



MT DP&O

Directie Personeel & Organisatie

Turfmarkt 147
2511 DP Den Haag
Postbus 20301
2500 EH Den Haag
www.rijksoverheid.nl/jenv

oplegnota

Onderwerp: **Diversiteit en Inclusie**

Contactpersoon (inbrenger)

Datum 22 oktober 2018

Doel bespreking in MT

- ☒ Ter besluitvorming
- ☒ Ter oriëntatie
- ☐ Ter informatie

Afgestemd met

Raakvlak met verandertraject DP&O Ja, vanwege opgave gerichte aanpak en bijdrage aan de duurzame inzetbaarheid i.c. wendbare organisatie

Overleg medezeggenschap

- ☐ Adviesrecht
- ☐ Instemmingsrecht
- ☒ Ter informatie
- ☐ NVT

Proces afstemming ☒ DOP ☒ SBR ☐ MT pSG ☒ BR/CLB ☐ Anders

1. Gevraagde beslissing/doel

Kennis nemen van de aanpak en uitspraak/besluit m.b.t. inzet menskracht en middelen

2. Toelichting

Diversiteit en Inclusie staat zowel politiek als ambtelijk in de schijnwerpers. In de 2^e halfjaar is er (redelijk onverwachts) veel betrokkenheid van buiten en binnen DP&O getoond wat heeft geleid tot veel energie op het onderwerp. In de nu voorgestelde aanpak wordt hierop ingespeeld. Tevens wordt in de aanpak getracht om op een meer opgave gerichte wijze het onderwerp verder vorm te geven.

3. Voorgestelde acties

In de PP zijn acties genoemd, voorzover die nu tot de voornemens behoren. De lijst van acties wordt regelmatig geactualiseerd en zal in de rapportages worden meegenomen.

4. Consequenties van het besluit voor de organisatie

Om de aanpak te kunnen uitvoeren is extra inzet nodig. Voor een deel kan/moet dit uit DP&O komen, maar voor een deel kan dit ook door de inzet van collega's uit andere sectoren. Beleidsadviseurs van NCTV en DGPOL hebben zich al gemeld. Voor de inzet van de projectondersteuning kan ook gedacht worden aan inzet van de ondersteuners van Columbus.

**Directie Personeel &
Organisatie**

Datum
30 juli 2018

Ons kenmerk
-



Ministerie van Veiligheid en Justitie

10.2.e

Document 14

Diversiteit en Inclusie JenV

context, opgave, aanpak, etc.



22 oktober 2018



Rijksbrede borging

- Actieplan anti-discriminatie (2014)
- Diversiteitscharter (2016)
 - Leeftijd
 - Geslacht
 - Etniciteit/Culturele achtergrond
 - Arbeidsbeperking/handicap
 - Seksuele oriëntatie (LHBTI)
- Regeerakkoord specifieke P&O-onderwerpen (2017)





Verkennen van het vraagstuk D&I

> Diversiteit en Inclusie, enkele noties

- D&I is onderdeel van een evenwichtig opgebouwd personeelsbestand dat op het juiste moment en op juiste plek is voorzien van het juiste personeel om de haar geëigende opgaven, doelstellingen en taken te vervullen.
- Dit alles binnen een context van een continue veranderende omgeving en verschillen in de ontwikkelingsfasen van de organisaties van JenV
-
- eigenaarschap

11.1



Kenmerken divers en inclusieve arbeidsorganisatie

Het gaat er om dat:

- iedereen tot zijn recht komt,
- iedereen wordt gerespecteerd en
- iedereen de kans krijgt om naar eigenheid en vermogen bij te (blijven) dragen, waarbij ieders talent optimaal wordt benut



Hoe creëer je een inclusieve organisatie(cultuur)?

- (H)Erken en waardeer diversiteit.
- Biedt werk en taken aan die aansluiten op de mogelijkheden en ambities en ontwikkelbehoeften van medewerkers.
- Toon oprechte belangstelling in medewerkers, weet wat hen bezig houdt en motiveert en wat hun talenten zijn (niet alleen gerelateerd aan de huidige functie)
- Gebruik de kwaliteiten.
- Hanteer het motto dat iedereen maximale ontwikkelkansen heeft.
- Diversiteit is terug te vinden op alle niveaus en in alle functies.
- Ga voor een veilige werkomgeving waar ruimte is om jezelf kunnen zijn en waar medewerkers zich ingesloten voelen en waar geen ruimte is voor ongewenste discriminatie en uitsluiting,



Uitgangspunten aanpak D&I binnen JenV

- Geen gouden recept of blauwdruk voor diversiteitsbeleid
- Te allen tijde **MAATWERK**; beleid afstemmen op eigen kenmerken en de context van functioneren van de organisatie

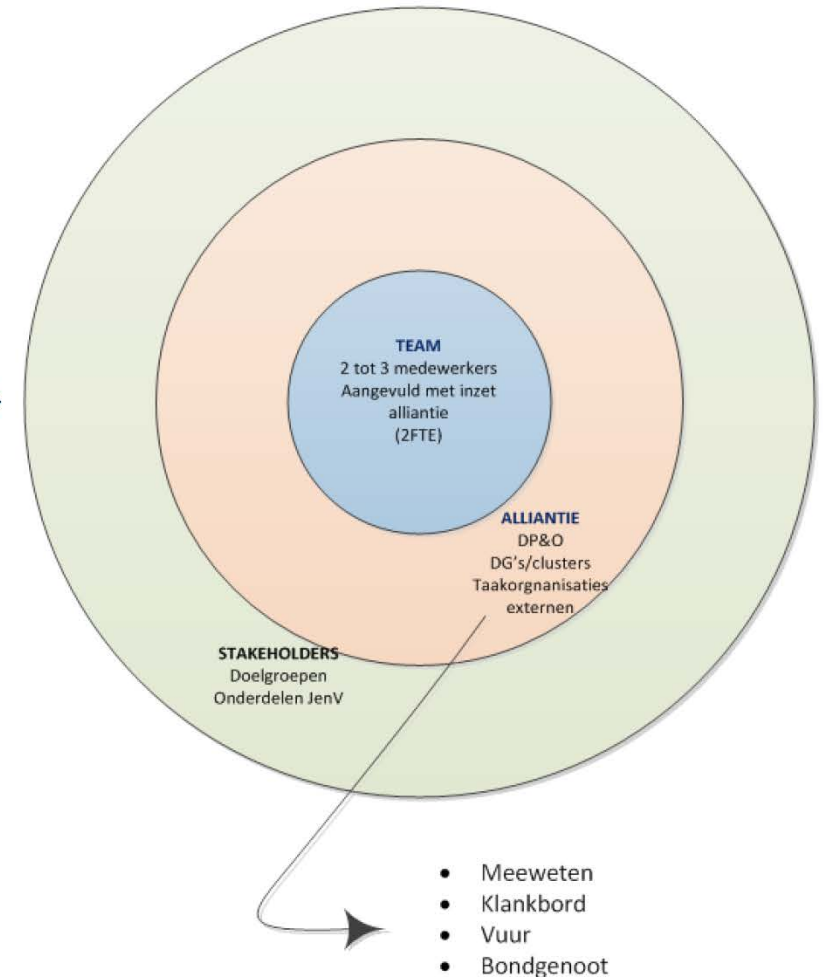
Kritische succesfactoren:

1. Gezamenlijke opgave i.c. formulering van de 'bedoeling'
2. Commitment van de top en eigenaar (eigenaarschap)
3. Het zijn van een inclusieve organisatie
 - tolerante en open organisatiecultuur, waarin alle medewerkers met hun uiteenlopende kenmerken zich gerespecteerd en gewaardeerd weten
4. Verankering van D&I-beleid in het reguliere (personeels)beleid, bijv. als onderdeel van Duurzame Inzetbaarheid
5. de bedoeling en focus van het diversiteitsbeleid, en de motieven om dit beleid te voeren, zijn doorleefd op alle niveaus van de organisatie



