

Plan van aanpak Voortgangsrapportage Actieplannen 2024

| | | | |
|--------------|--|-----------|--|
| Vraag | akkoord plan van aanpak Voortgangsrapportage Actieplannen 2024 | | |
| Aan | 5.1, 2, ee | 5.1, 2, e | Bureau Inclusie en Diversiteit |
| Van | 5.1, 2, e | | 5.1, 2, e Bureau Inclusie en Diversiteit |
| Datum | 5.1, 2, e | | Bureau Inclusie en Diversiteit |
| | 20 maart 2024 | | |

1. Gevraagd besluit

1. Akkoord op dit plan van aanpak Voortgangsrapportage Actieplannen 2024

2. Doel voortgangsrapportage actieplannen

1. Primair: het GMT en directeuren directies informeren over de voortgang van de actieplannen Inclusie en Diversiteit en de ontwikkelingen/voortgang ten opzichte van 2023
2. Secundair: trekkers kunnen binnen hun eigen directie o.b.v. deze voortgangsrapportage een reflectief gesprek voeren over wat er goed gaat en wat nog beter kan

3. Aanbevelingen 2023

In de rapportage van 2023 zijn onderstaande aanbevelingen gedaan. Cursief staat aangegeven wanneer de aanbevelingen zijn overgenomen voor de aanpak 2024:

3.1 Aanbeveling 1: Methode

Verbeter deze eerste versie van dit instrument met een (externe) monitorings/rapportage expertise. Neem hierin mee:

- De inrichting van een transparant proces.
De trekkers worden uitgebreider meegenomen in het proces; zie 4.2 bij "Betrokkenheid Trekkers"
- De mogelijke discrepantie tussen de voortgangsrapportagescore en de realiteit binnen organisatieonderdelen.
Dit is een belangrijk punt van aandacht in de totstandkoming van de rapportage; o.a. perspectief accounthouder/Bureau vs perspectief trekker. De voortgangsrapportage dient een tweeledig doel en moet voor alle betrokkenen herkenbaar zijn.
- Een voorstel t.a.v. periodieke herhaling.
Akkoord door Peter Teesink op 30 januari 2023. Deze wordt met de totstandkoming van de rapportage 2024 ingewilligd.
- De behoefte zicht te krijgen op hoe inclusie mee wordt genomen in het werk wat directies doen en opleveren.
Wordt meegenomen in vragenlijst. Zie 4.1.1.

3.2 Aanbeveling 2: Proces

- Beleg het aanleveren van deze periodieke rapportage bij het programma I&D.
De rapportage wordt wederom aangeleverd vanuit het Bureau I&D

- Leg de verantwoordelijkheid voor het aanleveren van content voor deze voortgangsrapportages bij de directeuren.

5.1, 2, e bespreekt met Peter hoe het GMT hier dit jaar voor in stelling wordt gebracht.

- Richt vooraf een transparant proces in met 1) invullen format, 2) uitkomsten gesprek directeur, 3) cluster gesprek met GMT lid en directeuren en 4) GMT gesprek met programmamanager I&D voor afspraken en bijsturing.

Zie eerder punt 'transparant proces' en uitwerking later in dit voorstel

3.3 Aanbeveling 3: Beoogd resultaat

- Een periodieke voortgangsrapportage die door overzicht en inzicht, uitzicht brengt op gewenste interventies en (bij)sturing op niveau GMT, directeur, programma I&D.

Wederom het beoogde resultaat in 2024. De rapportage van 2023 kende alleen een weergave op clusterniveau. In de gesprekken met de clusterdirecteuren zijn de directies wel uitgebreid besproken. Voor de rapportage 2024 zoeken we hierin een middenweg. In de rapportage zelf willen we ditmaal meer ingaan op directieniveau. Hierin zullen we onderzoeken hoe we dit op een zorgvuldige manier kunnen doen en of we hierin ook aanbevelingen op directie kunnen en willen doen. Hiernaast moeten we rekening houden met een nieuwe context, namelijk de prestatieafspraken die elke clusterdirecteur momenteel aan het opstellen is m.b.t. I&D. T.z.t. onderzoeken hoe de aanbevelingen uit de voortgangsrapportage aansluiten op deze prestatieafspraken.

