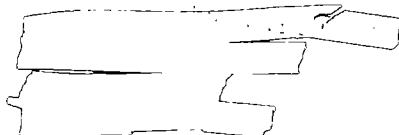




Ministerie van Binnenlandse Zaken en  
Koninkrijksrelaties

> Retouradres Postbus 20011 2500 EA Den Haag



**SG-cluster**

Directie  
Concernondersteuning  
Afdeling Beleid, Organisatie  
en Advies

Turfmarkt 147  
Den Haag  
Postbus 20011  
2500 EA Den Haag  
[www.rijksoverheid.nl](http://www.rijksoverheid.nl)  
[www.facebook.com/minbzk](https://www.facebook.com/minbzk)  
[www.twitter.com/minbzk](https://www.twitter.com/minbzk)

**Kenmerk**

2019-0000549857

**Bijlage(n)**

1. Relevante bepalingen Wob
2. Inventarislijst
3. Stukken

Datum **13 MRT 2020**

Betreft **Besluit op uw Wob-verzoek inzake diversiteit/inclusie**

Geachte mevrouw 

Bij brief van 11 april 2019 heeft u met een beroep op de Wet openbaarheid van bestuur (hierna: Wob) om informatie verzocht bij mijn ministerie met betrekking tot trainingen, leerprogramma's, workshops en cursussen in het kader van bewustwording en/of vergroting van de diversiteit/inclusie voor mijn medewerkers binnen mijn ministerie (BZK) tussen 1 januari 2015 en 11 april 2019.

In het bijzonder verzoekt u om:

1. Alle documenten die iets bevatten of verwijzen naar trainingen, leerprogramma's workshops, cursussen bijeenkomsten voor medewerkers binnen BZK in het kader van vergroten van kennis/bewustwording omtrent diversiteit/inclusie.
2. Alle documenten die iets bevatten of verwijzen naar namen van organisaties, bedrijven, personen, stichtingen, dan wel andere instellingen die gelden hebben ontvangen voor het verzorgen van trainingen, leerprogramma's workshops, cursussen en bijeenkomsten voor medewerkers van BZK in het kader van het vergroten van kennis/bewustwording omtrent diversiteit/inclusie.
3. Alle documenten die iets bevatten of verwijzen naar geplande dan wel reeds gemaakte kosten met betrekking tot trainingen, leerprogramma's, workshops, cursussen dan wel bijeenkomsten voor medewerkers binnen BZK in het kader van diversiteit/inclusie.

**Het verloop van de procedure**

De ontvangst van uw verzoek is schriftelijk bevestigd bij brief van 23 april 2019. Bij brief van 9 mei 2019 is de beslistermijn verdaagd. Teneinde uw Wob-verzoek nader te preciseren is op 27 juni 2019 een inventarislijst aan u gestuurd met het verzoek om aan te geven welke documenten u wenst te hebben. Op 2 juli 2019 heeft u richting een medewerker van mijn ministerie aangegeven alle documenten op de betreffende lijst te willen hebben.

### **Zienswijzen**

Bij de openbaarmaking van de documenten zijn derde-belanghebbenden betrokken. De derde-belanghebbenden zijn in de gelegenheid gesteld hun zienswijze op de voorgenomen openbaarmaking te geven.

### **Wettelijk kader**

Uw verzoek valt onder de reikwijdte van de Wob. Voor de relevante bepalingen verwijs ik u naar bijlage 1 van dit besluit.

### **Inventarisatie documenten**

Naar aanleiding van uw verzoek heb ik binnen mijn ministerie onderzoek verricht naar documenten die onder de reikwijdte van uw Wob-verzoek vallen. Op basis van dit onderzoek en nadere beoordeling zijn 54 documenten aangetroffen. Een beschrijving van deze documenten is opgenomen in een inventarislijst, die als bijlage 2, onderdeel uitmaakt van dit besluit. De aangetroffen documenten zijn ieder afzonderlijk beoordeeld op grond van de Wob. In dit besluit wordt verwezen naar de corresponderende volgnummers uit de inventarislijst, zodat per document duidelijk is wat is besloten.

U heeft op 27 juni 2019 een voorlopige inventarislijst ontvangen met daarin een globale opsomming van documenten die mogelijk onder uw verzoek zouden kunnen vallen. Aan u is verzocht om aan te geven welke documenten u wenst te ontvangen in het kader van uw Wob-verzoek. Op de voorlopige inventarislijst heeft u gereageerd en u heeft verzocht om alle documenten die op deze voorlopige inventarislijst staan. Bij een nadere beoordeling van deze documenten op de voorlopige inventarislijst is gebleken dat een aantal van deze documenten buiten de reikwijdte van uw verzoek valt. Deze documenten heb ik dan ook niet meegenomen in dit besluit. In de inventarislijst – in bijlage 2 – treft u de documenten aan die binnen de reikwijdte van uw verzoek vallen en een onderdeel vormen van dit besluit.

### **Besluit**

Ik heb besloten uw verzoek gedeeltelijk te honoreren en de informatie waar u om verzocht, zoals opgenomen in de inventarislijst, gedeeltelijk openbaar te maken.

### **Overwegingen**

#### Algemene overweging: openbaarheid ten aanzien van eenieder

Ingevolge artikel 3, vijfde lid, van de Wob, wordt een verzoek om informatie ingewilligd met inachtneming van het bepaalde in de artikelen 10 en 11. Het recht op openbaarmaking op grond van de Wob dient uitsluitend het publieke belang van een goede en democratische bestuursvoering. Het komt iedere burger in gelijke mate toe.

Daarom kan ten aanzien van de openbaarheid geen onderscheid worden gemaakt naar gelang de persoon of de bedoeling of belangen van de verzoeker. Bij de te verrichten belangenafweging worden dan ook betrokken het algemene belang bij openbaarmaking van de gevraagde informatie en de door de weigeringsgronden te beschermen belangen, maar niet het specifieke belang van de verzoeker. Evenmin kent de Wob een beperkte vorm van openbaarmaking. Dit betekent dat

openbaarmaking van de gevraagde documenten uitsluitend aan u op grond van de Wob niet mogelijk is. Indien ik aan u de betreffende documenten verstrek, moet ik deze ook aan anderen geven indien zij daarom verzoeken. In dat licht vinden de onderstaande belangenafwegingen dan ook plaats.

De Wob heeft uitsluitend betrekking op informatie die is neergelegd in documenten. Bestaan de desbetreffende documenten niet of niet meer, dan kunnen deze dus ook niet openbaar worden gemaakt.

#### Bedrijfs- en fabricagegegevens

Artikel 10, eerste lid, aanhef en onder c, van de Wob bepaalt dat het verstrekken van informatie achterwege blijft voor zover dit bedrijfs- en fabricagegegevens betreft, die door natuurlijke personen of rechtspersonen vertrouwelijk aan de overheid zijn medegedeeld. Onder bedrijfsgegevens moet blijkens bestendige jurisprudentie worden verstaan: al die gegevens waaruit wetenswaardigheden kunnen worden afgelezen of afgeleid met betrekking tot de technische bedrijfsvoering of het productieproces dan wel met betrekking tot de afzet van producten of de kring van afnemers of leveranciers. Cijfers of gegevens die de financiële bedrijfsvoering en financiële stromen betreffen, worden eveneens als bedrijfs- en fabricagegegevens aangemerkt.

In de documenten met nummers: 7, 35, 39, 42, 44, 45 en 52 staan bedrijfsgegevens. Deze gegevens zijn door de betrokken bedrijven vertrouwelijk aan mijn ministerie medegedeeld. Het betreft onder andere informatie over gemaakte programma's met de bijbehorende prijzen. Uit deze informatie kunnen wetenswaardigheden worden afgeleid met betrekking tot zowel de technische als de financiële bedrijfsvoering. Dit is concurrentiegevoelige informatie. De weigeringsgrond zoals neergelegd in artikel 10, eerste lid, aanhef en onder c, van de Wob is bedoeld om te voorkomen dat de bedrijfsgegevens die bedrijven met het oog op concurrentie geheim willen houden, maar wel genoodzaakt zijn aan bestuursorganen te verstrekken, openbaar moeten worden gemaakt.

Bij openbaarmaking van deze documenten kunnen derden hieruit wetenswaardigheden afleiden en inzicht krijgen in de werkwijze, voorstellen, strategieën, methoden, technieken en de financiële bedrijfsvoering van de betrokken bedrijven met als potentieel gevolg dat dit de concurrentiepositie van de betrokken bedrijven kan schaden. Na een zorgvuldige belangenafweging kom ik gelet op het voorgaande tot de conclusie dat deze documenten bedrijfs- en fabricagegegevens bevatten. Ik zal deze informatie dan ook niet openbaar maken. Om u toch in het kader van transparantie inzicht te geven heb ik in een aantal documenten die deels openbaar worden gemaakt het totaalbedrag niet gelakt.

#### De eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer

Op grond van artikel 10, tweede lid, aanhef en onder e, van de Wob blijft verstrekking van informatie achterwege voor zover het belang daarvan niet opweegt tegen het belang dat de persoonlijke levenssfeer wordt geëerbiedigd.

Hoewel derden, ambtenaren en andere bij de besluitvorming betrokken personen in hun beroepshalve functioneren als zodanig niet ten volle een beroep kunnen doen op de persoonlijke levenssfeer, geldt dit volgens vaste rechtspraak wel voor gegevens als namen, telefoonnummers (werk en privé), e-mailadressen, handtekeningen en parafen. Namen en andere naar een persoon herleidbare gegevens zijn immers persoonsgegevens en het belang van eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer kan zich tegen het openbaar maken van dergelijke informatie verzetten. Van openbaarmaking van deze informatie wordt in beginsel afgezien indien het personen betreft, die niet uit hoofde van hun functie in de openbaarheid treden.

Een uitzondering geldt voor namen van ambtenaren in besluiten die zij krachtens mandaat ondertekenen, omdat volgens de jurisprudentie deze ambtenaren in beginsel hebben te aanvaarden dat met deze bevoegdheid hun namen naar buiten komen.

Ten overvloede merk ik op dat deze handelwijze in lijn is met de huidige jurisprudentie.<sup>1</sup>

In de documenten met de nummers: 1, 2, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 17, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 26, 28, 30, 33, 34, 35, 36, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53 en 54 komen persoonsgegevens voor zoals namen, telefoonnummers en e-mailadressen. De persoonsgegevens zien op personen die niet vanuit hun functie in de openbaarheid treden. Ik ben van oordeel dat het belang dat de persoonlijke levenssfeer wordt geëerbiedigd, zwaarder moet wegen dan het belang van openbaarheid. Daarom heb ik de persoonsgegevens – gelet op het voorgaande – verwijderd uit deze documenten. Ik maak deze dan ook niet openbaar.

#### Documenten ten behoeve van intern beraad

Artikel 11, eerste lid, van de Wob bepaalt dat geen informatie wordt verstrekt uit documenten, opgesteld ten behoeve van intern beraad, over daarin opgenomen persoonlijke beleidsopvattingen. Op grond van artikel 1, onder c, van de Wob wordt onder intern beraad-verstaan het beraad over een bestuurlijke aangelegenheid binnen een bestuursorgaan, dan wel binnen een kring van bestuursorganen in het kader van de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor een bestuurlijke aangelegenheid. Een persoonlijke beleidsopvatting is 'een opvatting, aanbeveling of conclusie van één of meer personen over een bestuurlijke aangelegenheid en de daartoe door hen aangevoerde documenten' (artikel 1, onder f, van de Wob).

Uit de wetsgeschiedenis blijkt dat onder het begrip "documenten opgesteld ten behoeve van intern beraad" onder meer moeten worden begrepen: nota's van ambtenaren en hun politieke en ambtelijk leidinggevenden, correspondentie tussen de onderdelen van een ministerie en tussen ministeries onderling, concepten van stukken, agenda's, notulen, samenvattingen en conclusies van interne besprekingen en rapporten van ambtelijke adviescommissies. Deze

<sup>1</sup> ABRvS van 19 december 2012 (LJN: BY6746) en van 12 juni 2013 (zaaknr. 201112236/1/A3).



beperking op de informatieverplichting is in de Wob opgenomen omdat een ongehinderde bijdrage van ambtenaren en van hen die van buiten bij het intern beraad zijn betrokken bij de beleidsvorming en -voorbereiding gewaarborgd moet zijn. Zij moeten in alle openhartigheid onderling en met bewindspersonen kunnen communiceren. Staatsrechtelijk zijn slechts de standpunten die het bestuursorgaan voor zijn rekening wil nemen relevant.

Onder persoonlijke beleidsopvattingen worden verstaan: meningen, opinies, commentaren, voorstellen, conclusies met de daartoe aangevoerde argumenten.

De documenten met de nummers 19, 25, 50, 51, 52, 53, en 54 zijn opgesteld ten behoeve van intern beraad en bevatten een aantal passages met daarin persoonlijke beleidsopvattingen. Deze passages worden niet openbaar gemaakt op grond van artikel 11, eerste lid van de Wob. Het gaat hierbij om documenten die bedoeld zijn om intern te blijven. Het betreft onder meer (delen van) ambtelijke adviezen aan de ambtelijke en politieke leiding tussen ambtenaren van mijn ministerie onderling.

Ik acht het niet in het belang van een goede en democratische bestuursvoering indien de standpunten van ambtenaren zelfstandig worden betrokken in de publieke discussie. Ik zie dan ook geen aanleiding om met toepassing van artikel 11, tweede lid, van de Wob in niet tot personen herleidbare vorm informatie te verstrekken over deze persoonlijke beleidsopvattingen.

#### **Afschrift belanghebbenden**

Bij de behandeling van uw Wob-verzoek zijn derde-belanghebbenden betrokken. Een afschrift van dit besluit zend ik toe aan deze derde-belanghebbenden.

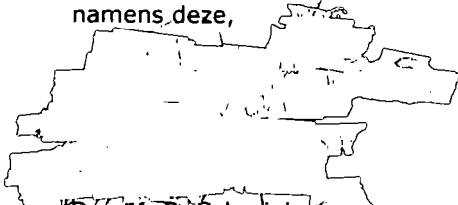
#### **Wijze van openbaarmaking**

Aangezien naar verwachting belanghebbenden bezwaar hebben tegen de openbaarmaking van de informatie vindt de feitelijke openbaarmaking van de documenten niet eerder plaats, dan twee weken na dagtekening van deze beschikking, conform artikel 6, vijfde lid, van de Wob. Op deze wijze wordt aan belanghebbenden de mogelijkheid geboden om te proberen de openbaarmaking tegen te houden. Dit kan door het indienen van een bezwaarschrift bij mijn ministerie en door daarnaast bij de rechtbank te verzoeken om, bij wijze van voorlopige voorziening, het onderhavige besluit tot openbaarmaking te schorsen. Indien binnen twee weken na dagtekening van dit besluit een bezwaarschrift is ingediend en een verzoek om voorlopige voorziening is gedaan, wordt de uitspraak van de voorzieningenrechter afgewacht, voordat tot daadwerkelijke openbaarmaking wordt overgegaan.

Na deze periode – in het geval geen rechtsmiddelen zijn aangewend door belanghebbende – zullen de stukken ook voor eenieder openbaar worden door plaatsing op [www.rijksoverheid.nl](http://www.rijksoverheid.nl).

Ik vertrouw erop u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

Hoogachtend,  
De minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,  
namens deze,



Drs. M. R. Schunck  
Secretaris-generaal

#### **Bezwaarmogelijkheid**

Tegen dit besluit kunt u binnen zes weken na de dag waarop dit is bekend gemaakt een bezwaarschrift indienen. Het bezwaarschrift moet door de indiener zijn ondertekend en bevat ten minste zijn naam en adres, de dagtekening, een omschrijving van het besluit waartegen het bezwaar is gericht en de gronden waarop het bezwaar rust. Dit bezwaarschrift moet worden gericht aan: de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, Secretaris-generaal Cluster, Directie Constitutionele Zaken en Wetgeving, Postbus 20011, 2500 EA Den Haag.

## **Bijlage 1 – Relevante artikelen uit de Wob**

### Artikel 1

In deze wet en de daarop berustende bepalingen wordt verstaan onder:

- a. document: een bij een bestuursorgaan berustend schriftelijk stuk of ander materiaal dat gegevens bevat;
- b. bestuurlijke aangelegenheid: een aangelegenheid die betrekking heeft op beleid van een bestuursorgaan, daaronder begrepen de voorbereiding en de uitvoering ervan;
- c. intern beraad: het beraad over een bestuurlijke aangelegenheid binnen een bestuursorgaan, dan wel binnen een kring van bestuursorganen in het kader van de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor een bestuurlijke aangelegenheid;
- d. niet-ambtelijke adviescommissie: een van overheidswege ingestelde instantie, met als taak het adviseren van een of meer bestuursorganen en waarvan geen ambtenaren lid zijn, die het bestuursorgaan waaronder zij ressorteren adviseren over de onderwerpen die aan de instantie zijn voorgelegd. Ambtenaren, die secretaris of adviserend lid zijn van een adviesinstantie, worden voor de toepassing van deze bepaling niet als leden daarvan beschouwd;
- e. ambtelijke of gemengd samengestelde adviescommissie: een instantie, met als taak het adviseren van één of meer bestuursorganen, die geheel of gedeeltelijk is samengesteld uit ambtenaren, tot wier functie behoort het adviseren van het bestuursorgaan waaronder zij ressorteren over de onderwerpen die aan de instantie zijn voorgelegd;
- f. persoonlijke beleidsopvatting: een opvatting, voorstel, aanbeveling of conclusie van een of meer personen over een bestuurlijke aangelegenheid en de daartoe door hen aangevoerde argumenten;
- g. milieu-informatie: hetgeen daaronder wordt verstaan in artikel 19.1a van de Wet milieubeheer.

### Artikel 10

1. Het verstrekken van informatie ingevolge deze wet blijft achterwege voor zover dit:

- a. de eenheid van de Kroon in gevaar zou kunnen brengen;
- b. de veiligheid van de Staat zou kunnen schaden;
- c. bedrijfs- en fabricagegegevens betreft, die door natuurlijke personen of rechtspersonen vertrouwelijk aan de overheid zijn meegedeeld;
- d. persoonsgegevens betreft als bedoeld in paragraaf 2 van hoofdstuk 2 van de Wet bescherming persoonsgegevens, tenzij de verstrekking kennelijk geen inbreuk op de persoonlijke levenssfeer maakt.
- e. Het verstrekken van informatie ingevolge deze wet blijft eveneens achterwege voor zover het belang daarvan niet opweegt tegen de volgende belangen:
- f. de betrekkingen van Nederland met andere staten en met internationale organisaties;
- g. de economische of financiële belangen van de Staat, de andere publiekrechtelijke lichamen of de in artikel 1a, onder c en d, bedoelde bestuursorganen;
- h. de opsporing en vervolging van strafbare feiten;
- i. inspectie, controle en toezicht door bestuursorganen;
- j. de eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer;

k. het belang, dat de geadresseerde erbij heeft als eerste kennis te kunnen nemen van de informatie;

l. het voorkomen van onevenredige bevoordeling of benadeling van bij de aangelegenheid betrokken natuurlijke personen of rechtspersonen dan wel van derden.

m. Het tweede lid, aanhef en onder e, is niet van toepassing voor zover de betrokken persoon heeft ingestemd met openbaarmaking.

n. Het eerste lid, aanhef en onder c en d, het tweede lid, aanhef en onder e, en het zevende lid, aanhef en onder a, zijn niet van toepassing voor zover het milieu-informatie betreft die betrekking heeft op emissies in het milieu. Voorts blijft in afwijking van het eerste lid, aanhef en onder c, het verstrekken van milieu-informatie uitsluitend achterwege voor zover het belang van openbaarmaking niet opweegt tegen het daar genoemde belang.

2. Het tweede lid, aanhef en onder b, is van toepassing op het verstrekken van milieu-informatie voor zover deze handelingen betreft met een vertrouwelijk karakter.

3. Het tweede lid, aanhef en onder g, is niet van toepassing op het verstrekken van milieu-informatie.

4. Het verstrekken van milieu-informatie ingevolge deze wet blijft eveneens achterwege voor zover het belang daarvan niet opweegt tegen de volgende belangen:

a. de bescherming van het milieu waarop deze informatie betrekking heeft;

b. de beveiliging van bedrijven en het voorkomen van sabotage.

c. Voor zover het vierde lid, eerste volzin, niet van toepassing is, wordt bij het toepassen van het eerste, tweede en zevende lid op milieu-informatie in aanmerking genomen of deze informatie betrekking heeft op emissies in het milieu.

#### Artikel 11

1. In geval van een verzoek om informatie uit documenten, opgesteld ten behoeve van intern beraad, wordt geen informatie verstrekt over daarin opgenomen persoonlijke beleidsopvattingen.

2. Over persoonlijke beleidsopvattingen kan met het oog op een goede en democratische bestuursvoering informatie worden verstrekt in niet tot personen herleidbare vorm. Indien degene die deze opvattingen heeft geuit of zich erachter heeft gesteld, daarmee heeft ingestemd, kan de informatie in tot personen herleidbare vorm worden verstrekt.

3. Met betrekking tot adviezen van een ambtelijke of gemengd samengestelde adviescommissie kan het verstrekken van informatie over de daarin opgenomen persoonlijke beleidsopvattingen plaatsvinden, indien het voornemen daartoe door het bestuursorgaan dat het rechtstreeks aangaat aan de leden van de adviescommissie voor de aanvang van hun werkzaamheden kenbaar is gemaakt.

4. In afwijking van het eerste lid wordt bij milieu-informatie het belang van de bescherming van de persoonlijke beleidsopvattingen afgewogen tegen het belang van openbaarmaking. Informatie over persoonlijke beleidsopvattingen kan worden verstrekt in niet tot personen herleidbare vorm. Het tweede lid, tweede volzin, is van overeenkomstige toepassing.

