

Inhoud

INLEIDING	5
PARTICIPATIE MINISTERIE VAN VEILIGHEID EN JUSTITIE	7
DISCUSSIEAVOND AANPAK HOMOFOOB GEWELD	7
CANAL PARADE	7
GOEDE PRAKTIKEN EN VERBETERPUNTEN	8
BESLUITVORMING EN AFSTEMMING	9
GOEDE PRAKTIKEN EN VERBETERPUNTEN	10
BEREIK	11
GOEDE PRAKTIKEN EN VERBETERPUNTEN	11
FINANCIËN	13
GOEDE PRAKTIKEN EN VERBETERPUNTEN	13

Inleiding

In de week van 25 juli 2015 vond de Amsterdam Gay Pride (AGP) plaats, met als hoogtepunt de Canal Parade op zaterdag 1 augustus. 2015 was een bijzonder *pride* jaar. De Amsterdam Gay Pride vierde namelijk het 20-jarig bestaan. Het thema van de *pride* week was dit jaar "*Share Love; Love Differences*". Het evenement heeft als belangrijkste doel het bevorderen van de zichtbaarheid van de LHBT¹-gemeenschap en van het bewustzijn van de maatschappelijke uitdagingen waarmee deze groep geconfronteerd wordt: *What you see cannot be ignored*.

De drie basisprincipes achter *pride* zijn dat een ieder trots mag zijn op zichzelf ongeacht seksuele voorkeur en genderidentiteit, dat diversiteit een geschenk is en dat seksuele voorkeur noch genderidentiteit geen keuzen zijn maar een natuurlijk gegeven. In de week voorafgaand aan de Canal Parade werd in Amsterdam een scala aan evenementen op het gebied van debat, kunst, theater, film, (dance)feesten en sport aangeboden.

¹ LHBT staat voor lesbische vrouwen, homoseksuele mannen, biseksuelen en transgenders.

Participatie ministerie van Veiligheid en Justitie

Het ministerie van Veiligheid en Justitie nam het afgelopen jaar voor het eerst actief zelfstandig mee aan de activiteiten in het kader van de AGP. Het meest zichtbaar was de deelname aan de inmiddels wereldberoemde *Canal Parade* met een eigen boot.

Discussieavond Aanpak homofob geweld

In het kader van het inhoudelijke programma in de week voorafgaand aan de Canal Pride organiseerde het ministerie in Amsterdam een forumdiscussie over de doelstelling in de Veiligheidsagenda om homofob geweld aan te pakken. De forumdiscussie maakte onderdeel uit van een reeks gesprekken over dit thema binnen DGRR en DGPOL. De forumdiscussie stond onder leiding van van MOVISIE. Zij leidde eerder ook de expertsessie over hetzelfde onderwerp tussen departement, OM, Politie, regioburgemeesters en belangenorganisaties als COC en TNN (Transgender Netwerk Nederland).

De discussieavond op 31 juli trok ongeveer 65 belangstellenden en vond plaats in de Doelenzaal aan de Kloveniersburgwal. Omdat dit complex ook het Internationaal Danstheater huisvest, verzorgde dit gezelschap een op het thema toegeschreven dansperformance na afloop van de discussie. De bijeenkomst werd afgesloten met een borrel, waarbij ook het Roze in Blauw team van de politie Amsterdam was uitgenodigd.

Canal Parade

Hoewel het oorspronkelijk de bedoeling was voor alle onderdelen van het ministerie één boot te laten varen, liet het Roze in Blauw netwerk van de politie in Amsterdam in april 2015 weten te willen blijven vasthouden aan hun traditie om met een eigen boot mee te varen. Dit verzoek werd door de leiding van de Nationale Politie gehonoreerd, op voorwaarde dat de boot open was voor medewerkers van alle politie-eenheden. Medewerkers van de politie stonden op de politieboot; op de VenJ-boot was wel aandacht voor de politie, bijvoorbeeld door het gebruik van het politielogo.

Als motto voor de VenJ-boot is gekozen voor "*Share Justice: Security & Justice 4 all*". Daarmee werd aangesloten bij het motto van AGP 2015. Bij de politie, brandweer, de Belastingdienst en het ministerie van Defensie – die eerder ook al meevoeren – werd informatie ingewonnen om te profiteren van eerdere opgedane ervaringen. Bij de praktische organisatie (vertrekpunt, eindpunt, veiligheid) is zo veel mogelijk samengewerkt met de politie. Tijdens de grachtentocht voeren beide boten achter elkaar.

