te leveren. Zij heeft nog niets ontvangen.

Actie: 10.2a gaat nogmaals een verzoek aan 10.2a doen.

Offerte Motivaction

De leden hebben veel tijd en energie gestoken om de offerte aan haar verwachtingen te laten aansluiten. Gelet op de begroting (€ 25.000,-,

excl btw) en de grens van de aanbesteding (€30.000,- excl. btw), is in de besprekingen besproken welke taken door BZK kunnen worden opgepakt. Uiteindelijk zijn partijen tot elkaar gekomen.

Team anonimiseren (TA) heeft over de periode januari t/m juni 2017 de sollicitatiegegevens van de kandidaten in kaart gebracht voor de referentieperiode en doorgezet naar Motivaction.

Alle handelingen die verricht moeten worden om de etniciteit van de kandidaten te achterhalen, blijven bij Motivaction liggen.

Verwerkingsovereenkomst

Per 25 mei a.s. krijgt de Algemene verordening Gegevensbescherming (AVG) haar beslag. Vanuit de pilot is daar meteen op ingespeeld.

Er is een drietal overeenkomsten afgesloten:

1. BZK en Motivaction
2. A&O-fonds en BZK
3. A&O-fonds en Motivaction

V.w.b. het gebruik van de persoonsgegevens van de kandidaten of een directe verwijzing noodzakelijk/gebruikelijk is, zal in de praktijk blijken.

Als de vacature op de mobiliteitsbank staat, dan is het voldoende als er op die website een duidelijk vindbaar privacy statement staat.

Met de helpdesk mobiliteit is hierover contact geweest. De aanpassing heeft hun aandacht en zal binnen afzienbare tijd bekend zijn welke tekst wordt opgenomen.

Capaciteit TA

Er is een begroting opgemaakt en vastgesteld

- Uitgaande van 20 vacatures en gemiddeld 30 sollicitaties per vacature. Anonimiseren van 4 brieven per uur, gemiddeld 30 brieven per vacature. Uurtarief ca. € 10,26. Per vacature 10 uur voor- en na overleg onder andere met vacaturehouder over de tekst, de backoffice, het TA. Ca. € 10,26,- per vacature; 20 vacatures, € 205,20,-

Vooralsnog wordt er vanuit gegaan dat de begroting niet voldoende is om de kosten te dekken. Dit wordt veroorzaakt door de volgende constatering:

- Alle motivatiebrieven worden door 2 beoordelaars beoordeeld.
- Voor het versturen van de motivatiebrieven en Cv's naar Motivaction wordt gebruik gemaakt van een beveiligde omgeving en moeten alle word-bestanden omgezet worden naar pdf.
- Veelvuldig contactmomenten tussen de leden van het team anonimiseren.
- Het overleg met 10.26 (zie onder) niet leidt dat de projectleider gedeeltelijk gefinancierd wordt. Er zal op een ander wijze naar financiering gezocht moeten worden.

Door 10.26 is in een vroeg stadium contact geweest met het A&O-fonds over een (eventuele) verhoging van het budget.

Datum
23 april 2018

Geadviseerd wordt om deze vraag in één keer met het dagelijks bestuur te bespreken (en niet hapsnap).
Daarnaast zal binnenkort een overleg plaatsvinden met [10.2.6] van DGGO, zij is beheerder van het A&O-fonds Rijk. Met haar vindt overleg plaats over de financiering van de projectleider. Zij wordt nu gefinancierd uit het budget dat jaarlijks vanuit het A&O-fonds naar BZK gaat. [10.2.6] geeft aan dat in het plan van aanpak richting het A&O-fonds de kosten voor de projectleider zijn opgegeven en door het A&O-fonds geaccordeerd.

Ervaringen vacaturehouder

(zie bijlage 1)

Bij FMH is de ervaring van de vacaturehouder [10.2.6] besproken. Verzoek is gedaan om haar bevindingen vast te leggen voor het leermoment. Bepaalt is dat het team anonimiseren regelmatig bij elkaar komt om feedback van haar omgeving te bespreken en - indien noodzakelijk - het proces anonimiseren aan te passen. Het TA heeft het zeer gewaardeerd dat [10.2.6] haar bevindingen heeft gedeeld en voor het TA is het noodzakelijk dat zij nog scherper gaat anonimiseren.

Projectkaart

(zie bijlage 2)

Per kwartaal wordt door het A&O-fonds de projectkaart naar de projectleider gestuurd.

De projectkaart bevat de kosten en verplichtingen die bij het bureau bekend zijn. Onderstaand is deze bijgewerkt tot en met 31 maart 2018. Tevens is een uitputting van eventueel aangegane verplichtingen opgenomen.

Rondvraag:

Door [10.2.6] wordt het verzoek gedaan of het team kan beschikkingen over een statusoverzicht van de selectieprocedures.

Actie: [10.2.6] zal deze opmaken.

Het overzicht gaat deel uitmaken van de agenda.