**ijlage 2 – Inventarislijst**

<b>Nr.</b>	<b>Onderwerp</b>	<b>Beoordeling</b>	<b>Wob</b>
1.	Informatie diversity officer universiteit Leiden, info Seba en nieuwsbrief diversiteit in bedrijf	Deels openbaar	10.2.e
2.	Internationaal zakendoen en inclusiviteit horen bij elkaar	Deels openbaar	10.2.e
3.	Nieuwsbrief Diversiteit in bedrijf nummer 8 november 2016	Reeds openbaar <a href="http://diversiteitinbedrijf.cmail20.com/t/ViewEmail/i/E0995E2B1DC2CDD4/2D90578E771E07182C69F821C9DCC086">http://diversiteitinbedrijf.cmail20.com/t/ViewEmail/i/E0995E2B1DC2CDD4/2D90578E771E07182C69F821C9DCC086</a>	N.v.t.
4.	Bijeenkomst klankbordgroep Diversiteit dd. 8 december 2016	Deels openbaar	10.2.e
5.	Mail Offerte training Communication skills in international teams'	Deels openbaar	10.2.e
6.	Akteos flyer	Openbaar	N.v.t.
7.	Ministerie van Binnenlandse Zaken - Proposal communication skills in international teams.pdf	Deels openbaar	10.1.c 10.2.e
8.	Mail uitnodiging Akteos - Training voor HR- en lijnmanagers	Deels openbaar	10.2.e
9.	Stand van zaken diversiteit juli 2018	Deels openbaar	10.2.e
10.	Bijeenkomst 1e groep trainees met leidinggevende en buddy's maart 2019	Deels openbaar	10.2.e
11.	Agenda klankbordgroep diversiteit	Deels openbaar	10.2.e
12.	Actiepunten 2017	Deels openbaar	10.2.e
13.	Activiteiten gericht op toename diversiteit	Deels openbaar	10.2.e
14.	Actiepunten 2016	Deels openbaar	10.2.e
15.	RESULTATEN DIVERSITEITSBELEID BZK 2016	Openbaar	N.v.t.
16.	RESULTATEN DIVERSITEITSBELEID BZK 2017	Deels openbaar	10.2.e
17.	Voortgang plan van aanpak bij het Charter Diversiteit	Deels openbaar	10.2.e

18.	Internationale vrouwendag	Openbaar	N.v.t.
19.	Annotatie training	Deels openbaar	10.2.e 11.1
20.	Internationale Vrouwendag agenda	Deels openbaar	10.2.e
21.	Internationale Vrouwendag 2017	Deels openbaar	10.2.e
22.	Uitnodiging selecteren zonder vooroordelen	Deels openbaar	10.2.e
23.	Bericht intranet Vrouwendag	Deels openbaar	10.2.e
24.	Uitnodiging minister Internationale Vrouwendag 2018	Deels openbaar	10.2.e
25.	Uitnodiging vrouwendag	Niet openbaar	11.1
26.	Sheets training AkteosDutch	Deels openbaar	10.2.e
27.	Briefing Selecteren zonder vooroordelen	Openbaar	N.v.t.
28.	Presentatie OR kern	Deels openbaar en deels buiten reikwijdte	10.2.e
29.	Uitnodiging deelnemers pilotworkshop	Openbaar	N.v.t.
30.	Uitnodiging workshop training	Deels openbaar	10.2.e
31.	Vrouwenontbijt 2017 nieuwsbericht	Openbaar	N.v.t.
32.	Selecteren zonder vooroordelen presentatie	Openbaar	N.v.t.
33.	BZK Lunchlezing College voor de rechten van de mens	Deels openbaar	10.2.e
34.	Training voor HR managers	Deels openbaar	10.2.e
35.	Offerte WijZij&ik/MoraalDare2do	Deels openbaar	10.1.c 10.2.e
36.	Motivaction 2018 Gespreksrichtlijn Sollicitanten	Deels openbaar	10.2.e
37.	Motivaction Gespreksrichtlijn Vacaturehouders	Deels openbaar	10.2.e
38.	Motivaction Pilot Anoniem solliciteren Rapportage Motivaction	Deels openbaar	10.2.e
39.	Motivaction Evaluatie pilot anoniem solliciteren - VTO Motivaction	Deels openbaar	10.1.c 10.2.e

40.	Motivaction Anoniem solliciteren Presentatie	Deels openbaar	10.2.e
41.	Opdrachtbevestiging Motivaction International B.V.	Deels openbaar	10.2.e
42.	Leeuwendaal factuur training selecteren zonder vooroordelen	Deels openbaar	10.1.c 10.2.e
43.	Leeuwendaal opdrachtbevestiging	Deels openbaar	10.2.e
44.	Offerte Harrietaans	Deels openbaar	10.1.c 10.2.e
45.	Leeuwendaal definitief voorstel training selecteren zonder vooroordelen	Deels openbaar	10.1.c 10.2.e
46.	Plan van aanpak charter diversiteit	Deels openbaar	10.2.e
47.	Plan van aanpak diversiteit min BZK	Deels openbaar	10.2.e
48.	Voortgang halfjaarlijkse monitorrapportage Diversiteit	Deels openbaar	10.2.e
49.	Monitorrapportage BZK sept 2018	Deels openbaar	10.2.e
50.	Nota halfjaarlijkse monitorrapportage diversiteit	Deels openbaar en deels buiten reikwijdte	10.2.e 11.1
51.	Nota Van arbeidsbeperktenbeleid naar inclusie	Deels openbaar	10.2.e 11.1
52.	Verslag BZK notulen	Deels openbaar	10.1.c 10.2.e 11.1
53.	Verslag BZK notulen	Deels openbaar	10.2.e 11.1
54.	BZK 20180116 notulen	Deels openbaar	10.2.e

**Van:** 10.2e  
**Aan:** 10.2e  
**Cc:** 10.2e  
**Onderwerp:** Deel 1, informatie diversity officer universiteit Leiden, info Seba en nieuwsbrief diversiteit in bedrijf  
**Datum:** donderdag 15 december 2016 11:47:19  
**Bijlagen:** [internationaal zakendoen en inclusiviteit horen bij elkaar.msg](#)  
[FW Nieuwsbrief Diversiteit in bedrijf nummer 8 november 2016.msg](#)  
[de klankbordgroep diversiteit dd 8-12-2016.docx](#)

---

Beste deelnemers aan de klankbordgroep diversiteit,  
Hierbij het verslag van de afgelopen bijeenkomst van de klankbordgroep. Zoals toegezegd stuur ik jullie ter informatie enkele stukken. Ik zal deze in 4 delen versturen zodat het overzichtelijk blijft. Mochten jullie naar aanleiding van de mailberichten vragen hebben dan hoor ik het graag.  
<https://www.universiteitleiden.nl/dossiers/diversiteit/diversity-team>  
<https://www.universiteitleiden.nl/nieuws/2016/11/kunstexpositie-over-gender-en-identiteit-in-oude-ub>  
<https://www.universiteitleiden.nl/nieuws/2016/10/studeren-met-een-functiebeperking>

Met vriendelijke groet,  
drs. 10.2e  
Adviseur Bedrijfsvoering

.....  
Directie Personeel & Organisatie (P&O)  
Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties  
Turfmarkt 147 | 2511 DP | Den Haag | etage Zuid 14  
Postbus 20011 | 2500 EA | Den Haag  
.....

M 10.2e  
werkdagen ma-di-do-vr  
[www.rijksoverheid.nl](http://www.rijksoverheid.nl)



# Turning Diversity into Prosperity

## Internationaal zakendoen en inclusiviteit



Internationaal zakendoen is iets heel anders dan inclusiviteit binnen Nederlandse organisaties, toch? Meestal wordt de relatie niet gelegd tussen die twee thema's niet gelegd. Indirect valt die te leggen omdat je ziet dat internationale bedrijven voorlopers zijn bij Diversity & Inclusion. Het een kan namelijk niet zonder het ander. Het goede nieuws is dus, als je goed bent in inclusiviteit, gaat internationaal zakendoen je ook beter af—andersom is dat hetzelfde. Een dubbele beloning voor wie erin investeert!



Op 7 november jl. sprak 10.2.e op een event van VNO-NCW in de prachtige nieuwe Amsterdam Toren (leukste attractie: in een discoball omhoog) over internationaal zakendoen.

Via [deze link](#) kom je bij de **Tien Tips voor internationaal zakendoen** die zij het ondernemende publiek meegaf.

## Schrijf nu in: masterclass-in-één-dag Inclusief leiderschap

*Met visie en daadkracht op weg naar de inclusieve organisatie*

*Ga aan de slag met inclusief leiderschap via het speciaal daarvoor ontwikkelde Seba-model. Zoals u van ons gewend bent, heeft dit een terdege wetenschappelijke basis terwijl het tegelijkertijd concrete handvatten biedt voor uw praktijk. We werken vanuit vijf invalshoeken.*

### Thema 1: De kernargumenten voor Inclusief leiderschap

Wat zijn ze en hoe 'verkoop' ik ze binnen mijn organisatie?

### Thema 2: Wetenschap over inclusie in organisaties

Stand van zaken en toepasbaarheid voor mijn werk

### Thema 3: Richting geven aan de inclusieve organisatie

Dilemma's, onzekerheden, visie, kansen: het leukste én moeilijkste wat er is

### Thema 4: Voorbeeldgedrag

Wat is het, waaruit blijkt het en hoe sorteert het maximaal effect?

### Thema 5: Organiseren

Analyse en implementatie langs de lijn van kritische succesfactoren



### Waar, wanneer, hoe laat en hoeveel?

Dinsdag 24 januari 2017 van 9 – 17 uur in Amsterdam

Maandag 13 februari 2017 van 9 – 17 uur in Den Haag

Kosten: € 395,- excl. BTW, incl. materialen, lunch en het boek

Meer informatie en opgeven via [info@seba.nl](mailto:info@seba.nl) / 020-682 0255



### Hokjesdenken

Hokjesdenken is zo oud als de wereld. Toch voldoet het niet meer in deze tijd.

Werken aan inclusie = afrekenen met het hokjesdenken dat teveel collega's belemmert om hun volle talent in te zetten. Oftewel: werken aan minder gedoe, meer energie!

#### 4<sup>e</sup> bijeenkomst klankbordgroep Diversiteit dd. 8 december 2016

Aanwezig: 10:2e (voorzitter), 10:2e  
10:2e (verslag).

Afwezig met bericht: 10:2e en 10:2e.

10:2e neemt niet meer deel aan de klankbordgroep. Zij werkt voor het account VenJ en ziet daardoor te weinig aanknopingspunten met het onderwerp.

10:2e werkt sinds kort aan het dossier diversiteit samen met 10:2e. Zij zal de verslagen maken van de vergaderingen van de klankbordgroep en de leden op de hoogte houden van de ontwikkelingen die te maken hebben met diversiteit en inclusie.

10:2e begint de bijeenkomst met de **mededelingen**:

10:2e geeft samen met 10:2e een presentatie naar aanleiding van haar proefschrift "sturen op verbinden, de businesscase van diversiteit in publieke organisaties".

10:2e is een van de promotoren alsmede 10:2e. Zodra de uitkomsten van de presentatie in de BR bekend zijn volgt een terugkoppeling. 10:2e stuurt de digitale versie van het proefschrift per mail. 10:2e geeft aan dat zij 10:2e zal uitnodigen voor een bijeenkomst van de klankbordgroep. Ook geeft 10:2e aan dat bij de aanvulling van de presentatie gestuurd is op praktische en concrete adviezen aan de BR.

Het leiderschapsprogramma van BZK is besproken in de BR. 10:2e stuurt de nota na. 10:2e en 10:2e bespreken met 10:2e van BABD de mogelijkheden om de activiteiten voor diversiteit en leiderschap te bundelen om te voorkomen dat leidinggevendens onnodig worden belast. 10:2e geeft aan dat twee van de vijf trainees bij DFEZ een biculturele achtergrond heeft. 10:2e geeft aan dat de huidige lichte trainees voor 20% uit biculturele trainees bestaat.

10:2e doet ten behoeve van haar afstudeeropdracht een onderzoek naar het glazen plafond bij de doorstroom van biculturelen vanaf schaal 10 en hoger. 10:2e is haar begeleidster. 10:2e start haar onderzoek in januari. BABD heeft aangegeven dat zij de instroom van biculturelen vanaf schaal 14 aandacht zal geven.

Daarnaast zal onder begeleiding van 10:2e een onderzoek worden uitgevoerd ism de ICTU naar het generatiepact door een stagiaire. Het pact behelst dat ouderen minder werken zodat er ruimte ontstaat voor jongeren. 10:2e geeft aan nog iemand bij de gemeente Den Haag te kennen die ervaring heeft met het generatiepact. Hij zal hem ernaar vragen.

In oktober is een delegatie van BZK waaronder 10:2e en 10:2e op bezoek geweest bij 10:2e, Coördinator Diversiteit & Inclusie en tevens projectleider anoniem solliciteren bij de gemeente Den Haag. De ervaringen binnen de gemeente Den Haag zijn positief. Meer biculturelen, met name met een Marokkaanse en Antilliaanse achtergrond, hebben gesolliciteerd en er zijn meer biculturelen aangenomen. Anoniem solliciteren wordt per 1-1-2017 structureel voortgezet binnen de gemeente Den Haag. 10:2e stuurt het onderzoeksrapport van Motivaction na. Ook binnen BZK wordt gedacht aan een pilot anoniem solliciteren.

De reactie van de GOR op de nota van 10:2e van arbeidsbeperkten tot inclusie wordt meegestuurd.

Vanuit DGOO is 10:2e gevraagd een cultural BIAS toets uit te voeren op een nieuwe functiefamilie in het FGR. Het gaat de om de functiefamilie project en programmamanagement schalen 12-15.

10:2e en 10:2e hebben globaal gekeken naar de competenties en gedragsindicatoren. Er zijn geen elementen naar voren gekomen die zouden kunnen leiden tot achterstelling van

kandidaten/functiehouders met een biculturele achtergrond. In de komende jaren wordt het FGR vernieuwd en bijgesteld. Er zal een cultural BIAS toets ontwikkeld moeten worden die dan gebruikt kan worden. 10:26 gaat na of en hoe dat ontwikkeld moet worden. Daan geeft de suggestie om 10:26, UVA hiervoor te benaderen.

Met betrekking tot de LHBT groep is de stand van zaken dat BZK aansluit bij Rechtroze van VenJ. 10:26 maakt op korte termijn een afspraak omdat Rechtroze bestuursleden van BZK in het bestuur wil. 10:26 stuurt het toekomst document van RechtRoze na. 1<sup>e</sup> doel voor BZK kan zijn te laten weten dat er iets is voor deze groep. Binnen BZK moet hierover gecommuniceerd worden zodat BZK medewerkers uit de LBHT groep zich verkiesbaar kunnen stellen voor een functie in het bestuur. Nettie maakt op korte termijn een afspraak met 10:26 om de aansluiting bij VenJ te formaliseren.

Op 13 december heeft 10:26 een afspraak met 10:26, plv programmadirecteur Stad. Een van de aspecten betreft cocreatie.

10:26 en 10:26 geven een presentatie over de charter diversiteit en de acties die daaruit voortvloeien voor BZK bij de RAFEB voor HR adviseurs van BZK2.

In het MO is een specifieke vraag over discriminatie opgenomen. 10:26 gaat na welke antwoorden er relevant zijn voor diversiteit en of er verschillen zijn ten opzichte van 2014. De resultaten van het MO zijn eind december bekend.

10:26 heeft het programma van DENK gelezen en een overzicht gemaakt. 10:26 stuurt het programma en het overzicht na. Er is in het programma veel aandacht voor de aanpak van discriminatie zelfs in de vorm van antidiscriminatie politie.

10:26 en 10:26 stellen met 10:26 van Communicatie een communicatieplan op. Het gaat dan bijvoorbeeld om een terugkoppeling van de BR of een oproep aan medewerkers van de LBHT groep op het Rijksportaal.

10:26 stuurt de nota cultureel diversiteitsbeleid van DG00 na. Uit de nota blijkt de uitstroom van biculturelen kleiner aan het worden is ten opzichte van voorgaande jaren. De leden van de klankbordgroep vragen zich af hoe de cijfers tot stand komen, met andere woorden hoe wordt bepaald of iemand een niet Westerse achtergrond heeft. 10:26 gaat dit na bij DG00. Vermoedelijk gaat het om geanonimiseerde gegevens uit het GBA.

10:26 stuurt de mail van 10:26 over arbeidscommunicatie en diversiteit na. Ook zal 10:26 een afspraak maken met 10:26 van AMC (ECO&P) maken om na te gaan welke activiteiten worden uitgevoerd op het gebied van diversiteit.

10:26 gaat na of de samenwerkingsruimte op Rijksportaal gebruikt kan worden voor de uitwisseling van informatie.

10:26 heeft contact opgenomen met de Diversity Officer van de Universiteit Leiden. Samen met 10:26 gaat zij na of een werkbezoek interessant is voor de leden van klankbordgroep. 10:26 stuurt informatie na over diversiteit bij de universiteit Leiden.

Bij de rondvraag geven leden van de klankbordgroep aan dat zij tevreden zijn met de vergaderfrequentie van 4 keer per jaar.

Van: 10.2.e  
Aan: 10.2.e  
Cc: 10.2.e  
Onderwerp: FW: Offerte training "Communication skills in international teams"  
Datum: donderdag 15 november 2018 16:55:33  
Bijlagen: imageSrc59.JPG  
Akteos flyer.pdf  
Ministerie van Binnenlandse Zaken - Proposal Communication skills in international teams.pdf

---

Hoi 10.2.  
Zoals beloofd stuur ik je nog wat informatie over Akteos en de interculturele training. Dit nav ons gesprek vorige met 10.2. en mij over de opleidingen.

Groeten,  
10.2.e

Van: 10.2.e

Verzonden: maandag 3 september 2018 09:28

Aan: 10.2.e

Onderwerp: FW: Offerte training 'Communication skills in international teams'

Voor zometeen.

Groeten,

Van: 10.2.e

Verzonden: vrijdag 31 augustus 2018 12:10

Aan: 10.2.e

Cc: 10.2.e @refugeetalenthub.com'; 10.2.e

Onderwerp: Offerte training 'Communication skills in international teams'

Beste 10.2.e, 10.2.e en 10.2.e

Hartelijk dank voor het prettige gesprek van gisteren.

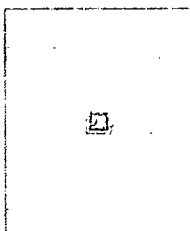
Zoals besproken, stuur ik bijgaand de offerte met daarin het (globale) programma voor de training 'Communication skills in international teams'.

De offerte betreft een programma voor een groepstraining (voor 12 personen) van 1 hele dag (kan in 2 halve dagen worden verdeeld).

Wij hebben een unieke tool ontwikkeld, het Nomad' Network, waar men een cultureel profiel kan aanmaken: <http://www.akteos.nl/over-ons/nomad-network/>. Deze tool kan tijdens de training worden gebruikt. Ik zal in een separate e-mail de logincodes van de demo sturen.

Ik kom zo spoedig mogelijk terug voor wat betreft de mogelijke data voor de training voor de 6 statushouders en hun 6 mentoren/buddy's!

Met vriendelijke groet,



10.2.e  
Business Development Manager  
T: +31 (0)88 02 88 090  
T direct: + 31 10.2.e  
E: 10.2.e @akteos.nl

Akteos - Leading in Intercultural Training  
Rhijnspoorplein 32 (7e etage), 1018 TX, Amsterdam  
Amsterdam - Parijs - Brussel - Singapore  
[www.akteos.nl](http://www.akteos.nl) - Ontvang interculturele tips & tricks!



**Akteos Netherlands provides training and consultancy for companies that operate internationally. The focus is on creating cultural awareness and improving international business skills. Akteos helps companies to be successful in a global setting.**

### Types of training courses

- Intercultural communication training courses
  - Working in a multicultural environment
  - Communication skills in International Teams
  - Communications skills in Virtual Teams
- Intercultural management training courses
  - Leadership in International Teams
  - Leadership in Virtual Teams
  - Leadership in a Dutch, French etc. working environment
  - Intercultural skills for HR Managers
- Country courses
- Expat courses
- Teambuilding courses
- International business training (sales, meetings, presentation skills etc.)

### Training formats

- In-house
- In-company
- Group or individual
- Tailor-made
- Digital learning
- Virtual classroom
- Individual follow-up coaching

### Why Akteos?

- A team of more than 200 professional consultants
- Active in more than 70 countries
- Offices in Singapore, Paris, Brussels, Amsterdam and The Hague
- Innovative and interactive approaches to training
- Access to an unique online tool; the Nomad' Network

### Our online learning tool; the Akteos Nomad' Network

- Your detailed cultural profile
- A cultural comparing tool
- Information and do's and don'ts of 75 countries
- 10 cultural dimensions



***"Great trainer!  
Engaged very well  
with a diverse team.  
The tools provided  
will help to have a  
more unified  
multicultural team."***

[www.akteos.nl](http://www.akteos.nl) • [info@akteos.nl](mailto:info@akteos.nl) • (088) 02 88 090

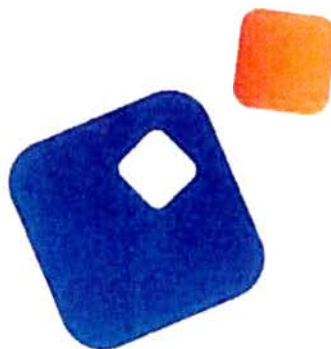
[@AkteosNL](#) [/AkteosNL](#) [/company/akteos-netherlands](#)



Leading in  
Intercultural Training,  
Consulting and Coaching







akteos

## Communication skills in international teams

Our proposal to



Ministerie van Binnenlandse Zaken en  
Koninkrijksrelaties

10.2e

10.2e @akteos.nl

# CONTENTS

---

I.	Your project .....	3
1	Your needs and expectations .....	3
II.	Our training solution .....	4
1	Objectives .....	4
2	Training approach .....	5
3	Cultural Profiler .....	6
III.	Programme outline .....	7
IV.	Budget .....	8
V.	General terms and conditions .....	9





# I. Your project

---

## 1. Your needs and expectations

This training will enhance the effectiveness of the participants and will enable them to effectively connect with foreign interlocutors by understanding intercultural differences and increase their ability to bridge the intercultural gaps.

### Outlines of the program 'Communication skills in international teams':

- Should make aware of intercultural differences and learn to interact effectively with international clients and their colleagues
- Should at least contain:
  - Theoretical aspects of intercultural communication
  - Practical insights and exercises, creating awareness of their own cultural profile and translating this into action
  - Sharing and exchanging international experiences and putting them to use

As a specialist in intercultural management, AKTEOS is able to meet your needs and provide you with the extensive expertise and skills of its consultants.



## II. Our training solution

---

### 1. Objectives

The aim of this course is to create cultural awareness in order to improve the participants' effectiveness in their professional relationships with foreign interlocutors. Furthermore, an aim is to improve the performance of the participants by reducing the stress and misunderstandings that normally appear in a cross-cultural environment.

By the end of this training, the participants will have acquired insights and techniques to:

- Understand the culture of the people with whom they interact professionally
- Be aware of their own cultural preferences
- Analyse possible situations in which misunderstandings may arise and identify ways of improving communication
- Reduce stress and misunderstandings in a cross-cultural environment
- Successfully work within a multicultural environment
- Acquire the tools needed to successfully work and manage within the multicultural environment of their playing field



## 2. Training approach

Designed by intercultural experts, our interactive courses are based on the concepts of intercultural management and an in-depth understanding of international situations and challenges in order to provide participants with efficient tools and competencies to deal with them.



### Training session extras:

- Exercises and case studies based on the experiences of participants in the company
- Personalized action plan and cross-cultural strategies
- Use of online Platform:
  - Nomad' Profiler®: Cultural Profiler, Comparison tool, Country Packs
  - Nomad' Network®: preparation & follow-up of the course



### 3. Cultural Profiler

The Nomad' Profiler is an online tool, available on Nomad' Network®, which allows a participant to understand his/her own cultural frame of reference.

It will only take 15 minutes to answer 30 questions online. Thanks to these questions, the participant can:

- Draw up his/her own cultural profile throughout 10 cultural dimensions
- Compare his/her cultural profile with other cultural profiles
- Find out about his/her customers', colleagues' or partners' cultural profiles
- Decrease cultural gaps anticipating culture shock



After the training, the participant will find on Nomad' Network®

- Country Packs written by Akteos experts which contain professional and reliable information to work efficiently with other cultures
- An international forum, which allows the participant to be part of the international Nomad' community and to have discussions, exchange experiences and ask questions to other participants and specialists. Through this forum participants can stay in touch with their consultants for help and advice.

Nomad' Network gathers also training data, members' directory, media library, intercultural events, etc.