Er is een zelfstandige varende boot met schipper gehuurd. De boot bood plaats aan ruim 80 personen en werd aangekleed met rondom een banner met het VenJ-motto en de logo's van Politie, Brandweer, het ministerie. Op de achterkant van de boot was het logo van het Meldpunt internet discriminatie (MiND) geplaatst met de tekst: "Gediscrimineerd op internet? Meld het!" Op de boot waren zogenaamde '*skytubes*' geplaatst met dezelfde logo's. Pronkstuk was een *skytube* met Vrouwe Justitia. De *skytubes* werden bediend door professionals, waardoor de veiligheid was gegarandeerd.

Op de boot waren ruim 80 VenJ'ers vertegenwoordigd die werkzaam zijn op het Bestuursdepartement of bij één van de diensten die onder de verantwoordelijkheid van het ministerie vallen. Vanuit elk directoraat-generaal waren er vertegenwoordigers op de boot aanwezig. Ook het ondersteunende personeel werd niet vergeten. Medewerkers van het Shared Service Centrum en de catering waren ook vertegenwoordigd. Daarnaast stonden op de boot medewerkers van Brandweer, IND, COA, DT&V, DJI, OM, Raad voor de Rechtspraak en Raad voor de Kinderbescherming. Ook waren twee medewerkers van het Meldpunt internet discriminatie (MiND) op de boot aanwezig.

Medewerkers die in de dagelijkse uitvoering van hun werk voor Veiligheid en Justitie een uniform dragen, is gevraagd dat tijdens de boottocht ook te doen. Officieren van Justitie en rechters droegen hun bef. Dit is afgestemd met DV en de betreffende bestuurders. Medewerkers van het Bestuursdepartement kregen een speciaal voor het evenement ontworpen poloshirt. Het was niet toegestaan aan boord te roken of iets anders te drinken dan de flesjes water die ter beschikking werden gesteld. DV heeft op het laatste moment nog gezorgd voor boa's in de kleuren van de regenboog om iets meer kleur in het geheel te brengen.

De boot vertrok vanaf de marinekazerne aan de Kattenburgerstraat in Amsterdam. De deelnemers werden hier opgevangen met koffie en thee. Na het uitdelen van de polo-shirts en de boa's, het geven van de laatste instructies en het uitdelen van de lunchpakketten werd gezamenlijk naar de opstapplaats gelopen, vanwaar de boot vertrok naar het vertrekpunt van de Parade. Na afloop van de Parade keerde de boot weer terug naar de marinekazerne.

Goede praktijken en verbeterpunten

Goede praktijken:

- Er is uitgebreid geprofiteerd van de ervaringen die politie en defensie hebben opgedaan tijdens eerdere *prides*;
- Het is een goede keuze geweest om met professionals en ervaringsdeskundigen te werken (bemanning boot; DJ; bediening skytubes en confettikanon);
- Er is een goede balans gevonden tussen feestelijkheid en een professionele uitstraling;
- De inclusiviteit van het evenement en de expliciete uitnodigingen aan MiND en aan medewerkers van de catering op het bestuursdepartement zijn erg gewaardeerd.

Verbeterpunten:

- Medewerkers van de verschillende onderdelen zochten hun directe collega's op en bleven bij elkaar staan op de boot. Een kennismakingsbijeenkomst voor deelnemers voorafgaand aan de Canal Parade zou het 'wij-gevoel' kunnen stimuleren;
- Het confettikanon stond voorop de boot, waardoor de confetti de toestroom van lucht voor de skytubes hinderde.

Besluitvorming en afstemming

Het initiatief tot deelname kwam van [] voorzitter van het LHBT-netwerk binnen VenJ, tezamen met [], voorzitter Landelijk Homonetwerk van de Politie en [] de voorzitter van Roze in Rood, het LHBT-netwerk binnen de Brandweer. Met steun van de stafmedewerker van de pSG is een concreet verzoek tot deelname opgesteld, vergezeld van een beleidsmatige en financiële onderbouwing. Het besluit tot deelname aan de AGP is genomen in de SBR van 17 februari 2015.

Na de goedkeuring door de SBR is een departementale werkgroep ingesteld, onder leiding van [] (dossierhouder discriminatie bij DGRR). In de werkgroep zaten vertegenwoordigers uit alle directoraten-generaal. Bij BSG werd een contactpersoon aangewezen voor financiële aangelegenheden. De werkgroep behandelde alle beleidsmatige vraagstukken die een rol speelden bij de invulling van de deelname van VenJ aan de AGP. De werkgroep onderhield ook nauw contact met de Directie Voorlichting. Medio juli 2015 heeft de werkgroep de voortgang van de organisatie in een nota samengevat ten behoeve van de pSG. De werkgroep was verder verantwoordelijk voor de organisatie van de inhoudelijke discussieavond.

