

*Dit jaar heeft EZ een DG&I strategie geaccordeerd voor 2024-2028. Dit geeft de ACM een mooi kader om te werken aan onze eigen doelen voor D&I, welke een afgeleide zullen zijn van deze strategie. Onze D&I werkgroep doet dit in nauwe samenwerking met HRM.*

*De ACM staat, net als de totale organisatie van EZ, KGG en LNV, tussen het niveau 1 'onbewust' en niveau 2 'compliant' in van het maturiteitsmodel uit de DG&I-strategie voor 2024-2028. Om niveau 2 volledig te bereiken wordt er voor 2025 in eerste instantie ingezet op het behalen van de wettelijke verplichtingen. De voornaamste verplichting is de participatiewet. In het verleden voldeden wij aan het criterium hiervoor, echter met de groei van onze organisatie is de inzet van participanten niet meegegroeid en hebben we hier nog een stap te maken.*

*Dit willen we doen door, met een daarvoor specifiek in het leven geroepen werkgroep, actief aan de slag te gaan met het realiseren van individuele plaatsingen op afdelingen/teams/directies, en het behouden/realiseren van banen in samenwerking met Binnenwerk. Dit jaar stelt de werkgroep een plan van aanpak op en zet zij in om per directie ambassadeurs te vinden die meewerken aan het creëren van geschikte plaatsingsplekken binnen de desbetreffende directie en zorgdragen voor de begeleiding na plaatsing. Eind 2025 wil de werkgroep voldoen aan het gestelde percentage van de participatiewet. Het quotumpercentage voor 2024 is 2,76% en wordt nog vastgesteld voor 2025 en 2026.*

*De andere verplichting waarop we inzetten is dat iedereen die zitting neemt in een selectiecommissie verplicht de algemene training inclusief werven en selecteren, of de verdiepende training inclusieve briefselectie & inclusieve selectiegesprek heeft gevolgd. Conform de doelstelling van EZ willen we dat eind Q4 minimaal 80% van iedereen in een selectiecommissie de training 'Inclusief werven en selecteren gevolgd'. Daarnaast vragen wij Recruiters en HR-adviseurs doorlopend de structurele kennis ten behoeve van inclusief werven & selecteren en onbewuste vooroordelen te bevorderen.*

*De D&I werkgroep zet ook het komende jaar in op het behoud en de uitbreiding van de bestaande D&I awareness binnen de ACM-organisatie. De focus van onderwerpen/doelgroepen zullen in Q3 2024, in overleg met het bestuur, worden vastgesteld. Op basis daarvan zal er een agenda worden opgesteld voor 2025 waarin staat welke activiteiten en evenementen er vanuit de werkgroep georganiseerd worden. Daarnaast houdt zij zich bezig met de interne communicatie van D&I, het signaleren vanuit de organisatie en het doorverwijzen en/of zoeken van de verbinding/samenwerking met benodigde partijen.*