### III. Programme outline

---

#### Morning (09.00 hrs – 13.00 hrs)

##### a) Creating Cultural Awareness

- Identifying everyone's expectations and practices
- Identifying the meaning of cultural differences
- Cultural dimensions

##### b) Mapping: Pinpointing cultural differences

- Optimizing your professional relationships
- Intercultural Communication:
  - Implicit and Explicit communication
  - High-Context and Low Context communication
  - Expressive and restraint
  - Persuasion
  - Modes of Thinking

##### c) Introducing Nomad' Profiler

- Analysing own cultural profile
- Analyse day to day interactions

Will include: interactive group activities, roleplay, games, etc

#### Afternoon (13.30 hrs – 17.00 hrs)

##### a) Developing your cross-cultural skills

- Identifying gaps in own Nomad' Profiler - collect examples - presentation
- Identifying key cross-cultural skills

##### b) Adapting one's communication in cross-cultural context

- Identifying own and interlocutors' (e.g. foreign colleague) communication style
- Passing on a message in appropriate style
- Getting sure your message is fully understood
- Adopting a common language while using differentiated styles

##### c) Bridging: How to overcome the challenges of cross-cultural communication

- Estimating potential communication difficulties
- Analyse key areas for change and possible adaptation strategies
- Create own development plan to optimize written and spoken (nonverbal / verbal) communication

Will include: presentations, individual / group work, roleplay, games, etc





## IV. Budget

Investment with 1 group of 12 people

Service description	Unit price	Quantity	Amount in € excl. VAT
Preparation and delivery for 1 module for up to 12 participants	10.1 c	1	10.1 c
Tools (Nomad'Network®) and documents	10.1 c per license	tbd	tbd
Total in € excl. VAT			10.1 c

Agreed and accepted

Date

Signature

Name of signatory

### Confidentiality clause

*This confidential document has been drawn up for the sole purpose of meeting the client's requirements and may not be used for any other purpose. The client agrees that he will not publish or reveal all or part of this information to any third party without the prior authorisation of AKTEOS.*



## V. General terms and conditions

### Article 1. General

- 1.1 These terms and conditions apply to all tenders made by Akteos Netherlands BV, all contracts between Akteos Netherlands BV and the client, as well as all (legal) acts in preparation or execution thereof.
- 1.2 The applicability of any other terms and conditions or the conditions of the client is explicitly excluded.
- 1.3 Changes or additions to these terms and conditions and/or the contract shall only come into force if and insofar as they have been confirmed in writing by Akteos Netherlands BV.

### Article 2. Definitions

- 2.1 Akteos  
Akteos is a trade name of Akteos Netherlands BV with its registered office in Amsterdam and listed in the commercial register of the Chamber of Commerce and Industry under number 57521476.
- 2.2 Student  
The student is the person or persons that will actually follow the training course.
- 2.3 Contracting party  
The contracting party is the person liable for payment of the training course. The contracting party and the student can also be one and the same person.

### Article 3. Tenders

- 3.1 Tenders, proposals and/or quotations are not binding on Akteos and are considered as an invitation to place an order.
- 3.2 The period of validity for tenders is 30 days, if not otherwise agreed, on the understanding that a contract only comes into effect if and insofar as Akteos has received a signed and delivered tender from the contracting party, in accordance with the stipulations in Article 4.2.
- 3.3 After expiry of the period of validity, no further rights can be derived from the tender.

### Article 4. Contract

- 4.1 By signing and delivering the tender to Akteos, a contract is entered into between Akteos and the contracting party with regard to the stipulations in the tender. From this time, the changes and cancellation rules come into force.

### Article 5. Course dates

- 5.1 For group training courses with open registration, the dates are established in advance. For didactic reasons and to guarantee quality, the minimum number of participants in each group training course is four and the maximum is ten. Akteos reserves the right, in the case of over registration for a particular training course, or if there are insufficient registrations for a course, to register students for the following course, in consultation with the students.
- 5.2 The dates are established in consultation with the student and/or contracting party for non-group training courses with open registration, pursuant to Article 5.1. These dates are established in writing on confirmation of the training.

### Article 6. Cancellation and change rules

- 6.1 The change rules come into force after a contract has been concluded pursuant to Article 4.1.
- 6.2 If a training course is cancelled, regardless of the reason, within a period of 10 to 6 working days before the start of the agreed date of the training course, 50% of the course fee (by course fee is understood, the remuneration for the training and the course materials) is due. If a training course is cancelled after this period or if the student does not turn up, then 100% of the course fee is due.
- 6.3 If a client requests postponement of the course within 10 to 6 working days before the start of the training course and Akteos agrees with the postponement, then 25% of the course fee is due. If a training course is postponed 5 working days before commencement, then 50% of the course fee is due. In the event of inability to come during the course, the missed hours are cancelled.
- 6.4 Once training courses have been postponed, they cannot be postponed or cancelled again.
- 6.5 Cancellations and postponements may only be requested in writing and should be received by Akteos before the above periods.
- 6.6 A training course should be finished within a year of commencement. Akteos reserves the right to terminate the course after this period has elapsed.

- 6.7 In the event of cancellation by Akteos, training fees relating to unused training hours that have already been paid will be refunded.

### Article 7. Adjustments made by Akteos

- 7.1 In the event of illness and/or inability of a trainer to appear for one or more sessions, Akteos shall provide an equivalent substitute, if possible.
- 7.2 If substitution, pursuant to Article 7.1, turns out to be impossible, Akteos will inform the student forthwith and plan alternative dates as soon as possible.
- 7.3 In the event of illness and/or the inability of a trainer to appear, the student/contracting party has no right to compensation.

### Article 8. Terms of payment

- 8.1 The contracting party is obliged to pay the training fees within 14 days of the invoice date, and in any case by at least fourteen days before commencement of the training, by means of transferring the amount in question to bank account no 128766921 at Rabobank in the name of Akteos Netherlands BV. If the contracting party has not made payment within the payment term, the training fees become immediately payable in full.
- 8.2 Should the contracting party fail to pay the due amount on time, he/she must pay Akteos interest equal to the statutory interest rate applicable at the time, for each month (30 days) or part thereof, starting from the date the training fees became due and payable.
- 8.3 If no other agreement has been made, payment is deemed to have been made when the bank account stated in Article 8.1 is credited.
- 8.4 The contracting party shall be in default solely by exceeding any agreed payment term, without notice of default being required.
- 8.5 Akteos may furthermore, insofar as payment under the contract concluded with the contracting party has not yet taken place, wholly or partly suspend the training course until the amount is received in full. Should payment fail to take place within a notified further term, Akteos is then authorised to dissolve the contract wholly or partially by means of a declaration in writing, without prejudice to its right to compensation.
- 8.6 All extrajudicial charges and debt collection costs (including costs incurred for preparing and sending reminders, conducting settlement negotiations and other legal work required in preparation for a potential lawsuit) as well as all legal fees, will be borne by contractor. The extrajudicial collection fees for business-to-business receivables will be calculated based on the report entitled 'Voorwerk II' and will amount to at least € 40.00 (excluding VAT). In addition, a registration fee will be charged. The registration fee is € 25.00 (excluding VAT).

### Article 9. Guarantee

- 9.1 Akteos guarantees the client that the training course and other services it provides comply with what has been agreed. Complaints should be reported to Akteos immediately after the detection of any defects. On condition that it is reported promptly and correctly and it has been sufficiently shown that the courses and/or other services do not comply with what has been agreed, Akteos shall carry out these courses and/or other services again properly. Through compliance with the performance, Akteos shall have fully discharged its obligations towards the client and is not obliged to pay further compensation.

### Article 10. Liability and indemnity

- 10.1 Akteos is furthermore not liable, either under the law or the contract, for so-called consequential damages that the client or a third party suffers for the purposes of executing the contract or (the use of) the courses and/or other services, including loss of profits, environmental damage and non-material damage. In all cases, the liability of Akteos is limited to the invoice amount of that part of the contract from which the damage has arisen.
- 10.2 This does not prejudice the liability of Akteos pursuant to Title 3, Section 3, Book 6 of the Dutch Civil Code (Product liability). Akteos will furthermore not rely on limitation of liability if and insofar as the damage is the direct consequence of an intentional act or the gross negligence of Akteos or its executive personnel.



- 10.3 Unless the damage is caused by an intentional act or gross negligence of Akteos or its executive personnel, the client shall indemnify Akteos against all claims from third parties, directly or indirectly connected with the execution of the contract or (the use of) the training courses and/or other services and will compensate Akteos for all losses suffered as a result of such claims.

**Article 11. Intellectual property**

- 11.1 Akteos expressly retains the copyright on materials made available on behalf of Akteos and other possible copyright owners. Nothing from the publication(s) may be reproduced, stored in a computerized data file or made public in any form or in any way, either electronically, mechanically, by photocopying, recording or in any other manner without prior permission from Akteos. It is not permitted to make the course materials available to third parties.
- 11.2 The client has no intellectual property rights with regard to the courses and other services or materials made available, regardless of the question of whether these intellectual property rights rest with Akteos or someone else.
- 11.3 Akteos certifies that to the best of its knowledge, the courses and other services do not infringe the intellectual property rights of third parties applicable in the Netherlands. In case of claims from third parties concerning an infringement of such rights, Akteos can, if necessary, replace or change the courses and other services concerned or dissolve the contract completely or partly. The client exclusively has the right to dissolve the contract in as much as maintenance thereof cannot reasonably be expected of him.
- 11.4 The client shall immediately inform Akteos of any claims from third parties concerning an infringement of intellectual property rights with regard to the courses and other services. In which case, Akteos is authorised to defend itself, also on behalf of the client or take legal measures against the third party or agree to settle with the third party. In all cases, the client shall cooperate with Akteos to the fullest extent.

**Article 12. Default and dissolution**

- 12.1 In the event of default by the client or in one of the cases mentioned in Article 12.2, Akteos is authorised to suspend execution of all contracts and/or completely or partially dissolve any contract.
- 12.2 In case of (provisional) suspension of payments, bankruptcy, shutdown or liquidation of (the client, or clients' company, all contracts shall be dissolved by force of law, unless Akteos states within a reasonable time that it desires compliance with (part of) the contract.
- 12.3 The stipulations in articles 12.1 and 12.2 do not detract from the additional rights of Akteos pursuant to the law and under the contract.
- 12.4 In case an incident occurs as intended in (i) 12.1 or (ii) 12.2, (i) all claims by Akteos on the client under the contract(s) concerned and (ii) all claims by Akteos against the client, respectively, immediately become payable in full (and Akteos is entitled to take back the products in question). In this context, Akteos and its authorised representative(s) are entitled to enter the sites and buildings of the client in order to take possession of the products. The client is obliged to take the necessary measures to allow Akteos the opportunity to effectuate its rights.

**Article 13. Force majeure**

- 13.1 If Akteos cannot fulfil its obligations towards the client due to a non-accountable failure (force majeure) fulfilment of the obligation is suspended for the duration of the force majeure situation. Akteos shall inform the client as soon as possible about the force majeure situation.
- 13.2 Should the force majeure situation continue for 7 days, then either party has the right to partly or completely dissolve the contract insofar as the force majeure situation justifies this.
- 13.3 In case of force majeure, the client has no right to any form of compensation, even if Akteos derives any benefit as a result of the force majeure.
- 13.4 By force majeure is understood any circumstance independent of the will of Akteos, due to which compliance with its obligations towards the client are partly or completely impeded or due to which compliance with its obligations cannot reasonably be required from Akteos, regardless of whether the circumstance could have been foreseen at the time the contract was concluded. In these circumstances are also counted wars, rebellions, floods, fires, strikes, lock-outs, blockades, insurrections, stagnation or other problems with production at Akteos or its suppliers, problems with own transport or transport supplied by third parties, devaluation, increases in import duties and/or excise and/or taxes, measures taken by any government agency, the lack of any government license, accidents, computer breakdowns, all this both at Akteos and at the location where the training takes place.

**Article 14. Accommodation**

The Uniform Conditions for the Catering Industry are followed for cancellation arrangements with regard to accommodation.

**Article 15. Business relations clause**

By signing the order confirmation, the contracting party declares that for two years after the termination of the training course concerned, it will approach no employees, amongst which consultants, trainers and coaches, allied to Akteos in order to ask them to provide training courses in any form for the contracting party to the exclusion of Akteos. If this contracting party fails to comply, they will be subject to an immediately payable penalty of €2 500.00 without judicial intervention and without prejudice to the right of Akteos to claim excess damages from the contracting party.

**Article 16. Applicable law and choice of law**

- 16.1 Dutch law is applicable to these terms and conditions as well as the contract.
- 16.2 The applicability of the 1980 Vienna Sales Convention (CISG) is excluded.
- 16.3 All disputes arising from the contract or these terms and conditions, insofar as it is not specifically prescribed by law, shall be submitted for judgement to the authorised court in Amsterdam, on the understanding that Akteos has the right to institute proceedings, simultaneously or not, against the client in other courts of justice that are competent to hear such claims.



8

**Van:** 10:26  
**Onderwerp:** Akteos - Training voor HR- en lijnmanagers  
**Datum:** maandag 18 maart 2019 13:46:56  
**Bijlagen:** image001.jpg  
image002.jpg  
image003.jpg

Beste deelnemer,  
U gaat binnenkort deelnemen aan de Akteos training voor HR- en lijnmanagers.  
Bijgaand alle gegevens van deze training op een rij:

- Data: Woensdag 27 maart
- Tijd: 09.00 uur - 17.00 uur
- Locatie: World Trade Center Utrecht, Stadhouders 2, 3521 AZ Utrecht
- Trainer: 10:26

Om u zo goed mogelijk van dienst te zijn, vragen wij u graag het volgende te doen:

**1. Vul deze vragenlijst graag in vóór 22 maart**

Door het invullen van de vragen (kan zowel in het NL als in het Engels) kan de trainer zo goed mogelijk ingaan op uw wensen en verwachtingen.

**2. Maak u eigen cultureel profiel graag vóór 22 maart:**


- In een volgende mail (opgesteld in het Engels) ontvangt u via [info@akteos.nl](mailto:info@akteos.nl) de inlogcodes voor onze online tool: Nomad' Network.
- Zodra u de inlogcodes ontvangt, kunt u via deze tool uw eigen culturele profiel aanmaken en direct vergelijken met het profiel van andere landen.
- Neem graag een geprinte versie van uw profiel mee naar de training.
- In de bijlage treft u meer informatie over ons Nomad' Network aan.

**Bel of mail mij gerust als u nog vragen heeft!**

- (0)88 - 02 88 091
- 10:26 @akteos.nl

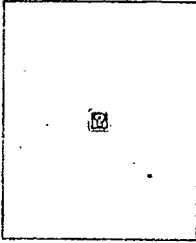
cid:image001.jpg@01D45A61.414C6440

Met vriendelijke groet,

 **10:26**  
Accountmanager  
T: +31 (0)88 02 88 090  
E: 10:26 @akteos.nl  
**Akteos - Leading in Intercultural Training**  
Rhijnspoorplein 32 (7e etage), 1018 TX, Amsterdam  
Amsterdam - Parijs - Brussel - Singapore  
[www.akteos.nl](http://www.akteos.nl) - [info@akteos.nl](mailto:info@akteos.nl)

Uw persoonsgegevens verwerken wij met de grootste zorg en vertrouwelijkheid. Lees meer in onze [privacy policy](#)

**10:26**  
Accountmanager  
T: +31 (0)88 02 88 090



E: [10.2.6@akteos.nl](mailto:10.2.6@akteos.nl)

**Akteos - Leading in Intercultural Training**  
Rijnspoorplein 32 (7e etage), 1018 TX, Amsterdam  
Amsterdam - Parijs - Brussel - Singapore  
[www.akteos.nl](http://www.akteos.nl) - [Ontvang interculturele tips & tricks!](#)

Uw persoonsgegevens verwerken wij met de grootste zorg en vertrouwelijkheid. Lees meer in onze [Privacy Policy](#)

Hierbij een weergave van de voorgestelde activiteiten voor 2018.

Activiteit	Wanneer	Wie	Toelichting	Stand van zaken
<b>Bewustwording</b>				
<b>workshops selecteren zonder vooroordelen</b> , zowel voor coördinatoren diversiteit als medewerkers BZK, doel uitwisseling van kennis. 2 delige workshop (intern en extern opgesteld)	12 en 26 april '18	BOA/DGOO (uitgezet via het coördinatoren-overleg diversiteit) 10/2/e DGOO/A&O 10/2/e 10/2 .e	De workshop betreft een verdieping van de reguliere training. Binnen de training is ruimte om aan de slag te gaan met casussen.	<b>Afgerond.</b> De workshops zijn in zijn geheel gewaardeerd met een 8,4. Kennis trainers met een 9. Het is aan DGOO om een eventueel vervolg te initiëren.
<b>Lezing voordeel of vooroordeel</b> voor leidinggevenden	Lezing 6 februari jl. succesvol, tweede lezing volgt	Mpulse (10/2/e ( ))	De lezing betreft een compilatie van onderdelen uit de reguliere training van 4 uur van het college voor de rechten van de Mens. Voor leidinggevenden die weinig tijd hebben is deze lezing een optie. De lezing is een eerste aanzet tot het onderwerp. Duur van de lezing is 1,5 uur inclusief lunch.	<b>Afgerond.</b> De opkomst was zeer groot. De lezing was een succes. Mpulse heeft een evaluatie gemaakt.
<b>Lezing 10/2/e</b> "wereld van verschil"  Doelgroep leidinggevenden BZK en JenV	n.n.t.b.	Mpulse (10/2/e ( ))	De lezing stond gepland voor 11 januari jl. Vanwege organisatorische reden JenV uitgesteld. Mpulse zal de lezing verzorgen.	Lezing staat gepland voor september? 10/2 heeft meer info.
<b>Lezing Professor 10/2/e</b> , verdieping Islam in Nederland  Doelgroep: Leidinggevenden BZK en JenV	Najaar 2018	Mpulse?/BOA (10/2/e ( )) e	In oktober 2017 is de lezing islam in Nederland gehouden door 10/2/e. Het was een groot succes. In het najaar volgt een verdieping van de lezing.	Voorgesteld om dit te laten verzorgen door Mpulse. Nog geen uitsluitel.
<b>Activiteiten JubiYourself</b>	17 mei 2018 en, 5 august 2018	BOA/10/2/e sponsoring	Vanuit het LBHTI netwerk dat wij sponsoren, wordt op 17 mei in het kader van Idahot de regenboogvlag gehesen bij de ingang van BZK en JenV. Het gaat om de internationale	<b>Afgerond.</b> Ondersteuning activiteiten. Sponsoring JenV en BZK boot op de Canal parade op 4 augustus. Deelname Stas JenV en SG JenV.

			dag tegen homofobie, bifobie en transfobie. Op 5 augustus neemt het netwerk JubiJoursel deel aan de Canalpride. Het betreft een gezamenlijke boot met JenV. De minister van BZK is door het netwerk gevraagd om deel te nemen.	
<b>Week van 21 mei deelname aan de dag (week) van de culturele diversiteit</b>  Doelgroep: Medewerkers BZK	Lezing of andere activiteit week van 21 mei	BOA, 10:2.6 samen met andere departementen	De Unesco dag van de diversiteit is op 21 mei en valt dit jaar op 2 <sup>e</sup> pinksterdag. Een aantal departementen organiseert in die week een activiteit. Wij willen deelnemen aan de activiteiten of zelf een lezing verzorgen.	<b>Afgerond.</b> Er zijn 2 activiteiten aangeboden 1 lezing over vooroordelen en een proeverij. Beide zijn zeer gewaardeerd de lezing was een interactieve activiteit. Bij de proeverij werd een indruk gegeven van de Ualentmix. Over samenwerk diversiteit en inclusie.
<b>HR-instrumentarium</b>				
<b>Coaching en of mentoring diversiteit</b>  Doelgroep diverse medewerkers BZK	Voor de zomer 2018	10:2.6 / intercoach	In de oriëntatiefase is contact gezocht met Intercoach die een kennismodule coaching & cultuur hebben ontwikkeld, ook hebben zij 15 coaches die ervaring hebben met biculturele coaches. Verder wordt onderzocht of mentoring een geschikt middel is om in te zetten in het kader van bevorderen van de doorstroom. Binnen het A&O fonds loopt nu het project cross-cultural mentoring. De ervaringen van dat project worden meegenomen	Bij deze actiepunten is het de vraag of het wenselijk is om alleen maar in te zetten op etnische diversiteit. Intercoach heeft kennis op dat vlak. Mij is onbekend of zij specifieke kennis hebben over diversiteit in brede zin. Ter oriëntatie is contact opgenomen met de projectleider crossmentoring. Het project is specifiek voor collega's met een etnisch achtergrond. Volgens haar levert het geen problemen op binnen I&M.
<b>best practices teamprestaties</b>  doelgroep MT's en de	Maart/april nota MT/afstemmen met	BOA, 10:2.6 samen met 10:2.6 e	Presentatie en vragenlijst best practices teamprestaties; Vanuit inclusiegedachte	MT vond het niet juist om dit in te zetten in het kader van diversiteit en

bijbehorende afdelingen	HRM advies, bewustwording inclusie		aangeboden aan MT's die de uitkomsten van de vragenlijst met hun afdelingen kunnen bespreken. De gedachte erachter is dat het niet gaat om de specifieke kenmerken van een medewerker maar door onderlinge acceptatie en respect voor elkaar uiteindelijk een divers team beter te laten presteren.	inclusie.
<b>Creëren van specifieke voorziening:</b> Aanbieden van conversatie lessen of de mogelijkheid om vragen te stellen aan collega's die behulpzaam hierbij kunnen zijn.  Doelgroep: diverse medewerkers BZK	Opzet april/mei	BOA, <del>10:20</del>	Er kan een pool gevormd worden met BZK medewerkers die vanuit hun vak medewerkers kunnen helpen die problemen ondervinden met het Nederlands. Het gaat hierbij om het leggen van het initiële contact tussen een medewerker die zich daarvoor heeft aangemeld en de medewerker die vragen heeft of hulp zoekt met het Nederlands.	Er wordt een module aangeboden over schrijven in het Nederlands. <del>10:20</del> gaat na of dit geschikt is om specifiek onder de aandacht te brengen van collega's van BZK. (bijvoorbeeld item op rijksportaal, kort interview)
<b>Vraag in MO over diversiteit en inclusie</b>  Doelgroep medewerkers BZK		BOA	Vraag wordt ook meegenomen in het MO van 2018	<b>Afgerond.</b> Vraag is opgenomen. Meer info <del>10:20</del>
<b>Aanpassen vacatureteksten</b>  Doelgroep vacaturehouders/HRadviseurs	Doorlopen d	BOA/ECOP/ Pilot anoniem solliciteren	Het OM heeft bijvoorbeeld in de vacaturetekst opgenomen dat er een voorkeursbeleid is. Voor dit onderwerp wordt contact gezocht met ECOP, Arbeidsmarktcommunicatie (AMC). Ook de vacaturehouders hebben invloed op de vacatureteksten. De training die wordt georganiseerd voor de	Het AMC en RVD bepalen voor een deel de vacaturetekst qua format en standaard teksten. De vacaturehouders, leidinggevend en hebben een bepalende stem. Voor de leidinggevend en zou in het kader van Mpulse een module bias vrij maken van vacatureteksten kunnen worden aangeboden. Bureau Leeuwendaal heeft een dergelijke

			leidinggevend van FMH in het kader van de pilot anoniem solliciteren bevat een onderdeel "biasvrij maken van vacatureteksten". Bezien zal worden of dat onderdeel gebruikt kan worden om dit onderwerp onder de aandacht van vacaturehouders te brengen.	module reeds verzorgd in het kader van de training selecteren zonder vooroordelen op maat gemaakt voor de pilot anoniem solliciteren. Meer info <a href="#">10.2.7</a> . Ik heb een training bijgewoond en ik vond juist dat onderdeel heel goed. Gaat over diversiteit in het algemeen en bias-vrije teksten in het bijzonder.
<b>Aanboren van nieuwe wervingskanalen</b>  Doelgroep vacaturehouders	Infoblad ten behoeve van vacaturehouders	BOA <a href="#">10.2.6</a>	Er is een mantelcontract dat het mogelijk maakt om gebruik te maken van commerciële werving en selectiebureaus. Aanvragen verlopen via ECOP.	Er is nu een roep om het inzetten van recruiters al dan niet via commerciële werving en selectiebureaus. Het ECOP heeft een interim recruiter diversiteit en inclusie aangesteld. Zij wordt nu specifiek ingezet voor SZW.
<b>Aanpassen van selectieprocedures</b>  Doelgroep vacaturehouders	3 <sup>e</sup> kwartaal start	BOA relatie met selectieproces anoniem solliciteren	Het proces van werving en selectie bij BZK wordt onder de loep genomen. DGOO gaat dit na voor een aantal departementen en wil daarmee beginnen bij BZK. Het hangt echter ook samen met het item <u>divers samenstellen van selectiecommissies</u> . Beide onderwerpen zullen nader onderzocht worden in de loop van 2018.	Nog geen nadere kennis ontvangen. Wel is opdracht gegeven tot het laten verrichten van een PER onderzoek naar de beeldvorming over diversiteit onder Rijksmedewerkers 200-300 per ministerie.
<b>Pilot Anoniem solliciteren bij FMH</b>  Doelgroep leidinggevenden FMH	Eind 2018 afgerond	<a href="#">10.2.6</a>	Na een minipilot met 1 vacature wordt nu gekeken of dit instrument breder binnen BZK ingezet kan worden. A&O fonds financiert uitvoering bij FMH.	Check bij <a href="#">10.2.6</a>

Een diversiteitscheck op profielen in het functiegebouw Rijk;	Doorlopen d	DGOO/BOA	Vanuit DGOO en BOA wordt deelgenomen aan een aan commissie die de functieprofielen die herzien worden toets op bias. Toetsing is echter achteraf. DGOO gaat na of toetsing eerder in het proces kan plaatsvinden.	Nog geen nieuwe functiefamilies. Wordt t.z.t. betrokken voor het bias-vrij maken
---	-------------	----------	---	--

Van:  
Aan:

10:2e  
10:2e



Onderwerp:

Bijeenkomst 1e groep trainees

Beste allen,

Hierbij een korte agenda voor de bijeenkomst:

1. Aanleiding van deze bijeenkomst;
2. De stand van zaken door 10:2e (Createment);
3. De verdere stappen mbt opleidingen/taal (Createment);
4. En wat heeft de interculturele training jullie opgeleverd? Wat is er nog meer nodig?