Voor de praktische uitvoering trok [] een uitvoeringsgroep met de brandweer, in nauwe afstemming met de politie. Deze groep kwam zeer frequent bijeen; in de maand juli bijna dagelijks.

Vanaf februari vond eens per maand een voortgangsoverleg plaats tussen de beleidswerkgroep, de uitvoeringsgroep, de stafmedewerker van de pSG en een vertegenwoordiger van de Directie Voorlichting.

Door de beleidswerkgroep is in mei 2015 ten behoeve van het Agendaoverleg een uitnodiging voor de beide VenJ-bewindslieden opgesteld om deel te nemen aan de activiteiten. Op dit verzoek is door beide bewindslieden afwijzend gereageerd. Ook een oproep aan de leden van de Bestuursraad vond geen weerklank. Begin juni is een nieuwsbrief naar alle leden van het LHBT-netwerk binnen VenJ gestuurd waarin de deelname van VenJ aan de *pride* werd aangekondigd. Leden kregen de mogelijkheid om zich voor dit evenement aan te melden. In juli is een bericht op intranet verschenen met eenzelfde oproep. Eind juli is een interview met [] op intranet geplaatst, eveneens met een oproep voor medewerkers om zich aan te melden. De coördinator van de cateringmedewerkers op het departement is actief benaderd met de vraag of hij twee medewerkers wilde afvaardigen. Ook het Meldpunt internetdiscriminatie (MiND) is actief met een dergelijk verzoek benaderd.

Op de boot was plaats voor 80 personen. Hoogstgeplaatste aanwezige was directeur P&O Reinier Eijzenring. Bij de definitieve toewijzing van plaatsen op de boot is gestreefd naar een zo divers mogelijke samenstelling. Voor een gering aantal medewerkers dat zich had aangemeld was er uiteindelijk geen plaats op de boot. Na afloop van het evenement is wel een redelijk aantal reacties ontvangen van medewerkers die zeiden niet op de hoogte te zijn geweest van het evenement en graag mee hadden willen varen.

Goede praktijken en verbeterpunten

Goede praktijken:

- De opsplitsing in een beleidswerkgroep en een werkgroep voor uitvoerende zaken heeft goed gewerkt. Wel vergde de beleidsmatige afstemming soms meer tijd dan eigenlijk beschikbaar was in de uitvoering;
- De actieve inzet van de stafmedewerker van de pSG en het maandelijks overleg tussen de beide werkgroepen, DV en de stafmedewerker heeft geholpen om tijdens de gehele voorbereiding draagvlak te behouden voor de te ondernomen acties.

Verbeterpunten:

- Het proces van aanmelden en selectie voor een plek op de boot was onvoldoende transparant;
- De uitstraling naar buiten toe had nog krachtiger kunnen zijn indien ook de bewindslieden en meer top-100-leden zich zouden committeren aan het evenement;
- Er waren te veel aanspreekpunten bij DV (persvoorlichting, huisstijl, social media) en te weinig onderlinge afstemming.

Bereik

Zoals elk jaar werd ook in 2015 een festivalkrant verspreid met daarin een overzicht van de activiteiten; deze waren ook terug te vinden op allerlei informatie zuilen in de stad tijdens het festival. Vanwege de deelname aan de Canal Parade kreeg ook het ministerie advertentieruimte aangeboden in de festivalkrant. Deze mogelijkheid is gebruikt om reclame te maken voor de door het ministerie georganiseerde discussieavond over homofoob geweld en om aandacht te geven aan het meldpunt internetdiscriminatie (MiND). De advertentie is opgesteld met medewerking van DV.

Van de tocht door de Amsterdamse grachten hebben AVROTROS en de Amsterdamse zender AT5 een live rapportage gemaakt. In afstemming met DV is bij AVROTROS een omschrijving van de VenJ-boot aangeleverd, waarin ook de reden van deelname stond beschreven. Tijdens de live-uitzending is er wel een interview gehouden met de opvarenden van de politieboot, maar niet van de VenJ-boot. Wel was de VenJ-boot enkele malen prominent in beeld, vooral bij de uitzending van AT5. Enkele regionale en landelijke dagbladen vermeldde de deelname van VenJ en er verscheen een online verslag van de discussieavond op www.postonline.nl.