Aanpak JenV 2018 en 2019

- Diversiteit als onderwerp in jaarplannen en monitoren (KPI's en/of personele kengetallen) in tertaalgesprekken
- Organiseren van de aanpak
 - Governance; Financiering
 - Uitbreiden alliantie en organiseren heidag/start-up
 - Etc
- Experimenteren waar wensen, urgentie en enthousiasme is
- Aansluiten op andere, elkaar versterkende ontwikkelingen (Personeelsschouw, Duurzame inzetbaarheid, Columbus, SPP; opgavegericht werken)
- De aanpak beoogd naast concrete resultaten vooral ook een beweging in gang te zetten i.c. te ondersteunen om inclusief gedrag als een vanzelfsprekendheid neer te zetten (mede a.d.h.v. een aantal leidende principes)





Aanpak JenV 2018 en 2019 (vervolg)

- In kaart brengen van de opgave voor JenV a.d.h.v. een combinatie van foto's van de onderdelen
 - Foto → Cijfers
 - Verhalen/beleving (Aansprekende methoden; Historisch perspectief; Urgentie, ambitie (hoe maakbaar?))
- Voorgenomen Acties (stand 18-10-2018) voor 2019 en 2020:
 - Benoemen ambassadeur
 - Workshop BBR en Top 300 (i.s.m. Columbus)
 - Managementconferentie 2019 (i.s.m. Columbus)
 - Deelname bestuurderslunch Amersfoort
 - Training leden selectiecommissies (JenV breed) Selecteren zonder vooroordelen (train de trainer)
 - Roadshow/Dag/week van de diversiteit, op verschillende locaties
 - Mogelijk een startup in Residence II: Diversity in Thought

Onderwerp: FW: Terugkoppeling MT 22-10

Van: [redacted] - BD/DP&O/KCIB

Verzonden: dinsdag 23 oktober 2018 14:06

Aan: BD/CLUSTER PSG/DP&O

Onderwerp: Terugkoppeling MT 22-10

Diversiteit en Inclusie J&V

Het dossier diversiteit en inclusie heeft momenteel weer veel aandacht. De SG heeft zich sterk gecommitteerd aan het onderwerp en wil graag een aantal initiatieven ontplooiën binnen J&V. Er is concernbreed een aantal organisaties die zich hier actief voor willen inzetten maar de daadwerkelijk organisatie komt toch vaak neer op DP&O. [redacted]

11.1

[redacted] Het raakt ook veel onderwerpen die in het kader van de wendbare organisatie uitgewerkt worden, dit is een kans om het onderwerp ook integraal te benaderen en op verschillende terreinen te agenderen. [redacted] gaat met [redacted] en [redacted] om tafel of te kijken hoe het met elkaar georganiseerd kan worden.

Het is een bewuste keuze om in de startnotitie diversiteit en inclusie niet een vastomlijnde aanpak neer te zetten maar om te gaan experimenteren met de aanpak. De 'foto' die gemaakt gaat worden maakt inzichtelijk wat er al is op dit terrein en waar nog ruimte is. Op basis van deze inzichten wordt het beleid ingevuld. Het MT vraagt om toch scherper te formuleren wat de opgave is, wat is je hoogste doel en wat wil je bereiken? Wat moet per se (denk aan actielijst SG) en wat is bijvangst zodat je een stevig vertrekpunt hebt.



DOR/cie HRM

Directie Personeel & Organisatie

Turfmarkt 147
2511 DP Den Haag
Postbus 20301
2500 EH Den Haag
www.rijksoverheid.nl/jenv

Contactpersoon

M
@minvenj.nl

Datum

7 november 2018

memo

TO inzake aanpak en stand van zaken Diversiteit en
Inclusie

Met het oog op ons technisch overleg van 14 november a.s. treft u bijgaand een aantal stukken aan, te weten:

1. Startnotitie Diversiteit en Inclusie JenV: hierin wordt ingegaan op de aanpak die JenV de komende jaren wil hanteren;
2. Enkele (cijfermatige) noties met betrekking tot de diverse thema's van D&I en de diversiteitscharter
3. Een overzicht van de concrete acties die de komende 4 maanden in gang worden gezet

Graag licht ik in ons overleg een en ander toe en ga ik graag in op al uw vragen, opmerkingen, tips, etc.

Met vriendelijke groet,

Enkele noties inzake Diversiteit en Inclusie

1. Samenstelling personeelsbestand JenV 2017 (incl. Rechtspraak en RM)

Stand eind 2017

	Nederlands			Westers			Niet-Westers			Eindtotaal
	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal	Totaal
VenJ	15.508	17.388	32.896	1.698	2.086	3.784	1.818	2.697	4.515	41.195
	37,65%	42,21%	79,85%	4,12%	5,06%	9,19%	4,41%	6,55%	10,96%	100,00%

Mannen

- Het aandeel mannen bedraagt 46,2 % van het totale medewerkersbestand van JenV
- 4,4 %-van alle medewerkers zijn mannen van niet-westerse afkomst
- 9,6 % (1 op de 10) van alle mannen is van niet-westerse afkomst

Vrouwen

- Het aandeel vrouwen bedraagt 53,8 % van het totale medewerkersbestand van JenV
- 6,5 %-van alle medewerkers zijn vrouwen van niet-westerse afkomst
- 12,2 % (1 op de 8) van alle vrouwen is van niet-westerse afkomst

Instroom 2017

	Nederlands			Westers			Niet-Westers			Eindtotaal
	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal	Totaal
VenJ	900	1.648	2.548	98	197	295	200	382	582	3.425
	26,28%	48,12%	74,39%	2,86%	5,75%	8,61%	5,84%	11,15%	16,99%	100,00%

- 35% van de instroom betreft mannen / 65% van de instroom betreft vrouwen
- 17% van de instroom zijn medewerkers van niet-westerse afkomst

Uitstroom 2017

	Nederlands			Westers			Niet-Westers			Eindtotaal
	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal	Totaal
VenJ	1.043	1.349	2.392	115	189	304	142	263	405	3.101
	33,63%	43,50%	77,14%	3,71%	6,09%	9,80%	4,58%	8,48%	13,06%	100,00%

- 41,9 % van de uitstroom betreft mannen/ 58,1 % van de uitstroom betreft vrouwen
- 13,1 % van de uitstroom zijn medewerkers van niet-westerse afkomst

Concluderend: Zowel het aandeel vrouwen als het aandeel niet-westerse vrouwelijke medewerkers is significant toegenomen.

2. 5 themagebieden (gender, leeftijd, etniciteit, LHBTI, arbeidsbeperkten)

A. Leeftijd

- Gem. leeftijd JenV 45,7 jaar (Rijk: 47,5) (Bron: JBR 2017)
- Instroom 7,7% / uitstroom 7,1%; dit biedt mogelijkheden voor extra aandacht voor bijzondere groepen (Bron: Rapportage Personele Ontwikkelingen 2017)
- JenV: 25% schaal 10 en hoger / Rijk: 45% schaal 10 en hoger (2011) (Bron: Rapportage Personele Ontwikkelingen 2017)
- Ongeveer 50% van de ingestroomde jongeren (jonger dan 35 jaar) vertrekt weer binnen 3 jaar

B. Etniciteit

2016

Organisatie	Schaal	Niet-westers	Potentieel aanbod n.a.v. CBS	Procentpunt verschil
Rijk		9,9%	10,5%	- 0,6%
JenV		11,3%	10,5%	0,8%
	Schaal 1 -2	20%	22,3%	-2,3%
	Schaal 3 -5	16,3%	12,3%	3,9%
	Schaal 6 - 8	14,3%	10,4%	3,8%
	Schaal 9 - 10	7,9%	7,8%	0,1%
	Schaal 11 - 19	5,6%	7,9%	-2,3%

(stand 2016, excl. RM)

- Etnische diversiteit JenV 11,3% t.o.v. gemiddelde potentiele aanbod (niet-westers) op arbeidsmarkt 10,5% (alleen SZW, BZK en HCvS ook boven gemiddelde) (Bron: Rapport Meetbare ambitie etnische diversiteit 2016)
- Etnische diversiteit JenV schalen 11 – 19: 5,6% t.o.v. gemiddelde potentiele aanbod (niet-westers) op arbeidsmarkt 7,9%: Een 'gat' van 2,3%-punt. (Bron: Rapport Meetbare ambitie etnische diversiteit 2016)
- Omvang functies in schalen 1 en 2 is gering (23 medewerkers). (Bron: Rapport Meetbare ambitie etnische diversiteit 2016). Tekort is in 2017 opgelost.
- Instroom/uitstroom niet-westerse medewerkers is nagenoeg gelijk aan gemiddelde Rijk, respectievelijk 16,1% en 11,4 % (Bron: JBR 2017)
- Aandeel niet-westerse medewerkers JenV 11,9% (Rijk: 10,3%) (Bron: JBR 2017)

