



SG

**Directie Personeel & Organisatie**  
Directie Personeel en Organisatie

Turfmarkt 147  
2511 DP Den Haag  
Postbus 20301  
2500 EH Den Haag  
[www.rijksoverheid.nl/venj](http://www.rijksoverheid.nl/venj)

**Contactpersoon**

T 070 370 79 11

nota

Diversiteitscharter VenJ

**Van**  
Directeur DP&O  
Datum/eindparaaf

**Datum**  
20 november 2015

**Ons kenmerk**  
706869

**Beslispunten:**

1. Instemmen met doelstellingen diversiteitscharter VenJ
2. Deelname SG aan collectief ondertekenenmoment op 25 november 2015 (aanwezigheid wenselijk vanaf 13.15 tot 14.00)

**Doelstellingen diversiteitscharter VenJ**

Binnen VenJ zal een samenhangend diversiteitsbeleid in de komende jaren moeten worden vormgegeven. In het diversiteitscharter VenJ zijn daartoe de volgende doelstellingen opgenomen:

1. Het Ministerie van Veiligheid en Justitie wil zich verder ontwikkelen tot een organisatie waarbinnen onderkent wordt dat inclusiviteit en diversiteit in het personeelsbestand een succes bevorderende bijdrage aan de kwalitatieve en kwantitatieve uitvoering van de taken van de VenJ-organisaties kan geven. Als eerste stap hiertoe wordt in 2016 een diversiteitsprogramma vormgegeven.
2. Bevorderen van de instroom en behoud van arbeidsbeperkte medewerkers.

**Toelichting**

In mei 2014 is door de minister van WenR het 'Actieplan arbeidsmarkt-discriminatie' gepresenteerd. In dit actieplan licht het kabinet toe op welke wijze discriminatie op de arbeidsmarkt wordt voorkomen en bestreden. Onderdeel van het actieplan is de aandacht voor diversiteit binnen bedrijven. Diversiteit binnen bedrijven kan een belangrijke bijdrage leveren aan het tegengaan van discriminatie. Het kabinet wil tezamen met werkgevers, die hierin een voorlopersfunctie vervullen, een grotere beweging in gang zetten.

Met het oog hierop is op 2 juli 2015 het zogenoemde diversiteitscharter gepresenteerd. Het diversiteitscharter is een verzameling van organisaties die zich door ondertekening van het charter verplichten gelijke kansen en diversiteit in hun bedrijf actief te bevorderen. De organisatie zegt daarmee toe concrete, zelf geformuleerde maatregelen te ondernemen die een evenwichtige

personeelssamenstelling en een inclusieve bedrijfscultuur bevorderen. Tijdens de bijeenkomst op 2 juli 2015 hebben de eerste 22 organisaties uit verschillende sectoren (zowel publiek als privaat), inclusief het ministerie van SZW, de politie en de vier grote gemeenten van Nederland<sup>1</sup>, het charter ondertekend. Binnen de MR hebben ook de overige ministers besloten om de charter te ondertekenen.

Het eerstvolgende collectief ondertekenenmoment van het diversiteitscharter is op 25 november 2015. Voorgesteld wordt dat de SG van VenJ ook op 25 november de charter ondertekent. Het Openbaar Ministerie heeft besloten om zelfstandig de charter te ondertekenen. Bij afwezigheid van de voorzitter PaG zal directeur P&O, Steven Burgmeijer, dit doen.

Minister Plassterk zal namens BZK de charter ook op 25 november tekenen.

**Directie Personeel & Organisatie**  
Directie Personeel en Organisatie

**Datum**  
20 november 2015

**Ons kenmerk**  
706869

### **Begrippenkader**

#### Wat is diversiteitsbeleid?

Diversiteitsbeleid is beleid dat gericht is op het optimaal en duurzaam benutten van de talenten van alle medewerkers, rekening houdend met hun onderlinge verschillen en overeenkomsten. Diversiteitsbeleid richt zich in de praktijk vooral op het vinden en binden van personeel uit specifieke doelgroepen: jongeren, Wajongeren, vrouwen, arbeidsgehandicapten en allochtonen. Afhankelijk van de samenstelling van de bevolking, de personeelssamenstelling en de specifieke situatie van de organisaties richt het beleid zich op een of meer groepen.

#### Diversiteitscharter

- Doel van het charter is om duurzame maatregelen en praktijken ter bevordering van het diversiteitsbeleid in bedrijven en organisaties te stimuleren en discriminatie op ondernemingsniveau te voorkomen en tegen te gaan. Het charter moet een bijdrage leveren aan de positieve beeldvorming dat het loont om te investeren in diversiteit. Daarbij richt het charter zich op 5 dimensies: arbeidsbeperking of chronische ziekte; geslacht; etnische, culturele en religieuze achtergrond; leeftijd; en seksuele oriëntatie.
- Organisaties zijn vrij om zelf invulling te geven aan de wijze waarop ze met diversiteit aan de slag gaan (richt men zich op 1 of meerdere dimensies of op diversiteit in brede zin). Het charter kan hierbij ondersteuning bieden. Binnen drie maanden na het ondertekenen van het charter dient de organisatie een plan van aanpak aan het charter te overleggen, waaruit blijkt op welke wijze de organisatie met diversiteit aan de slag gaat.
- De organisatie committeert zich door ondertekening van het charter aan een inspanningsverplichting (en niet aan een resultaatsverplichting. Van een quotum is geen sprake). Middels een tussentijds voortgangsverslag (midtermreview) en een evaluatie wordt gemeten of de organisaties die deelnemen aan het charter een werkelijke omslag ten aanzien van diversiteit hebben gemaakt (middels een effectief diversiteitsbeleid).

---

<sup>1</sup> Amsterdam, Den Haag, Rotterdam en Utrecht.

## Charter Diversiteit

Ondergetekende, namens het Ministerie van Veiligheid en Justitie, verklaart:

- Het streven naar culturele, sociale en etnische verscheidenheid behoort tot de identiteit van onze organisatie. In alle geledingen bevordert het Ministerie van Veiligheid en Justitie de toepassing van de principes van gelijke kansen en diversiteit.
- Nut en noodzaak van een divers samengesteld personeelsbestand zijn verbonden aan de strategische doelen. Diversiteit en inclusie ziet onze organisatie als meerwaarde voor het bereiken van de organisatiedoelstellingen.
- Het Ministerie van Veiligheid en Justitie zet zich in voor minimaal één concrete uitdaging die gericht is op het bevorderen van diversiteit en inclusie.

### Uitdaging:

1. Het Ministerie van Veiligheid en Justitie wil zich verder ontwikkelen tot een organisatie waarbinnen onderkend wordt dat inclusiviteit en diversiteit in het personeelsbestand een succes bevorderende bijdrage aan de kwalitatieve en kwantitatieve uitvoering van de taken van de VenJ-organisaties kan geven. Als eerste stap hiertoe wordt in 2016 een diversiteitsprogramma vormgegeven.
2. Bevorderen van de instroom en behoud van arbeidsbeperkte medewerkers.

### Korte toelichting:

Ad. 1: Binnen VenJ wordt de diversiteit van het personeelsbestand – niet altijd bewust – als een vanzelfsprekendheid beschouwd. Met het vormgeven van een organisatiebreed programma wordt beoogd bewust(er)de toegevoegde waarde van een divers personeelsbestand in relatie tot de uitvoering van de organisatiedoelstellingen tot uitdrukking te laten komen.

Ad. 2: Uitvoering van de banenafpraak vormt een grote uitdaging. Het Ministerie van Veiligheid en Justitie kent veel werkplekken waarin het door wet- en regelgeving niet of slechts beperkt mogelijk is om arbeidsbeperkten te werk te stellen. De extra instroom van arbeidsbeperkte medewerkers ter uitvoering van het Sociaal Akkoord 2013 vraagt daardoor veel aandacht van de organisatie.

- Deze uitdaging wordt uitgewerkt in een plan van aanpak, waarin de doelstellingen, investeringen en aanpak helder zijn uitgewerkt. Dit plan wordt door ons binnen drie maanden na ondertekening van het Charter Diversiteit voorgelegd aan 'Diversiteit in bedrijf'.
- Het Ministerie van Veiligheid en Justitie start de dialoog met de ondernemingsraad over het uitwerken en toepassen van ons diversiteitsbeleid.
- Onze medewerkers worden geïnformeerd over onze betrokkenheid op het gebied van diversiteit en gelijke kansen en op de hoogte gehouden van de resultaten van deze inzet.
- Het Ministerie van Veiligheid en Justitie doet jaarlijks verslag van de inspanningen en de resultaten die zijn gericht op het bereiken van de uitdaging(en).
- Het Ministerie van Veiligheid en Justitie deelt de ervaringen en kennis op het gebied van het bereiken van deze uitdaging en van diversiteitsbeleid in het algemeen met andere bedrijven en organisaties.