Tijdens de Canal Parade werd enkele malen live uitgezonden vanaf de boot op het social media kanaal van het ministerie. Dit werd door ongeveer 200 mensen bekeken. Tweets en Facebook-berichtjes werden door de social media-redactie geretweet via het VenJ-account. Aan boord was ook een fotograaf uitgenodigd; zijn foto's werden online geplaatst en zijn na het event rondgestuurd naar de deelnemers.

De politieke boodschap 'Share Justice: Security & Justice 4 all' kwam positief aan bij het publiek. De deelnemers op de boot konden stevast op applaus en gejuich van het publiek aan de wal rekenen. Wel werden enkele kritische opmerkingen gemaakt over de uitwerking van het Nederlandse asielbeleid voor LHBT's. Dit heeft echter niet tot onplezierige situaties geleid.

Goede praktijken en verbeterpunten

Goede praktijken:

- De uitstraling en boodschap vanuit VenJ waren tevoren goed afgestemd met DV;
- De actieve deelname van het ministerie van Veiligheid en Justitie werd door het publiek duidelijk gewaardeerd. De voorzitter van het COC heeft de Minister expliciet bedankt dat hij deelname mogelijk heeft gemaakt.

Verbeterpunten:

- Er kan nog beter worden nagedacht hoe de boodschap vanuit het ministerie ook door de deelnemers op de boot uitgedragen kan worden;
- Door deelname van bewindsliden en top 100 kan meer media-aandacht worden gegenereerd.

Financiën

Voor dit evenement was een budget van € 50.000 beschikbaar gesteld voor dit evenement. Dit bedrag is ruim voldoende gebleken voor het verwezenlijken van de activiteit: er is net iets minder dan € 30.000 uitgegeven. Van dit bedrag is een aantal investeringen gedaan waarvan later ook nog geprofiteerd zou kunnen worden, zoals de aanschaf van de skytubes en blowers en de geprinte zij- en achterpanelen van de boot.

Vanuit BSG is een vaste medewerker aangewezen voor de financiële afwikkeling van dit evenement. Toch waren voor de beide werkgroepen niet alle financiële regels bekend, waardoor een aantal betalingen vrij lang op zich heeft laten wachten en betalingscondities niet in alle gevallen duidelijk waren voor de leveranciers.

Goede praktijken en verbeterpunten

Goede praktijken:

- Het toewijzen van een vaste medewerker voor de afhandeling van alle financiële transacties;
- Waar mogelijk is gekozen voor de aanschaf van materialen die meerdere keren gebruikt kunnen worden.

Verbeterpunten:

- Een financieel draaiboek helpt om bij werkgroepleden en leveranciers duidelijkheid te krijgen over de financiële 'spelregels' en een snelle betaling te kunnen garanderen.



Behoefte

Dit formulier in **Word**
toevoegen bij de
Leonardo
bestelaanvraag

Directie PenO

Afd. BeleidImplementatie

Contactpersoon

Telefoonnr.

Emailadres

@minvenj.nl

Datum

11-1-2018

Kenmerk

X

Wat is de behoefte?

Lunchlezing, verzorgd door
In het kader van stimuleren diversiteit.
In samenwerking met BZK

Inspanningsverplichting (Nacalculatie-uurtarief)

(verwijderen wat niet van toepassing is)

Beschikbare budget voor de opdracht:

€ 2000

Is het budget gedekt?

Ja

1. Aanleiding / Probleemstelling
Door ondertekening van het diversiteit charter, moeten wel binnen JenV diversiteit stimuleren.
BZK en JenV hebben in 2017 afgesproken i.h.k.v. DI samen op te trekken in het organiseren van bijeenkomsten. BZK heeft de eerste serie bijeenkomsten bekostigd. Dit is de eerste keer dat JenV de kosten draagt.
2. Doelstelling
Een interessante lezing voor de doelgroep, bestaande uit leidinggevend en medewerkers van JenV en BZK.
3. De eisen die aan de dienst worden gesteld
Een verzorgde lezing
4. In aanmerking komende leveranciers + motivatie + contactgegevens
 - a) Universiteit van Utrecht
 - b)
 - c)
5. Risico's
nauwelijks
6. Overige of achtergrondinformatie
nvt
7. Rapportage en begeleiding: wijze en frequentie van rapportage
nvt

Wanneer moet de opdracht worden uitgevoerd?