2017

Stand eind 2017						Stand eind 2017					
	Nederlands	Niet-Westers	Westers	Eindtotaal			Nederlands	Niet-Westers	Westers	Eindtotaal	
VenJ	29.785	4.407	3.440	37.632		VenJ	79,1%	11,7%	9,1%	100,0%	
schaal 1-2	23	12	3	38		schaal 1-2	60,5%	31,6%	7,9%	100,0%	
schaal 3-5	3.910	839	486	5.235		schaal 3-5	74,7%	16,0%	9,3%	100,0%	
schaal 6-8	11.580	2.252	1.419	15.251		schaal 6-8	75,9%	14,8%	9,3%	100,0%	
schaal 9-11	10.674	1.055	1.072	12.801		schaal 9-11	83,4%	8,2%	8,4%	100,0%	
schaal 12-14	3.237	237	419	3.893		schaal 12-14	83,1%	6,1%	10,8%	100,0%	
schaal 15 en hoger	361	12	41	414		schaal 15 en hoger	87,2%	2,9%	9,9%	100,0%	
Eindtotaal	29.785	4.407	3.440	37.632		Eindtotaal	79,1%	11,7%	9,1%	100,0%	
Bron P-Direkt/RivG						Bron P-Direkt/RivG					

(stand eind 2017, excl. RM)

- Aandeel in m.n. schalen 15 en hoger blijven nog wat achter.
- Onderzoek o.b.v. verzoek SGO heeft ABD berekent dat in 2022 m.b.t. de ABD functies bij 4% respectievelijk 5% in totaal 7 respectievelijk 9 medewerkers van de ABD plaatsingen door niet-westerse medewerkers dienden te worden ingevuld.
- ABD doelgroep is 55% van het totaal van de schaal 15 en hoger functies

C. Gender (Bron: Voortgangsrapportage Talent naar de Top 2017)

	2017 JenV			2017 Overheid en publieke sector			
	Streefcijfer 2018	Nieuw streefcijfer 2018	Realisatie	Streef %	Min.	Gem.	Max.
Aandeel vrouwen in de top	30%	40%	31,7% (39)	32,4%	0%	33,6%	55,6%
Aandeel vrouwen in de subtop	-	-	39,0% (180)	-	10,0%	38,3%	100%
Aandeel vrouwen in de organisatie	-	-	49,1% (14.338)	-	9,7%	45,5%	62,2%

(Stand 2017 excl. Rechtspraak en Politie)

- JenV voldoet in 2017 ruim aan de doelstelling voor 2018
- JenV heeft voor 2018 zelf een nieuwe ambitie gesteld van : 40%
- (Relatief) Aandeel vrouwen in de top is kan sterk fluctueren vanwege de geringe omvang van de top

D. Arbeidsbeperkten

JenV sectoren	quotum 2018 (banen)	realisatie 2018 (banen)	percentage behaald tov quotum 2018
Sector Rijk	714,4	292,7	36%
Sector Rechterlijke Macht	89,5		
Sector Politie	400,7	151,0	38%
Totaal Concern JenV	1204,6	443,7	37%

Figuur 1: Overzicht quotum 2018 omgerekend naar extra banen (stand 1-6-2018)

- Realisatie blijft achter bij quotum
- In MR en SGO van juli 2018 afspraak aanpak te intensiveren
- Realisatie quotum vraagt veel aandacht van onderdelen
- Inzet van financiële middelen is ingrijpend

E. LHBTI

- Door medewerkersvertegenwoordiging worden geen misstanden gerapporteerd
- JenV neemt met eigen boot deel aan Canal Pride
- Periodiek overleg met pSG

Voorlopige Conclusie:

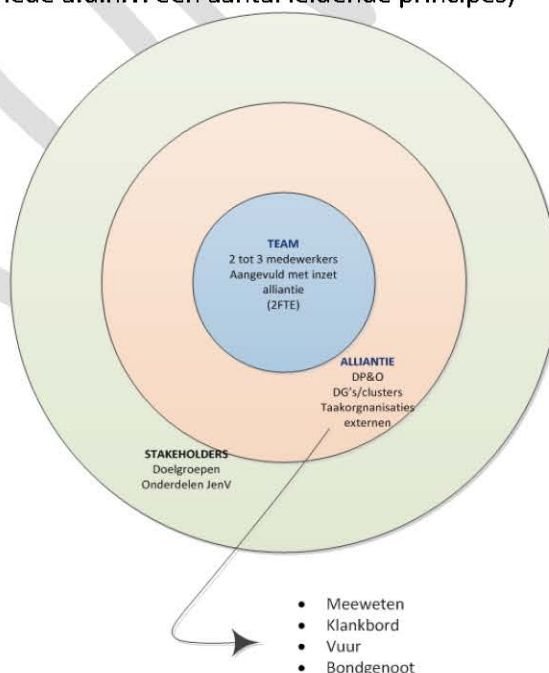
Vraagstuk i.c. urgentie m.b.t. diversiteit voor JenV ligt niet zozeer bij de etnische diversiteit.

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 kunnen gezocht worden 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
3. Etc.

Diversiteit en Inclusie: Overzicht Acties 2018 – 2020 (stand 18-10-2018)

- A. In kaart brengen van de opgave voor JenV a.d.h.v. een combinatie van foto's van de onderdelen
- Foto** → Cijfers
→ Verhalen/beleving (Aansprekende methoden; Historisch perspectief; Urgentie, ambitie (hoe maakbaar?))
- Naar verwachting zal de 'foto' in Q1 2019 gereed zijn incl. de inhoud van de JenV brede en de organisatie-specifieke opgave.
- B. Voorgenomen **No-regret acties** op te pakken in periode november 2018 – maart 2019 (uitvoering in 2019/2020):
1. Benoemen ambassadeur
 2. Workshop BBR en Top 300 (i.s.m. Columbus)
 3. Managementconferentie 2019 (i.s.m. Columbus)
 4. Training leden selectiecommissies (JenV breed) Selecteren zonder vooroordelen (train de trainer)
 5. Roadshow/Dag/week van de diversiteit, op verschillende locaties
 6. Mogelijk een startup in Residence II: Diversity in Thought
- C. Organiseren aanpak en governance
- Diversiteit als onderwerp in jaarplannen en monitoren (KPI's en/of personele kengetallen) in tertaalgesprekken
 - Organiseren van de aanpak
 - Governance; Financiering
 - Uitbreiden alliantie en organiseren heidag/start-up/ Etc
 - Experimenteren waar wensen, urgentie en enthousiasme is
 - Aansluiten op andere, elkaar versterkende ontwikkelingen (Personeelsschouw, Duurzame inzetbaarheid, Columbus, SPP; opgavegericht werken)
 - De aanpak beoogd naast concrete resultaten vooral ook een beweging in gang te zetten i.c. te ondersteunen om inclusief gedrag als een vanzelfsprekendheid neer te zetten (mede a.d.h.v. een aantal leidende principes)



(Deze lijst zal de komende maanden/jaren met nieuwe acties en activiteiten worden uitgebreid)

Bijlage 3 Aspecten van belang bij bevorderen diversiteit en inclusiviteit

3.1. Leiderschap

Het commitment van het topmanagement is onmisbaar voor een succesvol beleid voor diversiteit en inclusie. Het management moet open, duidelijk en consistent uitdragen dat diversiteit en inclusie belangrijk zijn. Zonder de inzet van topmanagement wordt dit niet serieus genomen en kan het zelfs een negatieve invloed hebben.

3.2. Draagvlak

Zonder breed draagvlak in een organisatie is de kans op succesvol diversiteitsbeleid en een omslag naar een inclusieve bedrijfscultuur niet groot.

11.1

Draagvlakontwikkeling begint aan de top: leidinggevendenden hebben een voorbeeldfunctie en moeten zorgen dat ze zelf het beleid naleven en verantwoordelijk worden gehouden. Dat geldt ook voor midden- en operationeel management. Stel vragen als:

- Hoe betrek je alle medewerkers bij en creëer je een positieve houding ten opzichte van diversiteit en inclusie?
- Hoe ga je om met weerstand tegen diversiteitsbeleid en cultuurverandering?
- Hoe ga je om met pestgedrag en discriminatie op de werkvloer?
- Hoe voorkom je groepsvorming langs etnische-culturele lijnen?