### Handtekening

Bedrijfsnaam: Ministerie van Veiligheid en Justitie

Naam: R. Eijssenring

Functie: Directeur Directie Personeel en Organisatie

Plaats: Den Haag

Datum: 25-11-2015



## **Plan van Aanpak Diversiteitscharter VenJ 2016**

Datum	3 mei 2016
Status	Concept 01





## Inhoud

<b>1</b>	<b>DIVERSITEIT BINNEN VENJ</b>	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>HET CHARTER DIVERSITEIT VENJ 2016</b>	<b>6</b>
<b>2.1</b>	<b>De doelstellingen van de diversiteitscharter VenJ 2016 toegelicht</b>	<b>6</b>
2.1.1	Doelstelling: Vormgeven Diversiteitsprogramma	6
2.1.2	Instroom en behoud arbeidsbeperkten	8
<b>3</b>	<b>DE ORGANISATIE</b>	<b>9</b>
<b>3.1</b>	<b>Programma Diversiteit VenJ</b>	<b>9</b>
<b>3.2</b>	<b>Instroom arbeidsbeperkten (project VenJ Inclusief)</b>	<b>9</b>
3.2.1	Stuurgroep Arbeidsbeperkten (vooralsnog tot 1-4-2017)	9
3.2.2	Projectgroep VenJ inclusief	9
<b>3.3</b>	<b>Beschikbare middelen</b>	<b>10</b>
<b>3.4</b>	<b>Medezeggenschap</b>	<b>10</b>
<b>3.5</b>	<b>Communicatie</b>	<b>10</b>



## 1 Diversiteit binnen VenJ

Het ministerie van Veiligheid en Justitie werkt aan een veilige en rechtvaardige samenleving. Zij zorgt voor de rechtsstaat in Nederland:

- zodat mensen in vrijheid kunnen samenleven, ongeacht hun levensstijl of opvattingen;
- zodat bedrijven en organisaties kunnen functioneren.

Om te weten wat er speelt in de samenleving waarvoor het ministerie werkt en om samen te kunnen werken met de vele partners, wil VenJ een organisatie zijn die een afspiegeling is van de beroepsbevolking van Nederland. Een inclusieve organisatie waarbinnen verschillen worden gewaardeerd, waar ieders talent benut wordt en waarin diversiteit als een kritische succesfactor wordt gezien om haar missie en doelstellingen te realiseren.

Dit betekent dat een ieder vanuit zijn of haar eigen kracht en talent een bijdrage levert aan de organisatie. Een divers samengesteld personeelsbestand zal leiden tot hogere kwaliteit en betere prestaties. Medewerkers dienen zich daarbij erkent te voelen in hun individuele kwaliteit en zich gerespecteerd en veilig voelen in hun werkomgeving, ongeacht hun afkomst, geaardheid, gender, beperking of leeftijd.

De ambitie van een inclusieve organisatie fungeert als 'een stip op de horizon' die waarschijnlijk nooit volledig bereikt wordt, maar wel de richting en een kader voor de uitvoering biedt.

Binnen VenJ is de afgelopen jaren veel aandacht besteed aan de diverse groepen medewerkers:

- Jongeren en ouderen worden onder andere via Next VenJ en Young@heart in toenemende mate geconsulteerd bij organisatorische vraagstukken;
- De LHBT-doelgroep (lesbisch, homo, biseksueel en transgender), vertegenwoordigd in (R)echt Roze heeft regelmatig overleg met de leiding van het departement. In 2015 heeft VenJ daardoor voor het eerst met een eigen boot deelgenomen aan de Canal Parade. Ook de komende 3 jaar wordt dit gecontinueerd;
- Vrouwen zijn op veel plekken evenredig vertegenwoordigd. Zowel als gevolg van het gevoerde doelgroepenbeleid maar waarschijnlijk heeft ook de ontwikkeling van de feminisering in het recht een rol gespeeld;
- Culturele en etnische diversiteit lijkt qua aantallen evenredig vertegenwoordigd; de evenredige vertegenwoordiging over de functieschalen en de regionale vestigingen is een aandachtspunt;
- De instroom van arbeidsbeperkten is in het afgelopen jaar als gevolg van wettelijke opdrachten verder toegenomen. De komende jaren zal dit nog meer vorm moeten krijgen.

## 2 Het Charter Diversiteit VenJ 2016

De uitvoering van het diversiteitsbeleid wordt vorm gegeven in de jaarlijkse plannen van aanpak waartoe VenJ zich heeft verplicht door de ondertekening van het Diversiteitscharter VenJ. De organisatie zegt daarmee toe concrete, zelf geformuleerde maatregelen te ondernemen die een evenwichtige personeelssamenstelling en een inclusieve bedrijfscultuur bevorderen. De directeur DP&O van VenJ heeft de charter op 25 november 2015 getekend. In het diversiteitscharter VenJ zijn de volgende doelstellingen voor 2016 opgenomen:

1. Het Ministerie van Veiligheid en Justitie wil zich verder ontwikkelen tot een organisatie waarbinnen onderkend wordt dat inclusiviteit en diversiteit in het personeelsbestand een succes bevorderende bijdrage aan de kwalitatieve en kwantitatieve uitvoering van de taken van de VenJ-organisaties kan geven. Als eerste stap hiertoe wordt in 2016 een diversiteitsprogramma vormgegeven.
2. Bevorderen van de instroom en behoud van arbeidsbeperkte medewerkers.

Ad. 1:

Binnen VenJ wordt de diversiteit van het personeelsbestand – niet altijd bewust – als een vanzelfsprekendheid beschouwd. Met het vormgeven van een organisatiebreed programma wordt beoogd bewust(er)de toegevoegde waarde van een divers personeelsbestand in relatie tot de uitvoering van de organisatiedoelstellingen tot uitdrukking te laten komen.

Ad. 2:

Uitvoering van de banenafpraak vormt een grote uitdaging. Het Ministerie van Veiligheid en Justitie kent veel werkplekken waarin het door wet- en regelgeving niet of slechts beperkt mogelijk is om arbeidsbeperkten te werk te stellen. De extra instroom van arbeidsbeperkte medewerkers ter uitvoering van het Sociaal Akkoord 2013 vraagt daardoor veel aandacht van de organisatie. Voor 2016 heeft VenJ zich verplicht om het totaal aantal extra banen over 2015 en 2016 te realiseren.

### 2.1 De doelstellingen van de diversiteitscharter VenJ 2016 toegelicht

#### 2.1.1 *Doelstelling: Vormgeven Diversiteitsprogramma*

Voor een samenhangend diversiteitsbeleid is het wenselijk dat er voldoende inzicht komt met betrekking tot de vraagstukken van de diverse dimensies binnen VenJ als geheel en binnen de afzonderlijke VenJ organisaties. Daarbij is het van belang om, samen met de medewerkers en het management, meer inzicht te verkrijgen ten aanzien van de wijze waarop diversiteit een bijdrage kan leveren aan het realiseren van de doelstellingen van VenJ.

Dit laat overigens onverlet dat de algemeen maatschappelijke vraagstukken ook nu al voor VenJ van belang zijn. Denk hierbij aan de toenemende vergrijzing en ontgroening binnen de organisaties van VenJ. Ook de instroom van arbeidsbeperkten is voor veel onderdelen een onderwerp dat specifiek de aandacht heeft.

Het goed neerzetten van een diversiteitsbeleid vraagt tijd. Een snelle wervingsactie om een diverse organisatie te worden is niet voldoende. Sterker nog, dit werkt meestal juist averechts. Goed leren omgaan met diversiteit vraagt om aanpassing van instrumenten en praktijken. Maar ook het creëren en verder ontwikkelen van



een inclusieve cultuur, het ontwikkelen en uitvoeren van gerichte activiteiten vraagt meer tijd, in ieder geval meerdere jaren.

Alvorens vast te stellen op welke wijze de aandacht voor diversiteit binnen VenJ wordt georganiseerd, is het belangrijk om gezamenlijk vast te stellen wat de opgave (ambitie versus realiteit) is, welke doelen en resultaten in de toekomst worden nagestreefd, welke activiteiten worden ontwikkeld, welke planning wordt gehanteerd, etc.. Een eerste voorzet voor de aanpak is hieronder opgenomen.

De huidige 'stand van zaken' is deels te onderbouwen met cijfers. Gender en leeftijd is goed in cijfers uit te drukken. Van de dimensies als etnisch- en culturele diversiteit, seksuele geaardheid en arbeidsbeperkten is geen 'harde' of slechts onvolledige data beschikbaar.