Niet invullen "zo spoedig mogelijk", alleen een begin- en einddatum invullen

Begindatum:	Maart 2018
Einddatum:	April 2018
Geschat aantal uren/dagen/maanden alleen bij Inspanningsverplichting invullen:	3 uren

Datum
XX
Kenmerk
XX

Vorm (inhoud) van de offerte?

nvt

Hoe worden offertes beoordeeld?

Gunningscriteria en weegfactor:

nvt

Naam, titel en functie ondertekenaar van de dienstverleningsovereenkomst:

nvt

Naam, titel en tel.nr VenJ contactpersoon tijdens de looptijd van het project:

X

Codering

Kosten-plaats	Budget code	Project code	Kosten-soort	Totaal bedrag excl. BTW	Boekjaar 2016	Boekjaar 2017

Datum: 11-01-2018	Datum: 11-01-2018
Voor akkoord Teamleider:	Voor akkoord Budgethouder:
<input type="text"/>	<input type="text"/>

Startnotitie Actie-onderzoek Diversiteit en Inclusie binnen JenV

Versie 1, 22-11-2018

Maatschappelijke Opgave (WHY):

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 JenV'ers een (?) weerspiegeling zijn van de diverse samenleving, voelen mensen van verschillende pluimage zich meer vertegenwoordigd zijn in de overheid (vergroet 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 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 organiseer je je eigen tegengeluid. Diverse onderdelen van JenV bestaan nu nog te veel uit mensen uit dezelfde kring. Dergelijke onderdelen hebben daardoor vaker een kokervisie en missen mogelijk de kritische zelfreflectie.
- Door diversiteit creëer je binding 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. Dit is zorgelijk, juist omdat het vertrouwen het laagst is onder die delen van de bevolking die onze professionals dagelijks tegenkomen. Hebben we ook signalen dat we door gebrek aan diversiteit minder wendbaar en effectief zijn?

Niet alleen de etnisch, Ook iets zeggen over de maatschappelijke spanningen tussen groepen (zwarte piet), groepen mensen zich niet meer gehoord voelen door politiek, etc.

Het is nodig te bouwen aan een JenV organisaties die nu en in de toekomst wendbaar en effectief optreedt in de hyperdiverse en veranderlijke samenleving. 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.

PM beter uitwerken....

**De Maatschappelijke Opgave is:
PM één zin**

De bestuurlijke opdracht (HOW)

De Secretaris-Generaal deelt deze urgentie. Naar aanleiding van een SGO over diversiteit heeft dhr Riedstra op 6 sept jl. 1 aangegeven dat 'diversiteit' één van de P&O-prioriteiten is. Deze notitie bevat een uitwerking van waarop deze prioriteit in de komende jaar invulling krijgt.

Waar hebben we het over?

- Brede diversiteit in achtergronden, talenten, gedachten en competenties?
- Of juist focus: diversiteit in leeftijd? In etnisch/culturele achtergrond?
- Een cultuurverandering: eigen kritische reflectie organiseren, inclusie verschillende geluiden in beleid?

Nader uitwerken

De volgende uitgangspunten staan centraal:

- 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)
- Geen doel op zich: D&I geeft mede richting aan wijze waarop de doelen/opgaven van een organisatie worden gerealiseerd. 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 het gaat om vergroot bewustzijn, shift in basis-attitudes, nieuwe werkwijzen etc. (cultuurverandering)
- Feiten én Verhalen: baseren op cijfers en analyses maar ook ruimte voor subjectieve ervaringen en zorgen die leven binnen JenV. Ervaringen van uitsluiting en zijn immers persoonlijke percepties van onrecht (en "perceptions are true in their consequences"...))
- 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.

Visie en Strategie (WHAT)

De cultuurverandering die nodig is om het JenV-domein diverse 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.

Om dit structureel leerproces in te richten, stellen we voor om de komende anderhalf tot twee jaar te besteden aan een gedegen actie-onderzoek. Dit wordt een gefaseerd proces om actuele thema's op te halen, hier prioriteiten in te stellen en in gezamenlijkheid met relevante stakeholders de problematiek precies 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.