3.3. Sociaal klimaat

Medewerkers hebben (onbewuste) vooroordelen over collega's met een andere achtergrond. Dit kan leiden tot uitsluitingsmechanismen. Door cultuurverschillen kunnen misverstanden ontstaan. Kennis van achtergronden en verschillende communicatiepatronen kan helpen om elkaar beter te begrijpen. Ook richting klanten zijn interculturele competenties en culturele sensitiviteit waardevol. Veel bedrijven

werken aan deskundigheidsbevordering op het gebied van culturele diversiteit. Ook inzicht in de bestaande waarden, normen en (communicatie)praktijken in organisaties is belangrijk.

Ook 'zero-tolerance' ten aanzien van discriminatie is essentieel. Discriminatie op de werkvloer komt veel vaker voor dan werkgevers en werknemers zelf denken. Het is belangrijk daar als werkgever en werknemer alert op te zijn. Discriminatie op de werkvloer kan leiden tot (langdurige) uitval en valt onder psychosociale arbeids- belasting (PSA). Werkgevers zijn verplicht om het risico op discriminatie zo veel mogelijk tegen te gaan.

3.4. Voorzieningen

In het streven naar een inclusieve organisatiecultuur waarin medewerkers erkend worden in hun overeenkomsten en in hun verschillen is het belangrijk om rekening te houden met specifieke behoeften van medewerkers met verschillende achtergronden. Bijvoorbeeld door in de catering rekening te houden met specifieke eet- en drinkgewoonten en door gelegenheid te bieden om flexibel om te gaan met het opnemen van vrije dagen bij religieuze feestdagen of tijdens de ramadan. Religieus verlof voor andere dan de christelijke feestdagen komt vaak tot stand in overleg met de werkgever. Werkgevers zijn niet wettelijk verplicht om dit toe te kennen.

3.5. Doorstroming talent

Aandacht voor doorstroming van medewerkers uit minderheden is essentieel. Diversiteit in hogere functies en de top van een organisatie bepaalt mede het succes van een organisatie. Rolmodellen zijn ook een belangrijke inspiratiebron voor anderen.

Helaas stromen medewerkers uit culturele minderheden die met moeite zijn binnengehaald vaak snel

weer uit, het zogenaamde draaideureffect. Ook werken zij vaker in lagere functieschalen. Verder blijft deelname aan scholing en opleiding en doorstroming naar hogere functies nogal eens achter bij de verwachtingen. Door het verzamelen en analyseren van cijfers over doorstroom en uitstroom met betrekking tot culturele diversiteit is te achterhalen welke knelpunten zich waar voordoen. Op basis van de analyse kunnen de achterliggende oorzaken worden achterhaald. Manieren om dat te onderzoeken zijn bijvoorbeeld focusgroepen, (cultuur sensitieve) tevredenheidsonderzoeken en uitgebreide exitgesprekken.

3.6. Communicatie

Interne communicatie is belangrijk voor het bevorderen van draagvlak voor diversiteit en een positief werkklimaat. Het extern zichtbaar uitdragen ervan draagt bij aan het imago van een bedrijf. Dat heeft weer aantrekkingswaarde voor nieuwe medewerkers uit etnische minderheden.

3.7. Medewerkersnetwerken

Een medewerkersnetwerk is primair een platform voor leden die gemeenschappelijke ervaringen delen.

De netwerken brengen medewerkers met een specifiek kenmerk samen, waaronder etnische of culturele achtergrond, seksuele oriëntatie, genderidentiteit, leef- tijd, arbeidsbeperking en sekse.

Medewerkersnetwerken zijn bij uitstek een middel om diversiteit en inclusie te bevorderen. In de uitvoering van het diversiteitsbeleid spelen medewerkersnetwerken steeds vaker een rol van betekenis. Zij blijken een belangrijke motor voor de participatie van medewerkers en dragen daarmee bij aan een inclusieve werkcultuur.

Medewerkersnetwerken geven een stem aan hun leden. Door aandacht te vragen voor hun specifieke ervaringen en positie maken ze andere medewerkers in het bedrijf bewust van de verschillen en overeenkomsten tussen medewerkers. Medewerkersnetwerken bevorderen vaak de persoonlijke en professionele ontwikkeling van personeelsleden, bijvoorbeeld middels begeleiding en workshops. Met het oog op het voeren van een effectief personeelsbeleid kan het netwerk gericht advies geven aan de afdeling HR en de bedrijfsleiding.

3.8. Monitoring en evaluatie

Beleid voor diversiteit en inclusie kan een positief effect hebben op medewerkers. Daarom is het goed om regelmatig te meten of dit positieve effect zichtbaar is.

Het is voor bedrijven van belang hier meer inzicht in te krijgen. Dat kan door registraties, onderzoek van verloopcijfers en tevredenheidsonderzoek (mits voldaan aan de Wet bescherming persoonsgegevens). Ook uitgebreide exitgesprekken zijn een goed middel. Dit beleid moet ook een vanzelfsprekend onderdeel worden van de planning & control-cyclus. Het is aan te raden hiervoor kritieke prestatie-indicatoren (kpi's) aan het beleid te koppelen, meestal een combinatie van kwantitatieve en kwalitatieve gegevens. Leidinggevend, HRM en OR krijgen hierdoor inzicht in de eigen organisatiecultuur en mogelijke uitsluitingsmechanismen. Aan de hand van de resultaten kunnen organisaties hun beleidsdoelen aanpassen en verbeteren.



MT DP&O

Directie Personeel & Organisatie

Turfmarkt 147
2511 DP Den Haag
Postbus 20301
2500 EH Den Haag
www.rijksoverheid.nl/jenv

oplegnota

Startnotitie Diversiteit en Inclusie (versie 0.5)

Contactpersoon (inbrenger)

Datum 24 januari 2019

Doel bespreking in MT ☒ Ter besluitvorming
☐ Ter oriëntatie
☐ Ter informatie

Afgestemd met

Raakvlak met verandertraject DP&O: Ja, Wendbare organisatie en D&I is één van 3 P&O doelen 2019

Overleg medezeggenschap ☐ Adviesrecht
☐ Instemmingsrecht
☒ Ter informatie
(D&I is al in TO met gehele DOR besproken)

Proces afstemming ☒ DOP ☒ SBR ☐ MT pSG ☐ BR/CLB ☐ Anders**1. Gevraagde beslissing/doel**

Instemmen met de doorgeleiding van de startnotitie aan het DOP.

Instemmen met opdracht aan (workshop BBR incl. voorbereidingsworkshop) á €

Instemmen met opdracht aan RAFEB m.b.t. 2 pilot Selecteren zoner vooroordelen á € 13.000,-

10.1.c

2. Toelichting

Het plan van aanpak diversiteit is in oktober besproken in het MT. Er waren nog wat opmerkingen die aanpassingen vergden. Deze zijn zo veel als mogelijk in de versie 0.5 verwerkt.

In de startnotitie zijn ook alle opdrachten van de SG verwerkt. De (voorbereiding van de) workshop voor de BBR kan in een Moerkapellesessie in februari of maart worden gehouden (offerte geldt tot 31 januari). Ook zijn een tweetal pilot-workshops Selecteren zonder vooroordelen geoffreerd en ingepland (offerte geldt tot 26 januari).

De verdere voortgang van deze acties zijn op dit moment on-hold gezet, aangezien er geen financieel akkoord is.

In het thema-SGO over diversiteit is afgesproken dat SG's kennismakingsgesprekken voeren met de LHBTI-netwerken in JenV. Het is niet duidelijk of dat al heeft plaatsgevonden

3. Voorgestelde acties

Instemmen met de uitvoering van de geplande acties

**Directie Personeel &
Organisatie**

4. Consequenties van het besluit voor de organisatie

Instemmen vergt financiering van de begroting en inzet van extra capaciteit.