Het ontbreken van de gewenste data maakt het noodzakelijk dat voor de monitoring de beschikbare 'harde' data wordt aangevuld met informatie die op andere wijze wordt verkregen. Hierbij kan gedacht worden aan het MTO, uitkomsten van consultatie van medewerkers uit de diverse doelgroepen en bijdragen van andere organisaties.

Actie	Planning
<b>1. Ondertekening Diversiteitscharter VenJ</b> - Opstellen pva uitvoering diversiteitscharter	Gereed: 25-11-2015 Gereed: 01-05-2016
<b>2. Informatieverzameling en duiding</b> - Bevindingen conferentie OM (jan 2016) duiden - Data verzamelen (cijfers, onderzoeken, vragenlijsten, MTO's, etc.) - Consulteren vertegenwoordigers doelgroep - Afstemming departementale platforms (DOP, SBR, BR) - Literatuuronderzoek - (inter)departementaal netwerk afstemmen (ICOP, DGOPBR, overige ministeries, e.d.)	2016: Q1 - Q3
<b>3. Opstellen programma</b> - Vaststellen pva diversiteitscharter VenJ - Vaststellen onderwerpen en acties (w.o. leiderschap, W&S, cultuur, communicatie & promotie, etc.) - Inrichten (inter)departementale samenwerking - Etc.	2016: oktober Mei 2016
<b>4. Vormgeven uitvoeringsorganisatie en governance</b> - Sturing en beheer vormgeven binnen reguliere bedrijfsvoeringsprocessen (P&C-cyclus, 4-mnd rapportages, etc.) - Borgen samenhang met bestaande en nieuwe instrumenten/beleid (w.o. GCR, loopbaanontwikkeling, mobiliteit, etc.) - Etc.	2016: Q3 - Q4
<b>5. Uitvoering programma</b> - Concrete acties (laag hangend fruit tot meerjarige acties) - Demming-cirkel integraal onderdeel van aanpak m.b.t. uitvoering van de jaarplannen - Etc.	Continue vanaf: 2016 Q4

In het programma Diversiteit VenJ zal voor de jaren 2017 e.v. aangegeven worden welke acties worden ondernomen en zal daar waar mogelijk ook een planning aan worden gegeven.

### 2.1.2 *Instroom en behoud arbeidsbeperkten*

De Ministerraad heeft besloten dat meer arbeidsbeperkten moeten werken in een omgeving samen met niet-arbeidsbeperkten. Dit geldt zowel voor het bedrijfsleven als de (rijks)overheid. VenJ heeft hierin dus ook een opdracht. In onderstaande tabel is deze opdracht samengevat. De totale opdracht is toebedeeld naar alle organisatieonderdelen van VenJ (zie nota: 617201 vastgesteld in BR 6 maart 2015).

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
<b>Totaal VenJ (concern)</b>	376,0	815,0	1252,0	1566,0	1878,0	2192,0	2504,0	2817,0	3132,0
<b>VenJ Rijk (excl. DJI executief)</b>	147,0	318,0	489,0	611,0	733,0	855,0	977,0	1099,0	1200,0
<b>Nationale Politie</b>	228,0	494,0	760,0	950,0	1140,0	1330,0	1520,0	1710,0	1900,0
<b>ZBO's VenJ</b>	1,0	3,0	3,0	5,0	5,0	7,0	7,0	8,0	12,0

VenJ heeft haar doelstelling voor 2015 niet gehaald. VenJ heeft zich verplicht om in 2016 zowel de taakstelling van 2015 als die van 2016 te realiseren (excl. de Nationale Politie). Om het quotum te realiseren is extra inspanning nodig binnen VenJ. Dit wordt binnen het project VenJ Inclusief verder ingevuld.

### 3 De organisatie

#### 3.1 Programma Diversiteit VenJ

In het nog op te stellen programma Diversiteit VenJ zal ook de organisatie met betrekking tot de coördinatie en uitvoering worden opgenomen. Zolang het programma nog niet gereed is, zal de Directie P&O de coördinatie en uitvoering op zich nemen (portefeuillehouder Diversiteit). De strategische/tactische afstemming zal plaatsvinden binnen het P&O-platform Personeelsontwikkeling (PPO).

#### 3.2 Instroom arbeidsbeperkten (project VenJ Inclusief)

Het project Instroom en behoud van arbeidsbeperkten bestaat al wat langer binnen VenJ. De organisatie van het project is als volgt:

##### 3.2.1 *Stuurgroep Arbeidsbeperkten (vooralsnog tot 1-4-2017)*

De opdracht van de stuurgroep is het bevorderen dat de gestelde opdracht (aantallen arbeidsbeperkten aan het werk) per jaar (en toekomst vast) binnen VenJ wordt gerealiseerd, door:

- a. Ervoor te zorgen dat het onderwerp op de agenda komt en blijft binnen het netwerk van VenJ-bestuurders/managers;
- b. Ervoor zorgen dat VenJ-bestuurders/managers zich verantwoordelijk voelen binnen hun eigen organisatieonderdeel voor de realisatie van de gestelde opdracht en er dus tijd, middelen en energie opzetten;
- c. Ervoor te zorgen dat op een andere manier tegen de primaire werkprocessen wordt aangekeken zodat op daarvoor geschikte onderdelen daaruit arbeidsbeperkten blijvend kunnen worden ingezet;
- d. Ervoor zorgen dat er pilots worden uitgevoerd die bij gebleken succes op grotere schaal binnen het betrokken organisatieonderdeel kan worden uitgerold;
- e. Ervoor te zorgen dat opgedane kennis en ervaring wordt gedeeld binnen VenJ.

##### 3.2.2 *Projectgroep VenJ inclusief*

De implementatie wordt binnen VenJ gecoördineerd door een projectgroep in samenwerking met de werkgroep Maatschappelijk Verantwoord Werkgeverschap, waarin vertegenwoordigers van de onderdelen van VenJ deelnemen.

Taak Projectteam:

1. binnen de zes bestaande regio's (regio's overeenkomstig huidige IDU en UWV indeling) afspraken maken met centrale aanbieders Rijk, UWV, Gemeenten, werkbedrijven, reïntegratiebureaus, etc. over een laagdrempelige en onderling afgestemde dienstverlening aan managers en HR-professionals van de VenJ -onderdelen in desbetreffende regio;
2. gezamenlijke activiteiten van de VenJ-organisaties te entameren en de uitvoering daarvan te coördineren/faciliteren;
3. uitvoeren van de acties die door PPO en/of DOP (overleg Directeuren P&O VenJ) zijn vastgesteld;
4. op uitvoeringsniveau samenwerken met de overige ministeries, bijv. door regionale samenwerking (BD, RWS, EZ, etc.), (organiseren van de) uitwisseling van CV's en kandidaten, deelname aan gezamenlijke projecten en activiteiten;
5. zorg te dragen voor VenJ brede communicatie en voorlichting aan managers, medewerkers en doelgroep, d.m.v. presentaties, workshops, intranet, nieuwsbrieven, etc.

### **3.3 Beschikbare middelen**

Het opzetten van het programma Diversiteit VenJ is voor 2016 belegd bij de portefeuillehouder Personeelsontwikkeling en Organisatie binnen de Directie P&O. Ondersteuning zal binnen de reguliere activiteiten van de Directie P&O worden georganiseerd. In het op te zetten programma 2017 e.v. zal eveneens een personele en financiële begroting worden opgenomen.

Voor de uitvoering van dit plan van aanpak Charter diversiteit in kalenderjaar 2016 is vooralsnog € 10.000 beschikbaar binnen het projectenbudget van directie DP&O.

Jaarlijks zal aan de hand van de geplande activiteiten voor dat jaar, nieuw budget worden aangevraagd.

Het project VenJ inclusief heeft een eigen budget, uitgedrukt in geld en menskracht.

### **3.4 Medezeggenschap**

De Departementale Ondernemingsraad (DOR) zal actief worden betrokken bij de ontwikkeling van het diversiteitsprogramma VenJ 2017 e.v.. Het voorliggende plan van aanpak zal in het overleg met de DOR worden besproken.

### **3.5 Communicatie**

Op het rijksportaal VenJ wordt een afzonderlijke pagina Diversiteit en inclusiviteit gemaakt, waarin alle van belang zijnde documenten te vinden zijn. Daarin zullen tevens de activiteiten die voortkomen uit het op te stellen programma worden opgenomen.

In het programma Diversiteit VenJ 2017 e.v. zal, met inachtneming van de doelstellingen die dan zijn geformuleerd, het onderwerp 'communicatie' afzonderlijk worden uitgewerkt.