Activiteiten voor de komende periode:

1. **D&I task-force** (2 tot 3 jaar) voor ontwikkelen en (doen) uitvoeren van acties (ca 5 fte)
2. **BBR-sessie:** belang van inclusie en de doorwerking van onbewuste vooroordelen in selectieprocedures en overige HR-processen. Tevens strategische markerings van begin van lange termijn onderzoek.
3. **Foto** van de huidige situatie (nul-meting): cijfers, feiten en verhalen
4. **Behoeftetestelling:** inventarisatie van aspecten van diversiteit & inclusie die leven in de JeV-organisaties. Prioritering met brede betrokkenheid van deze organisaties
5. **Actie-onderzoek** op enkele prioritaire thema's: verdiepende probleem-analyse en experimenten met oplossingsrichtingen. In gezamenlijkheid met stakeholders. Naast feiten/kennis ook inzetten op affectie, met gebruik van film, toneel, foto's, cabaret, cartoon etc.. Acties evalueren en 'de foto' bijstellen.
Onderdeel van het onderzoek zijn:
 - a. HET GEZICHT VAN D&I: benoeming ambassadeur uit BBR + maatschappelijke gezicht voor komende 2 tot 3 jaar (+ instellen supportgroep). Onderdeel van actie-onderzoek
 - b. Trainingen voor Top 300 en selectie-commissies: als onderdeel van het actie-onderzoek
 - c. Regionale acties: verandering tot in de haarvaten van de JenV-organisatie brengen
 - d. Inrichten lerende systematiek: inbedden van de basis-werkzaamheden binnen het actie-onderzoek in de staande organisatie voor lange termijn borging.

Rijksacademie voor Financiën,
Economie en Bedrijfsvoering
Ministerie van Financiën

> Retouradres Postbus 20201 2500 EE Den Haag

Aan Ministerie van Justitie & Veiligheid
Turfmarkt 147
2511 DP Den Haag
t.a.v. [redacted], directie P&O

**Rijksacademie voor
Financiën, Economie en
Bedrijfsvoering**

Zeestraat 86-90
2518 AD Den Haag
Postbus 20201
2500 EE Den Haag
www.Rijksacademie.nl

Inlichtingen

T [redacted]
F 070-3424955
[redacted]@minfin.nl

Ons kenmerk
2019-BZ-001

Uw brief (kenmerk)

Bijlagen

Datum 13 januari 2019
Betreft Offerte- Maatwerktraining Selecteren op diversiteit

Geachte [redacted]

Hartelijk dank voor uw verzoek om een offerte uit te brengen voor een maatwerktraining "Selecteren op Diversiteit" voor een tweetal groepen bij het Ministerie van Justitie en Veiligheid. Hieronder ons voorstel.

Aanleiding

Naar aanleiding van de rijksdienstbrede beleidsinsteek om culturele diversiteit in de hogere schalen te bevorderen in het kader van het Strategisch personeelsbeleid Rijk en het door de ABD aangegeven Actieplan om diversiteit te bevorderen en vooroordelen weg te nemen, heeft de Rijksacademie een gedragsgerichte training ontwikkeld in het kader van het HRRIJK 2020/2025 opleidingsaanbod.

De SG van Justitie- en Veiligheid heeft aangegeven behoefte te hebben aan een meer divers samengesteld personeelsbestand. Daartoe is een brede aanpak voorgesteld, bestaande uit: een managementconferentie; een workshop voor de brede BR, een training voor de "top 300" en een training van selectiecommissies, waaronder de P&O-adviseurs.

Binnen dit bredere kader is aan de Rijksacademie gevraagd een eerste pilot-uitvoering van een training "vooroordelen de baas", (selecteren op diversiteit), uit te voeren voor een tweetal groepen. Dit betreft 2x een maatwerktraining, waarbij de opdrachtgever de deelnemersgroep samenstelt.

Doel van de opleiding

Doel van de training is - bewustwording over de wijze waarop stereotype denkbelden het menselijk beoordelingsvermogen beïnvloeden; -het ontwikkelen van een ander handelingsperspectief en - het leren over evidence based selectietechnieken.

Tevens wordt de opleiding zo ingericht dat de verworven kennis en nieuwe inzichten geborgd worden in (nieuwe) selectieprocedures waarbij de adviserende rol van de P&O-adviseur in de besluitvorming versterkt kan worden.

Rijksacademie voor
Financiën, Economie en
Bedrijfsvoering

Ons kenmerk
BZ/ U

Doelgroep

Uitgegaan wordt van een relatief kleine cursusgroep van deelnemers die met elkaar (gaan) samenwerken in selectiecommissies. Daarbij is altijd de P&O-adviseur vertegenwoordigd. Voor de pilots zal een mix worden samengesteld van deelnemers, bestaande uit leden van selectiecommissies, P&O-adviseurs en algemeen belanghebbenden. Idealiter worden 2 groepen van 12 deelnemers elk samengesteld.