Tot de 7e!

Groeten,

10:2e

Beste buddy's en leidinggevende van de trainees,

Graag nodig ik jullie uit voor een bijeenkomst met alle buddy's en direct leidinggevende/collega's van de 1e groep trainees. De interculturele training heeft ons inzichten en leerpunten gegeven die goed zijn om nog in een informele setting met elkaar te bespreken. De inmiddels opgedane ervaringen zijn goed om met elkaar te delen en indien nodig, elkaar van advies te voorzien.

Groeten,

10:2e





Datum  
7 maart 2019  
Kenmerk  
2019-0000225805

# agenda

klankbordgroep diversiteit

---

Vergaderdatum en -tijd      14 maart 2019  
Vergaderplaats              Z22.37 De Caribische zee-zaal  
Deelnemers                  10.28

[Redacted list of participants]

- 
1. Opening, mededelingen en welkom nieuwe leden
  2. Terugblik
    - a. Vrouwendag 2019;
    - b. Netwerkbijeenkomst SG;
    - c. Bijeenkomst Social return.
  3. Onderwerpen vorige keer (31 januari ):
    - a. Werkwijze met focusgroepen
    - b. Inzet van communicatie uitingen
  4. Workshop vertrouwenspersonen (toelichting door 10.2.e )
  5. Rondvraag
  6. Afsluiting

## Actiepunten Diversiteit (28 augustus 2017)

- Afspraak met FMH voor het opstellen van een pilot anoniem solliciteren.
- Een cultural BIAS toets ontwikkelen met het oog op het te vernieuwen FGR. DGOO pakt dit op. 10:2e blijft in beoordelingscommissie.
- Analyse van de antwoorden in het MO op de specifieke vraag naar discriminatie gemaild naar 10:2e. Mogelijk een gesprek met Wendy hierover.
- 10:2e vraagt hoeveel BZK-(bestuurs)leden RechtRoze heeft. Er moet ook afspraken gemaakt worden over de communicatie. RechtRoze moet nieuwtjes ook op BZK rijksportaal delen (hiervoor een overleg plannen).
- 10:2e hebben een gesprek gehad met 10:2e en 10:2e van team inclusief. Hieruit bleek dat EC AMC niets doet nog aan diversiteit.
- 10:2e gaat na of de samenwerkingsruimte op Rijksportaal gebruikt kan worden voor de uitwisseling van informatie. 10:2e heeft samenwerkingsruimte opgezet. 10:2e mailt haar. 10:2e heeft lijst met leden opgestuurd.
- 10:2e heeft contact opgenomen met de Diversity Officer (10:2e) van de Universiteit Leiden. 9 maart afspraak Leiden, tegenbezoek plannen. 10:2e zou informatie sturen. 10:2e stuurt reminder en uitnodigen op tegenbezoek 10:2e ook vragen of zij bij het interdepartementale overleg een praatje wilt houden.
- 10:2e neemt contact op met 10:2e voor een mogelijke workshop. Hierin zal worden aangegeven dat we geen training van 10:2e willen.
- Afspraak/bijeenkomst the Hague Process, on refugees and migration. 10:2e plant een bijeenkomst met Wendy erbij (ICT klasje). Er staat een afspraak gepland met Createment voor de mogelijkheden van een ICT klasje voor statushouders.
- 10:2e geeft een Pulse lezing op 3 oktober (10:2e). Vragen of ook Veni kan aansluiten.
- Training selecteren zonder vooroordelen Pulse november 10:2e formulier aanvullen. Training 2 dagdelen.
- Lezing selecteren zonder vooroordelen voor leidinggevenden november
- Ontwikkelen van sociaalmediabeleid/-strategie.
- Acties mbt de presentatie 10:2e en 10:2e in BR d.d. 9 december 2016. Besluit over co-creatie na vorming kabinet
- Gay-pride boot in begroting opnemen (€75.000).

### (M-)Pulse:

- ~~10:2e uitnodigen voor (M-)Pulse een lezing te laten houden. 10:2e doorgestuurd naar Mpulse.~~ Formulier Ingevuld en gestuurd.
- Workshops en/of lezing "Selecteren zonder vooroordelen" ihkv (M-)Pulse
- 10:2e: Je werkt anders dan je denkt?(Na 1 september)

#### HRM-instrumentarium:

- De gesprekscyclus aandacht voor diversiteit en inclusie. Gesprekscyclus aanpassen (diversiteit toevoegen als onderwerp/leidinggevend en beoordelen op inzet voor divers team)
- Leidinggevend en beoordelen op hun inzet om hun team divers te maken. **Werkafspraken** 10:26 gaat na
- Tekst werving en selectie aanpassen
- Vacatures gericht uitzetten bij bepaalde bureaus/netwerken, lijst EC-AMC (afpraak ingepland voor 17-08)
- Divers samengestelde selectiecommissies
- Coaching, intervisie of mentoring aanbieden voor medewerkers uit de doelgroep (niet opgenomen in verslag van 10:26)
- Vacatureteksten aanpassen gesprek/lijs EC-AMC (afpraak ingepland voor 17-08)
- FGR aanpassen
- Diversiteit opnemen in de MPP's (niet opgenomen in verslag 10:26)
- Onderwerp in MO
- Opleidingen/workshops. Verplichte deelname aan bijeenkomsten.
- **Uitstroom:** Exitgesprek. In exitgesprek aandacht voor diversiteit, actie 10:26

10:26: onderzoek naar implementatie van beleid: de banenafpraak

10:26: generatieonderzoek

10:26, onderzoek naar in- en doorstroom (glazen plafond) biculturelen

#### Activiteiten gericht op toename diversiteit:

##### Start:

- SG/BR een statement laten uitdragen met betrekking tot diversiteit (film 10:26) / BR als voorbeeldfunctie.

##### Bewustwording:

- Boodschap diversiteit op rijksportaal
- Benadrukken *waarom* diversiteit zo belangrijk is: Intranet/affiches/
- Directeurendag: thema diversiteit (Nettie gaat na wanneer dat is). Na regeerakkoord en nieuwe SG.
- Dilemma van de week: organisatiestandpunt vanuit de BR laten komen
- Ambassadeursnetwerk opzetten met een topman/-vrouw als voorzitter.
- Activiteiten mbt diversiteit zichtbaar maken op intranet
- Posters verspreiden met slogans of posters in een bepaald thema
- De burger/klant voorop zetten; diverse teams blijken dan noodzakelijk (businesscase)
- Regenboogvlag/roze zaterdag/etc.

**Instream:**

- Meeloopdagen organiseren met 'gekleurde' scholen
- WEP-, LAP- en Stageplekken bieden (incl. het UAF)

**Doorstroom/Behoud:**

- Taalvaardigheidstrainingen. Workshop nota's schrijven.
- Extra loopbaancoaching voor de doelgroep. 10:2e gaat na
- Mogelijkheid tot inwisselen van religieuze feestdagen.
- Veilige werkomgeving Inclusie.
- Belang van diverse teams blijven uitdragen (best practices teamprestaties, 10:2e en 10:2e)
- Ondersteunend netwerk (MNR-achtige netwerk voor BZK). We kunnen leden verplichten om een autochtoon mee te nemen naar de bijeenkomsten. Anders kom je de bijeenkomsten niet in.

**Sprekerspool**

- Workshop met 10:2e aanwezig, van de Behr groep: [www.behrgroep.nl](http://www.behrgroep.nl).
- Inclusietraining voor alle leidinggevend en jaarlijks een update (PWC): Dit wordt door de BeHR groep gegeven.
- Training info van 10:2e

**Activiteiten gericht op toename diversiteit:**

mei 2016

**Start:**

- SG/BR een statement laten uitdragen met betrekking tot diversiteit
- BR als voorbeeldfunctie.
- Vastleggen in de werkafspraken: inspanningsverplichting of quota.

**Bewustwording:**

- Benadrukken *waarom* diversiteit zo belangrijk is: Intranet/affiches/
- Workshop met 10.2e aanwezig, van de Behr groep: [www.behrgroep.nl](http://www.behrgroep.nl)
- Workshop Selecteren zonder vooroordelen
- Workshop "Mindbugs; de voor(oor)delen van diversiteit" [www.leiderschapontwikkelen.nl](http://www.leiderschapontwikkelen.nl)
- Directeurendag: thema diversiteit
- Diversiteit in leiderschapsprogramma
- Dilemma van de week: organisatiestandpunt vanuit de BR laten komen
- Ambassadeursnetwerk opzetten met een topman/-vrouw als voorzitter.
- Activiteiten mbt diversiteit zichtbaar maken op intranet
- Posters verspreiden met slogans of posters in een bepaald thema
- De burger/klant voorop zetten; diverse teams blijken dan noodzakelijk (businesscase)
- Inclusietraining voor alle leidinggevend en jaarlijks een update (PWC)
- Training info van 10.2e
- Regenboogvlag/roze zaterdag/etc.

**Instroom:**

- Divers samengestelde selectieteams
- Verplicht uitnodigen biculturelen.
- Vooraf bepalen welke kwaliteiten iemand moet hebben en daarop gaan selecteren.
- Geanonimiseerde CV's bij sollicitaties
- Vacatures verspreiden onder Multi-culti netwerken
- Meeloopdagen organiseren bij 'gekleurde' scholen
- In zee gaan met een diversiteits recruitment bedrijf: <http://www.diversityrecruitment.nl/> of recruitmentbedrijven die lijntjes hebben in het multiculturele netwerk (Maximata)
- Zoeken naar specifieke vakkennis biculturelen
- WEP-, LAP- en Stageplekken bieden (incl. het UAF)

**Doorstroom/Behoud:**

- Mentor op het werk
- Taalvaardigheidstrainingen
- Extra loopbaancoaching voor de doelgroep
- Mogelijkheid tot inwisselen van religieuze feestdagen
- Veilige werkomgeving

- Coaching en intervisie
- Belang van diverse teams blijven uitdragen (best practices teamprestaties)
- Toon persoonlijke interesse
- Durf originele ideeën te honoreren
- Ondersteunend netwerk (MNR of een BZK-netwerk)

**Uitstroom:**

- Exitgesprek

**HR-instrumenten:**

- Vacatureteksten aanpassen
- FGR aanpassen
- Procedures (W&S) aanpassen
- Gesprekscyclus aanpassen (diversiteit toevoegen als onderwerp/leidinggevenden beoordelen op inzet voor divers team)
- Diversiteit opnemen in de MPP's
- Onderwerp in MO
- Opleidingen/workshops

## Actiepunten Diversiteit

- Acties mbt de presentatie 10:26 en 10:26 in BR d.d. 9 december 2016.
- 10:26 uitnodigen voor een bijeenkomst van de klankbordgroep.
- 10:26 gaat na info generatiepact Gemeente Den Haag
- Een cultural BIAS toets ontwikkelen met het oog op het te vernieuwen FGR. 10:26, UVA hiervoor benaderen.
- Aansluiten bij het LHBT-netwerk van V&J. leden werven voor een functie in het bestuur.
- Analyse van de antwoorden in het MO op de specifieke vraag naar discriminatie.
- 10:26 en 10:26 stellen met 10:26 van Communicatie een communicatieplan op. Het gaat dan bijvoorbeeld om een terugkoppeling van de BR of een oproep aan medewerkers van de LBHT groep op het Rijksportaal.
- 10:26 gaat na bij DGOO hoe wordt bepaald dat iemand een niet westerse achtergrond heeft. Vermoedelijk gaat het om geanonimiseerde gegevens uit het GBA.
- afspraak maken met 10:26 en/of 10:26 van AMC (ECO&P) maken om na te gaan welke activiteiten worden uitgevoerd op het gebied van diversiteit.
- 10:26 gaat na of de samenwerkingsruimte op Rijksportaal gebruikt kan worden voor de uitwisseling van informatie.
- 10:26 heeft contact opgenomen met de Diversity Officer van de Universiteit Leiden. Samen met 10:26 gaat zij na of een werkbezoek interessant is voor de leden van klankbordgroep.
- Dialoogsessies voor MT's of anderszins.
- Internationale vrouwendag 8 maart.

### (M-)Pulse:

- workshop voorbereiden met 10:26 (ECOP) die ihkv M-Pulse gegeven kan worden.
- 10:26 uitnodigen voor (M-)Pulse een lezing te laten houden.
- Workshops en/of lezing "Selecteren zonder vooroordelen" ihkv (M-)Pulse
- 10:26 : Je werkt anders dan je denkt?

### HRM-instrumentarium:

- De gesprekscyclus aandacht voor diversiteit en inclusie.
- Leidinggevendens beoordelen op hun inzet om hun team divers te maken.
- In exitgesprek aandacht voor diversiteit
- Tekst werving en selectie aanpassen



- Vacatures gericht uitzetten bij bepaalde bureaus/netwerken
- Divers samengestelde selectiecommissies
- Coaching en intervisie aanbieden voor medewerkers uit de doelgroep

10.2e: onderzoek naar implementatie van beleid: de banenafpraak

10.2e:

10.2e, onderzoek naar in- en doorstroom (glazen plafond) biculturelen

**RESULTATEN DIVERSITEITSBELEID BZK 2016**

Internationale vrouwendag (8 maart 2016)

Divers samengestelde klankbordgroep (april 2016)

MO-vragen

Pilot geanonimiseerde cv's (mei 2016)

"Diversiteit" in de MPP's (april 2016)

Lunchbijeenkomst WWW (26 april)

Traineeprogramma: Biculturele cv's laten beoordelen door een biculturele collega (mei 2016)

Uitnodiging van OCW IDAHOT-day 17 mei op Intranet (13 mei 2016)

Prokkeldag 9 juni 2016 BZK (ca. 15 prokkelaars) zie Intranetverslag (SSC-ICT/UBR/P&O en FMH)

De workshop 'Selecteren zonder vooroordelen' vijf maal georganiseerd. 10-tal leidinggevendenden geweest; 10-tal BOA-collega's en 40-tal HR-adviseurs.

Akkoord op aansluiten bij 'Rechtroze' van V&J.

21% biculturele trainees tranche 2016 bij BZK (sept. 2016).

Presentatie in de BR 9-12?

Borrelbijeenkomst WWW dec 2016.

**RESULTATEN DIVERSITEITSBELEID BZK 2016/2017**

Internationale vrouwendag (8 maart 2017) (ook 2016)

Divers samengestelde klankbordgroep (april 2016)

Presentatie van 10:2e en prof. Dr. 10:2e in de BR 8-12-2016.

Vragen over discriminatie in het MO.

MO-vragen geanalyseerd.

Traineeprogramma: Biculturele cv's laten beoordelen door een biculturele collega (mei 2016)??

Prokkeldagen 13 en 15 juni 2017 BZK (ook 2016)

De workshop 'Selecteren zonder vooroordelen' (2 maal leidinggevend/3 maal HRM-advies)(2016)

Aansluiting bij bij 'Rechtroze' van V&J.(2017)

13 % ? biculturele trainees tranche 2017 bij BZK .

(Presentatie bij Pulse door 10:2e : komend najaar)

Lezing door 10:2e 26 juni 2017: Voorbij het verschil.

Beoordeling op bias in functieprofielen (2017)

Divers samengestelde groep vertrouwenspersonen (2017)

Pilot geanonimiseerde cv's (2016)

"Diversiteit" in de MPP's (2016 en verder)

Tweede pilot anonimiseren cv's in 2018

**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. Over de resultaten van een dergelijke interventie wordt wisselend gedacht, de BR besluit op een later moment over het al dan niet verbreden van een dergelijke aanpak.

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 leidinggevend en een 50-tal P&O-adviseurs heeft deelgenomen.

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

In de Bestuursraad van 9-12 is door dr. 10:26 een presentatie gegeven over haar proefschrift; "Sturen op verbinden, de businesscase van diversiteit van publieke organisaties", in aanwezigheid van prof. dr. 10:26, hoogleraar Publiek Management en Wetenschappelijk Directeur van het Instituut Bestuurskunde. De BR moet nog haar definitieve standpunt bepalen inzake concrete vervolgacties, maar zal in elk geval inzetten op het stimuleren van interactief beleid ontwikkelen.

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

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".



# Internationale Vrouwendag

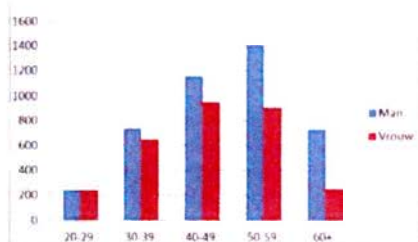
Vrouwenontbijt 8 maart

- "Waar de mannen strijden, wint de vrouw" *Wilhelmina Drucker*
- "Wat vrouwen ook doen, ze moeten het tweemaal zo goed doen als mannen om half zo goed beschouwd te worden. Gelukkig is dat niet moeilijk." *Charlotte Whitton*
- "There is no greater gift than thinking that you had some impact on the World, for the better." *Gloria Steinem*
- "There is no limit to what we, as women, can accomplish." *Michelle Obama*

## BZK-kengetallen (excl. AIIV):

7260 medewerkers, waarvan 41% vrouw;  
Van de mannen werkt 8,1% deeltijd, van de vrouwen 46,1%  
In de schalen 1-4 is 20% vrouw  
In de schalen 5-10: 47%  
In de schalen 11-13: 39,2%  
In de schalen 14 en hoger: 31,3%.

BZK Man – Vrouw verdeling naar leeftijd



## DGVBR-kengetallen

5390 medewerkers, waarvan 37,5% vrouw;  
Van de mannen werkt 6,9% deeltijd, van de vrouwen 50%  
In de schalen 1-4 is 18,7% vrouw  
In de schalen 5-10: 43%  
In de schalen 11-13: 34%  
In de schalen 14 en hoger: 27,9%.

## Stellingen

1. Vrouwen en mannen moeten voortaan bij sportwedstrijden in één competitie spelen.
2. Mannen hebben de emancipatie toegelaten om economische reden.
3. Mannen en vrouwen zijn anders, dus ze moeten ook anders behandeld worden.
4. De vrouwenemancipatie in Nederland is vastgelopen.
5. Internationale Vrouwendag moet in alle EU landen een nationale feestdag worden.

8 maart is de dag dat er wereldwijd stil wordt gestaan bij het gevoel van solidariteit en strijdbaarheid van vrouwen. In 1911 werd de Internationale Vrouwendag voor het eerst gevierd. In de beginjaren werd de Internationale Vrouwendag vooral gebruikt als demonstratiedag door vrouwen tegen onder andere de lange werkdagen in de textielindustrie, het voedseltekort en de verschrikkingen van de oorlog. Dit was het prille begin van de strijd voor de vrouwenemancipatie en tegen de vrouwendiscriminatie. Mede dankzij deze vrouwen is 8 maart inmiddels vooral een feestelijke dag met bijvoorbeeld ludieke activiteiten en worden er bij sommige vieringen awards uitgereikt aan vrouwen die iets speciaal hebben gedaan voor de vrouwen in hun gemeenschap.

*Tips:*

## Format annotatie

### Agendapunt 5. Training vooroordeelvrij werven en selecteren

#### ❖ Annotatie 10:26

#### **Samenvatting van het onderwerp**

In het SPB 2025 is één van de concrete maatregelen dat leden van selectiecommissie verplicht worden een training ter voorkoming van vooringenomenheid en ter verbetering van het selectiegesprek te volgen

#### **Inleiding**

In het SGO special over van 5 september 2018 is toegezegd dat z.s.m. helderheid wordt geboden over het aanbieden van trainingen over unconscious bias (onbewust vooroordelen) en dat zal worden gestart met het aanbieden van trainingen aan bestuursraden.

#### **Inhoud**

- 1.1 Inleiding
- 1.2 Doel van de training
- 1.3 Doelgroep
- 1.4 Inhoud van de training
- 1.5 Kosten
- 1.6 Evaluatie

#### **Advies**

- 2.1 Advies aan de bestuursraden
- 2.2 Advies aan de selectiecommissies
- 2.3 Advies aan de HR-afdeling
- 2.4 Advies aan de opleidingsafdeling
- 2.5 Advies aan de financiële afdeling
- 2.6 Advies aan de juridische afdeling
- 2.7 Advies aan de ICT-afdeling
- 2.8 Advies aan de communicatieafdeling
- 2.9 Advies aan de personeelsdienst
- 2.10 Advies aan de werkdienst

#### **Aandachtspunten**

Voor de korte termijn zal rekening gehouden moeten worden dat – als overgegaan wordt tot het tussentijds oppakken van de trainingen, zelf voor de situatie komt te staan voor een aanbesteding.

#### **Kwaliteitscriteria annotaties:**

- De annotaties voldoen aan de gestelde regels voor het schrijven van stukken.
  - Het taalgebruik is correct, zorgvuldig en foutloos;
  - Voor de opmaak is de huisstijl van BZK gehanteerd. Lettertype is 'Verdana' in tekengrootte '9'. De regelafstand is 'Ten minste 12'.
- Bij het opstellen van de annotaties is de politieke context, actuele ontwikkelingen of eerder gemaakte afspraken waarbinnen het onderwerp zich afspeelt in acht genomen.
- De annotaties zijn opgesteld na gedegen onderzoek en in samenwerking met andere experts binnen BZK dan wel met hen afgestemd.
- De annotaties zijn binnen de gestelde tijd aangeleverd.



## Internationale Vrouwendag.

Ontbijt van 8.30-10.00u in het bedrijfsrestaurant deel B, 2 ontbijtbuffetten (10:28).

Groepjes aan tafels/4 hoge krukken en 2 statafels/6 microfoons (10:28).

Aanmelden via Pulse; (voorlopig) max 170.; uiterlijk 3 maart def. aantal doorgeven; 150 maal ontbijtbuffet, waarvan 10 glutenvrij (10:28).

Impressie van de bijeenkomst en foto's voor op Intranet (10:28).

Placemats met stellingen/ruimte om tips op in te vullen (10:28)/(10:28).

*Aanwezig: de drie dames uit de BR: Simone Roos, Loes Mulder en Wendy Sutherland.*

Gespreksleider? JongBZK/Trainee?

Doel van de bijeenkomst: ervaringen delen/elkaar inspireren?