10.2.e

doc 4

Ministerie van Veiligheid en Justitie  
t.a.v. [REDACTED]  
Turfmarkt 147  
2511 DP Den Haag

Den Haag : 5 augustus 2016  
Ons kenmerk : S.A.16.2110 AO/MM  
Betreft: : Ontvangstbevestiging (concept) Plan van Aanpak

Geacht [REDACTED]

Op 25 november 2015 ondertekende het ministerie van Veiligheid en Justitie het Charter Diversiteit. Op 12 mei 2016 ontving *Diversiteit in bedrijf* uw (concept) plan van aanpak (Datum 3 mei Concept 01) waarin u de focus en doelstellingen die in het charter zijn aangegeven verder uitwerkt, waarvoor onze hartelijke dank.

Het plan van aanpak vormt de basis voor het volgen en evalueren van uw inspanningen voor meer diversiteit en inclusie. Belangrijk is zich te blijven realiseren dat het Charter Diversiteit een inspanningsverplichting betreft. Het is niet alleen belangrijk om te laten zien wat de positieve resultaten en ervaringen zijn, maar ook om in kaart te brengen wat knelpunten zijn. Tijdens de netwerkbijeenkomsten voor ondertekenaars kunnen we die ervaringen met elkaar delen.

Op basis van het plan van aanpak kunt u zelf uw vorderingen in beeld brengen en monitoren. Na een jaar hopen we van u een verslag te krijgen van de eerste resultaten.

Meer informatie over ons project leest u op [www.diversiteitinbedrijf.nl](http://www.diversiteitinbedrijf.nl), op onze bedrijfspagina op LinkedIn en op Twitter Charter Diversiteit @charterdiv.

Mocht u vragen hebben, dan kunt u vanzelfsprekend altijd contact met *Diversiteit in bedrijf* opnemen.

Met vriendelijke groet,

[REDACTED]  
Alice Ode  
Projectleider



**Directie Personeel &  
Organisatie****Contactpersoon**

T

@minvenj.nl

**Datum**

8 juni 2016

**Notulist**

# verslag

Verslag MT DP&amp;O

Omschrijving  
Vergaderdatum en -tijd  
Vergaderplaats  
Aanwezig

Verslag van het MT DP&O d.d. 6 juni 2016  
6 juni 2016, 13.30-15.00 uur  
N 17.310  
Reinier Eijzenring, voorzitter

Afwezig

## 1. Opening en mededelingen

## 2. Vaststelling verslag

Het verslag wordt ongewijzigd vastgesteld.

Het onderwerp valt buiten de  
reikwijdte van het verzoek

## 3. Terugkoppeling en vooruitblik overleggen

Dit vaste agendapunt is niet aan de orde geweest.

Het onderwerp valt buiten de  
reikwijdte van het verzoek

4.

## 5. Diversiteitscharter

☐ memoreert dat VenJ in november 2015 het Diversiteitscharter heeft ondertekend. Hierin zijn voor VenJ twee doelstellingen opgenomen. Ten eerste dat VenJ zich verder ontwikkelt tot een inclusieve organisatie en ten tweede dat de instroom van arbeidsbeperkten wordt bevorderd. Het voorgelegd plan van aanpak bevat de nadere uitwerking van deze doelstellingen.

☐ merkt op dat alleen arbeidsbeperkten als doelgroep worden genoemd. ☐ antwoordt dat volledige informatie over andere groepen niet beschikbaar is, dat gaat nu onderzocht worden. Overigens staat niet het halen van normen centraal.

11.1

## 6. Rondvraag en sluiting

Het onderwerp valt buiten de  
reikwijdte van het verzoek

## Tweede monitorrapportage (Stand van zaken departementale plannen van aanpak Charter) Diversiteit t/m januari 2017

**De actuele stand van zaken is in rood weergegeven, deze informatie is nieuw ten opzichte van de vorige monitorrapportage**

Ministerie	Stand van zaken + toelichting
V&J	<p>VenJ en het OM hebben het Charter Diversiteit in november 2015 getekend. Plan van aanpak VenJ is nog niet geformaliseerd, plan van aanpak OM is beschikbaar.</p> <p><b>Plan van aanpak VenJ inhoudelijk</b></p> <p>V&amp;J wil zich verder ontwikkelen tot een organisatie waarbinnen onderkend wordt dat inclusiviteit en diversiteit in het personeelsbestand een succes bevorderende bijdrage aan de kwalitatieve en kwantitatieve uitvoering van de taken van de VenJ-organisaties kan geven. Als eerste stap hiertoe wordt in 2016 een diversiteitsprogramma vormgegeven.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Diversiteitprogramma</li> </ul> <p>Voor een samenhangend diversiteitsbeleid is het wenselijk dat er voldoende inzicht komt met betrekking tot de vraagstukken van de diverse dimensies binnen VenJ als geheel en binnen de afzonderlijke VenJ organisaties. Daarbij is het van belang om, samen met de medewerkers en het management, meer inzicht te verkrijgen ten aanzien van de wijze waarop diversiteit een bijdrage kan leveren aan het realiseren van de doelstellingen van VenJ.</p> <p>Het goed neerzetten van een diversiteitsbeleid vraagt tijd. Goed leren omgaan met diversiteit vraagt om aanpassing van instrumenten en praktijken. Maar ook het creëren en verder ontwikkelen van een inclusieve cultuur, het ontwikkelen en uitvoeren van gerichte activiteiten vraagt meer tijd. Alvorens vast te stellen op welke wijze de aandacht voor diversiteit binnen VenJ wordt georganiseerd, is het belangrijk om gezamenlijk vast te stellen wat de opgave (ambitie versus realiteit) is, welke doelen en resultaten in de toekomst worden nagestreefd, welke activiteiten worden ontwikkeld, welke planning wordt gehanteerd, etc. Een eerste voorzet voor de aanpak is inmiddels beschikbaar.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bevorderen instroom arbeidsbeperkten.</li> </ul> <p>VenJ stelt zich conform de afspraken in de MR de opdracht om het aandeel arbeidsbeperkten te vergroten. VenJ heeft zich verplicht om in 2016 zowel de taakstelling van 2015 als die van 2016 te realiseren (excl. de Nationale Politie).</p> <p><b>Stand van zaken uitvoering VenJ</b></p> <p>VenJ heeft de afgelopen tijd veel geïnvesteerd in het bevorderen van de instroom van arbeidsbeperkten. Samen met de Rijksbrede Participatie Organisatie zijn diverse projecten gestart om groepen arbeidsbeperkten in te zetten. VenJ is hiermee goed op streek en heeft daarmee een groot deel van de taakstelling kunnen realiseren.</p> <p>In het kader van de uitvoering van de diversiteitscharter is het actieplan VenJ in de afgelopen periode verder uitgewerkt. De aanpak zal zich bij aanvang richten op twee thema's, te weten de vertegenwoordiging van vrouwen op managementniveau en de vertegenwoordiging van ouderen en jongeren. Nadat ervaring is opgedaan met het beantwoorden van de onderzoeksvragen op deze thema's, zullen ook de andere thema's verder worden uitgewerkt. In het uiteindelijke plan van aanpak met betrekking tot diversiteit zullen activiteiten ten aanzien van alle thema's worden opgenomen.</p>



# FORMAT RAPPORTAGE PLAN VAN AANPAK CHARTER DIVERSITEIT

Periode 1

**Bedrijf: Ministerie van Justitie en Veiligheid**



Dit formulier is een hulpmiddel voor het opstellen van uw rapportage over de eerste periode van de uitvoering van het Plan van Aanpak Charter Diversiteit.