Datum
30 juli 2018

Ons kenmerk
-

Startnotitie Diversiteitsbeleid JenV 2018 ev

1. Inleiding

Binnen het Rijk is diversiteit en inclusie een belangrijk thema, hoewel er geen sprake is van een rijksbreed diversiteits- en inclusie (D&I)beleid is. Dat is ook lastig, immers iedere organisatie heeft zijn eigen D&I vraagstukken en oplossingen. In de periode In 2015 - 2016 hebben alle departementen en enkele grote uitvoeringsorganisaties wel de Charter Diversiteit ondertekend. Met ondertekening van het Charter Diversiteit zegt een werkgever toe een effectief diversiteitbeleid te bevorderen. De ministeries bepalen zelf op welke diversiteitsdimensies zij zich focussen.

In deze notitie wordt de aanpak voor JenV voor de jaren 2018/2019 e.v. beschreven

2. Diversiteit en inclusie binnen JenV: de Maatschappelijke Opgave:

Waarom is er aandacht nodig voor de thema's Inclusie en Diversiteit binnen JenV?

- JenV staat voor het waarmaken van de rechtsstaat. Diversiteit en inclusie draaien om kernwaarden als gelijke kansen, respect en solidariteit.
- JenV moet er voor iedereen zijn. We dienen iedereen gelijkwaardig te vertegenwoordigen. Naarmate het personeelsbestand van JenV meer een weerspiegeling is van de diverse samenleving, voelen mensen van verschillende pluimage zich meer vertegenwoordigd in de overheid (vergroot legitimiteit en vertrouwen).
- Het is belangrijk dat JenV meer wendbaar wordt, waarbij het maatschappelijk effect centraal staat. Diversiteit kan innovatie, creativiteit en probleemoplossend vermogen bevorderen doordat er door de eigen medewerkers natuurlijker vanuit verschillende invalshoeken wordt nagedacht en een bijdrage geleverd. Diversiteit draagt bij aan betere resultaten.
- JenV is één van de grootste werkgevers van Nederland en daarmee in de positie om een positieve bijdrage te leveren aan een inclusievere arbeidsmarkt. JenV heeft hier ook een belangrijke voorbeeldfunctie.
- Door diversiteit en inclusief gedrag organiseer je je eigen tegengeluid. Diverse onderdelen van JenV bestaan nu nog te veel uit mensen uit dezelfde kring. Dergelijke onderdelen hebben daardoor mogelijk vaker een kokervisie en missen mogelijk de kritische zelfreflectie.
- Door diversiteit creëer je binding met elkaar en met de samenleving, en kun je beter inspelen op behoeften van een hyperdiverse en veranderlijke samenleving.

De urgentie is er. Nu al zijn er signalen dat jongeren van migratie-herkomst en ook anderen, uit achterstandswijken en uit de lagere sociaaleconomische klassen afhaken bij de instanties van de rechtsstaat zoals politie en de rechterlijke macht, de maatschappelijke spanningen tussen groepen (zwarte piet), groepen mensen zich niet meer gehoord voelen door politiek, etc. Dit is zorgelijk, juist omdat het vertrouwen het laagst is onder die delen van de bevolking die onze professionals dagelijks tegenkomen.

Het is nodig te bouwen aan JenV en haar onderdelen die nu en in de toekomst wendbaar en effectief optreedt in de hyperdiverse en veranderlijke samenleving. Daarbij luidt de ambitie:

“Als wendbare organisatie, reageert JenV snel en adequaat op verandering(en) in de omgeving en domeinen waarin zij werkt. Daarbij acteert zij (pro)actief om die omgeving en domeinen te beïnvloeden als het maatschappelijk belang dat vraagt en leert JenV van fouten”.

Dit vergt een personeelsbestand met een optimale mix van achtergronden, talenten en (gedrags)competentie. Dit vereist weer een inclusieve cultuur (en leiderschap), waarbij o.a.(talenten

van) mensen centraal staat, een veilige (fysiek en mentale werkomgeving, waar elke vorm van het (on)bewust ongelijk behandelen van personen of groepen o.b.v. geaardheid, geslacht, leeftijd, beperking, (etnische) achtergrond e.d. wordt tegengegaan.

Het huidige personeelsbestand van JenV vergrijsd en de professionele ontwikkeling staat onder druk. De huidige arbeidsmarkt is krap en dat zal gezien economische en demografische ontwikkelingen zo blijven. Als we de volle breedte van het arbeidsaanbod (intern en extern) willen benutten, zullen we blijvend aantrekkelijk moeten zijn voor de diverse doelgroepen (de oudere en jongere medewerker, etnische achtergrond, gender, arbeidsbeperkten). Collega's uit deze doelgroepen binnen halen, ondersteunen in hun ontwikkeling en groei, een aantrekkelijk loopbaanperspectief bieden (horizontale en verticale doorstroom) en binnen houden of vertrek, vergt een inclusief JenV. 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.

De ambitie van een inclusieve organisatie fungeert als 'een stip op de horizon' en biedt zo de richting en een kader voor de uitvoering.

3. Diversiteit en inclusie binnen JenV: van ambitie tot opgave

De opgaven van JenV doen een beroep op maatschappelijke interactie door

- steeds weer met betrokkenen en andere stakeholders in co-creatie na te gaan (benutten en activeren aanwezige intelligentie, energie en betrokkenheid) wat verstandig en haalbaar is, en wie welke rol in gaat nemen.
- maatschappelijke intelligentie intern te gaan organiseren, o.a. door meer diversiteit (in brede zin van het woord), meer tegenspraak, werken met variatie en varianten en meer inclusiviteit.

Dit vergt een personeelsbestand dat

- in staat is om zich de opgave eigen te maken, zowel qua inhoud als context (maatschappij, economie, technologie, etc.)
- een optimale mix van achtergronden, talenten en (gedrags)competentie bevat

Dit vergt een cultuur (en leiderschap), waarbij onder andere.

- (talenten van) mensen centraal staat, waarbij zij zich erkend voelen in hun kwaliteit
- medewerkers de ruimte hebben voor functionele én persoonlijke ontwikkeling
- een veilige (fysiek en mentaal) werkomgeving, waar elke vorm van het (on)bewust ongelijk behandelen of doelbewust achterstellen van personen of groepen o.b.v. geaardheid, geslacht, leeftijd, beperking, (etnische) achtergrond e.d. wordt tegengegaan.

Dit vergt medewerkers die onder andere:

- Ruimte en verantwoordelijkheid nemen en tonen voor hun eigen ontwikkeling én tevens ruimte geven aan andere medewerkers die dat voor hun ontwikkeling willen
- Daar waar mogelijk inspeelt op de leefwereld van mensen
- Elkaar aanspreken op bewust en onbewust gedrag wat tot uitsluiting van anderen leidt, waarbij sekse, afkomst, geloof, etc. van invloed is of lijkt te zijn
- Die zich bewust zijn van hun vooroordelen en voldoende in staat zijn om in hun functioneren dit niet strijdig te laten zijn met hetgeen functioneel wordt verwacht.

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

- Jongeren en ouderen worden onder andere via de medewerkersnetwerken Next JenV en Young@heart in toenemende mate geconsulteerd bij organisatorische vraagstukken. Zij stemmen geregeld af met het bestuur van JenV;
- De LHBTI-doelgroep (lesbisch, homo, biseksueel, transgender en intersekse), vertegenwoordigd in JuBi yourself heeft regelmatig overleg met de leiding van het departement. Vanaf 2015 neemt JenV met een eigen boot deel aan de Canal Parade; op 10 oktober 2018 heeft JenV voor het eerst de regenboogvlag tijdens de Coming Out dag gehesen;
- 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 is 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 jaren als gevolg van wettelijke opdracht verder toegenomen. De komende jaren zal dit nog meer vorm moeten krijgen.

Het goed neerzetten van een diversiteitsbeleid vraagt veel 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 vooral vergt het ook het creëren en verder ontwikkelen van een inclusieve cultuur.

Voor een samenhangend diversiteits- en inclusiviteitsbeleid 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, 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 in de bijlage opgenomen.

4. Diversiteit en inclusie binnen JenV: de (start van de) uitvoering

De opzet en uitvoering van het diversiteits- en inclusiviteitsbeleid maakt integraal onderdeel uit van de dagelijkse werkzaamheden van managers en medewerkers. De bevordering van diversiteit en inclusie is onderdeel bij de ontwikkeling en inzet van de reguliere p&o-instrumenten. Daarnaast zullen aan de hand van evaluaties, metingen, observaties, etc. acties en/of projecten worden uitgevoerd.