### 8.30-9.00u inloop

### 9.00-9.30u stellingen/panel

Onderwerpen voor discussie/panel:

- Waarde van vrouwen op de werkvloer
- Gemaakte keuzes balans privé – baan: Welke (vrouwelijke) eigenschappen hebben je gebracht in de functie die je nu hebt (of breder laten: daar waar je nu staat? Dan kan het zowel werk als privé of combi zijn), én: welke (vrouwelijke) eigenschappen heb je laten gaan om daar te komen? Heb je daar spijt van?
  - praktische tips of oplossingen
- Wanneer kwam je helemaal tot je recht, met al je kwaliteiten en eigenschappen?
- Ik kan geheel mijzelf zijn op het werk
- Ontwikkelen in de breedte/omhoog
- Meer zelfvertrouwen in eigen kunnen
- Onderling elkaar meer steunen
- Belemmeringen (witte) (mannen)cultuur
- Verschil in salariering/leren onderhandelen over
- Hoe meer vrouwen op hogere/leidinggevende posities
- Hoe het 30% quotum halen
- Hoe ben je bij BZK op deze functie terecht gekomen?
- Wat voor ideeën had jij tijdens je studie over werken, waar je terecht wilde komen?
- Wie zijn jullie rolmodellen?
- Welke competenties heb je?
- 

**9.30-9.55u discussies aan de tafels;** de dames lopen rond en leggen hun oor te luister aan de diverse tafels

Kaartjes/geeltjes op de tafels om ideeën/tips op in te vullen.

Verzamelen en/of opplakken.

**9.55u afsluitend woord gespreksleider/Wendy**

## **Internationale Vrouwendag 2017.**

Ontbijt van 8.00-9.30u in de foyer op het Korte Voorhout, incl 2 vergaderzalen.

Opstelling, podium, microfoons in offerte.

Aanmelden via Pulse; (voorloplg) max 170.; uiterlijk 3 maart def. aantal doorgeven (10.2.6).

Impressie van de bijeenkomst en foto's voor op Intranet (10.2.6).

Placemats met stellingen/ruimte om tips op in te vullen (10.2.6).

**Aanwezig: twee dames uit de top VBR: Eva Klein Schiphorst en Yvonne van der Brugge.**

Gespreksleiders: (10.2.6) en (10.2.6).

Doel van de bijeenkomst: ervaringen delen/elkaar inspireren.

### **Programma:**

**8.00-8.30u inloop en ontbijt.**

**8.30-8.35: welkom heten aanwezigen en mn de dames, programma toelichten**

**8.35-9.00u vragen/stellingen aan de dames en vragen/opmerkingen uit de zaal:**

Onderwerpen voor discussie:

- Hoe ben je bij BZK op deze functie terecht gekomen?
- Ben je benoemd vanwege je vrouwzijn?
- Wat voor ideeën had jij tijdens je studie over werken, waar je terecht wilde komen?
- Heb jij keuzes moeten maken mbt de balans privé – baan?
- Welke (vrouwelijke) eigenschappen hebben je gebracht in de functie die je nu hebt?
- Welke (vrouwelijke) eigenschappen heb je laten gaan om daar te komen? Heb je daar spijt van?
- Heb je praktische tips of oplossingen heb je daarvoor?
- Welke competenties heb je?
- Wanneer kwam je helemaal tot je recht, met al je kwaliteiten?
- Waardoor kreeg je meer zelfvertrouwen in eigen kunnen?
- Hoe ben je bezig met je verdere ontwikkeling, loopbaan?
- Wie zijn jullie rolmodellen?
- Wat is de waarde van vrouwen op de werkvloer
- Hoe kunnen vrouwen elkaar onderling meer steunen
- Wat kunnen wij leren van de saamhorigheid van vrouwen in andere culturen?
- Wat zijn belemmeringen van de (witte) (mannen)cultuur
- Hoe kunnen we het verschil in salariering oplossen?
- Moeten we beter leren onderhandelen als vrouwen?
- Wat kunnen jullie doen om meer vrouwen op hogere/leidinggevende posities te krijgen
- Geloven jullie in een glazen plafond?
- .....
- Willen jullie de aanwezige vrouwen nog iets meegeven?

**9.00-9.30u discussies aan de tafels;** de dames lopen rond en leggen hun oor te luister aan de diverse tafels

**9.30u afsluitend woord**

Aan de directeuren en middenmanagers van Nieuw BZK,

U gaat binnenkort mogelijk nieuwe medewerkers selecteren voor de vacatures in uw afdeling/directie. Het selecteren van goede kandidaten met de vereiste competenties is een proces dat naast zorgvuldig selectie veel van uw persoonlijke inschattingsvermogen vraagt.

Wij bieden de leidinggevendenden vanuit P&O een korte workshop aan om de kans op een perfecte match zo groot mogelijk te maken. Deze zal gegeven worden door het College voor de Rechten van de Mens. In de workshop "Selecteren zonder vooroordelen" zult u zich bewust worden van uw eigen referentiekader en krijgt u handreikingen om dit optimaal toe te passen in het selectietraject. Ieder mens maakt gebruik van stereotypering en vooroordelen. Deze zijn nuttig en noodzakelijk om alle dagelijkse informatie te structureren, maar in selectieprocessen kunnen ze ons ook in de weg zitten. Door bewustwording van onze eigen beelden zijn we beter in staat de beste persoon op de juiste plek te krijgen. De workshop past tevens in het streven van BZK naar divers samengestelde teams.

De selectietrajecten starten binnenkort of zijn al gestart, daarom is de workshop op zeer korte termijn georganiseerd.

U kunt kiezen uit:

**Donderdag 24 maart van 9.00-12.30u**

**of**

**Donderdag 24 maart van 13.30-17.00u.**

Aanmelden kan bij [026-12345678], [026-12345678]@minbzk.nl

Graag aangeven welke sessie u wilt bijwonen; de ochtend of de middagsessie.

Er kunnen maximaal 20 deelnemers per sessie meedoen.

Voor meer informatie en vragen kunt u terecht bij: [026-12345678], tel. [026-12345678].

Voor medewerkers uit de selectiecommissies wordt binnenkort een meer uitgebreide workshop aangeboden die naast bewustwording praktische handvatten biedt. Meer informatie volgt te zijner tijd.

Mede namens de directeur P&O,

Met vriendelijke groet,

[026-12345678]

Projectsecretaris Nieuw BZK

## Bijlage 8 Overzicht Nieuwsberichten WOb verzoek

Home Kerststake Kerstprognose Financien Faciliteit Personeel Organisatie **Zaak**  
 Sluiten De printknop  
 Home Personeel Sluiten Pagina 1 van 1

## Meld je aan voor de vrouwendagbijeenkomst op donderdag 7 maart!

Nieuwsbericht 14 februari 2015

Kom naar de vrouwendagbijeenkomst op 7 maart, een inspirerende bijeenkomst waar we met BZK vrouwen, die jaar is het internationale thema voor vrouwendag: 'Heldinnen'. Of het nu bekende of minder bekende vrouwen zijn, iedereen heeft zijn eigen heldinnen.

Vrouwen die anders naderen, maar ook daardoor het verschil maken. Persoonlijk leiderschap is belangrijk en ze staan voor hun taak en laten zich niet door tegenslag weerhouden. Vrouwen die altijd klaar staan om anderen te helpen zonder eigen belang.

**BZK heldinnen**

Kom je tijdens de bijeenkomst spreken door afgd0 Mariëtte van Walburg en directeur Bennevert, Annetiek Scholten, Door welke heldinnen zijn zij geïnspireerd tijdens hun loopbaan?



Daarom worden vier genomineerde BZK vrouwen in het spotlight gezet. Via Instagram is namelijk een oproep gedaan om vrouwen bij te dragen te nomineren die aan de eerder genoemde kenmerken voldoen. Ze ontvangen dan een persoonlijke oproep door hun ouders heldin, namelijk de verwachting van de heldin van de toekomst. 'De aanpak' van de heldin is ook nu in het BZK handboek.

Natuurlijk is iedere vrouw op haar eigen manier een heldin. Kom naar de vrouwendagbijeenkomst en ontmoet andere heldinnen die je niet dagelijks ontmoet. Wie inspireert jou en hoe inspireer je elkaar?

**Programma**

- 9:15 uur Inloop
- 9:30 uur Vrouwendagburch
- 10:00 uur Welkom door afgd0 Mariëtte van Walburg en directeur Bennevert, Annetiek Scholten. Vier genomineerde BZK vrouwen in het spotlight.
- 10:45 uur Afsluiting programma
- 11:00 uur Einde vrouwendagburch

**Aankomsten**

De bijeenkomst is op 7 maart op de Tuitmarkt, de taal wordt later bekend gemaakt.

Je kunt je aanmelden via: [bit.ly/18WZ7V7](http://bit.ly/18WZ7V7)



Plaats reactie [Schrijf op](#)

Er zijn nog geen reacties

Je log uit met succes

## **Uitnodiging voor de minister van BZK.**

### **Internationale Vrouwendag 2018.**

BZK heeft een lange traditie van festiviteiten op internationale vrouwendag. In het verleden werden cabaretiers (bijvoorbeeld 102e) uitgenodigd of topvrouwen uit de rijksdienst. Soms was de minister en/of de (p)SG aanwezig. De afgelopen twee jaar is het gevierd met een vrouwenontbijt. Twee jaar geleden zijn Simone Roos en Wendy Sutherland geïnterviewd tijdens het ontbijt over hun loopbaan; vorig jaar was het bij het Rijksvastgoedbedrijf en zijn Eva Klein Schiphorst en Yvonne van der Brugge geïnterviewd.

Het wordt de laatste paar jaar georganiseerd door P&O en Pulse. Pulse is een initiatief binnen BZK om bij te dragen aan inspiratie op het werk. Pulse geeft ruimte aan het delen van relevante kennis, kunde en vaardigheden. De essentie is dat de inhoud en opzet van de bijeenkomsten samenwerking en verbinding stimuleren en aansluiten bij actuele ontwikkelingen.

**Tijdstip:** donderdag 8 maart van 8.30-10.00u.

**Betreft:** een ontbijtsessie.

**Plaats:** het bedrijfsrestaurant op de Turfmarkt.

**Genodigden:** alle vrouwen werkzaam bij BZK; ervaring van de afgelopen jaren is dat tussen de 100-120 vrouwen aanwezig zijn.

**Te gast is:** 102e; 102e is presentator, trainer, coach, motivator en oprichter van LVision. De thema's waarmee zij werkt zijn onder andere communicatie, empowerment, gendergelijkheid, emancipatie en vluchtelingenkwesies.

Zij is een inspiratie voor iedereen in de zin dat zij de vele tegenslagen in haar leven heeft omgezet in kracht en positiviteit. Deze kracht en positiviteit deelt zij graag met anderen. Zij is 1993 gevlucht vanuit Bosnië naar Nederland; zij verloor jong haar moeder; zij bouwde een succesvolle carrière op. Zij is zelf moeder en werd kort geleden geconfronteerd met kanker.

Haar motto is: *het leven zit vol onbegrensde mogelijkheden, kansen creëren voor anderen, maar ze ook met beide handen aangrijpen als je ze zelf aangeboden krijgt.*

### **Doel van de bijeenkomst: elkaar inspireren.**

**Vorm:** een gesprek/interview tussen de minister en 102e afgewisseld met vragen uit de zaal.

**Gespreksleider:** 102e (sr. adviseur bedrijfsvoering bij BZK-Flex)

### **Programma**

#### **8.30-9.00u inloop**

**9.00u:** ontvangst minister door 102e

#### **9.00-9.30u minister en 102e in gesprek met elkaar.**

Onderwerpen voor gesprek:

- Hoe kunnen vrouwen meer zelfvertrouwen krijgen in hun eigen kunnen
- Hoe kunnen vrouwen meer betekenen voor elkaar
- Hoe kunnen vrouwen elkaar inspireren
- Hoe kunnen vrouwen zichzelf blijven in een overwegend mannelijke cultuur
-

9.30u afsluiting: 10.2e

**NB: 9.00-9.30u:** dit is nog variabel; als de minister eerder/later/korter/longer kan kunnen we het programma eventueel aanpassen; misschien wil ze ook eerst even ontbijten, misschien moet ze eerder weg, starten we eerder, etcetera



# Learn how to act in unfamiliar situations

Working in  
Dutch – Syrian Teams

TRAINER:  
10.2e

akteos



Leading in  
Intercultural  
Training

10.2e

**\* Netherlands \* MSc Psychology \* HR Professional**



**\* Certified Trainer \* Lecturer \* Americas Europe Asia Africa**

---

# Programme Outline Morning

---

- Intercultural Awareness – What is Culture?
- Intercultural Awareness – What happens when we meet?

WHAT

- Cultural Dimensions – How can we define culture?
  - Identify Cultural Behaviour

- Your own Cultural Profile – Self-awareness

- Intercultural Competence – Bridging Gaps

HOW

■ Breaks: around 10:30 – 12:15 – 14:30





# What is Culture?

## An example

---

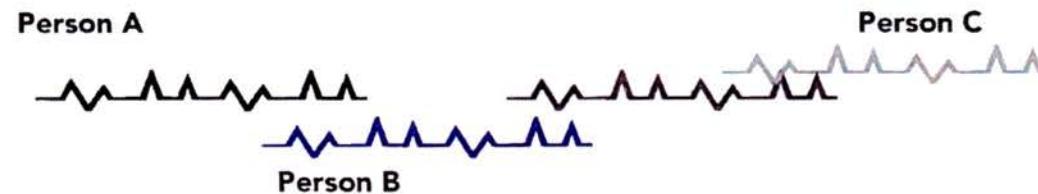
### 1. Sequential



### 2. With Pause



### 3. Overlapping



---

# Lessons

---

**Culture is subtle, implicit, subconscious**

**Cultural difference can easily lead to negative mutual evaluations**

**Knowing about culture, cultural awareness will deepen your insights**

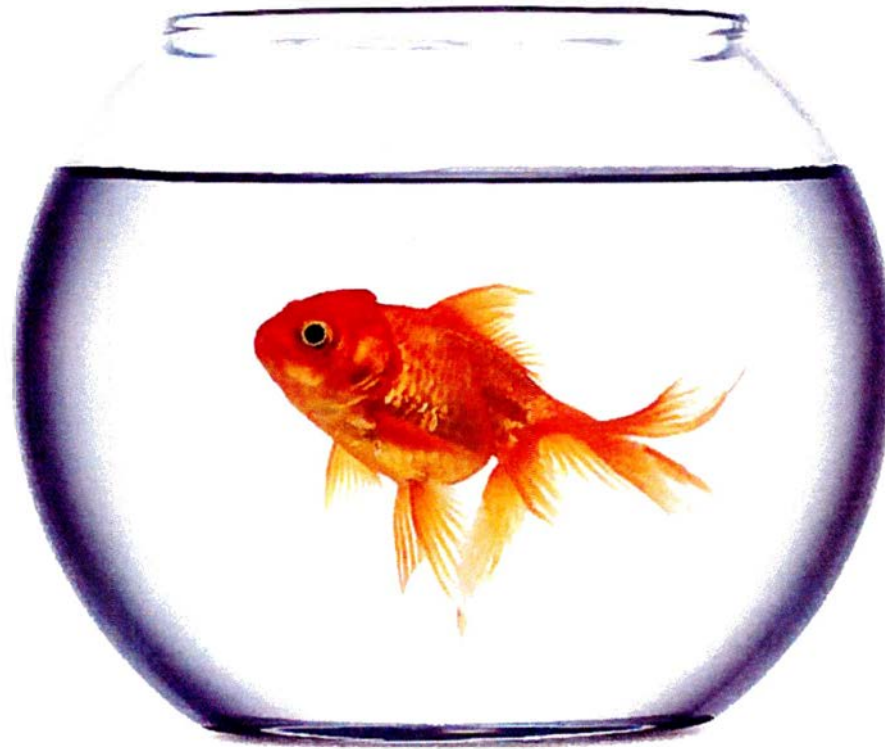
**Cultural awareness is not yet cultural competence**



---

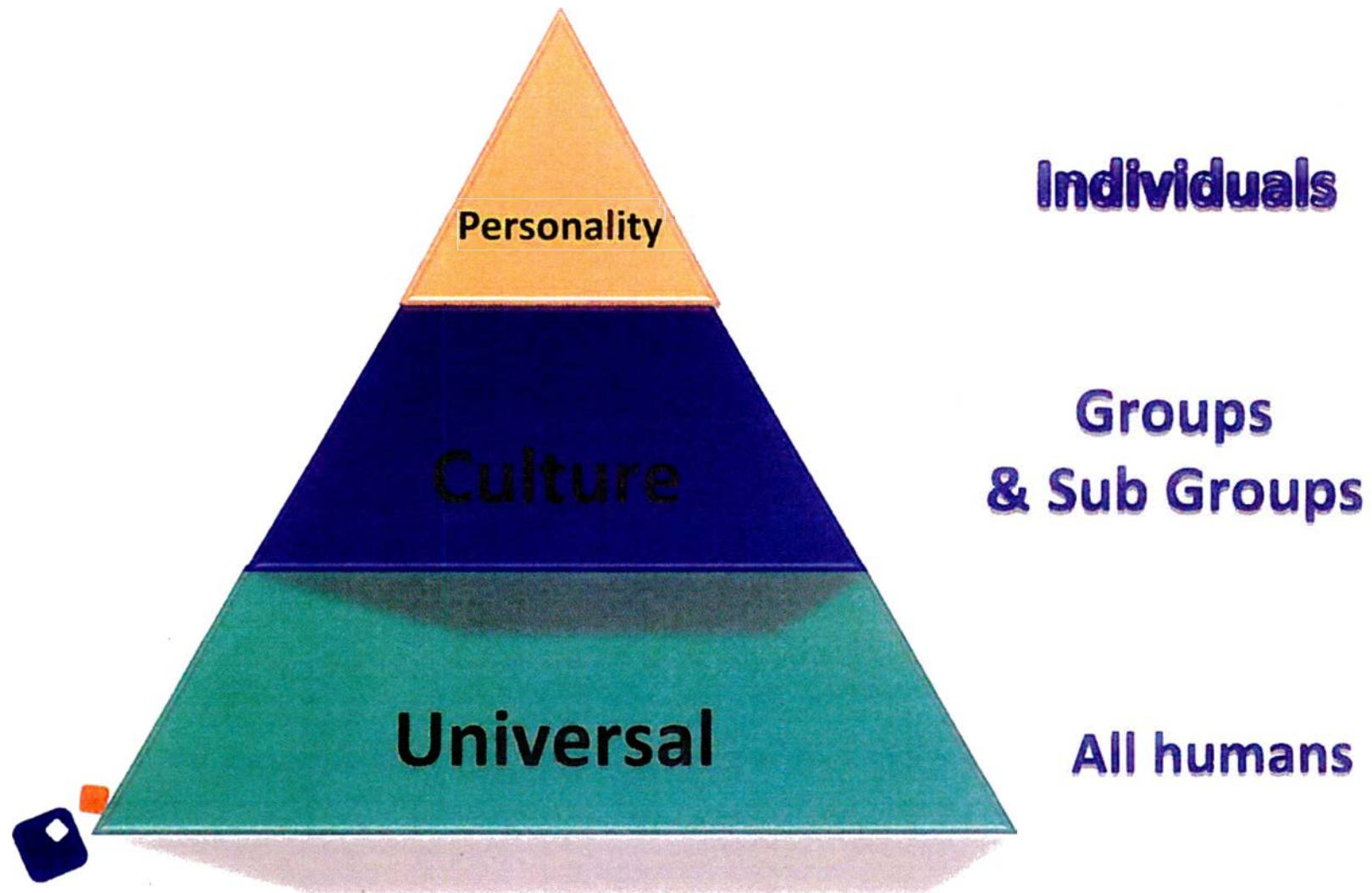
# What is Culture?