- Een duidingsgesprek van het programmamanager I&D met de (cluster)directeur is essentieel om de boodschap van de stand van zaken over te kunnen brengen.

Ook in 2024 zullen we individuele gesprekken voeren met clusterdirecteuren over de stand van zaken binnen hun directies. Het is vervolgens aan clusterdirecteuren om dit gesprek met de eigen directeuren te voeren.

4. Aanpak

4.1 Dataverzameling

Deze voortgangsrapportage actieplannen bouwt voort op de Voortgangsrapportage Actieplannen 2023. Voor het ophalen van data worden verschillende instrumentaria gebruikt:

De rapportage wordt opgesteld aan de hand van:

1. Ingevulde vragenlijsten

De accounthouders lopen met elke trekker individueel een vragenlijst door. Deze bestaat grotendeel uit een scoreformulier, waarbij gevraagd wordt naar de voortgang op 1) randvoorwaarden, 2) commitment van management en 3) inhoudelijke thema's. Hiernaast worden er enkele open vragen gesteld over positieve

ontwikkelingen, uitdagingen en behoeften binnen directies.

Mogelijke wijzingen t.o.v. 2023

De vragenlijst komt idealiter zoveel mogelijk overeen met die van 2023, zodat de uitkomsten met elkaar vergeleken kunnen worden. Aanpassingen in de vragenlijst zullen – bij akkoord op dit voorstel – gedaan worden o.b.v. reeds verzamelde feedback van Onderzoek en Statistiek en o.b.v. feedback accounthouders n.a.v. gebruik lijst in 2023. Dit gaat met name om de **helderheid van de geformuleerde vragen en antwoordopties**.

Voorstel om een **extra vraag** toe te voegen aan de vragenlijst waarbij ingegaan wordt op hoe I&D nu doorwerkt in de **dienstverlening** van de betreffende directie in 1) inkoop, 2) communicatie, 3) toegankelijkheid, 4) beleidsvorming. Dit maakt ook dat de aparte vraag over **inkoop** uit de vragenlijst 2023 nu **weggelaten kan worden**.

2. Beschikbare cijfers

- 1) CBS Culturele Barometer 2021/2022/2023; % medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond
- 2) AMI; % jongeren,
- 3) Programma Sterk in Werk; aantal vervulde banen onder de Wet Banenafpraak.
- 4) Dashboard Sociale Veiligheid; n.t.b. (zie hieronder)
- 5) Deelname directies aan groeipanel 2021 en 2022/2023

Mogelijke wijzingen t.o.v. 2023

- In de rapportage van 2023 is het % jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond opgenomen. Echter, dit is geen streefcijfer op zich.
Voorstel om in lijn met de streefcijfers uit de bestuursopdracht het **% jongeren én het % medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond** op te nemen.
- In de rapportage van 2023 is de NIM (Nederlandse Inclusiviteits Monitor) score van 2021 opgenomen. Inmiddels is er binnen P&O een **dashboard Sociale Veiligheid** gemaakt.
Voorstel om o.a. i.s.m. Nüvit Kibaroglu (projectleider dashboard) te onderzoeken welke cijfers uit dit dashboard geschikt zijn voor de voortgangsrapportage. Onderdeel van dit gesprek zijn dan ook de NIM scores 2029 en 2021.

3. Observaties accounthouders Bureau I&D

No. ter discussie met Team Actieplannen, 5.1, 2, e 5.1, 2, e 5.1, 2, e hoe verwerken we het perspectief van de accounthouders/Bureau I&D op directies in de rapportage, met name wanneer deze botsen met de scores/antwoorden van trekkers zelf. Een optie kan zijn om (een deel van) deze informatie mondeling over te brengen aan directeuren. En in hoeverre communiceren we dit dan met de betreffende trekkers? Een andere open vraag: in hoeverre betrekken we de werkgroep van trekkers (zie 4.2) in dit proces?