N.B. (Tussen [10.2.6] en [10.2.6] is afgestemd dat [10.2.6] in het vervolg rechtstreeks contact opneemt met de vacaturehouders om tijdig op de hoogte te zijn over de stand van zaken in een selectieprocedures).

Verzoek aan [10.2.6] om de stuurgroep een up-date te geven van de pilot anoniem solliciteren (dit zijn nog geen resultaten, maar feiten hoe het verloopt).

Datum
23 april 2018

Bijlage 1

Onderstaand de bevindingen van mijn collega leidinggevende [REDACTED]
(afdelingshoofd planning & control). Ik heb ook nog even persoonlijk met haar
gesproken. [REDACTED]

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

Hierbij kort mijn ervaringen (van [REDACTED]):

- [REDACTED]
 - [REDACTED]
 - [REDACTED]
 - [REDACTED]
 - [REDACTED]
- [REDACTED]
 - [REDACTED]
 - [REDACTED]
 - [REDACTED]
 - [REDACTED]
- [REDACTED]
 - [REDACTED]
 - [REDACTED]
 - [REDACTED]
- [REDACTED]
 - [REDACTED]
 - [REDACTED]

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

Datum
23 april 2018

BIJLAGE 2 Projectkaart

A+O fonds Rijk
Projectkaart

R4007
pilot anoniem solliciteren
FMH/BZK

Cluster Gezamenlijke projecten
Projectnummer R4007
Projectnaam pilot anoniem solliciteren FMH/BZK

Realisatie t/m 31-3-2018

Toegekend budget 17-11-2017	73.000
Bestedingen	7.520
Saldo	<u>65.480</u>

Toelichting bestedingen

	2017	Totaal
	€	€
1. Anonimiseren brieven	-	-
2. Trainingen	7.520	7.520
3. Inhuur expertcapaciteit evaluatie	-	-
4. Extra inspanning backoffice	-	-
5. Borging resultaten	-	-
6. PDF-bewerkingsprogramma (PM)	-	-
	<u>7.520</u>	<u>7.520</u>

Contactpersoon

10.20

T 10'28"

10.20 @minbzk.nl

Datum

16 januari 2018

Kenmerk

2019-0000246312

verslag

BZK 20180213 notulen 13022018.3

Vergaderdatum

13 februari 2018

Deelnemers

10.2e [redacted], hoofd Staf FMH;

10.2e [redacted], HRM-adviseur bij FMH;

10.2e [redacted], adviseur
bedrijfsvoering P&O.

10:29, senior-adviseur bedrijfsvoering
P&O:

10.2e [redacted], projectleider.

10:2e, medewerker Backoffice.

Afwezig

Opening en mededelingen

10.26 opent de vergadering en heet eenieder van harte welkom. 10.26 is als gast uitgenodigd voor agendapunt Factsheet W&S. Zij zal zich in ieder geval bezighouden met de logistiek van de ontvangen sollicitatiebrieven e.d. richting het team anonimiseren.

Tussenevaluatie training Leeuwendaal.

10.2e heeft op 9 februari jl. een telefonische terugkoppeling gegeven aan de accountmanager/trainer 10.2e, over de training "selecteren zonder vooroordelen". In de mail van 6 februari is door 10.2e aan 10.2e een uitgebreide feedback gegeven.

Samenvatting van het gesprek:

पञ्च

10

1

1

1

1151

1

1

1.

114

Op 12 februari heeft de HRM-adviseur, 10.2e, de training gevolgd. Hoewel zij aan de projectleden een terugkoppeling heeft gegeven, zal nog nadere info bij haar worden opgevraagd door 10.2e.

Datum
16 januari 2018

De zienswijze van 10:2e 11:1 heeft toegezegd
relevantie info naar ons te mailen.
Korte weergave van de terugkoppeling van 10:2e aan 10:2e op 12 feb.

[illegible]

Op 8 maart a.s. hebben [] en [] een evaluatie met [].
 Alsdan wordt dit onderwerp meegenomen.
 Op de 15^e neemt [] deel aan de training en [] op de 19^e. Zij zullen
 beoordelen of de aanpassingen zijn doorgevoerd.

Offerte Motivaction

De aangepaste offerte is ontvangen, maar nog niet naar de wens van de projectgroep. Afspraak is dat 10/26 als eerste haar op- en of aanmerkingen in de offerte opneemt en doorzet naar 10/26. De volgende route is naar 10/26 en 10/26, en aansluitend naar 10/26. 10/26 neemt contact op met Motivation om de aanpassingen van de offerte af te stemmen en het vastleggen van een datum van de kick-off (13 maart a.s.)

Richtlijnen W&S solliciteren

10.26a en 10.26b hebben een factsheet opgesteld welke het aangepaste proces beschrijft gedurende de pilot. Voor de stappen die genomen moeten worden is ook gebruik gemaakt van de ervaringen van de gemeente Den Haag. Nadat een aantal marginale aanpassingen zijn doorgevoerd, wordt het document vastgesteld.

10:2a neemt contact op met Motivaction of zij nog omissies zien.
Aansluitend naar de BOA-jurist 10:2a of zij het document AVG-proof
acht.