Uitgangspunten voor de verdere vormgeving en uitvoering zijn:

- Opgave-gericht werken: kerngroep (ca 4 fte), met daarnaast een kring van betrokken JenV-ers die een deel van hun tijd meewerken. Samenwerken met stakeholders bij beleidsdepartementen, staf én praktijkorganisaties (NP, OM, DJI, etc.)
- D&I is geen doel op zich: D&I geeft mede richting aan wijze waarop de doelen/opgaven van een organisatie worden gerealiseerd en vindt zijn weerslag in de inrichting, vormgeving en invulling van organisaties, werkprocessen, (HR)instrumenten en middelen, omgangsvormen, etc. D&I komt uiteindelijk tot uiting in het gedrag van (groepen van) mensen, zowel binnen de organisatie als collega als bij de uitvoering van de werkzaamheden
- Lange-termijn inzet en borging: Inzet op vergroten bewustzijn, shift in basis-attitudes, nieuwe werkwijzen etc. (beïnvloeden cultuuraspecten)
- Feiten én Verhalen: baseren op cijfers en analyses maar ook ruimte voor subjectieve ervaringen en zorgen die leven binnen JenV. Ervaringen van uitsluiting en onveiligheid zijn immers persoonlijke percepties van onrecht (en “perceptions are true in their consequences”...)

- Actie-onderzoek aanpak. Dit is een gefaseerd proces om actuele thema's op te halen, hier prioriteiten in te stellen en in gezamenlijkheid met relevante stakeholders de problematiek te duiden en samen oplossingsrichtingen te ontwikkelen. Cijfers, feiten en wetenschappelijke inzichten gaan daarin samen op met verhalen uit de praktijk en de op ervaring gebaseerde inzichten van JenV'ers zelf. Naast feiten/kennis ook inzetten op experimenteren, affectie, met gebruik van film, toneel, foto's, cabaret, cartoon etc..
- Aansluiting bij buitenwereld: samenwerken met andere departementen en rijksbrede inzet maar ook aansluiten bij verandering in de maatschappij. Leren van elkaar en van andere landen. Naast de eigen cultuurverandering heeft de overheid als geheel ook een verantwoordelijkheid voor het bijdragen aan een inclusievere samenleving en is daarin een belangrijke partner samen met bedrijfsleven en maatschappelijke organisaties.
- Positieve insteek: waarderen met creatieve middelen en humor. Cultuurverandering vanuit zwaarte en negativiteit is als een wagen door de modder trekken.
- Gebruik gedragswetenschappelijke inzichten: verandering in gedrag vloeit uit shift op cognitief niveau (bewustzijn, kennis) maar is vooral ook een zaak van anders voelen (affectie). Inzet van kunst en cultuur raakt soms dieper dan argumenten.
- Etc.

De cultuurverandering die nodig is om het JenV-domein diverser en inclusiever te maken is een complexe uitdaging. De aard van complexe vraagstukken is dat de aard van de problematiek en de meest veelbelovende oplossingsrichtingen zich maar beperkt van te voren laten beschrijven. Elke aanname dat we meer dan zeg 15% van het vraagstuk kunnen overzien, berust al snel op wensdenken. Het risico is dat niet de complexe werkelijkheid maar de vooropgestelde kaders van ons denken dan ons handelen gaan bepalen; de ervaring leert dat draagvlak dan afkalft en uitkomsten suboptimaal zijn (Teisman, NSOB).

Slimmer is om de uitdaging in te richten als een structureel leerproces. Waar we accepteren dat er veel is dat we nog niet zien en begrijpen, en dat hetgeen we wél weten morgen net weer anders kan zijn. Dit vergt dat een houding van nieuwsgierigheid het lef om te experimenteren. Het gaat dus niet om één fase van onderzoek/analyse gevolgd door implementatie. Veeleer gaat het om het inrichten van een systematiek waar continu informatie-verzamelen en analyseren inzichten oplevert die we meteen doorploegen in lokale acties. Acties die zoveel mogelijk aansluiten bij concrete behoeften in een specifieke context.

In de aanpak van JenV wordt dit als volgt ingevuld:

- Op basis van een 'D&I-foto' van ieder onderdeel wordt samen met de afzonderlijke onderdelen (eigenaar en opdrachtnemer) vastgesteld welke ontwikkeling de desbetreffende organisatie ten aanzien van D&I wenst te doorlopen. In de jaarplan- ten tertaalgesprekken zal de voortgang worden gemonitord zodat periodieke bijstelling van de plannen kan worden afgestemd. Organisatie-specifiek maatwerk is leidend, maar dat laat onverlet dat daar waar mogelijk en wenselijk acties JenV-breed worden opgepakt.
- Aangezien het opstellen van de D&I-foto enige maanden zal vergen en het onderwerp hoog op de ambtelijke- en politieke agenda staat, wordt in 2019 een aantal no-regret acties uitgevoerd. Deze zijn door de SG of samen met hem vastgesteld:
 - Beschikbaar stellen van een training/workshop 'Selecteren zonder vooroordelen' voor leden van selectiecommissies binnen JenV. Dit is in lijn met de opgave van het SGO.

- Bias-workshop BBR als invulling van de opdracht van de SG de(B)BR actief mee te nemen in dit vraagstuk door dilemma's, vraagstukken, richtinggevende uitspraken, etc. met de (B)BR te bespreken.
- Op verzoek van de SG wordt in het najaar van 2019 (een deel van) de managementconferentie besteed aan D&I.
- Het onderwerp D&I en de bias zal in een module van Columbus worden verwerkt (t.b.v. top 300 leidinggevendenden)
- Met het oog op bevordering van een meer D&I minded organisatiecultuur, wordt – redenerend vanuit de bedoeling van D&I – ook gestreefd naar de ontwikkeling van een 'beweging' binnen de diverse onderdelen van JenV. Gedacht wordt aan het in verbinding brengen van geïnteresseerde medewerkers, benoemen van ambassadeurs en hen betrekken bij de aanpak, etc.. In samenwerking met de andere ministeries is het plan opgevat om in november 2019 een maand van de Diversiteit & Inclusie te organiseren.
- Bij de(deur) ontwikkeling van het JenV brede personeelsinstrumentarium wordt de bijdrage aan een divers en inclusief personeelsbestand en organisatiecultuur een toetsingsoverweging. Door de borging in het p&o- instrumentarium wordt de meerjarige aanpak en duurzaamheid van de aanpak bevorderd.

De uitvoering van de concrete acties maken onderdeel uit van de reguliere DP&O-portefeuilles en werkzaamheden. De betrokken deel-portefeuillehouders van DP&O maken onderdeel uit van het JenV afstemmings- en klankbordoverleg, waaraan ook medewerkers van diverse onderdelen deelnemen. De DP&O-portefeuillehouders D&I draagt zorg voor de coördinatie van de afstemming en de monitoring van de voortgang van het geheel. De deel-portefeuillehouders zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van de afgesproken activiteiten.

De aanpak zal in nauwe samenwerking met de JenV onderdelen worden vormgegeven en uitgevoerd, waarbij zowel het in kaart brengen van de 'opgave' met betrekking tot D&I als de ontwikkeling en uitvoering van de activiteiten, zoveel mogelijk samen met de interne en - daar waar mogelijk en wenselijk - externe stakeholders en belanghebbenden. Denk daarbij aan:

- Samen met betrokken medewerkers en stakeholders formuleren van de opgave Van D&I binnen JenV en ontwikkelen en in gang zetten van acties;
- Verbinding met JenV brede (bijv. CES) en organisatie specifieke (w.o. OM, Politie, Rechtspraak) ontwikkelingen;
- Bevorderen van een 'beweging c.q. mindset binnen JenV' i.c.m. concrete acties.

Een organische aanpak waarbij gaandeweg, samen met de betrokkenen, de richting en verdere invulling vorm moet krijgen. Maar het is dus ook een aanpak waarbij het resultaat niet vooraf is bepaald. Samen met de onderdelen zal worden gezien waar hulp en/of ondersteuning gewenst is en waar mogelijkheden liggen om meer gezamenlijk activiteiten te ontwikkelen en uit te voeren.