---





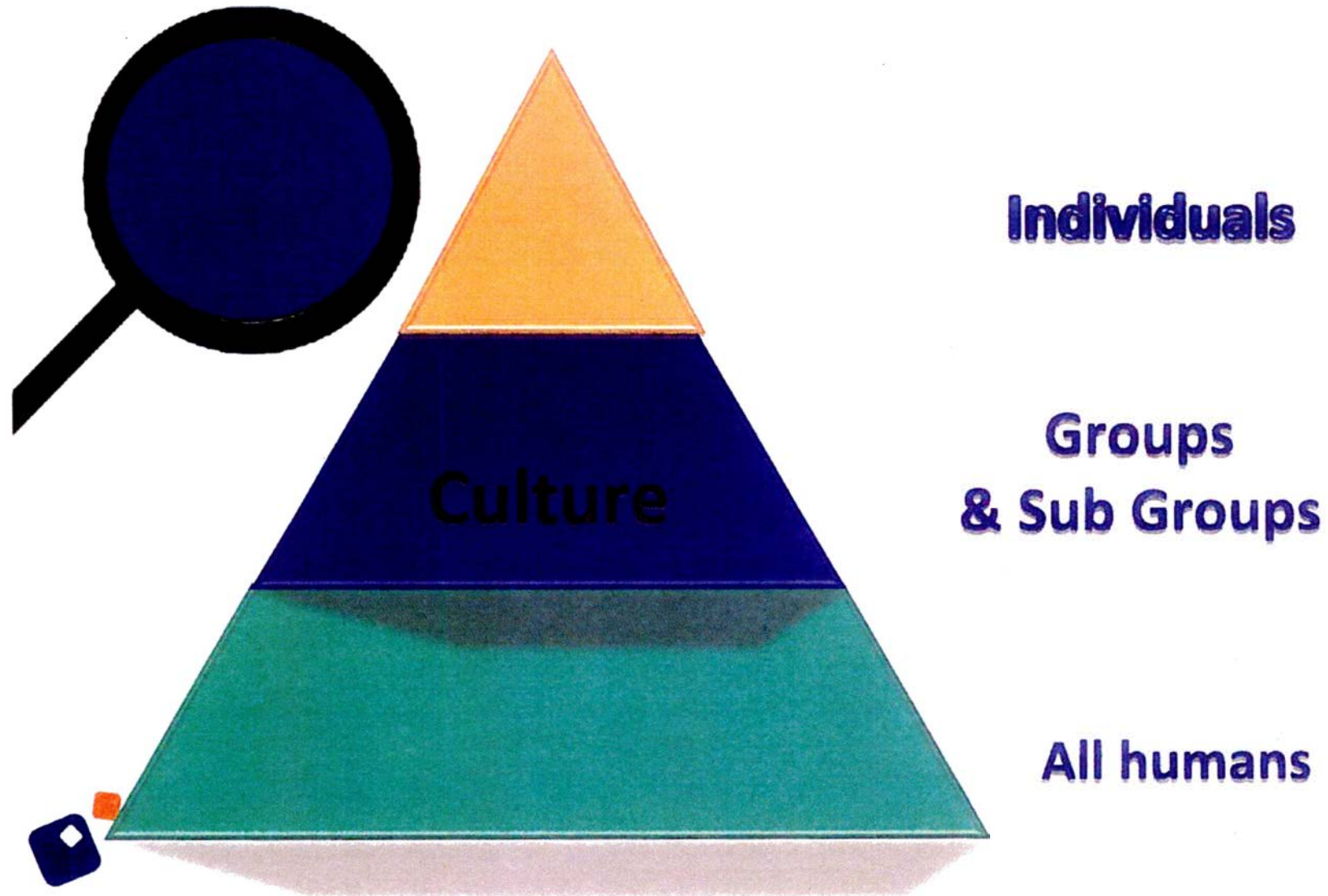
# Culture and the Individual



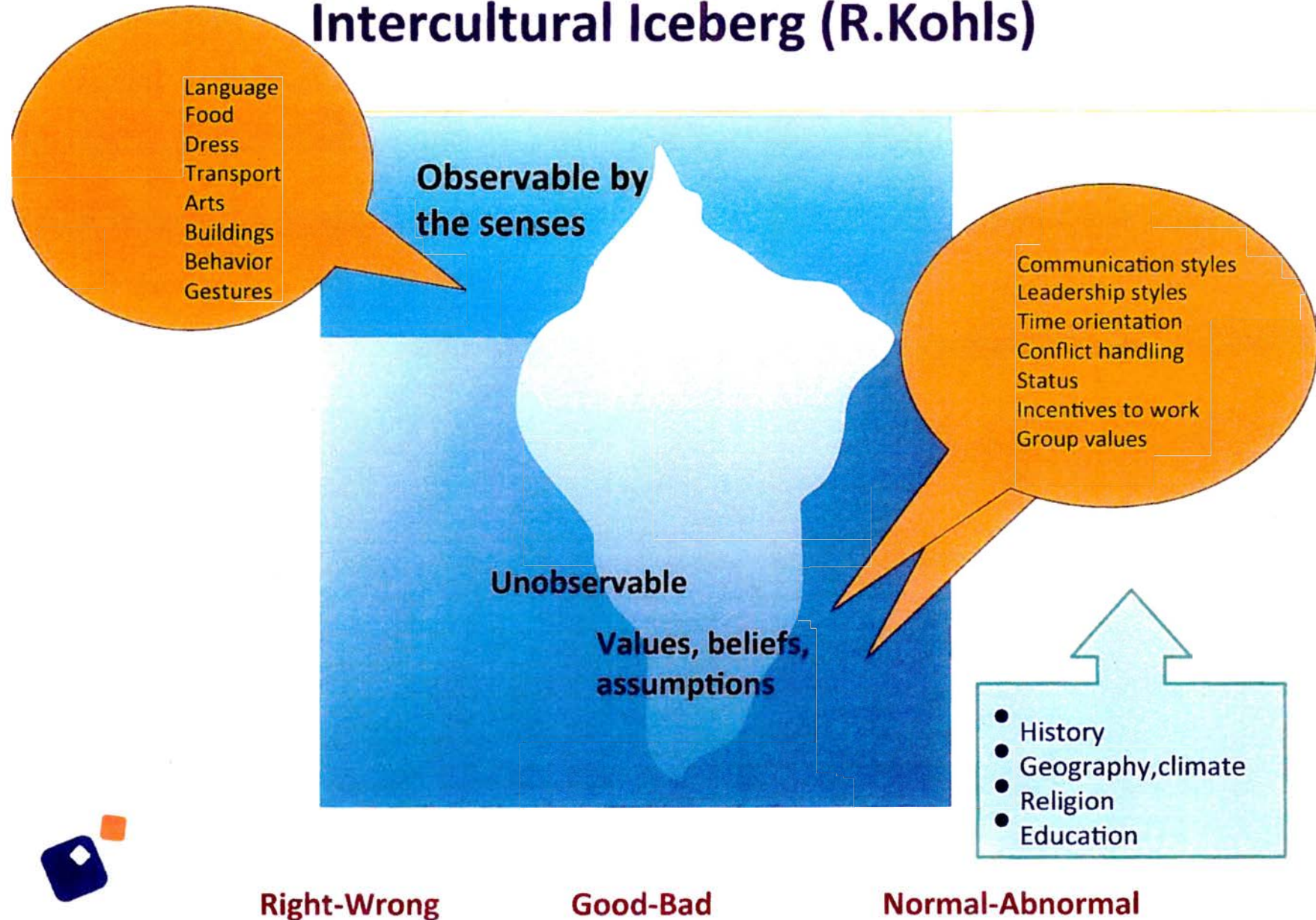
---

# Culture and the Individual

---

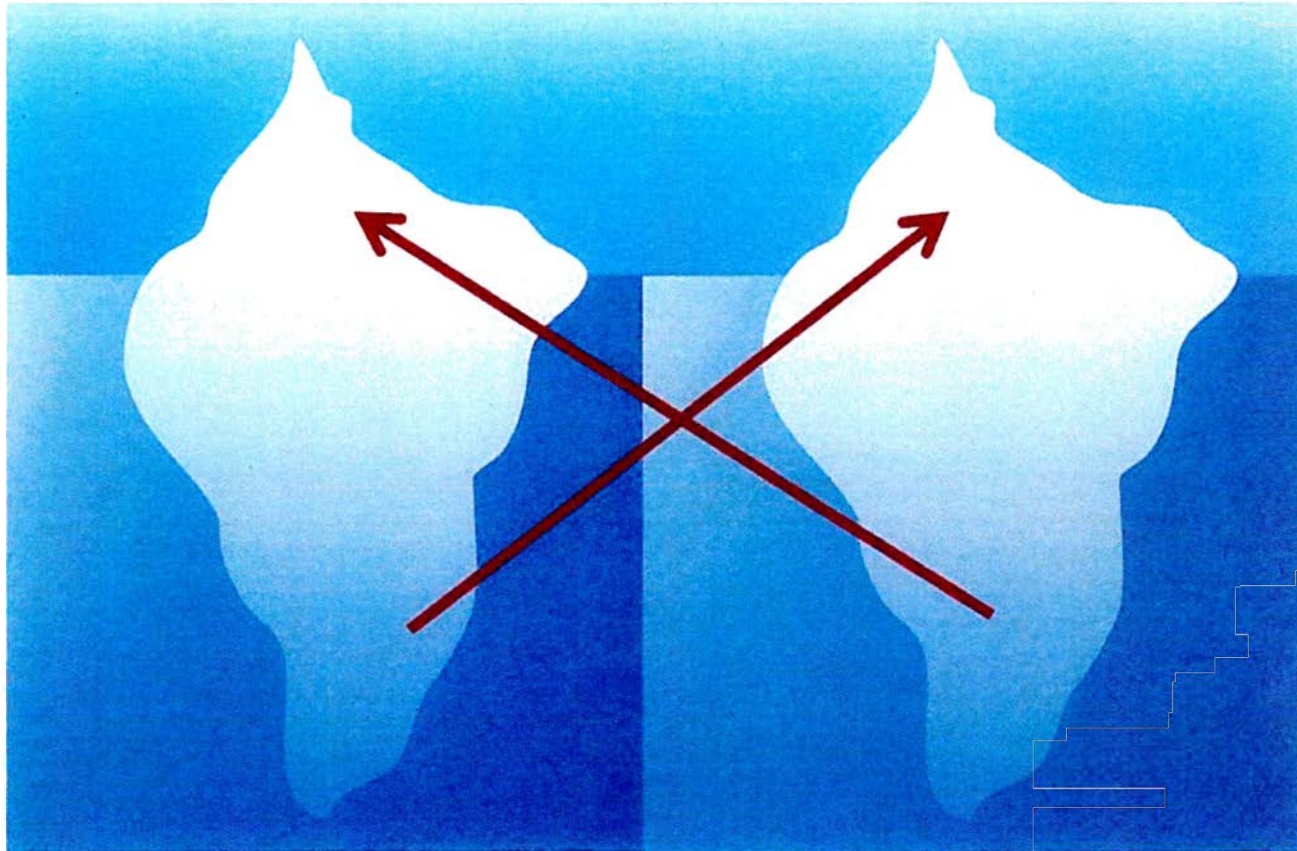


# Intercultural Iceberg (R.Kohls)





## When Icebergs Meet..





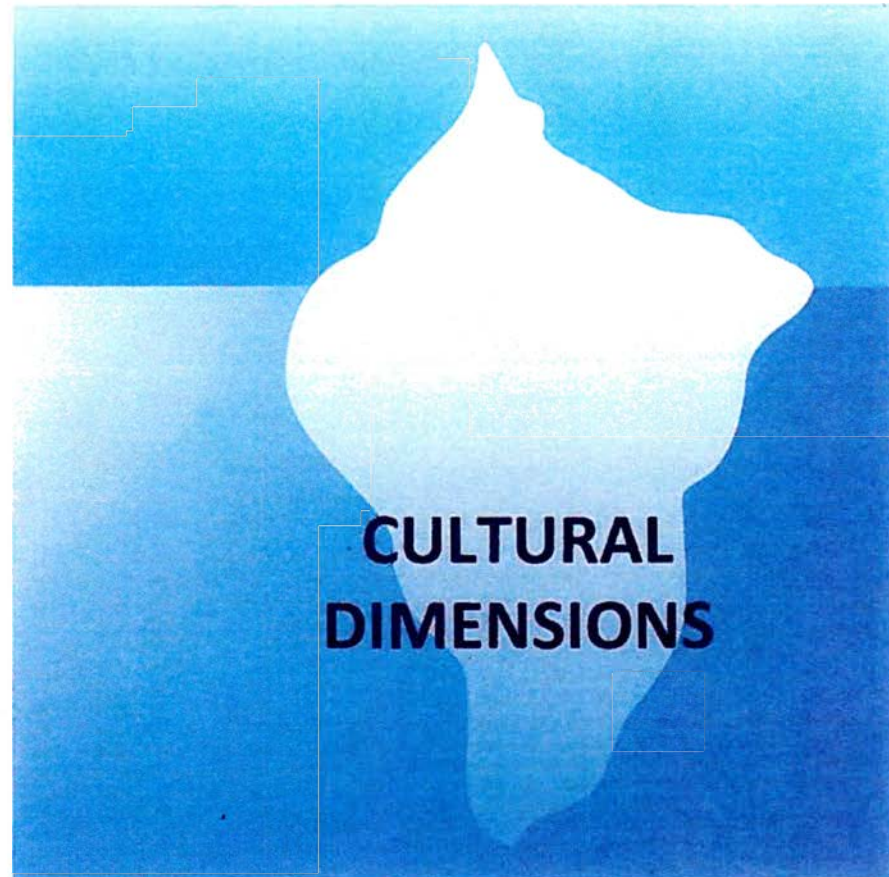
We often don't see things how they are  
We see things how WE are



# Cultural Research

## The Theorists

- E.T. Hall
- C. & F. Kluckhohn
- G. Hofstede
- F. Trompenaars
- C. Hampden-Turner
- Et al.



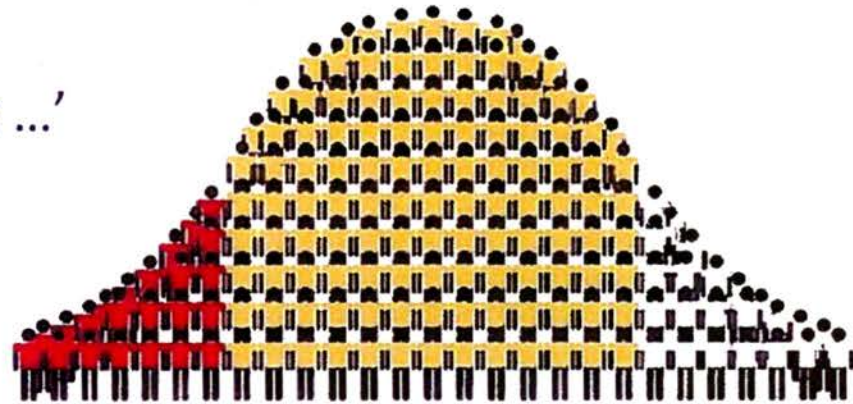


# Culture and the Individual

- **No Stereotype –**

‘All Germans are ....’,

‘no Singaporeans would do this ...’



- **May use careful Generalization –**

‘Thais are typically ...’, ‘many  
Americans would react ...’

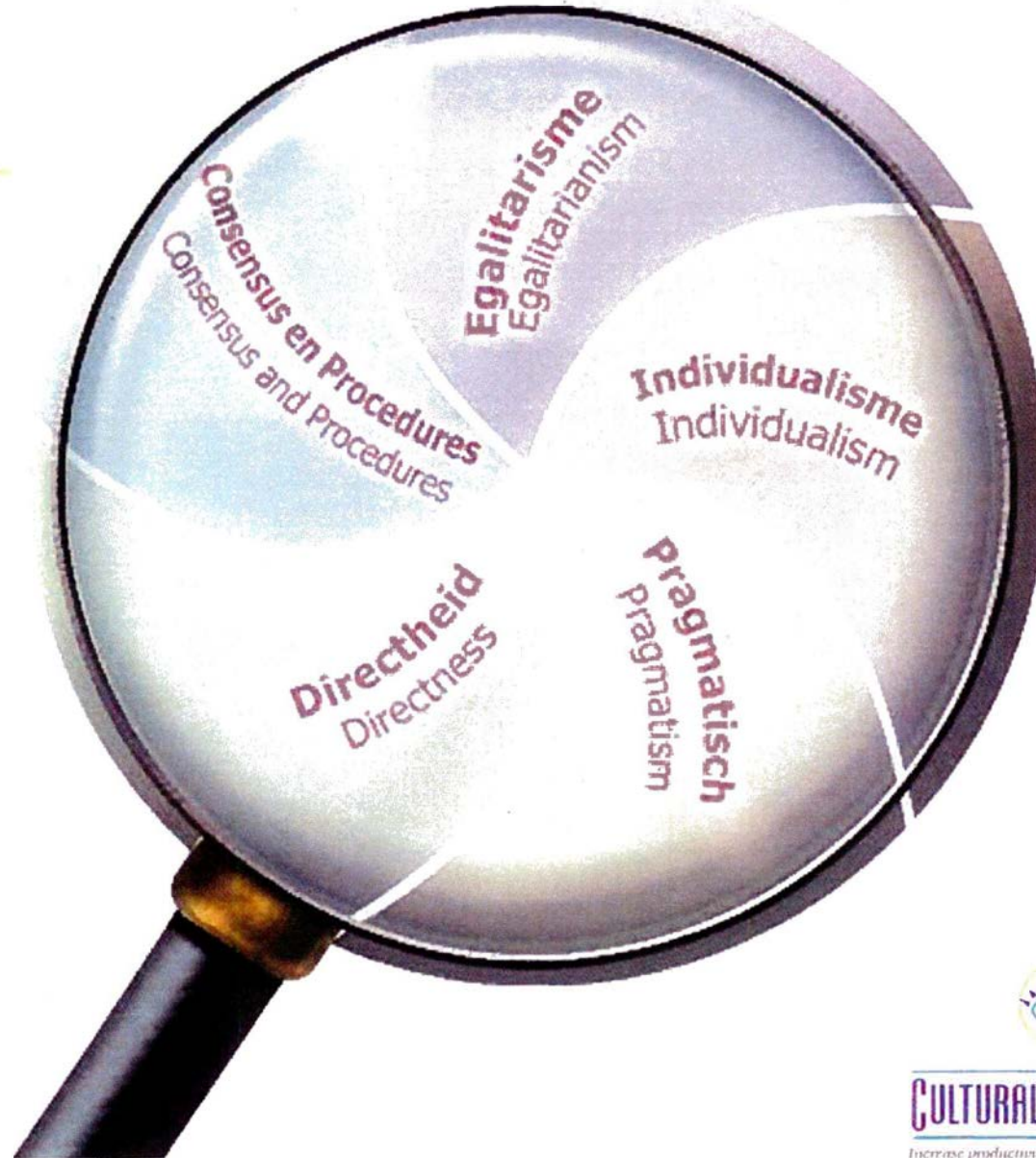




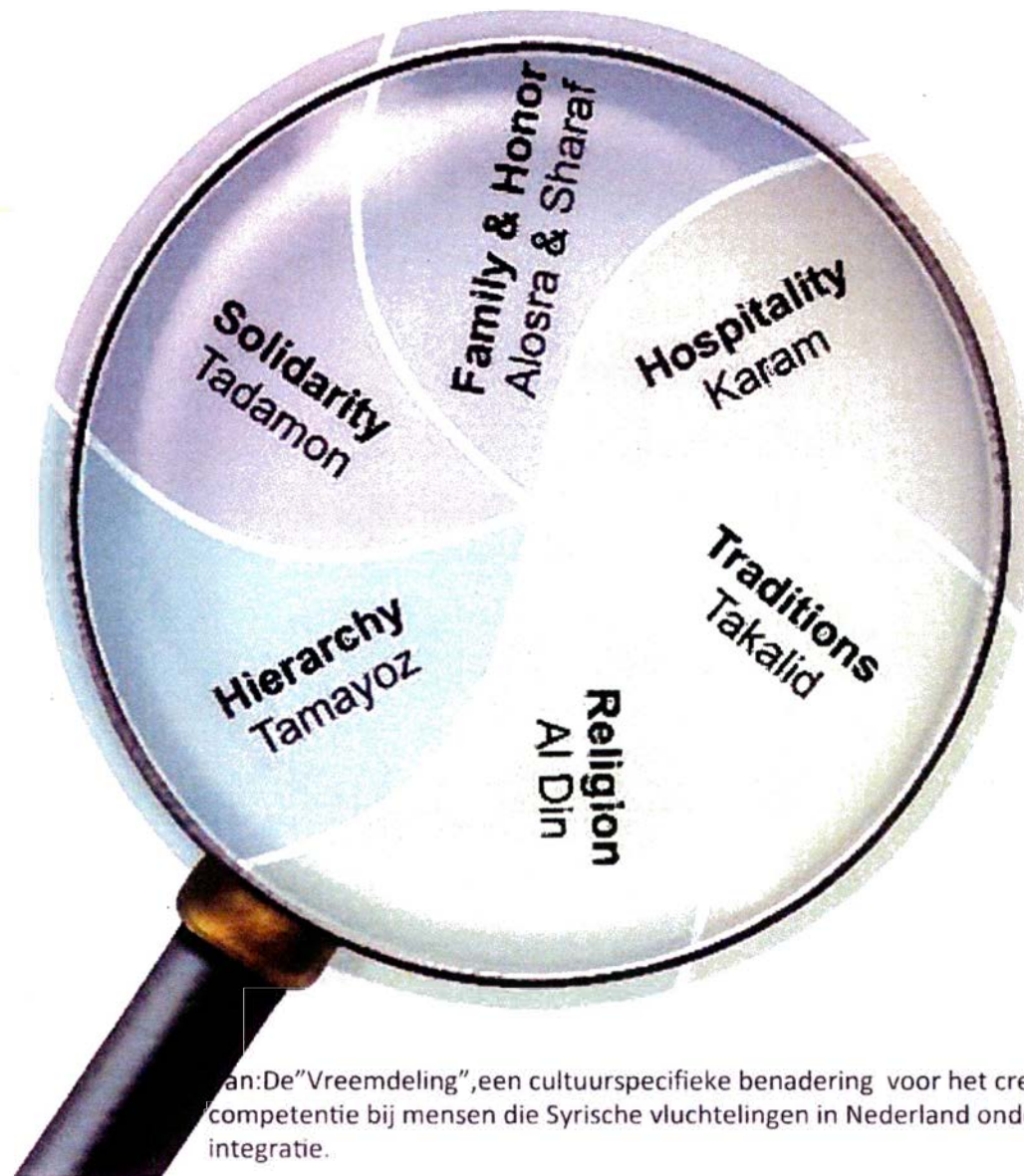
# Akteos 10 Dimensions

- Hierarchical distance
- Applying the rules
- Focal point
- Reasoning
- Time management
- Risk-taking
- Professional relationships
- Communication
- Dispute resolution
- Expressing emotions





Gebaseerd op  
Model van  
Cultural Detective



an:De "Vreemdeling", een cultuurspecifieke benadering voor het creëren van interculturele competentie bij mensen die Syrische vluchtelingen in Nederland ondersteunen bij hun integratie.

Afstudeerscriptie M.D.Kok 2018 Toegepaste Psychologie University of Applied Science Groningen





# Waarden en normen Nederland en Syrië

Waarden Nederlandse cultuur met bijbehorende spreekwoorden/gezegden (Breukel, Simons, Hofner-Saphiere, 2014).

Waarden	Spreekwoord/gezegde
<i>Egalitarisme</i>	<i>"Steek je kop niet boven het maaiveld uit."</i>
<i>Individualisme</i>	<i>"Wie niet waagt wie niet wint."</i>
<i>Pragmatisch</i>	<i>"Spijkers met koppen slaan."</i>
<i>Directheid</i>	<i>"Niet om de hete brei heen draaien."</i>
<i>Consensus en Procedures</i>	<i>"Oogje in het zeil houden."</i>

<i>Familie &amp; Eer</i>	<i>"Bloed zal nooit veranderen in water"</i>
<i>Hiërarchie</i>	<i>"Het woord van de koning, is de koning van de woorden"</i> <i>"Als we beide de baas zijn, wie leidt dan de ezel"</i>
<i>Solidariteit</i>	
<i>Gastvrijheid</i>	<i>"De beste gulheid komt zonder dat erom gevraagd wordt"</i> <i>"Een klein huis biedt genoeg ruimte voor duizend vrienden"</i>
<i>Religieusheid</i>	
<i>Tradities</i>	<i>"Hij die zijn oorsprong niet kent, heeft er geen"</i>



## Listening for values

- What happened?
  - Who was involved?
  - Why was the situation challenging?
  - What did all involved say/think/feel?
  - How could this be a reflection of underlying cultural values?
  - Which cultural values could it be?
  - How did the situation end?
- 
- Offer statements as POSSIBILITIES rather than certainties



## Indirect

—

## Direct

- Pay extra attention **to the way you phrase** your statements or requests
- Sent message **also through non-verbal** communication (body language, pauses, intonation)
- **Don't criticize or disagree in public**
- Deliver message **partly through hints and suggestions**, not final sounding statements
- Indirect way of disagreeing " Shall we look at this later" instead of "We could never agree on this"
- **Leave room for interpretation** also in what is said to you, do not ask for clarification
-  **Do not** deliver uncomfortable facts **openly**

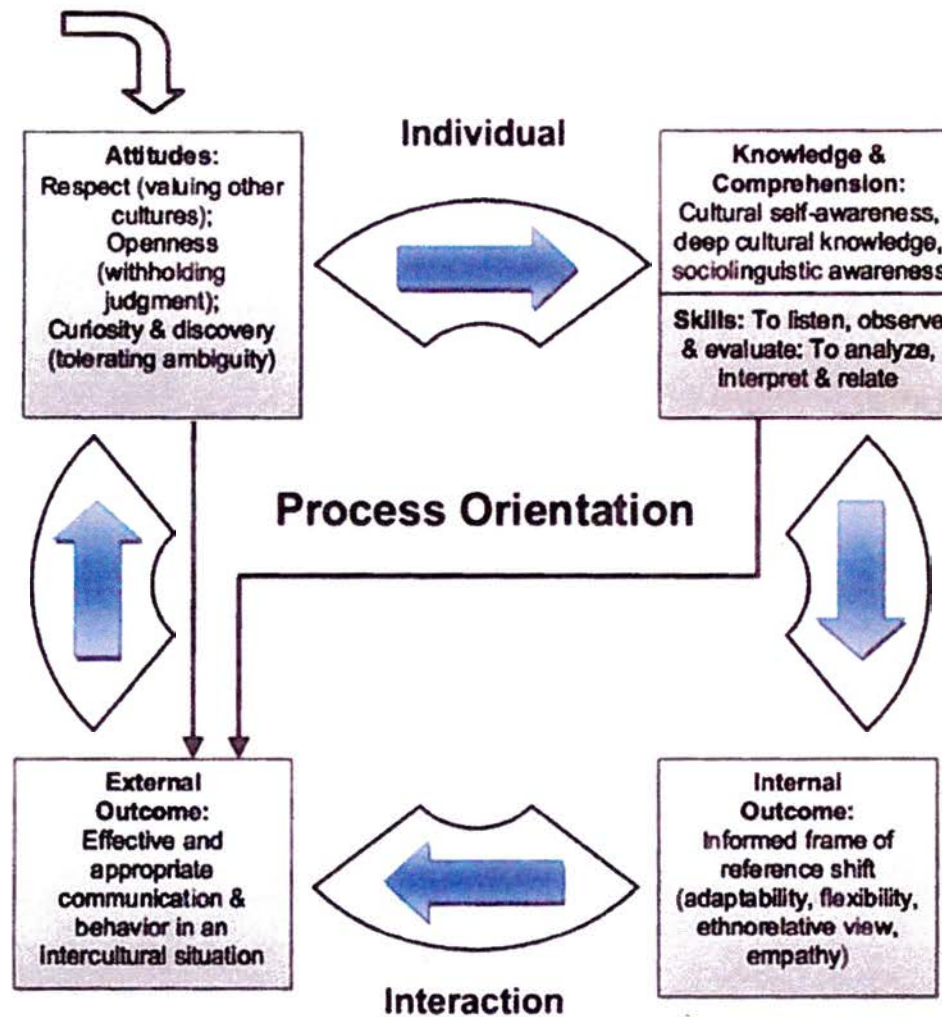
- Pay extra attention to **hard information** you are delivering and less to phrasing and style
- You **may criticize and disagree** in a public moment
- Make **very clear proposals** - hints and suggestions may be missed
- Find a **direct way to communicate** disagreement "I am sorry we don't agree" in stead of "Shall we maybe look at this later"
- **Do not leave much room for interpretation** in what you are saying - vague, open statements could be considered confusing and unhelpful
- **Do not hide** uncomfortable facts

what  
else  
could  
it mean  
?