*Vink aan wat voor uw Plan van Aanpak van toepassing is en licht toe waar nodig. Meerdere opties zijn mogelijk.*

<b>1</b>	<p><b>Kenmerken van het bedrijf/de organisatie</b></p> <p>1.1. De accenten binnen het diversiteitsbeleid <u>na</u> het ondertekenen van het Charter waren:</p> <ul style="list-style-type: none"><li><input checked="" type="checkbox"/> Arbeidsbeperking en/of chronische ziekte</li><li><input type="checkbox"/> Etnische, religieuze en culturele achtergrond</li><li><input checked="" type="checkbox"/> Gender</li><li><input checked="" type="checkbox"/> Leeftijd</li><li><input type="checkbox"/> Seksuele oriëntatie/LHBTI</li><li><input type="checkbox"/> Inclusiviteit, geen specifieke dimensie</li></ul>
<b>2</b>	<p><b>De resultaten van de hoofd- en subdoelstellingen</b></p> <p><u>2.1 Resultaten van de hoofddoelstelling</u></p> <p>JenV wil zich verder ontwikkelen tot een organisatie waarbinnen onderkend wordt dat inclusiviteit en diversiteit in het personeelsbestand een succes bevorderende bijdrage aan de kwalitatieve en kwantitatieve uitvoering van de taken van de JenV-organisaties kan geven.</p> <p>Voor een samenhangend diversiteitsbeleid is het wenselijk dat er voldoende inzicht komt met betrekking tot de vraagstukken van de diverse dimensies binnen JenV als geheel en binnen de afzonderlijke JenV organisaties. Daarbij is het van belang om, samen met de medewerkers en het management, meer inzicht te verkrijgen ten aanzien van de wijze waarop diversiteit een bijdrage kan leveren aan het realiseren van de doelstellingen van JenV.</p> <p>Het goed neerzetten van een diversiteitsbeleid vraagt tijd. Goed leren omgaan met diversiteit vraagt om aanpassing van instrumenten en praktijken. Maar ook het creëren en verder ontwikkelen van een inclusieve cultuur, het ontwikkelen en uitvoeren van gerichte activiteiten vraagt meer tijd. Alvorens vast te stellen op welke wijze de aandacht voor diversiteit binnen JenV wordt georganiseerd, is het belangrijk om als JenV onderdelen gezamenlijk vast te stellen wat de opgave (ambitie versus realiteit) is, welke doelen en resultaten in de toekomst worden nagestreefd, welke activiteiten worden ontwikkeld, welke planning wordt gehanteerd, etc. Een eerste voorzet voor de aanpak is beschikbaar.</p> <p>De aanpak zal zich bij aanvang richten op twee thema's, te weten de vertegenwoordiging van vrouwen op managementniveau en de vertegenwoordiging van ouderen en jongeren. Nadat</p>



ervaring is opgedaan met het beantwoorden van de onderzoeksvragen op deze thema's, zullen ook de andere thema's verder worden uitgewerkt. In het uiteindelijke plan van aanpak met betrekking tot diversiteit zullen activiteiten ten aanzien van alle thema's worden opgenomen.

In het kader van de uitvoering van de diversiteitscharter is verder inzichtelijk geworden dat JenV qua etnische diversiteit kwantitatief een voldoende scoort. Aandachtspunt is dat de vertegenwoordiging in de hogere schalen 12-19 iets achterblijft, echter niet zodanig dat er sprake is van een urgent vraagstuk. In het 2<sup>e</sup> tertaal is de samenwerking met BZK verder vormgegeven. In eerste instantie is afgesproken dat JenV daar waar mogelijk en wenselijk aansluit bij acties die door BZK zijn geïnitieerd. In het verdere vervolg zal, zeker voor de Haagse vestigingen, de samenwerking meer gezamenlijk worden vormgegeven.

In de jaarplannen 2018 zullen alle onderdelen van JenV afzonderlijk aangeven op welke wijze zij invulling gaan geven aan het diversiteitsvraagstuk. Aan de hand van hun plannen i.c. geplande activiteiten, zal JenV verder vormgeven aan de uitvoering van diversiteit.

Voor de rest van 2017 en 2018 staan in de steigers:

- Instelling JenV brede werkgroep
- Bundelen van diversiteitsplannen JenV onderdelen, incl. planning van gemeenschappelijke acties
- Overwogen wordt om in 2018 dag van de Diversiteit te organiseren op verschillende plekken in Nederland

#### 2.2 Resultaten van de subdoelstelling bevorderen instroom arbeidsbeperkten.

JenV stelt zich conform de afspraken in de MR de opdracht om het aandeel arbeidsbeperkten te vergroten.

JenV heeft de afgelopen periode veel geïnvesteerd in het bevorderen van de instroom van arbeidsbeperkten. Samen met de Rijksbrede Participatie Organisatie zijn diverse projecten gestart om groepen arbeidsbeperkten in te zetten. JenV is hiermee goed op streek en heeft daarmee een groot deel van de taakstelling kunnen realiseren.

Daarmee zijn in 2017 in totaal al 30 participanten door JenV binnen P-Direkt tewerkgesteld en zo'n 10 participanten binnen het Bestuursdepartement. Desalniettemin zal vanaf 2018 de quotumwet voor de gehele sector overheid worden ingevoerd. De eerste indicaties duiden er op dat dit voor JenV een fors hogere taakstelling zal betekenen, oplopend tot 1.93% van de verloonde uren over 2018. Daarmee blijft het vraagstuk arbeidsbeperkten ook voor de rest van 2017 en 2018 de grootste uitdaging voor het diversiteitsbeleid.

### **3 Knelpunten en successen**

#### 3.1 Knelpunten in de uitvoering van het plan van aanpak

Groot probleem blijft de beperkte cijfers m.b.t. etnische diversiteit op het niveau van de JenV-onderdelen. Gericht beleid en acties is daardoor slecht mogelijk, zodat gerichte actie en effect lat inzichtelijk is. M.b.t. het thema LHBTI kan alleen gebruik gemaakt worden van algemene onderzoeken en cijfers. De diverse tevredenheidsonderzoeken of –audits geven

	<p>geen indicatie dat er sprake is van problematische situaties. V.w.b. de arbeidsbeperkten is het onmogelijk om participanten te plaatsen binnen de operationele eenheden van DJI en Politie. JenV kan de opgelegde taakstelling van de banenafpraak dan ook niet in volle omvang realiseren</p> <p><u>3.2 Welke stappen zijn ondernomen om de knelpunten op te lossen?</u> In een onderzoek door het CAOP is inzichtelijk gemaakt waarom binnen de operationele eenheden van DJI en Politie geen participanten kunnen worden ingezet, inclusief een handreiking voor de aanpassing van de taakstelling.</p> <p>Het probleem van de cijfers is voor JenV niet oplosbaar.</p> <p><u>3.2 Wat waren de successen in de uitvoering van het plan van aanpak?</u> Ruim 40 participanten zijn in diverse samenwerkingsverband met ECOP en P-Direkt gerealiseerd. Groepsgerichte acties blijken succesvol en goed te organiseren zijn.</p> <p><u>3.4 Kunt u een 'best practice' noemen?</u> Inzet van participanten bij P-Direkt in het kader van scholen van P-dossiers.</p>
4	<p><b>Strategie en activiteiten: welke activiteiten zijn ondernomen?</b></p> <p><i>4.1 Strategie: creëren van bewustzijn en draagvlak in de gehele organisatie</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Workshops of lezingen over onbewuste vooroordelen en/of diversiteit en inclusie Zo ja: voor wie? <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Leidinggevenden/top</li> <li><input type="checkbox"/> (Overig) personeel</li> </ul> </li> <li><input type="checkbox"/> Aanstellen van ambassadeurs en/of rolmodellen</li> <li><input type="checkbox"/> Investeren in/ondersteunen van medewerkersnetwerken en/of diversityboards</li> <li><input type="checkbox"/> Overige activiteiten, namelijk....</li> </ul> <p><i>4.2 Strategie: aanpassen van het personeelsbeleid</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Aanpassen van vacatureteksten</li> <li><input type="checkbox"/> Aanboren van nieuwe wervingskanalen</li> <li><input type="checkbox"/> Aanpassen van selectieprocedures</li> <li><input type="checkbox"/> Divers samenstellen van selectiecommissies</li> <li><input type="checkbox"/> Organiseren van trainingen voor recruiters en selecteurs</li> </ul>

	<input type="checkbox"/> Aanbieden van coaching en mentorschap <input type="checkbox"/> Een vast aanspreekpunt voor vragen over diversiteit of een vertrouwenspersoon <input type="checkbox"/> Creëren van specifieke voorzieningen, zoals: <input type="checkbox"/> Andere activiteiten, namelijk....
<b>5</b>	<p><b>Commitment aan de top</b></p> <p>5.1 <u>Op welke manier droeg de top van het bedrijf intern het belang van diversiteit uit?</u>  In de jaarplanaanschrijving 2018 is het onderwerp Diversiteit als afzonderlijk onderwerp benoemd. JenV onderdelen dienen in hun jaarplan aan te geven op welke wijze zij in 2018 invulling gaan geven aan het diversiteitsvraagstuk. De voortgang daarvan wordt in de tertaalgesprekken gemonitord.</p> <p>5.2 <u>Op welke manier droeg de top van het bedrijf extern het belang van diversiteit uit?</u>  In de externe communicatie draagt JenV, voor zover het aan de orde is, uit dat zij een inclusieve organisatie is dan wel wil worden, waarbij een diverse personeelsbestand en aandacht voor de ontwikkeling van persoonlijk talenten voorop staat.</p>
<b>6</b>	<p><b>Is de ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging bij de uitvoering van het plan van aanpak betrokken geweest? Zo ja, op welke wijze?</b></p> <p>Nu nog beperkt. In het kader van duurzame inzetbaarheid is in het overleg met de centrale medezeggenschap gesproken over het belang van een divers personeelsbestand. In de diverse MZ-organen van de JenV onderdelen zal dit onderwerp zeker in 2018 aan belang toenemen, gelet op de opname in het jaarplan 2018.</p>
<b>7</b>	<p><b>Zijn de middelen (financieel en menskracht) ingezet conform het plan van aanpak?</b></p> <p>n.v.t.</p>
<b>8</b>	<p><b>Meting en rapportage van de resultaten</b></p> <p><u>De resultaten zijn gemeten door:</u></p> <p><input type="checkbox"/> (Vrijwillige) registratie van diversiteitskenmerken van medewerkers  Zo ja, op basis van:</p> <p> <input type="checkbox"/> Arbeidsbeperking/(chronische) ziekte  <input type="checkbox"/> Etniciteit/culturele achtergrond  <input type="checkbox"/> Geslacht  <input type="checkbox"/> Leeftijd  <input type="checkbox"/> Seksuele oriëntatie/LHBTI </p>