5. Financiële paragraaf

In de aanpak wordt uitgegaan van uitvoering van de activiteiten door de diverse reguliere portefeuillehouders van de PD&O aandachtsgebieden. Er vanuit gaande dat het grootste deel van de uitvoerende activiteiten daarmee buiten de portefeuille D&I worden uitgevoerd kan met een beperkte task-force D&I worden volstaan.

De inzet door DP&O in 2019 en 2020 wordt als volgt ingeschat:

Personele inzet	2019	2020
Coördinerend/specialistisch adviseur	0,3 fte	0,3 fte
(sr) adviseur (Schaal 11 / 12) (*)	0,4 fte	0,4 fte
Projectondersteuning (schaal 8/9) (*)	0,4 fte	0,4 fte

(*) inzet kan door diverse functionarissen plaatsvinden

De kosten van de uitvoering van de plannen van aanpak van de JenV onderdelen wordt in beginsel door de diverse JenV onderdelen gedragen. Daarnaast dienen een aantal concernbrede activiteiten te worden ontwikkeld en uitgevoerd. De geplande kosten zijn opgenomen in het navolgende overzicht

Financiële begroting Personele en Materiele kosten

Onderwerp	2019	2020	
Vorbereiding			
• Workshop MT DP&O			
• Day in the lab (Focus op vraagstukken JenV)			10.1.c
workshop Brede Bestuursraad + gasten			
Workshops bias en inclusie (Top 300) (€3000,- incl. mindbugtest en digitale D&I koffer; 1 dagdeel)			
Planning 2019: Top 300 (15 groepen)			
Planning 2020: - Restant Top 300 (5 groepen)			
- Overig management (20 groepen; 300 deelnemers)			
Planning 2021: PM		PM	
Workshop selecteren zonder vooroordelen selectie (€ 6750,- per groep (12 deelnemers) 2 dagdelen)			
Pilot 2019: 2 groepen (24 deelnemers)	13.500		
Planning 2019: 10 groepen (120 deelnemers)	65.000		
Planning 2020: 30 groepen (360 deelnemers)		180.000	
Planning 2021: PM		PM	
Regionale roadshows (€ 5.000)	25.000	25.000	
Diverse workshops en opleidingen	26.000	30.000	
waaronder managementconferentie, ronde tafelbijeenkomsten, week van de diversiteit, overige kosten			
Project Startup in Residence Diversity in Thought	16.000		
Personele capaciteit taskforce	PM	PM	
Coördinerend /specialistisch adviseur (0,3 fte schaal 13/14)			
Adviseur bv (0,4 fte schaal 11/12)			
Projectondersteuner (0,4 fte schaal 8/9)			
Totaal			10.1.c

Bijlage 1 Voorstel aanpak diversiteit binnen JenV 2019 en 2020

Actie	Planning
1. Vormgeven uitvoeringsorganisatie en governance <ul style="list-style-type: none"> - Vormgeving sturing en beheer binnen reguliere bedrijfsvoeringsprocessen (P&C-cyclus, tertaalrapportages, etc.) - Inrichten (inter)departementale samenwerking - Afstemming departementale overlegsgremia (DOP, SBR, BR) en Medezeggenschap - Etc. 	2018: vanaf Q3
2. Monitoring en rapportage vormgeven door o.a. <ul style="list-style-type: none"> - Data verzamelen (cijfers, onderzoeken, vragenlijsten, MTO's, etc.) - Ontwikkelen in inrichting monitoring voortgang - Opstellen rijksbrede en JenV brede voortgangsrapportages - (inter)departementaal netwerk afstemmen (ICOP, DGOPBR, overige ministeries, e.d.) - Etc. 	Continue vanaf: Q1 2019
3. Ontwikkeling diversiteit en inclusie In het <u>1^e tertaal 2019</u> worden de volgende zaken opgepakt: <ul style="list-style-type: none"> - Afstemmen startnotitie D&I met en binnen DP&O en PPO - Afstemming met kerngroep/voorlopers JenV (2 wekelijks) - Starten met Startup Diversity of Thought (ontwikkeling game; oplevering juni) - 2 afstudeeropdrachten starten in februari 2019 (afronding juni) - 2 pilots uitvoeren Workshop Selecteren zonder vooroordelen voor leden selectiecommissies (afgerond maart 2019) - Afstemming D&I aanpak in DOP en SBR In <u>2^e tertaal</u> staan de volgende onderwerpen in de planning: <ul style="list-style-type: none"> - Starten met 'foto's' van de JenV onderdelen m.b.t. D&I (waar sta je, wat wil je en wat is de delta). Behoeftestelling; inventarisatie van data en inhoudelijke aspecten van diversiteit & inclusie die leven in de JenV-organisaties. Prioritering met brede betrokkenheid van deze organisaties - Uitvoeren workshop MT-DP&O - In house training Day in the Lab, inclusie & diversiteitstrends (kerngroep/voorlopers D&I) - Uitvoeren workshop voor de BBR (incl. Mindbugstest) - Ontwikkelen Columbus module voor top 300 leidinggevenden incl. Mindbugstest en Digitale Inclusie Koffer (LG kan deze gebruiken om D&I bespreekbaar te krijgen en te houden binnen zijn eenheid) - Uitvoeren van de eerste reguliere opleidingen Selecteren zonder vooroordelen en eerste workshops voor top 300 In het <u>3^e tertaal</u> staat in de planning <ul style="list-style-type: none"> - Starten met uitvoering Columbus module voor top 300 leidinggevenden - Managementconferentie top 300 (deels) gewijd aan D&I - Voortgang uitvoering workshops - Samen met stakeholders ontwikkelen van 1^e aanzet tot vervolg D&I 2020/2021 o.b.v. de analyse van de 'foto's' - Organiseren en uitvoeren van een maand van de D&I (november 2019) - Ontwikkelen HR-instrumentarium en –middelen; borgen samenhang met bestaande en nieuwe instrumenten/beleid (w.o. GCR, loopbaanontwikkeling, mobiliteit, etc.) - Etc. 	Continue vanaf Q1 2019

Bijlage 2 Rijksbrede context en begrippenkader

1. Inleiding

In het regeerakkoord het Kabinet Rutte III wordt hierover aangegeven:

“We mogen er niet in berusten dat bijvoorbeeld jongeren met een niet-westerse achtergrond het zoveel lastiger hebben om een baan of zelfs maar een stageplaats te vinden. Dat is demotiverend en draagt niet bij aan het gevoel volwaardig onderdeel van de Nederlandse samenleving te zijn. Arbeidsmarktdiscriminatie wordt met kracht aangepakt. De overheid zal als werkgever het goede voorbeeld geven door een actief diversiteits- en antidiscriminatiebeleid te voeren.”

Verder worden in het Regeerakkoord in algemene zin diverse acties benoemd ter bevordering van de verbetering van de acceptatie/(arbeidsmarkt)positie van verschillende diversiteitsgroepen. Voor de rijksoverheid geldt dat alle medewerkers welkom zijn en de gelegenheid krijgen zich te ontwikkelen, ongeacht arbeidsbeperking of chronische ziekte, etnische, culturele en religieuze achtergrond; leeftijd en seksuele oriëntatie en genderidentiteit.

2. Diversiteit en inclusie bij het Rijk

De SG's hebben de ambitie geuit dat de rijksoverheid als organisatie zich in de komende jaren steeds meer als een inclusieve organisatie neerzet. Een divers en inclusief personeelsbestand draagt bij aan de herkenbaarheid en legitimiteit van de overheid.

Businesscase-benadering

Lange tijd was de bevordering van gelijke kansen de belangrijkste motivatie voor diversiteitsbeleid bij het Rijk (doelgroepenbeleid). Tegenwoordig staat de bijdrage die een divers personeelsbestand aan de kwaliteit en legitimiteit van de overheid kan leveren meer centraal. Hierin volgde de overheid het bedrijfsleven waar diversiteit al langer vanuit de businesscase benaderd werd: een bedrijfsmatig/bedrijfskundig perspectief waarbij de focus ligt op de analyses van kosten, baten en risico's.

MVO-benadering

Een tweede perspectief op diversiteit en inclusie is dat van 'maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO)': iedereen heeft recht op gelijke kansen en behandeling, ongeacht etnisch-culturele achtergrond of andere persoonskenmerken. Veel bedrijven kiezen daarvoor. Vanuit deze motivatie streven zij er naar hun personeelsbestand representatief te laten zijn voor de samenstelling van de beroepsbevolking.