4.2 Betrokkenheid trekkers

De trekkers van de directies hebben aangegeven behoefte te hebben aan een meer open en transparanter proces. Daarom wordt ervoor gekozen om de trekkers, in tegenstelling tot 2023, meer ontwikkelruimte te geven en nauwer te

betrekken bij de totstandkoming van de rapportage. Zie ook de eerder genoemde aanbevelingen uit 2023.

1. **Vooraankondiging**

Op 21 februari is er een vooraankondiging geplaatst op [tamtam](#). Hiernaast zijn de trekkers mondeling globaal geïnformeerd door hun accounthouder.

2. **Samenstelling werkgroep zes trekkers**

De werkgroep heeft een adviesfunctie. Werkgroepleden worden uitgenodigd om mee te denken over het proces, inhoudelijke vraagstukken en dilemma's (zie voorbeelden hieronder). De werkgroep heeft geen beslissingsbevoegdheid. Het Bureau I&D zal uiteindelijk beoordelen wat er nodig is om het GMT zo goed mogelijk te adviseren.

Het streven is om van elk cluster één trekker uit te nodigen om deel te nemen aan een werkgroep. Deze zal uitgenodigd worden om gedurende het hele proces feedback te geven op/mee te denken over:

- dit procesvoorstel
- vragenlijst
- geschikte cijfers (CBS etc.)
- concept rapportage
- mogelijke dilemma's zoals veiligheid trekkers, mogelijk botsende perspectieven van trekker en Bureau etc.
- mogelijke andere zaken die t.z.t. naar boven komen

3. **Kennissessie met trekkers 2 april**

Het voorstel is om 30 minuten van deze kennissessie te gebruiken om alle trekkers te informeren over het proces, de werkgroep, de vragenlijst en mogelijk de cijfers die we in gedachten hebben. Dit is tevens een gelegenheid voor trekkers om vragen te stellen. Uiteraard kunnen zij gedurende hele proces contact met het Team Actieplannen opnemen voor vragen.

5. **Risico**

De voortgangsrapportage is in eerste instantie een instrument voor het GMT waarmee zij kunnen sturen op de voortgang van de actieplannen binnen hun directies. Dit past in de bredere context van de verantwoordelijkheid en eigenaarschap die we binnen de organisatie willen leggen bij het management. Het is aan de clusterdirecteuren om de directeuren van hun directies vervolgens aan te sturen op het werken aan I&D binnen die directies.

Er bestaat een risico dat mogelijke druk vanuit de clusterdirecteur via een directeur van een directie doorsijpelt naar de trekker van het actieplan. Dit is een bespreekpunt dat we graag met de werkgroep van trekkers willen bespreken.

Voorstel tot dusver:

- Duidelijke communicatie over rol/verantwoordelijkheid van (cluster)directeuren vanuit Peter Teesink richting clusterdirecteuren. Het doel is dat de urgentie van eigenaarschap wordt gevoeld door de verantwoordelijk directeuren.

- Benadrukken van deze verantwoordelijkheid via andere wegen; nogmaals door Bureau I&D bij gesprekken met clusterdirecteuren, door clusterdirecteuren aan directeuren directies, door directeuren aan DT's/MT's.