	<p><input checked="" type="checkbox"/> Monitoring van de instroom, doorstroom en uitstroom:</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> De <u>instroom</u> van de diversiteitsgroep(en) is toegenomen</p> <p><input type="checkbox"/> De <u>doorstroom</u> van de diversiteitsgroep(en) is toegenomen</p> <p><input type="checkbox"/> De <u>uitstroom</u> van de diversiteitsgroep(en) is afgenomen</p> <p><input type="checkbox"/> Het monitoren van <u>exitgesprekken</u> op diversiteitskwesties</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Medewerkerstevredenheidsonderzoek met specifieke vragen over diversiteit en inclusie</p> <p><input type="checkbox"/> HR-Analytics/data-analyse</p> <p><input type="checkbox"/> Anders, namelijk:</p> <p>Toelichting:</p>
9	<p><b>Communicatie</b></p> <p><input checked="" type="checkbox"/> De doelen en resultaten van het plan van aanpak zijn <u>intern</u> gedeeld via:</p> <p><input type="checkbox"/> Interne nieuwsbrief</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Intranet</p> <p><input type="checkbox"/> Workshop</p> <p><input type="checkbox"/> Anders, namelijk:</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> De doelen en resultaten van het plan van aanpak zijn <u>extern</u> gedeeld via:</p> <p><input type="checkbox"/> Campagnes</p> <p><input type="checkbox"/> Jaarverslag</p> <p><input type="checkbox"/> Nieuwsbrief</p> <p><input type="checkbox"/> Sociale media</p> <p><input type="checkbox"/> Website</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Anders, namelijk: intranet</p>
10	<p><b>Aanvullende opmerkingen:</b></p>



## Voortgangsrapportage Diversiteit en Inclusie JenV (augustus 2018)

---

JenV en het OM hebben het Charter Diversiteit in november 2015 getekend. Plan van aanpak JenV is nog niet geformaliseerd, plan van aanpak OM is beschikbaar.

### Plan van aanpak JenV inhoudelijk

J&V wil zich verder ontwikkelen tot een organisatie waarbinnen onderkend wordt dat inclusiviteit en diversiteit in het personeelsbestand een succes bevorderende bijdrage aan de kwalitatieve en kwantitatieve uitvoering van de taken van de JenV-organisaties kan geven.

#### - Diversiteitprogramma

Voor een samenhangend diversiteitsbeleid is het wenselijk dat er voldoende inzicht komt met betrekking tot de vraagstukken van de diverse dimensies binnen JenV als geheel en binnen de afzonderlijke JenV-organisaties. Daarbij is het van belang om, samen met de medewerkers en het management, meer inzicht te verkrijgen ten aanzien van de wijze waarop diversiteit een bijdrage kan leveren aan het realiseren van de doelstellingen van JenV.

Het goed neerzetten van een diversiteitsbeleid vraagt tijd. Goed leren omgaan met diversiteit vraagt om aanpassing van instrumenten en praktijken. Maar ook het creëren en verder ontwikkelen van een inclusieve cultuur, het ontwikkelen en uitvoeren van gerichte activiteiten vraagt meer tijd. Alvorens vast te stellen op welke wijze de aandacht voor diversiteit binnen JenV wordt georganiseerd, is het belangrijk om gezamenlijk vast te stellen wat de opgave (ambitie versus realiteit) is, welke doelen en resultaten in de toekomst worden nagestreefd, welke activiteiten worden ontwikkeld, welke planning wordt gehanteerd, etc. Een eerste voorzet voor de aanpak is inmiddels beschikbaar.

#### - Bevorderen instroom arbeidsbeperkten.

JenV stelt zich conform de afspraken in de MR de opdracht om het aandeel arbeidsbeperkten te vergroten. JenV heeft zich verplicht om in 2016 zowel de taakstelling van 2015 als die van 2016 te realiseren (excl. de Nationale Politie).

### Stand van zaken augustus 2018 JenV

JenV is in de afgelopen veel tijd en aandacht blijven investeren in het bevorderen van de instroom van arbeidsbeperkten. Samen met de Rijksbrede Participatie Organisatie zijn diverse projecten gestart om groepen arbeidsbeperkten in te zetten. Realisatie van het quotum wordt voor 2018 niet gerealiseerd. In lijn met de afspraken in de MR worden de activiteiten binnen JenV verder geïntensiveerd.

Voor wat betreft de realisatie van een optimaal divers en inclusief personeelsbestand hanteert het ministerie van JenV vanaf 2018 een aanpak waarbij de onderdelen zelf meer aan zet zijn. In de jaarplanaanschrijving voor 2018 is daartoe aan de onderdelen gevraagd om hun eigen vraagstukken en ambitie ten aanzien van diversiteit en inclusie zelf te formuleren en aan te geven welke activiteiten zij (gaan) ondernemen. Samen met de onderdelen wordt bezien waar hulp en/of ondersteuning gewenst is en waar mogelijkheden liggen om meer gezamenlijk activiteiten te ontwikkelen en uit te voeren. In de tertaalgesprekken en de jaarplannen van de komende jaren zal de uitvoering en de verdere ontwikkeling van het onderwerp worden gemonitord en ondersteund.



Het voorlopige beeld wordt bevestigd dat de onderdelen van JenV vooral zorg hebben ten aanzien van de instroom en behoud van jongeren en arbeidsbeperkten. Dit wordt ook bevestigd door een recente quick scan van de data over de personeelsbezetting van JenV. Daaruit blijkt dat:

- Zowel het aandeel vrouwen als het aandeel niet-westerse vrouwelijke medewerkers is significant toegenomen.
- Vraagstuk i.c. urgentie m.b.t. diversiteit voor JenV ligt niet zozeer bij de etnische diversiteit.

Vraagstuk i.c. de urgentie lijkt zich vooral te concentreren op:

1. Instroom van arbeidsbeperkten
2. Bevorderen van de doorstroom, zodat instroom van jongeren, vrouwen en etnische doelgroepen maar ook het overige personeel, kan worden opgevangen.

Mogelijkheden worden gezocht in:

- a. Bevorderen uitstroom van oudere medewerkers ('plaats maken')
- b. Integrale RTP/hipo-programma's, waarbij diversiteit van de samenstelling van de groepen wordt bevorderd en gemonitord
- c. Specifiek monitoren in rapportages van de personeelsschouw

Ook in 2018 en 2019 blijkt hét vraagstuk van de arbeidsbeperkten, de grootste uitdaging/urgentie voor het diversiteitsbeleid te zijn (geweest) voor de onderdelen van JenV te zijn. De onderdelen van JenV sluiten voor de overige thema's zoveel mogelijk aan bij de rijksbrede ontwikkelingen en acties.

Alvorens vast te stellen op welke wijze de aandacht voor diversiteit binnen JenV wordt georganiseerd, is het belangrijk om gezamenlijk vast te stellen wat de opgave (ambitie versus realiteit) is, welke doelen en resultaten in de toekomst worden nagestreefd, welke activiteiten worden ontwikkeld, welke planning wordt gehanteerd, etc.. Om hier invulling aan te geven is het voornemen om in Q4 van 2018 samen met vertegenwoordigers van alle stakeholders de opgave van inzetbaarheid in samenhang met diversiteit en inclusie voor 2019 e.v. op te stellen.



DOP

**Directie Personeel & Organisatie**  
Directie Personeel en OrganisatieTurfmarkt 147  
2511 DP Den Haag  
Postbus 20301  
2500 EH Den Haag  
[www.rijksoverheid.nl/venj](http://www.rijksoverheid.nl/venj)**Contactpersoon**

T 070 370 79 11

F **Datum**

2 juni 2016

**Ons kenmerk**

769418

nota

Plan van aanpak Diversiteitscharter VenJ 2016

**Van**Directeur DP&O  
Datum/eindparaaf**Beslispunten:**

Instemmen met doorgeleiding Plan van aanpak Diversiteitscharter VenJ 2016 aan de SBR.