Gekozen aanpak

1. Beschrijving duur en aantal uitvoeringen opleiding

Vooralsnog wordt uitgegaan van 2 pilot-uitvoeringen, uit te voeren in februari en maart met tenminste een tussenliggende "vrije" week.

De **data maandag 18 februari en maandag 4 maart worden voorgesteld voor de pilot-uitvoering**. Opzet is om na uitvoering van deze twee pilots, aan de hand van een evaluatie, te besluiten over een mogelijk verdere implementatie met méér trainingen en een zgn. plateauplanning met een doorlooptijd van ca. 1,5 jaar.

2. Hoofdpijnen van het programma

Voor de opzet van het programma wordt verwezen naar de flyer "HRRIJK 2025, *"Vooroordelen de baas, Selecteren op diversiteit"*.

Dit betreft evenwel het opleidingsaanbod voor de vrije, open inschrijving.

Voor de maatwerkvraag van Justitie en Veiligheid is extra begeleiding en afstemming vereist. Zo zullen de oefeningen en kleine opdrachtjes allemaal in de context van de Justitie-praktijk beschreven worden.

Sowieso zal het ochtendprogramma een test naar bestaande vooroordelen omvatten en een heuse, realistische selectieoefening met trainingsacteurs.

In de maatwerkuitvoering zal daarnaast relatief véél aandacht besteed worden aan oefeningen met het WIT-model (waarnemen-interpreteren-toetsen van gedrag), culturele bias en de STAR-methodiek.

Ook zal de aparte e-reader een menukaart met "leertips" omvatten.

Het leerrendement wordt geborgd door een vervolg-opdracht waarover later door de deelnemers gerapporteerd dient te worden. Dit resultaat zal eveneens met feedback worden teruggegeven aan de Justitie-deelnemers. Daarbij zal met name ingegaan worden op de verbetering van de selectie-procedures bij Justitie en Veiligheid.

3. Beschrijving van in te zetten docenten: *De Rijksacademie beschikt over een rijksbreednetwerk van docenten. Voor deze opleiding zal gebruikt worden van een ervaren externe psycholoog/adviseur/trainer. Daarnaast worden drie trainingsascteurs ingezet bij de praktische selectie-oefening.*
4. In principe wordt nu uitgegaan van de Rijksacademie als leslocatie, Zeestraat 86-90 met alle bijbehorende faciliteiten. Indien gekozen wordt voor een andere, eigen locatie van Justitie en Veiligheid kan een korting van 10% op de uitvoeringskosten worden gegeven.

Ons kenmerk
BZ/ U

Begroting

Aantal deelnemers	24
Aantal dagdelen projectbegeleiding	4
Aantal dagdelen uitvoering	4

Kosten projectbegeleiding	Aantal dagdelen	Prijs per dagdeel	Totaal
afstemming & begeleiding	4	€ 280,00	€ 1.120,00
Kosten uitvoering	Aantal dagdelen	Prijs per dagdeel	Totaal
aantal deelnemers	24	2 €	200,00 € 9.600,00
2 trainingsascteurs	2	€ 400,00	€ 800,00
Aanvullende kosten	Aantal	Prijs	Totaal
meerkosten externe trainer	€ 4,00	€ 470,00	€ 1.880,00
Prijs per deelnemer bij	24 personen		€ 558
Totale kosten			€ 13.400,00

De algemene voorwaarden van de Rijksacademie zoals beschreven in bijlage 1 zijn van toepassing op deze offerte.

Bij facturering wordt uitgegaan van het daadwerkelijk aantal deelnemers met een minimum aantal van 12 (per uitvoering). Uiterlijk 14 dagen voor aanvang van de opleiding geeft de opdrachtgever het exacte aantal en de namen van de deelnemers door.

De offerte is geldig tot **26 januari 2019**.

Wij vertrouwen erop een passend aanbod te hebben gedaan. Indien u akkoord gaat dan verzoek ik u één exemplaar in bijgevoegde envelop voor bovengenoemde datum te retourneren. Voor een snellere en efficiëntere verwerking in uw administratie kan de factuur worden voorzien van specifieke interne kenmerken (opdracht, verplichting, referentienummer) van uw organisatie, of eventueel de verzending naar een afwijkend factuuradres. Hiervoor kunt u gebruik maken van bijgevoegd formulier.