6. Planning en taakverdeling

| Wanneer | Wat | Wie |
|---|--|---------------------------------|
| 21 februari | Communiceren naar trekkers; aankondiging Per mail, tamtam en mondeling in reguliere afspraken met trekkers | 5.1, 2, e |
| 1 maart | Verwerken feedback op rapportage 2023 via 5.1, 2, e (presentatie van data) | 5.1, 2, e |
| Week van 10 maart | Verwerken feedback O&S en accounthouders 2023 op vragenlijst Beoordelen wat al kan worden voorbereid t.a.v. rapportage e.g. grafieken klaarzetten, indicatoren opvragen waar mogelijk | 5.1, 2, e |
| 15 maart | Voorleggen voorstel 2024 met 5.1, 2, e | 5.1, 2, e |
| Week van 18 maart | Werven werkgroepleden trekkers | |
| 27 maart (of wanneer mogelijk eerder?) | Indien nodig voorstel bespreken in voortgangsoverleg met Peter | 5.1, 2, e |
| 25 maart of 28 maart indien overleg Peter op 27 maart | Eerste bijeenkomst werkgroep, voorleggen en besluit: - proces - vragenlijst Brainstorm hoe werkgroep verder zelf een rol voor zich ziet | 5.1, 2, e werkgroep trekkers |
| 29 maart | Aanpassen vragenlijst (indien nodig) en ter akkoord naar 5.1, 2, e | 5.1, 2, e |
| 2 april | Kennissessie trekkers, informeren over - vragenlijst - proces Uitnodigen tot vragen stellen. 'Inluiden' start dataverzameling. Vragenlijst ter info rondsturen naar alle trekkers | |
| Week van 2 april | Communiceren naar GMT en directeuren; proces voortgangsrapportage - In GMT en via <i>managementnieuwsbrief?</i> Afstemmen met 5.1, 2, e | 5.1, 2, e |
| 3 april t/m 29 | Verzamelen data; interviews met | 5.1, 2, e |

| | | |
|-------------------|---|---|
| april | trekkers a.d.h.v. vragenlijst | 5.1, 2, e sluiten bij interviews van hun toekomstige directies aan |
| Week van 22 april | Opstellen eerste opzet voortgangsrapportage; grafieken, indicatoren (cijfers), eerste ideeën voor indeling/niveau rapportage > voorleggen aan 5.1, 2, e? | 5.1, 2, e |
| 2 mei | Eerste concept rapportage o.b.v. tot dan toe verzamelde data | 5.1, 2, e |
| Week van 13 mei | Opleveren concept rapportage | |
| Week van 27 mei | Bespreken concept rapportage met accounthouders (sessie 2 uur) | 5.1, 2, e |
| Week van 27 mei | Verwerken feedback accounthouders en opleveren tweede concept rapportage | 5.1, 2, e |
| Week van 3 juni | Bespreken tweede concept rapportage met accounthouders en 5.1, 2, e (sessie 2 uur) - verwachting dat meeste feedback op dit moment zelf verwerkt kan worden | 5.1, 2, e |
| Week van 10 juni | Ontvangen en verwerken feedback 5.1, 2, e frisse blik/taal | Of aansluiten bij sessie tweede concept of schriftelijk - net wat meest pragmatisch is qua agenda's |
| Week van 17 juni | Twee scenario's: 1) Wanneer veel wijzigingen n.a.v. sessie tweede concept (week 3 juni) dan eventueel nog één sessie met alle accounthouders en 5.1, 2, e van 1 uur (deze wordt dan n.a.v. de sessie van 3 juni z.s.m. ingepland) 2) Opleveren definitieve versie; ter akkoord naar 5.1, 2, e | 5.1, 2, e 5.1, 2, e 5.1, 2, e |
| Week van 17 juni | Aanleveren rapportage voor Peter | |
| Week van 24 juni | Bespreken rapportage met Peter | 5.1, 2, e (en anderen?) |
| 26 juni | Aanleveren rapportage voor GMT | 5.1, 2, e |
| 4 juli | Bespreking in GMT | 5.1, 2, e (en anderen?) |

| | | | |
|--|-------------------------------|-----------|--|
| Juli/aug/sep (evt. oktober i.v.m. reces) | Gesprekken clusterdirecteuren | 5.1, 2, e | |
|--|-------------------------------|-----------|--|