**Diversiteitscharter VenJ**

In mei 2014 is door de minister van WenR het 'Actieplan arbeidsmarkt-discriminatie' gepresenteerd. In dit actieplan licht het kabinet toe op welke wijze discriminatie op de arbeidsmarkt wordt voorkomen en bestreden. Onderdeel van het actieplan is de aandacht voor diversiteit binnen bedrijven. Diversiteit binnen bedrijven kan een belangrijke bijdrage leveren aan het tegengaan van discriminatie. Het kabinet wil tezamen met werkgevers, die hierin een voorlopersfunctie vervullen, een grotere beweging in gang zetten.

Met het oog hierop is op 2 juli 2015 het zogenoemde diversiteitscharter gepresenteerd. Het diversiteitscharter is een verzameling van organisaties die zich door ondertekening van het charter verplichten gelijke kansen en diversiteit in hun bedrijf actief te bevorderen. De organisatie zegt daarmee toe concrete, zelf geformuleerde maatregelen te ondernemen die een evenwichtige personeelssamenstelling en een inclusieve bedrijfscultuur bevorderen. Binnen de MR hebben alle ministers besloten om de charter te ondertekenen.

VenJ heeft het diversiteitscharter op 25 november 2015 ondertekend. Het Openbaar Ministerie heeft op hetzelfde moment een afzonderlijke charter ondertekend.

Binnen VenJ zal een samenhangend diversiteitsbeleid in de komende jaren moeten worden vormgegeven. In het diversiteitscharter VenJ zijn daartoe de volgende doelstellingen opgenomen:

1. Het Ministerie van Veiligheid en Justitie wil zich verder ontwikkelen tot een organisatie waarbinnen onderkend wordt dat inclusiviteit en diversiteit in het personeelsbestand een succes bevorderende bijdrage

aan de kwalitatieve en kwantitatieve uitvoering van de taken van de VenJ-organisaties kan geven. Als eerste stap hiertoe wordt in 2016 een diversiteitsaanpak VenJ vormgegeven.

2. Bevorderen van de instroom en behoud van arbeidsbeperkte medewerkers.

Het voorliggende plan van aanpak is de nadere uitwerking van deze doelstellingen.

**Directie Personeel & Organisatie**  
Directie Personeel en Organisatie

**Datum**  
2 juni 2016

**Ons kenmerk**  
769418

Het goed neerzetten van diversiteitsbeleid vraagt tijd. Een snelle wervingsactie om een diverse organisatie te worden is niet voldoende. Sterker nog, dit werkt meestal juist averechts. Goed leren omgaan met diversiteit vraagt om aanpassing van instrumenten en praktijken. Maar ook het creëren (en hebben) van een inclusieve cultuur en het vormen van een organisatie die 'diversiteit kan dragen' vraagt meer tijd, in ieder geval meerdere jaren. Het is een continu proces dat niet binnen een korte periode afgerond is of ooit af zal zijn.

Het verdient dan ook de voorkeur om binnen het dossier diversiteit een procesaanpak te hanteren waarin vooraf nagedacht wordt over de gewenste resultaten, de samenhang van activiteiten en de gevraagde investering aan tijd en inzet van betrokkenen.

### Diversiteit binnen VenJ

11.1

Op dit moment is de instroom van arbeidsbeperkten een onderwerp wat specifiek de aandacht heeft. Ook de toenemende vergrijzing en ontgroening binnen de organisaties van VenJ is in toenemende mate een punt van zorg.

Om te bezien welke maatregelen dienen te worden getroffen die een evenwichtige samenstelling van het personeelsbestand bevorderen is het wenselijk om vast te stellen waar eventuele hiaten zitten. Cijfermateriaal is deels aanwezig en betrouwbaar, bijvoorbeeld ten aanzien van geslacht en leeftijd. Het cijfermateriaal met betrekking tot de dimensies etnische, culturele en religieuze en arbeidsbeperkten is erg beperkt en voor zover aanwezig niet volledig. Ten aanzien van de seksuele oriëntatie is er geen VenJ specifieke informatie beschikbaar. Tevens is het van belang om meer inzicht te verkrijgen op welke wijze diversiteit een bijdrage kan leveren aan het realiseren van de doelstellingen van VenJ.

Enkele onderdelen van VenJ hebben het onderwerp diversiteit in brede zin al opgepakt of zijn bezig hier vorm aan te geven. In het kader van deze nota is het initiatief van het OM interessant. Zij organiseerden in januari 2016 een congres met als thema 'diversiteit'. Naast de operationele invalshoek voor het OM werd ook aandacht geschonken aan de personele invalshoek. Uiteindelijk is het streven dat de OM-conferentie eraan bijdraagt dat het duidelijk(er) wordt of en zo ja, welk belang het OM (daarin gesteund door het Departement) aan 'diversiteit' moet hechten intern en in de handhavingpraktijk.



SBR

**Directie Personeel & Organisatie**  
Directie Personeel en Organisatie

Turfmarkt 147  
2511 DP Den Haag  
Postbus 20301  
2500 EH Den Haag  
[www.rijksoverheid.nl/venj](http://www.rijksoverheid.nl/venj)

**Contactpersoon**

T 070 370 79 11

F

**Datum**

13 juli 2016

**Ons kenmerk**

783401

nota

Plan van aanpak Diversiteitscharter VenJ 2016/2017

**Van**

Directeur DP&O  
Datum/eindparaaf

**Beslispunten:**

Instemmen met Plan van aanpak Diversiteitscharter VenJ 2016/2017.

**Diversiteitscharter VenJ**

In mei 2014 is door de minister van WenR het 'Actieplan arbeidsmarkt-discriminatie' gepresenteerd. In dit actieplan licht het kabinet toe op welke wijze discriminatie op de arbeidsmarkt wordt voorkomen en bestreden. Onderdeel van het actieplan is de aandacht voor diversiteit binnen bedrijven. Diversiteit binnen bedrijven kan een belangrijke bijdrage leveren aan het tegengaan van discriminatie. Het kabinet wil tezamen met werkgevers, die hierin een voorlopersfunctie vervullen, een grotere beweging in gang zetten.

Met het oog hierop is op 2 juli 2015 het zogenoemde diversiteitscharter gepresenteerd. Het diversiteitscharter is een verzameling van organisaties die zich door ondertekening van het charter verplichten gelijke kansen en diversiteit in hun bedrijf actief te bevorderen. De organisatie zegt daarmee toe concrete, zelf geformuleerde maatregelen te ondernemen die een evenwichtige personeelssamenstelling en een inclusieve bedrijfscultuur bevorderen. Binnen de MR hebben alle ministers besloten om de charter te ondertekenen.

VenJ heeft het diversiteitscharter op 25 november 2015 ondertekend. Het Openbaar Ministerie heeft op hetzelfde moment een afzonderlijke charter ondertekend.

Binnen VenJ zal een samenhangend diversiteitsbeleid in de komende jaren moeten worden vormgegeven. In het diversiteitscharter VenJ zijn daartoe de volgende doelstellingen opgenomen:

1. Het Ministerie van Veiligheid en Justitie wil zich verder ontwikkelen tot een organisatie waarbinnen onderkend wordt dat inclusiviteit en diversiteit in het personeelsbestand een succes bevorderende bijdrage aan de kwalitatieve en kwantitatieve uitvoering van de taken van de

VenJ-organisaties kan geven. Als eerste stap hiertoe wordt in 2016 een diversiteitsaanpak VenJ vormgegeven.

2. Bevorderen van de instroom en behoud van arbeidsbeperkte medewerkers.

Het voorliggende plan van aanpak is de nadere uitwerking van deze doelstellingen.

Het goed neerzetten van diversiteitsbeleid vraagt tijd. Een snelle wervingsactie om een diverse organisatie te worden is niet voldoende. Sterker nog, dit werkt meestal juist averechts. Goed leren omgaan met diversiteit vraagt om aanpassing van instrumenten en praktijken. Maar ook het creëren (en hebben) van een inclusieve cultuur en het vormen van een organisatie die 'diversiteit kan dragen' vraagt meer tijd, in ieder geval meerdere jaren. Het is een continu proces dat niet binnen een korte periode afgerond is of ooit af zal zijn.

Het verdient dan ook de voorkeur om binnen het dossier diversiteit een procesaanpak te hanteren waarin vooraf nagedacht wordt over de gewenste resultaten, de samenhang van activiteiten en de gevraagde investering aan tijd en inzet van betrokkenen.