# Becoming Intercultural competent



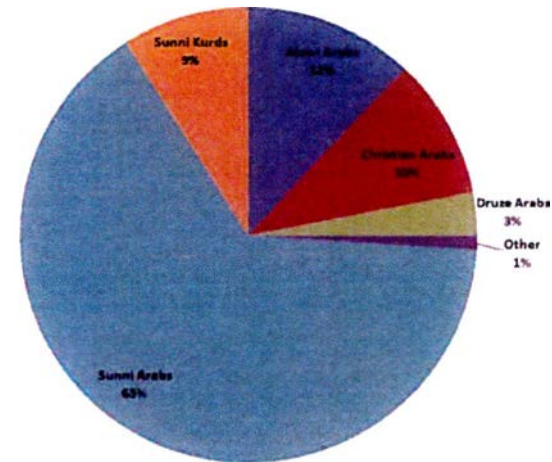
## Role of religion

- History – “Ontmoetingen met Syriers”
- Magreb – Levant
- Arab culture & Muslim Culture
- The Five Pillars
  - Al Shahadah, Alsalah, Zakat, Al Sawm, Hajj
- Humility
- Don't assume..



# حرية الدين

Syrian demographics 2012 US Dept. of State



---

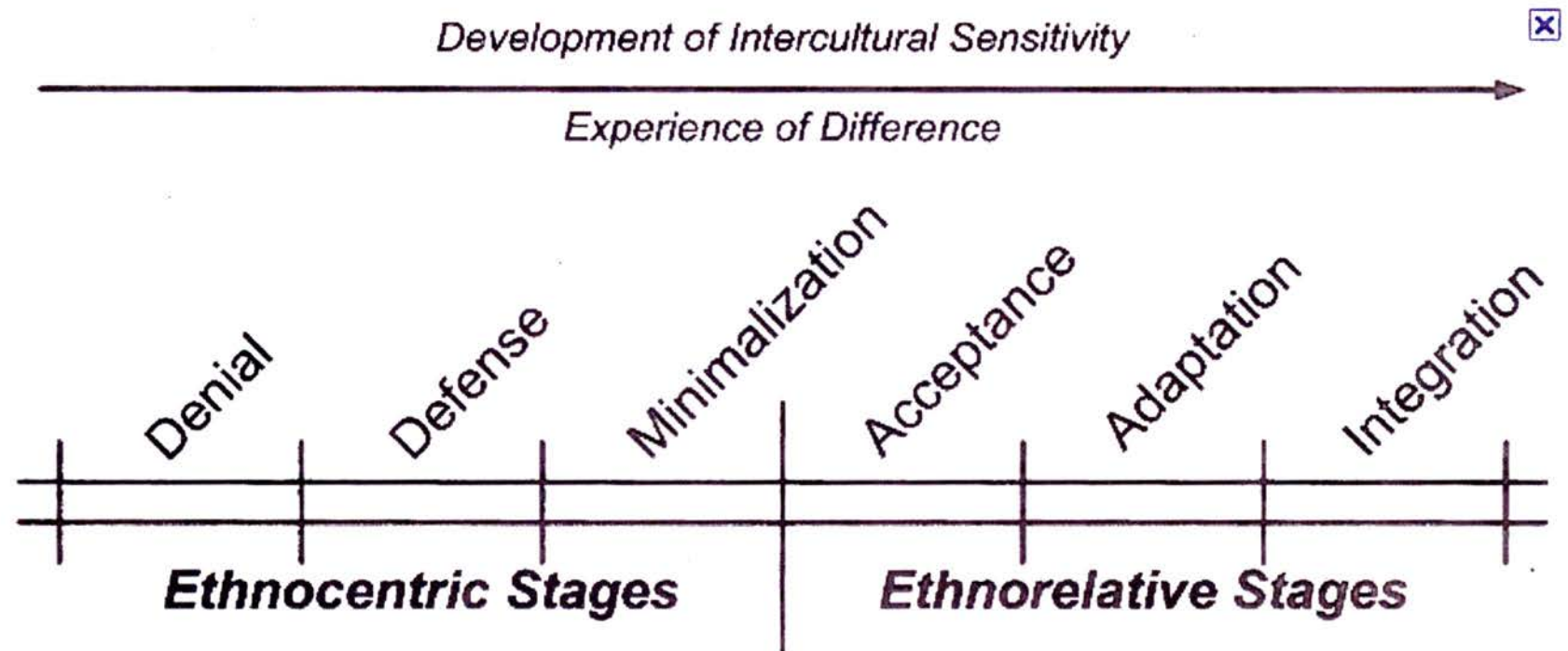
## Six Lessons learned

---

- Don't assume sameness
- Familiar behaviours may have different meanings
- Don't assume that what you meant is what was understood
- Don't assume that what you understood is what was meant
- You don't have to like or accept 'different' behaviour, but you should try to understand
- Most people do behave rationally, you just need to discover the rationale



# DMIS – Developmental Model of Intercultural Sensitivity



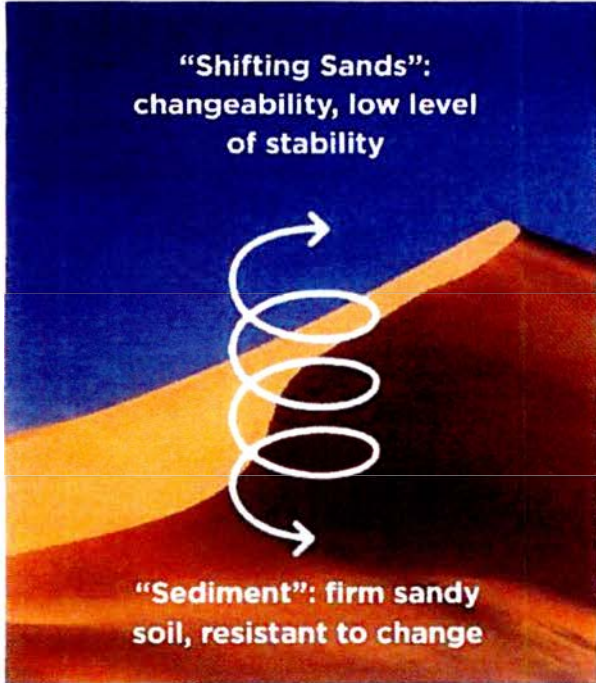


- When you go to other countries, it makes you realise how much better your home culture is D/P
- Just go by the golden rule, that's what I say, treat the other the way you want to be treated M
- The more difference the better – it equals more creative ideas Ac
- Even though I speak their language, they are still rude to me D/P
- I know how to maintain my values and still behave in a culturally appropriate way Ad
- The key to getting a long in any culture – is just be yourself M
- To solve this dispute I need to change my approach to account for the difference in status between me and my counterpart Ad
- Whatever the situation, I can usually look at it from a variety of cultural point of views I
- All big cities are the same- lots of buildings, too many cars, McDonalds Dn
- Since I am aware of my own culture, I get nervous with others since I don't know how to behave Ac
- ■ Boy, could we teach these people a lot of stuff D/P
- ■ With my experience I can be successful in any culture without any special effort Dn



# (Non) Negotiable Values

**The Structure of the Dune Model of Culture** *translated by Fergal Lenehan*



	rule type	regulated by	collective binding / degree of conventionalization
<b>"Shifting Sands":</b> changeability, low level of stability	<b>top level:</b> <i>can</i>	"young" conventionalization, context specific "unwritten" agreements, group specific rules (e.g. greetings)	minor, individually negotiable (strongly context dependent), high process dynamic
	<b>middle level:</b> <i>should</i>	rules of thumb, guidelines, "styles", generally valid behavioral rules, sustainable traditionalized group conventions, rituals	relatively high, at core longer- term validity
<b>"Sediment":</b> firm sandy soil, resistant to change	<b>bottom level:</b> <i>have to</i>	norms, laws, prohibitions, natural environment conditions	very high, codified (generalizable), distinctive structure, low process dynamic, "natural"



## Personal IC Development Plan

- What are my Key Take-aways?
- How will I apply this in my daily (work) life
- What would I like to accomplish?
- What would I like to develop further?





== JUST ==  
**CAN'T**  
*.. wait for ..*  
TOMORROW  
==



*Two* FIVE-WORDS



# THANK YOU



Wishing you continuous growth

## Briefing

### **Biastraining voor leden selectiecommissies ter voorkoming van vooringenomenheid en ter verbetering van het selectiegesprek**

Gelijke kansen en gelijke behandeling is niet voor iedereen een vanzelfsprekendheid. BZK streeft ernaar dat haar organisaties een goede invulling kan geven aan goed werkgeverschap ongeacht de leeftijd, migratieachtergrond, geslacht, seksuele gerichtheid of handicap moeten. Daarvoor is het ook nodig om aandacht te besteden aan de voorkant, de instroom van nieuwe medewerkers. Dat betekent dat wij met het stimuleren van bredere diversiteit en inclusie op de werkvloer geen aparte benadering doen voor doelgroepen. Een inclusieve werkomgeving voor iedereen komt niet alleen door beleid tot stand. Het is van belang te benadrukken dat de selectiecommissies en in het verlengde onze leidinggevenden een belangrijke rol spelen bij het herkennen, erkennen en benutten van talenten en bij het creëren en bewaken van een prettige, productieve en verbindende werksfeer.

*Gelijke kansen voor iedere sollicitant en kandidaat zonder discriminatie bij de werving en selectie een uiteindelijk gelijke behandeling op de werkplek.*

Een biastraining is een instrument om aan dergelijk organisatie te werken. Wij zijn ons daarvan bewust, dat het meer is dan alleen een training. Om actief, en met uitsluiting van onbewuste vooroordelen, willen wij in onze werving en selectie op zoek naar kandidaten die passen bij onze organisatie. *Het wervingsproces dient transparant, objectief en eerlijk te verlopen.*

#### **BZK is op zoek naar een workshop of training waarin het doel is:**

1. Voorkoming van vooringenomenheid d.m.v. inzichten en bewustwording
2. Een verbetering om het selectiegesprek te voeren.
3. De medewerker inzicht krijgt in zijn eigen bias.

#### **Doelgroep:**

Leden van selectiecommissies, waarbij we het hebben over lijnmanagers en/of HRM-adviseurs.

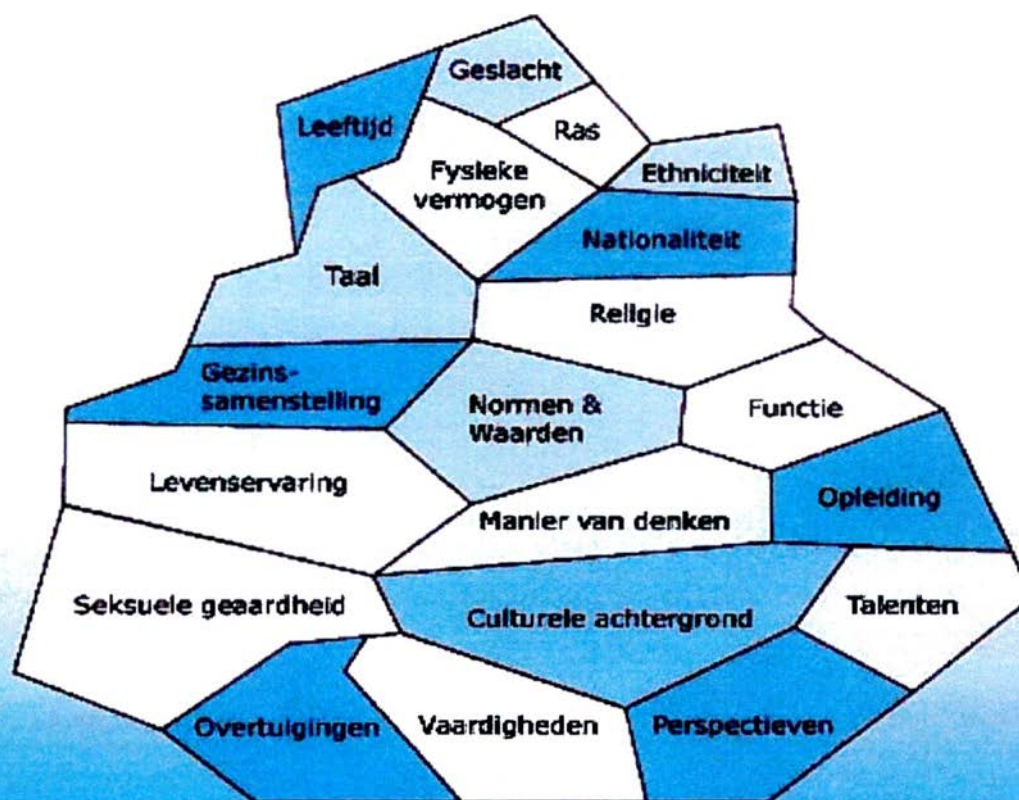
#### **Als extra input geef ik u de volgende punten mee:**

- Welke concrete handvatten (praktische oefeningen en dilemma's) zijn er voor een meer inclusieve werving;
- Het leren lezen van een CV: het juist interpreteren van hetgeen je ziet en leest en daarop doorvragen;
- Het formuleren van selectiecriteria en het voeren van een goed gestructureerd en geüniformeerd selectiegesprek, zodat alle kandidaten langs dezelfde lat worden beoordeeld;
- Inzicht ontwikkelen in eigen vooroordelen en bewustwording van vooroordelen;
- Het juist interpreteren van gedragingen van kandidaten uit de doelgroep tijdens het gesprek en inzicht en begrip voor culturele verschillen, generatieverschillen, man/vrouw verschillen enz;
- We hebben het allemaal druk, dus een compacte, efficiënte workshop / training is een pre.

- In de training onderdeel van globaal indeling inzake relatie/taak gericht.
- Daarom willen we diversiteit, Graag horen ontvangen wij een voorstel van u, de deadline daarvoor is:

# Diversiteit en inclusie.

Technisch Overleg OR Kerndepartement 21 september 2017.







# 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.



# Terugblik

- 2007-2010 rijksbreed actief diversiteitsbeleid
- 2010 nieuw kabinet (gedoogkabinet met PVV); geen formeel diversiteitsbeleid meer
- Aug. 2015: oproep minister Asscher in ministerraad
- Nov. 2015: BZK ondertekent Charter diversiteit
- Maart 2016: BR akkoord met plan van aanpak



# Missie BZK mbt diversiteit

Het ministerie van BZK streeft ernaar een organisatie te zijn waar de maatschappij zich in herkent. BZK erkent de waarde van de verschillen tussen medewerkers en zet zich al enige tijd in om de diversiteit te vergroten.





## De focus van BZK:

- *een grotere instroom, behoud en doorstroom van biculturele medewerkers;*
- *aandacht voor de medewerkers uit de LHBT-groep*

### ***Blijvende aandacht voor:***

- *Arbeidsbeperkten*
- *Vrouwen (aan de top)*
- *Leeftijd*



# Diversiteit in het kernministerie

- Aantal medewerkers: 1212
- Man-vrouw verhouding: 53,6 % vrouwen
- Vrouwen in schaal 14+: 30,4 %
- Arbeidsbeperkten: 2,7 % (33 fta)

## BZK-breed:

- Culturele diversiteit: 13,3 % biculturele medewerkers (2016)  
4,4 % in schaal 12-14  
1,8 % in schaal 15+



# Plan van aanpak

Twee lijnen:

- Bewustwording
- HR-instrumentarium/-beleid



# Acties tot nu toe mbt de focus:

- Divers samengestelde klankbordgroep.
- “Diversiteit” in de MPP’s.
- Pilot anoniem solliciteren.
- Rijkstraineeprogramma: biculturele cv’s laten beoordelen door een biculturele collega: 21% biculturele trainees vorig jaar. Dit jaar ??
- De workshop ‘Selecteren zonder vooroordelen’ vijf maal georganiseerd.
- HR-instrumentarium geanalyseerd op bias.
- MO-vragen over discriminatie plus analyse.
- Aangesloten bij ‘Rechtroze’ van V&J; meegevaren op de boot.
- Presentatie 10.2e en prof. Dr. 10.2e d in de BR 9-12-16: “Sturen op verbinden: de businesscase van diversiteit van publieke organisaties”.
- Lezingen oa. 10.2e
- Deelname aan het wijktraineeprogramma Den Haag
- 12 weken programma voor jonge vluchtelingen ism RvIG
- Onderzoek naar mogelijkheden voor statushouders
- BZK (DGOO en P&O) host voor feest 10 jaar MNR
- Divers samengestelde groep vertrouwenspersonen





Vragen?

## **Training Vooroordelen de baas!**

### *Selecteren op diversiteit*

#### ***De juiste man (vrouw) op de juiste plek?***

Je wil de beste mensen op de juiste plek. Je investeert in zorgvuldige werving en selectie. Je staat open voor diversiteit. Voor de meeste ambtenaren geldt dat ze deze ambities allemaal kunnen onderschrijven. Toch zien we dit niet terug in het personeelsbestand van de overheid. Veelal onbewust en onbedoeld laten we ons leiden door vooroordelen. Over vrouwen en mannen en hoe ze zich behoren te gedragen en waar ze goed en minder goed in zijn. Maar ook over minderheden, verschillende seksuele oriëntaties, leeftijd, religies en lichamelijke beperkingen kunnen we onbewust stereotype denkbeelden hebben die ons beoordelingsvermogen bedreigen. En dat terwijl we dat niet eens door hebben!

#### ***Joekels van nadelen!***

Dit heeft twee joekels van nadelen! Het leidt tot onnodige verspilling doordat we soms de kwaliteiten van een kandidaat overschatten en soms weer onderschatten. En het is fundamenteel onrechtvaardig voor de groepen in de samenleving die op onjuiste gronden minder kansen krijgen. Het is niet voor niets dat in het strategisch personeelsbeleid 2020-2025 diversiteit als speerpunt is opgenomen.

#### ***Dit moet anders.. Tijd voor een spannende en interactieve training***

Om een bijdrage te leveren aan het strategisch personeelsbeleid 2020-2025 is een uitdagende training "Vooroordelen de baas" ontwikkeld. Je gaat onder meer aan de slag in een hoogst interactieve game met diverse acteurs waarbij u oefent met selectiegesprekken en communicatietechnieken. In kleine groepjes interviewt u de acteurs. U krijgt op voorhand de cv's te zien. Bent u uw vooroordelen de baas? Ziet u de addertjes onder het gras? Voorziet u de onverwachtse wending? Een ding is zeker! Niets is wat het lijkt maar u blijft er zelf bij.....

#### ***Wat kan je nog meer verwachten?***

We geven je in deze training verder handreikingen voor een goed selectiegesprek, de sociale psychologie van het vooroordeel, en vooral evidence based selectietechnieken die je helpen te selecteren op diversiteit. Elke deelnemer gaat naar huis met een plan waarmee ze terug op de werkvloer het verschil kunnen maken. Bovendien is er de mogelijkheid dit plan op juridische valkuilen te toetsen.

#### ***Inschrijven?***

Selecteren op diversiteit begint hier. Schrijf je in.....etc



**Workshop "Selecteren zonder vooroordelen".**

---

Maak je deel uit van een van de selectiecommissies voor mogelijk nieuwe collega's voor de vacatures in je afdeling/directie. Het selecteren van goede kandidaten met de vereiste competenties is een proces dat naast zorgvuldig selectie veel van jouw persoonlijke inschattingsvermogen vraagt.

Wij bieden de selecteurs vanuit P&O een korte workshop aan om de kans op een perfecte match zo groot mogelijk te maken. Deze zal verzorgd worden door het College voor de Rechten van de Mens. In de workshop "Selecteren zonder vooroordelen" zul je je bewust worden van je eigen referentiekader en krijg je handreikingen om dit optimaal toe te passen in het selectietraject. Ieder mens maakt gebruik van stereotypering en vooroordelen. Deze zijn nuttig en noodzakelijk om alle dagelijkse informatie te structureren, maar in selectieprocessen kunnen ze ons ook in de weg zitten. Door bewustwording van onze eigen beelden zijn we beter in staat de beste persoon op de juiste plek te krijgen. De Bestuursraad heeft in haar vergaderingen van 11 en 18 maart aangegeven belang te hechten aan een divers samengesteld BZK ic divers samengestelde teams en hecht aan deelname aan deze workshop.

**Donderdag 2 juni van 13.00-17.00u**

Om u aan te melden stuurt u een mail naar [10.2e@minbzk.nl](mailto:10.2e@minbzk.nl)

Er kunnen maximaal 20 deelnemers per sessie meedoen.

Voor meer informatie en vragen kunt u terecht bij: [10.2e@minbzk.nl](mailto:10.2e@minbzk.nl), tel. [10.2e](tel:10.2e)

## Kom naar het vrouwenontbijt op woensdag 8 maart

Yvonne van der Brugge en Eva Klein Schiphorst heten je op Internationale Vrouwendag, 8 maart, welkom bij het gezamenlijk vrouwenontbijt. Meld je aan en ga met hen in gesprek over thema's als **vrouw zijn in een mannenwereld, het glazen plafond, etcetera**.

BZK doet het best goed qua verhouding man-vrouw, ook voor wat betreft vrouwen aan de top, maar 30% vrouwen aan de top is nog geen 50%. Hoe komt het toch dat dat niet wil opschieten. Wat moet je doen en vooral ook wat moet je laten om carrière te maken.

En wat voor specifieke situaties kom je tegen in de wereld van het vastgoed? Van oudsher toch een **mannenwereld**. Op deze dag komen wij BZK-vrouwen bij elkaar en gaan Yvonne en Eva tijdens het ontbijt **met jullie** in gesprek en geven desgevraagd tips en adviezen.



Voorbeelden uit de dagelijkse praktijk en ideeën, tips en wensen specifiek voor vrouwen zijn welkom. Wat wil jij Yvonne en Eva meegeven en wat kunnen zij vanuit hun positie doen?

### Op een rij

- Wat? Ontbijt Internationale Vrouwendag
- Wie? Alle BZK-vrouwen
- Wanneer? woensdag 8 maart van 08.00 uur tot 09.30 uur
- Locatie: LET OP! Korte Voorhout 7, foyer, Den Haag

### Meld je aan

Wil je dit ontbijt niet missen? Meld je dan aan via het inschrijfformulier op de [Pulse pagina](#). Daar vind je ook het overige aanbod van Pulse.