In de praktijk komen het businesscase- en het MVO-perspectief naast elkaar, maar ook in combinatie met elkaar voor. Overigens blijkt in de praktijk dat meer diversiteit op de werkvloer niet vanzelf leidt tot een inclusieve bedrijfscultuur. Dat wil zeggen een klimaat waarin iedereen zich gewaardeerd en gerespecteerd voelt en toegang heeft tot dezelfde mogelijkheden. Diversiteit en inclusie zijn dan ook geen synoniemen.

3. 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.

Wat wordt onder inclusie verstaan?

Inclusie gaat over binnen- en buitensluiten, in- en uitsluiten. Het is de groep die bepaalt of een individu in- of uitgesloten wordt. De primaire bron van inclusie is de groep en niet het individu. In een gangbare definitie van het begrip inclusie worden hieraan twee componenten onderscheiden. Het gevoel erbij te horen (toebehoren). Het gevoel zichzelf te kunnen zijn (authenticiteit).

Dat leidt tot de volgende definitie van inclusie: 'de mate waarin een individu waarneemt dat de groep hem of haar een gevoel van toebehoren en ruimte voor authenticiteit geeft.'

Het bestaan van een inclusieve cultuur is daarmee bepalend voor het functioneren van de organisatie als geheel. Om zo een cultuur te ontwikkelen is inclusief leiderschap een manier van leidinggeven, waarbij de kwaliteiten van verschillende medewerkers worden gezien, gewaardeerd en benut, een belangrijke voorwaarde. De competenties en persoonlijke kwaliteiten die hiertoe horen, zijn relevant voor het leiden van organisaties in een snel veranderende omgeving. Daarbij gaat het om kwaliteiten als inspireren, goed luisteren, onzekerheid toelaten, verbinden van kennis en mensen en kunnen omgaan met complexe vraagstukken en verschillen.

Waarom dient de Diversiteitscharter?

Binnen het Rijk is diversiteit en inclusie een belangrijk thema. Er is geen rijksbreed diversiteit- en inclusie beleid. Wel is in 2015 in de Ministerraad afgesproken dat alle ministeries het Charter Diversiteit, een initiatief van de Stichting van de Arbeid, afzonderlijk ondertekenen. De organisatie zegt daarmee toe concrete, zelf geformuleerde maatregelen te ondernemen die een evenwichtige personeels-samenstelling en een inclusieve bedrijfscultuur bevorderen. De ministeries bepalen zelf op welke diversiteitsdimensies zij zich focussen. In de periode In 2015 - 2016 hebben alle departementen en enkele grote uitvoeringsorganisaties hun charter ondertekend.

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.

Het ondertekenen van de charters is niet vrijblijvend. 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).

In het diversiteitscharter JenV zijn de volgende doelstellingen opgenomen:

1. Het Ministerie van Justitie en Veiligheid 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. Als eerste stap hiertoe wordt in 2016 een diversiteitsprogramma vormgegeven.
2. Bevorderen van de instroom en behoud van arbeidsbeperkte medewerkers.



pSG, DP&O

Directoraat-Generaal**Rechtspleging en
Rechtshandhaving**Directie Rechtshandhaving en
Criminaliteitsbestrijding
Criminaliteit en VeiligheidTurfmarkt 147
2511 DP Den Haag
Postbus 20301
2500 EH Den Haag
www.rijksoverheid.nl/venj**Contactpersoon**T
@minvenj.nl**Datum**

25 oktober 2015

Ons kenmerk

-

Bijlagen

1

oplegnota

Evaluatie deelname ministerie Veiligheid en
Justitie aan de Amsterdam Gay Pride 2015**Kopie aan**LHBT-Netwerk Veiligheid en
Justitie
Datum/eindparaaf**Concipiënt**
Datum/paraaf

Gevraagde beslissing/doel

1. Kennisnemen van het rapport 'Evaluatie deelname Ministerie Veiligheid en Justitie aan de Amsterdam Gay Pride 2015';
2. Instemmen met deelname van het ministerie aan de Amsterdam Pride 2016 en hiervoor een bedrag van € 30.000 ter beschikking te stellen.

Samenvatting

Bijgevoegd treft u het rapport dat de deelname van het ministerie aan de Amsterdam Gay Pride (AGP) 2015 evalueert. De evaluatie valt positief uit. Met de deelname aan de AGP 2015 heeft het ministerie een duidelijke boodschap uitgezonden: als LHBT ben je welkom om bij ons ministerie te werken en in de uitvoering en in het beleid houden we rekening met de belangen van LHBT's. Het ministerie heeft een goede inbreng kunnen hebben in het inhoudelijke programma van de pride week en is zichtbaar geweest als deelnemer aan de Canal Parade.

Ook het komende jaar staan LHBT-gerelateerde onderwerpen binnen het ministerie hoog op de politieke agenda:

- de aanpak van homo- en transfoob geweld staan als politieprioriteit opgenomen in de Veiligheidsagenda 2015-2018;
- de Staatscommissie Herijking Ouderschap komt met haar eindrapport;
- het ministerie participeert in de Rijkscampagne "Zet een streep door discriminatie" en werkt aan nieuw Actieplan Discriminatie 2016-2020;
- de discussie over de opvang van LHBT-asielzoekers zal tot een voor alle partijen bevredigend eindresultaat moeten komen;
- er komt een vervolg op de discussie over seksregistratie.

Ergo, beleidsmatige redenen te over om ook in 2016 actief bij dit thema betrokken te blijven en in gesprek te blijven met de LHBT-gemeenschap. U wordt dan ook geadviseerd om de deelname aan de *pride* geen eenmalige gebeurtenis te laten zijn, maar in 2016 te herhalen.

**Directoraat-Generaal
Rechtspleging en
Rechtshandhaving**
Directie Rechtshandhaving en
Criminaliteitsbestrijding
Criminaliteit en Veiligheid

Datum
25 oktober 2015

Ons kenmerk
-



Directeur DP&O

Directie Personeel & Organisatie
Directie Personeel en Organisatie

Turfmarkt 147
2511 DP Den Haag
Postbus 20301
2500 EH Den Haag
www.rijksoverheid.nl/venj

Contactpersoon



T 070 370 79 11

Datum
27 oktober 2015

memo

Evaluatie deelname Gay Pride 2015

Bijgaand enkele opmerkingen naar aanleiding van de evaluatie van de deelname aan de Gay Pride met een VenJ –boot.

Uit de evaluatie komt naar voren:

- VenJ heeft naast deelname aan de boottocht ook een inhoudelijk evenement georganiseerd
- De inhoudelijke boodschap is nadrukkelijk to uiting gekomen op de boot
- Goede samenwerking met BSG en DV in de voorbereiding is belangrijk geweest
- Het formuleren van de communicatieboodschap samen met DV leidt er toe dat zowel VenJ als de LHBT-doelgroep hun boodschap kwijt konden
- De voorgestelde verbeterpunten zijn helder en realiseerbaar
- Deelname van topleiding kan helpen nog nadrukkelijker VenJ als inclusieve organisatie te presenteren.

Enkele overweging om het advies te duiden richting een advies over deelname in 2016:

- In 2015 is door de minister van VenJ het diversiteitscharter ondertekend. De LHBT-vraagstukken maken deel uit van het te voeren diversiteitsbeleid;
- Deelname aan de Gay Pride bevordert de zichtbaarheid van de LHBT-medewerkers binnen VenJ.
- Door deelname is het zeker denkbaar dat medewerkers uit de LHBT doelgroep zich gesteund weten.
- De combinatie van een inhoudelijke VenJ boodschap met een voortzetting daarvan in de presentatie van de boot dient een voorwaarde te zijn.

Advies: - instemmen met een herhaling voor de komende 3 jaar, met jaarlijks een evaluatie/verantwoordingsrapportage. Na 3 jaar overkoepelende evaluatie

- DV mede verantwoordelijk voor de communicatieboodschap



Ministerie van Veiligheid en Justitie

**Evaluatie deelname
ministerie van Veiligheid en Justitie
aan de Amsterdam Gay Pride 2015**

Datum
Status

25 oktober 2015