**Directie Personeel & Organisatie**  
Directie Personeel en Organisatie

**Datum**  
13 juli 2016

**Ons kenmerk**  
783401

## Diversiteit binnen VenJ

11.1

Op dit moment is de instroom van arbeidsbeperkten een onderwerp wat specifiek de aandacht heeft. Ook de toenemende vergrijzing en ontgroening binnen de organisaties van VenJ is in toenemende mate een punt van zorg.

Om te bezien welke maatregelen dienen te worden getroffen die een evenwichtige samenstelling van het personeelsbestand bevorderen is het wenselijk om vast te stellen waar eventuele hiaten zitten. Cijfermateriaal is deels aanwezig en betrouwbaar, bijvoorbeeld ten aanzien van geslacht en leeftijd. Het cijfermateriaal met betrekking tot de dimensies etnische, culturele en religieuze en arbeidsbeperkten is erg beperkt en voor zover aanwezig niet volledig. Ten aanzien van de seksuele oriëntatie is er geen VenJ specifieke informatie beschikbaar. Tevens is het van belang om meer inzicht te verkrijgen op welke wijze diversiteit een bijdrage kan leveren aan het realiseren van de doelstellingen van VenJ.

Enkele onderdelen van VenJ hebben het onderwerp diversiteit in brede zin al opgepakt of zijn bezig hier vorm aan te geven. In het kader van deze nota is het initiatief van het OM interessant. Zij organiseerden in januari 2016 een congres met als thema 'diversiteit'. Naast de operationele invalshoek voor het OM werd ook aandacht geschonken aan de personele invalshoek. Uiteindelijk is het streven dat de OM-conferentie eraan bijdraagt dat het duidelijk(er) wordt of en zo ja, welk belang het OM (daarin gesteund door het Departement) aan 'diversiteit' moet hechten intern en in de handavingspraktijk.



## Analyse T1 rapportages op speerpunt diversiteit en inclusie

De T1-rapportages 2018 geven het volgende beeld:

	Dienstonderdeel	Passage uit T1-rapportage
1	<b>NFI</b>	-
2	<b>Justis</b>	-
3	<b>Raad voor Rechtsbijstand</b>	-
4	<b>Onderzoeksraad voor de Veiligheid</b>	-
5	<b>Instituut Fysieke Veiligheid</b>	-
6	<b>RvdK</b>	Binnen de interne werkgroep Werving en Selectie is begonnen met het opstellen van een arbeidscommunicatieplan. Allereerst heeft de werkgroep onderzoek gedaan naar waarom mensen bij de RvdK komen werken en waarom mensen de RvdK verlaten. Mede op basis van deze informatie is de campagne #zinvolwerk opgezet. Dit is een landelijke campagne, bedoeld om nieuwe medewerkers aan te trekken, met name mannen en mensen met een multiculturele (biculturele) achtergrond. De advertentietekst is herschreven; er wordt actiever via LinkedIn geworven om meer mensen te bereiken en op de speciale #zinvolwerk-pagina's op de site van de RvdK staan filmpjes waarop diverse Raadsonderzoekers vertellen over hun ervaringen met het raadswerk. Zo wordt getracht een bredere doelgroep aan te spreken. Daarnaast is de RvdK actiever geworden in het delen van informatie over de RvdK met het publiek via social media, waardoor het publiek (en dus potentiële nieuwe medewerkers) een betere indruk krijgt van wat de RvdK doet en waar de RvdK voor staat.
7	<b>NCTV</b>	-
8	<b>OM</b>	-
9	<b>IND</b>	Ten tijde van de ondertekening van het charter diversiteit en inclusiviteit is binnen de IND de keuze gemaakt voor een volle inzet op instroom van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. HIND is ambassadeur. De IND sluit graag aan bij aanvullend beleid kerndepartement ihkv diversiteit en inclusiviteit. Hierbij zal een goede balans moeten worden gevonden met de opgave waar de IND komende tijd voor staat.
10	<b>CJIB</b>	-
11	<b>DTV</b>	Er wordt ingezet op diversiteit en inclusiviteit van de organisatie. Er zijn vooral stappen gezet bij het aantrekken van vrouwelijk leidinggevend talent en de inclusiviteit van de verschillende teams. Over inclusiviteit wordt niet apart gerapporteerd.
12	<b>JustID</b>	Justid vindt een evenwichtige opbouw van het personeelsbestand van groot belang. Om ook jonge collega's te werven en te selecteren participeert Justid op bijv. het banencongres en worden vacatures op sociale media als LinkedIn gedeeld. In 2017 en 2018 zijn structurele

		contacten met Hogescholen en Universiteit(en) in de regio opgezet c.q. geïntensiveerd. Tevens participeert Justid in Rijksbrede samenwerkingsverbanden/platformen gericht op arbeidsmarktbeleid en arbeidsmarktcommunicatie. Daarnaast neemt Justid actief deel aan traineeprogramma's en zijn er in samenwerking met het ICT stagebureau (rijk) in het 1e kwartaal 2018 meerdere stagiaires bij Justid gestart.
12	<b>SGM</b>	-
13	<b>COA</b>	-
14	<b>DJI</b>	Steeds meer justitiabelen kampen met een licht verstandelijke beperking, verslaving of psychiatrische stoornis. Ook komt het vaker voor dat ingeslotenen (anderen proberen te) radicaliseren. Ofwel: de doelgroep van DJI en hun problemen worden steeds complexer. Dit vraagt om maatwerk en bijbehorende begeleiding. DJI zet zich in om de re-integratie van justitiabelen in de samenleving te verbeteren en op die manier herhaling van crimineel gedrag te voorkomen. Daarom wordt al tijdens detentie actief op resocialisatie ingezet. In dit kader werkt DJI steeds intensiever samen met gemeentes en andere (lokale) partners. Documenten en programma's zoals Koersen en Kansen, DJI in Verbinding en de visie op het gevangeniswezen (in wording) werken dit verder uit. Duidelijk is dat we medewerkers breder in moeten kunnen gaan zetten en toe moeten rusten om te kunnen werken in deze omstandigheden. De stip op de horizon waar we naartoe werken, het overkoepelende doel is: een krachtig en uitgebalanceerd personeelsbestand waarmee we de juiste mens op de juiste plaats op het juiste moment kunnen inzetten, nu én in de toekomst. Diversiteit en inclusiviteit is hierbij vanzelfsprekend. DJI legt zich niet toe op het stellen van normen. De wervingsacties worden breed uitgezet met een open karakter waarbij alle potentiële kandidaten worden uitgenodigd om te solliciteren. Gelet op de bijzondere detentietaak van DJI worden kandidaten met de competenties die het beste aansluiten bij de functie eisen geselecteerd en aangenomen. Uiteraard is DJI ook gebaat bij een juiste balans tussen diversiteit in de maatschappij en de afspiegeling daarvan binnen de muren van de DJI-organisatie.
15	<b>pSG cluster</b>	-
16	<b>SG-cluster/WODC</b>	-
17	<b>DGSenB</b>	-
18	<b>DGM</b>	-
19	<b>DGRR</b>	-
20	<b>DGPoI</b>	-

**Terugkoppeling gesprek Siebe Riedstra 28/9/2018**Aanwezig: ,  en 

11.1

Siebe ziet graag een opgavegerichte beweging binnen JenV voor diversiteit en inclusie in de brede zin (arbeidsbeperkten, etnisch-cultureel, etc.). We hebben de volgende stappen afgesproken:

- een "foto maken": hoe staan we er nu voor v.w.b. diversiteit en inclusie, waar lopen we tegenaan en waar ligt dat aan (zowel cijfers als verhalen). Een analyse van het probleem + waar ligt onze ambitie. De foto is nodig om urgentie te creëren. Siebe noemde het ADR rapport over ongeschreven regels en de methode die daar is gehanteerd als bruikbare methode om de verhalen op te halen.
- De ambitie en aanpak kan meerdere sporen hebben, bijvoorbeeld ontwikkeling management, kennis en kunde, werving en selectie, hoe inclusief te zijn.
- Siebe stemt er mee in een ambassadeur te betrekken die het gezicht kan zijn en het thema aanzwengelt binnen JenV.
- "no regret" maatregelen zoals een training/workshop voor de top van het departement en de top 300 leidinggevenden. Er is niet gesproken over wie de training dient te ontwikkelen, daar staan we vrij in.
- Siebe kwam met het voorstel het thema D&I te agenderen tijdens een managementconferentie in 2019.
- t.z.t. bespreken in de bestuursraad aan de hand van korte presentatie (geen uitgebreide nota), het voorleggen van dilemma's, voorleggen van vragen en/of besluiten

11.1