### Vragen?

Pulse is voor en door collega's. Dus heb je vragen, suggesties of wil je zelf jouw collega's in beweging brengen? Mail naar [Postbus Pulse!](#)

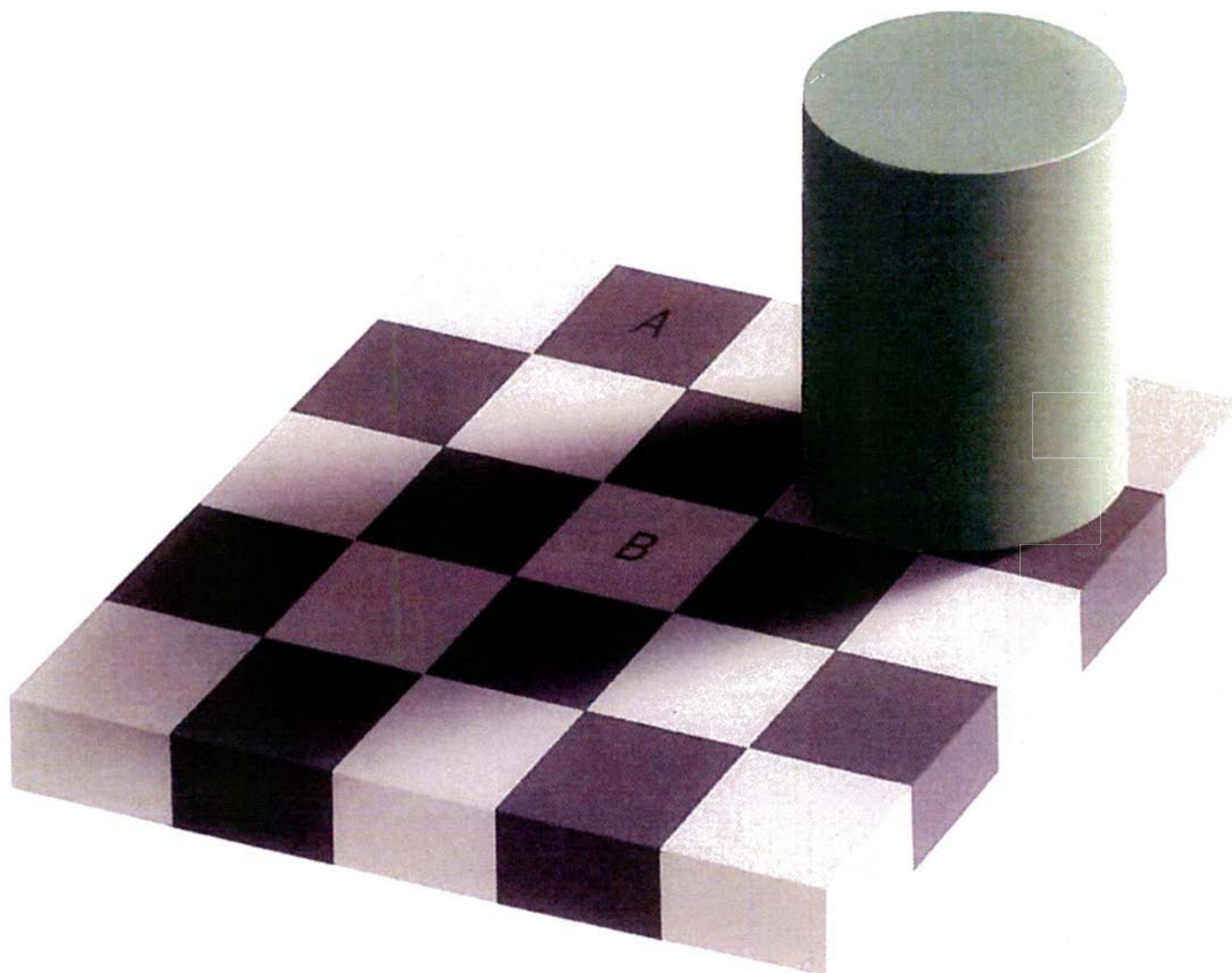
# Selecteren zonder vooroordelen. Voor de beste match!

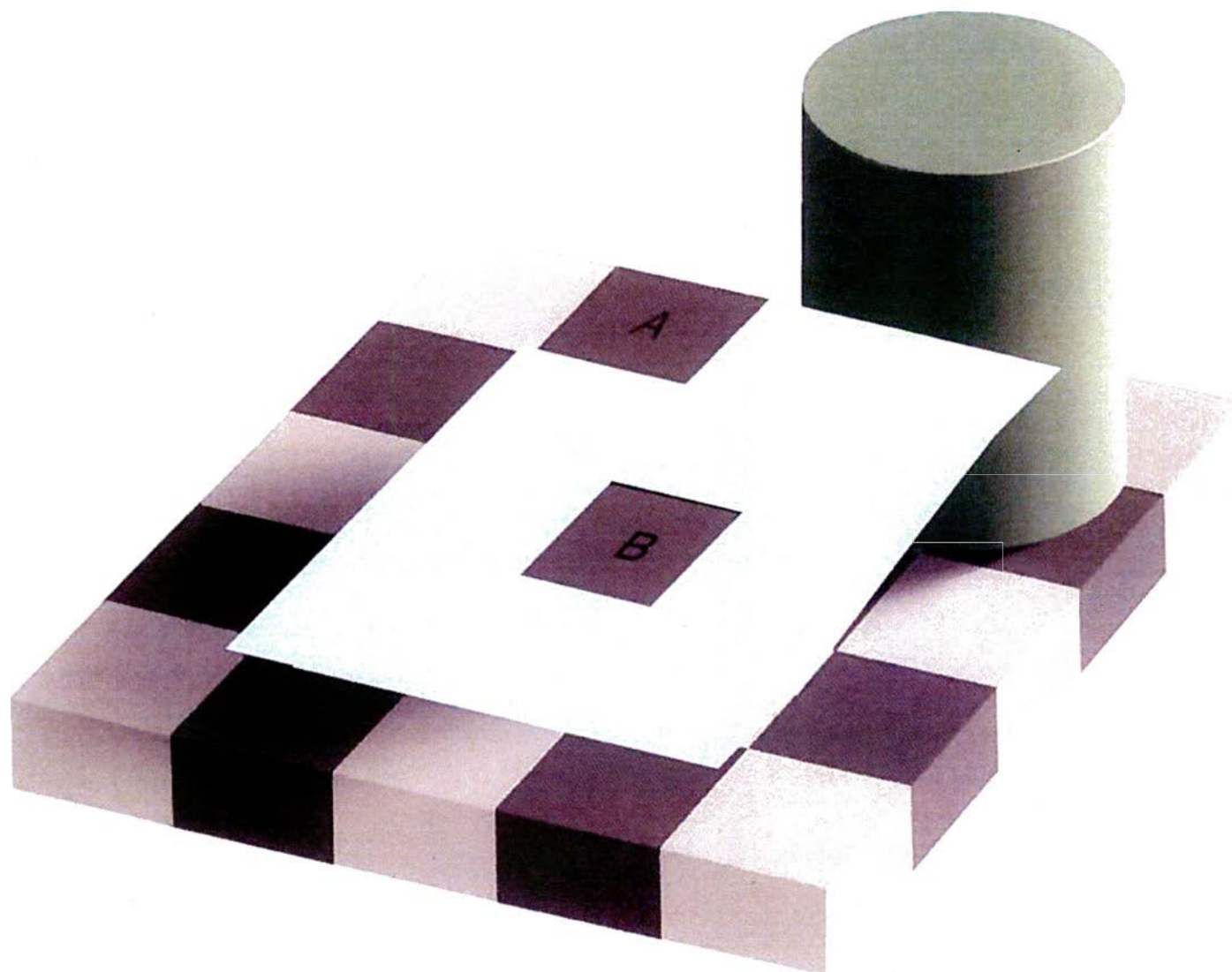


## Onderwerpen

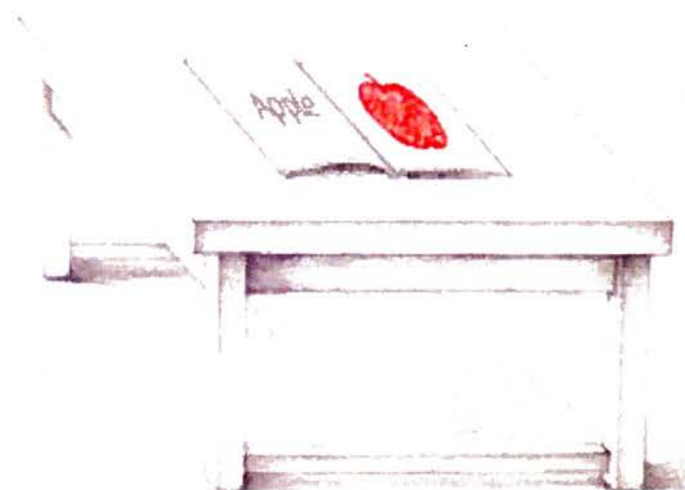
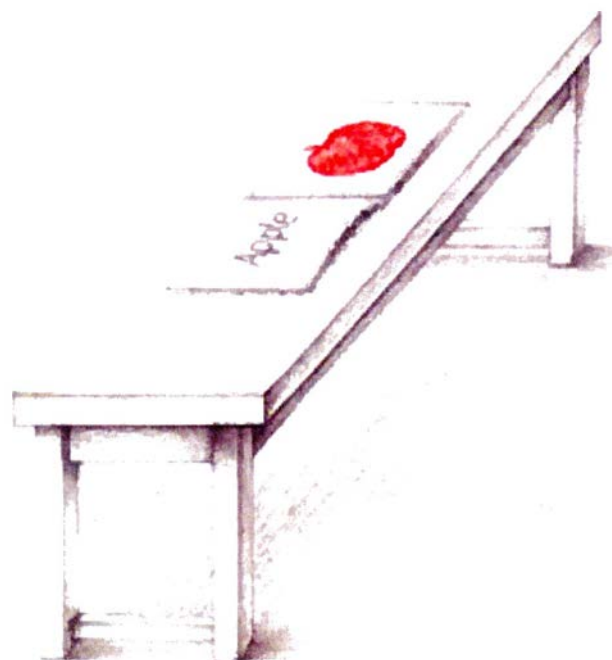
- Wat zijn stereotypen?
- Hoe zit het met mijn eigen stereotypen?
- Waar komen stereotypen vandaan?
- Wat zijn de effecten van stereotypen op beoordelaars en beoordeelden?
- Wanneer leidt stereotypering tot discriminatie?
- Werving & Selectie BZK
- Wat kun jij doen als HR-professional?











## Wat zijn stereotypen?

- Veralgemeeningen over groepen waarbij individuele verschillen naar de achtergrond worden gedrukt (kan zowel positief als negatief zijn)
- Algemeen menselijke eigenschap die orde in de chaos van indrukken brengt
- ‘Globaal’ en ‘gemiddeld’ beeld van een persoon, in plaats van individueel beeld
- Kan kern van waarheid hebben, maar zegt niets over individu



## Oefening

- Ga in tweetallen bij elkaar zitten. Zoek iemand die je niet goed kent
- Bedenk in 5 minuten over de ander:
  - Wat is zijn/ haar
    - hobby
    - favoriete gerecht
    - favoriete tv-programma
    - favoriete vakantiebestemming
    - grootste allergie

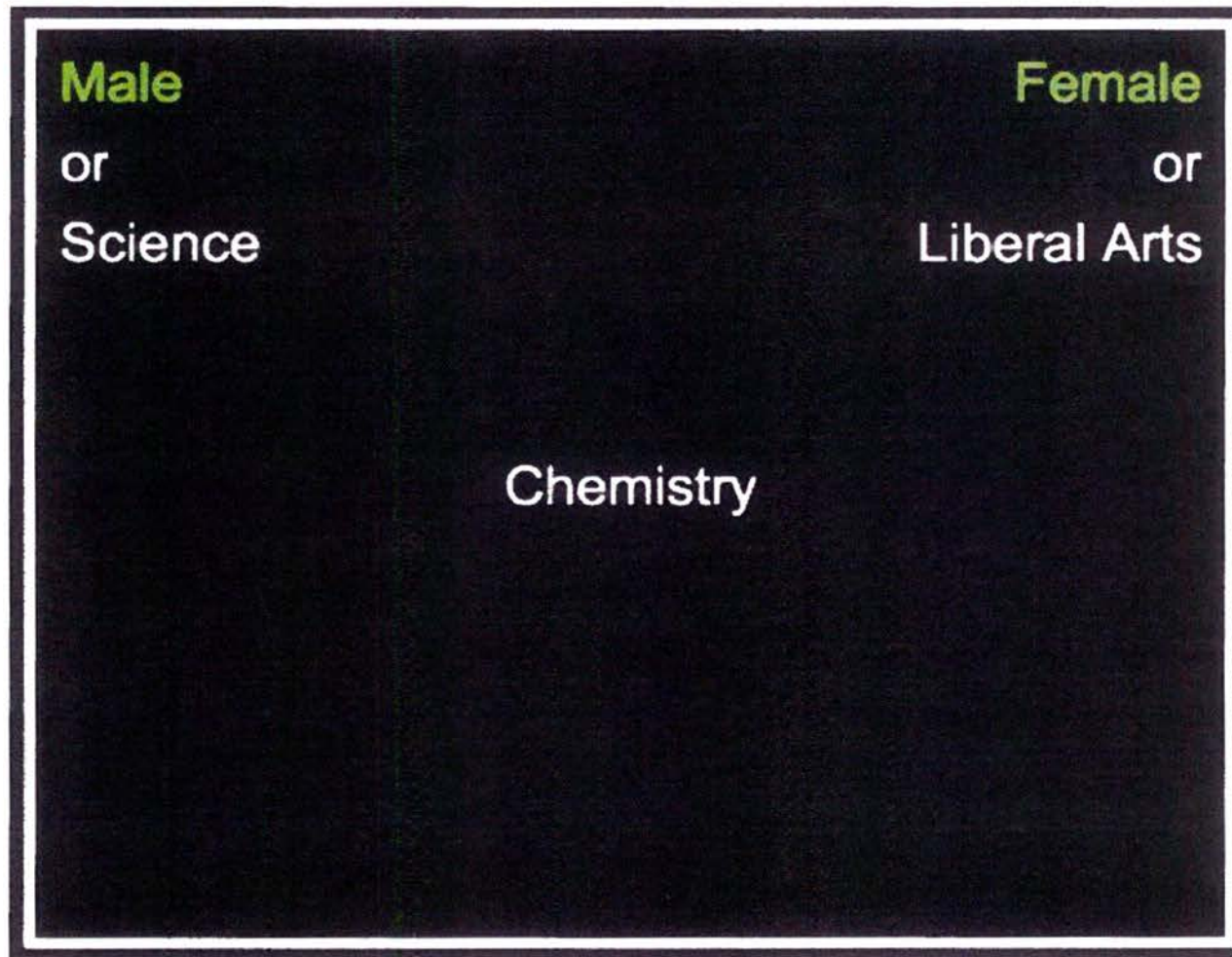
Wissel vervolgens in tweetallen uit wat je over de ander had bedacht. (5 minuten)

## Welke soorten stereotypen zijn er?

- **Expliciete stereotypering**: algemene karakterisering van groepen die mensen *bewust* hebben (controleerbaar, bewust geuit, met de intentie en het bewustzijn ervan)
- **Impliciete stereotypering**: algemene karakterisering van groepen die mensen *onbewust* hebben (weinig of niet controleerbaar, onbewust en niet intentioneel)
- De Impliciete Associatie Test (IAT) kan sterkte van (onbewuste) associaties met bepaalde groepen meten

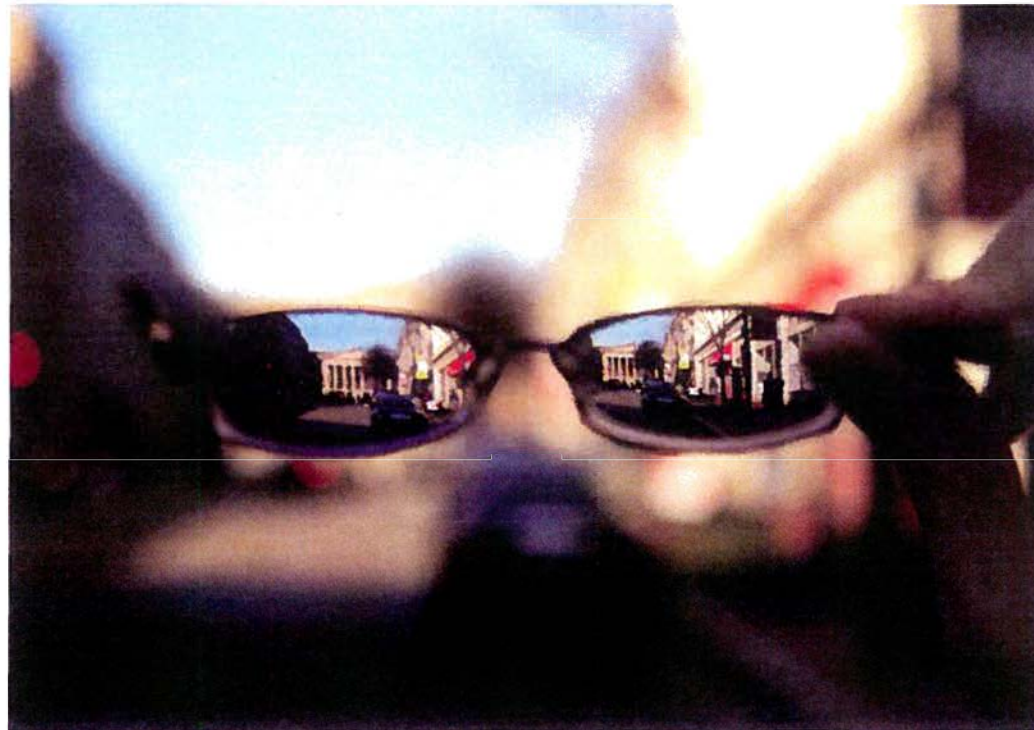


## Harvard Implicit Association Test (IAT)



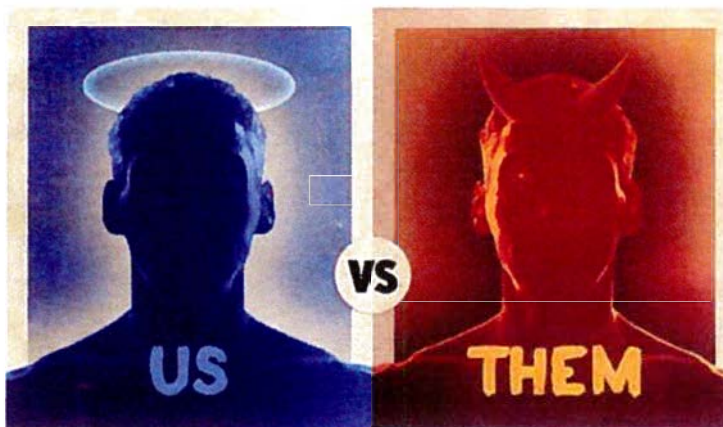
## Werking van impliciete stereotypen

- Reactietijd als indicator van onze stereotypen.

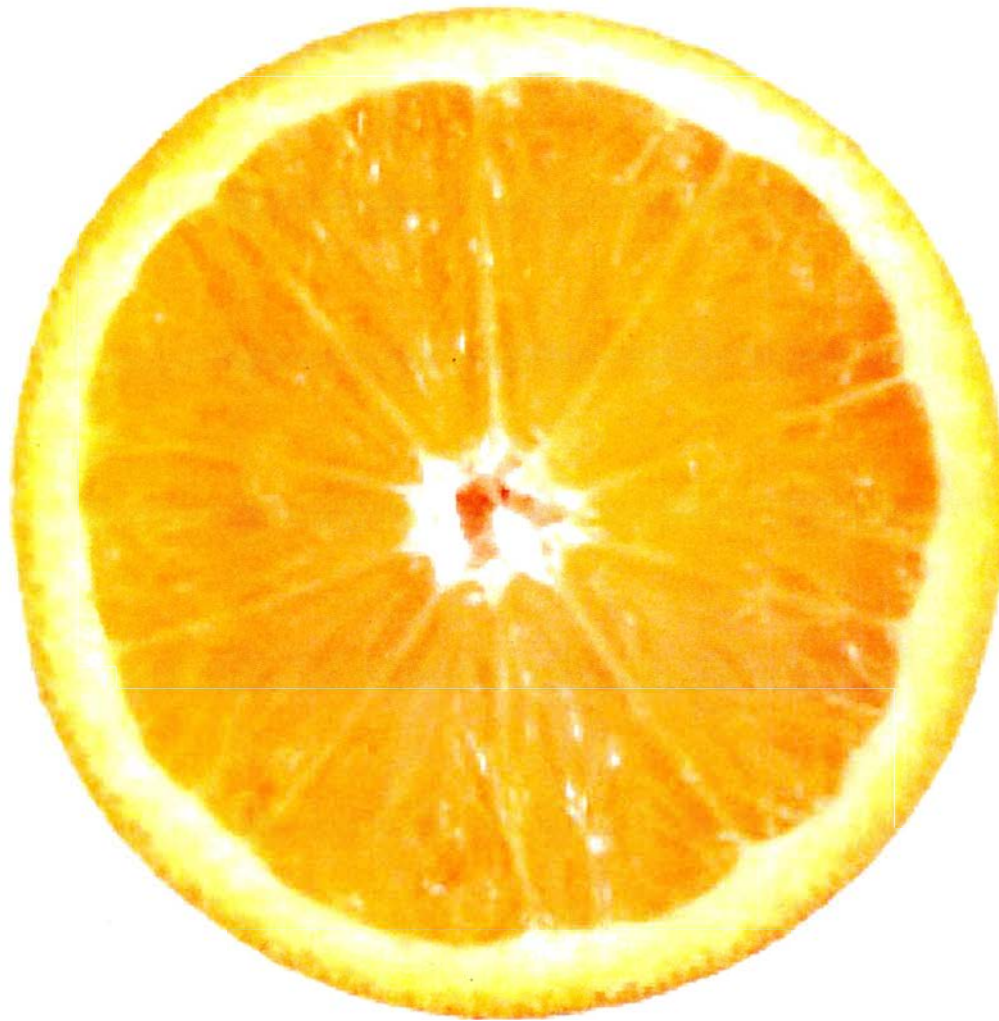


## Waar komen stereotypen vandaan?

- Veiligheid
- Energiebesparing
- Rolverwachtingen
- Behoefte aan sociale identiteit







## Hoe kijken we tegen (out)groups aan?

- Verschillen worden wel gezien in eigen groep, maar niet in andere groep: homogeniseringseffect
- Verschillen tussen groepen worden overschat
- Maar niet over alle groepen bestaan dezelfde soort stereotypen en binnen groepen zijn er ook weer verschillende stereotypen



## Hoe werkt het activeren van stereotypen?

- Stereotypen moeten eerst geactiveerd worden
- Hoe sterker de associatie tussen een groep en een kenmerk, hoe groter de kans dat het zien van een groepslid leidt tot activering van dat kenmerk
- Gaat *automatisch* bij waarnemen personen, is moeilijk beheersbaar
- Speelt vooral bij (snel) beoordelen: denk aan werven en selecteren!



# Hoe worden stereotypen bevestigd?

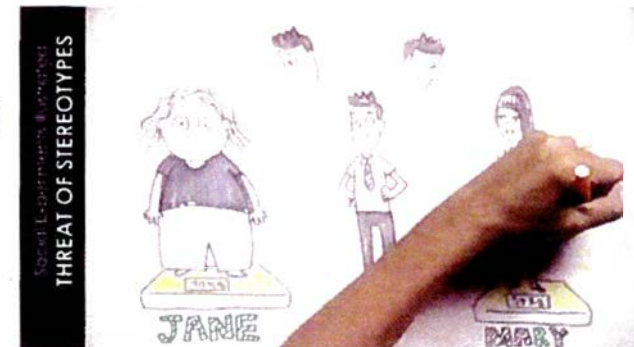
## Mechanismen:

- Self-fulfilling prophecy
- Stereotype threat
- Onvolledige informatie
- Assimilatie
- Subtypering
- Rol van de media en de politiek



## Opdracht: stereotype threat

- De 'stereotype threat' kan, zoals ook is op te maken uit het fragment, onbewust invloed hebben op prestaties
  - Heb je zelf ooit te maken gehad met een stereotype threat? Indien ja: waarover ging het in jouw geval en wat was het effect op jou persoonlijk?
  - Welke 'stereotype threat' kan effect hebben op jongere/oudere sollicitanten in de HR-praktijk?



## Effect van stereotypen

### Self-fulfilling prophecy

- Sollicitanten uit benadeelde groepen worden anders waargenomen én behandeld als gevolg van stereotypen (beoordelaar geeft bijvoorbeeld andere non-verbale reacties, kortere antwoorden)
- Sollicitant gaat zich gedragen conform het stereotype
- Deze ‘bevestiging’ kan weer leiden tot versterking van het stereotype