De factsheet is afgestemd met de backoffice. Op basis hiervan zal de bevestigingsontvangst naar de sollicitanten worden aangepast.

10:2e communiceert de hoofdlijnen intern FMH.

Bewerkingsovereenkomst Motivaction i.r.m. AVG

De pilot heeft een doorlooptijd na 25 mei a.s. Op deze datum zal de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) in werking treden. De AVG geeft aan dat er strenge eisen worden gesteld aan de opslag van gegevens van sollicitanten. Om te voorkomen dat de werkwijze zich niet houdt aan de AVG, worden alle document die een relatie hebben met opslag van persoonsgegevens, voorgelegd aan de jurist **10.2e**. Zij heeft een directe lijn met de jurist **10.2e** van de directie CZW. De juristen buigen zich over de AVG-vraagstukken, *Nagekomen info: **10.2e** heeft gereageerd op de verwerkingsovereenkomst van Motivaction. Kort samengevat: De overeenkomst mist een aantal essentiële onderdelen, zoals een nadere uitwerking van de beveiligingsmaatregelen.*

Datum
16 januari 2018

Daarnaast geeft hij aan dat de rijksoverheid het ARVODI-model gebruikt. Dit betekent dat beide modellen geïntegreerd moeten worden. Vorenstaand heeft 10:2e met 10:2e afgestemd. Zij zorg dat de afdeling inkoop (10:2e) ondersteuning geeft.

Team Anonimiseren is samengesteld uit:

10:2e, 10:2e, 10:2e en 10:2e. Vooral nog wordt uitgegaan van deze samenstelling, omdat nog niet duidelijk is hoewel sollicitatiebrieven/motivaties/Cv's geanonimiseerd moeten worden. 10:2e zal de coördinatie op zich nemen en genoemde documenten evenredig verdelen. Zodra het aantal niet meer realistisch is om binnen het team neer te leggen, zal 10:2e bijspringen.

Nieuwsbrief

De pilot zal intern gecommuniceerd worden in de nieuwsbrief van FMH en op intranet BZK.

Afspraak is dat 10:2e contact opneemt met de intranetredactie BZK.

In de publicaties zal ook een interview van de directeur 10:2e worden opgenomen.

Ministerie van Binnenlandse Zaken en
Koninkrijksrelaties

Contactpersoon

10:2e [redacted]

T 10:2e [redacted]

10:2e [redacted] @minbzk.nl

Datum

16 januari 2018

Kenmerk

2019-0000246274

verslag

BZK 20180116 notulen 16012018

Vergaderdatum

16 januari 2018

Deelnemers

Stuurgroep:

10:2e [redacted] (FMH), 10:2e [redacted] (BZK), 10:2e [redacted]

10:2e [redacted] (A&O-fonds),

Projectteam:

10:2e [redacted] (FMH), 10:2e [redacted] (P&O), 10:2e [redacted]

10:2e [redacted] (P&O),

10:2e [redacted], projectleider.

Afwezig

10:2e [redacted] (P&O)

Stand van zaken pilot

Zoals in het plan van aanpak is beschreven, wordt na de aftrap van de bijeenkomsten projectteam een voortgangsverslag opgemaakt en naar de projectleden gemaild.

Samenwerking vindt thans ook plaats met de Back-office om de referentieperiode inzichtelijk te krijgen en met de juristen van de directie CZW om het proces AVG-proef te krijgen.

Offerte Leeuwendaal

Het projectteam heeft zich gebogen over de offerte. Als bijlage bij de agenda is het definitieve plan toegevoegd.

De trainingsdagen zijn vastgelegd en de eerste vindt plaats op 2 februari. 10:2e [redacted] en 10:2e [redacted] nemen daar ook deel aan. 10:2e [redacted] zal na de eerste bijeenkomst de training evalueren

Inhoud van de training zal liggen op de verleiding en niet op dwang.

Voor de borging van de inhoud van de vacatureteksten, zal de HRM-adviseur van FMH de laatste check doen.

Offerte Motivaction

Het projectteam heeft de eerste offerte besproken. Er zijn op- en aanmerkingen geplaatst en deze worden maandag 22 januari met Motivaction besproken.

Vaststelling 2^e bijeenkomst project- en de stuurgroep

Een nieuwe datum wordt pas vastgesteld zodra voor de stuurgroep relevante informatie aanwezig is (zoals behaalde mijlpalen, bijstelling, tussentijdse

Datum
16 januari 2018

resultaten). Vooralsnog wordt ervan uitgegaan dat de volgende bijeenkomst in de maand mei zal zijn.

W.v.t.t.k.

Aandacht wordt gevraagd dat de verantwoording aan het A&O-fonds zich richt op de beoogde resultaten welke opgenomen zijn in het projectvoorstel. Het format daarvoor zal worden opgevraagd bij het A&O-fonds

In het projectvoorstel (pag 4) zijn werkervaringscategorieën opgenomen, te weten tussen 3 en 5 jaar en >5. Deze komen te vervallen. Hiervoor in de plaats komt >3.