Rijksacademie voor
Financiën, Economie en
Bedrijfsvoering

Ons kenmerk
BZ/ U

Heeft u nog vragen en/of wensen dan kunt u contact opnemen met

Met vriendelijke groet,

Waarnemend Hoofd Rijksacademie voor
Financiën, Economie en Bedrijfsvoering

Voor akkoord opdrachtgever

Handtekening

Bijlage 1 Voorwaarden Rijksacademie

Rijksacademie voor
Financiën, Economie en
Bedrijfsvoering

Locatie

De opleiding vindt plaats bij de Rijksacademie voor Financiën, Economie en Bedrijfsvoering aan de Zeestraat 86-90 in Den Haag, tenzij anders overeengekomen met de opdrachtgever.

Ons kenmerk
BZ/ U

Rol projectleider

De projectleider van de Rijksacademie is verantwoordelijk voor de voorbereiding en begeleiding van de opleiding en heeft de supervisie over de opzet en inhoud van de opleiding. De projectleider is uw contactpersoon tijdens dit traject.

Evaluatie

Deelnemers wordt door middel van een evaluatieformulier gevraagd de inhoud, opzet en organisatie van de opleiding te beoordelen. De resultaten van de evaluatie worden met de opdrachtgever en de docenten gedeeld.

Inschrijving en administratie

De Rijksacademie vraagt de opdrachtgever om, maximaal twee weken voorafgaand aan de opleiding, het definitief aantal deelnemers via de website door te geven. De Rijksacademie gebruikt deze gegevens voor correspondentie over de opleiding, bewijs van deelname en eventuele Permanente Educatiepunten.

Begroting

De Rijksacademie hanteert voor maatwerkopleidingen een vast tarief per deelnemer per dagdeel. Het volgende tarief geldt voor maatwerkopleidingen in 2019: € 200,- per dagdeel per deelnemer

In dit vaste tarief zijn de volgende standaardkosten opgenomen:

- 1) Gebruik standaard faciliteiten Zeestraat (zaal en hulpmiddelen)
- 2) Vrij gebruik van koffie, thee en lunch
- 3) Vergoeding van 1 docent uit het Rijksacademie netwerk.

De Rijksacademie beschikt over een rijksbreed netwerk van docenten.

Vergoedingen van docenten buiten dit netwerk worden extra in rekening gebracht.

Bij inzet van meerdere docenten per dagdeel worden extra kosten in rekening gebracht.

Annuleren

Bij het annuleren van een maatwerk opleiding wordt het bedrag van de voorbereiding/ontwikkeling in rekening gebracht. Bij annulering, dan wel verschuiving van een maatwerk opleiding binnen vier weken voor aanvang, worden de totale kosten uit de offerte gefactureerd.

Daarnaast gelden de annuleringsvoorwaarden zoals beschreven op de website van de Rijksacademie, www.rijksacademie.nl.

Ministerie van Financiën
Rijksacademie voor Financiën,
Economie en Bedrijfsvoering
Coördinatiebureau

Rijksacademie voor
Financiën, Economie en
Bedrijfsvoering

Ons kenmerk
BZ/ U

Betreft: offerte 2019-BZ-001
Inzake: Maatwerktraining Selecteren op diversiteit

Gewenste factuur kenmerken: (opdracht-, verplichting- of referentienummers):

- 1) 401 000 20637
2) _____
3) _____

Factuuradres opdrachtgever:

Ministerie	:	Ministerie van Jenv
Directie	:	Dp 80 - Crediteuren
T.a.v.	:	IFAD
Postadres	:	13580
Postcode	:	2502 EX
Plaats	:	Den Haag

Training Vooroordelen de baas!

Selecteren op diversiteit

De juiste man (vrouw) op de juiste plek?

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

Joekels van nadelen!

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

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

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

Wat kan je nog meer verwachten?

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

Inschrijven?

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

Diversity of Thought

Visie en Innovatie

Visie van Ondernemen met ballen

De focus van ondernemen met ballen ligt op het realiseren van het volledige potentieel van mensen en daarmee ook de organisatie. Medewerkers moeten hun talenten optimaal kunnen benutten en ruimte krijgen om eigen ideeën uit te voeren. De omgeving moet daar geen belemmering voor zijn. Veel startups houden zich bezig met het diversiteitsvraagstuk aan de kant van het aannemings traject. Wij vinden het juist belangrijk dat mensen die al in de organisatie werken elkaar niet dwarsbomen maar juist een gemeenschappelijk doel vinden waarin de unieke talenten naar boven kunnen komen.

Diversity of thought

Bij diversity of thought wordt vaak gekeken naar minderheidsgroepen zoals vrouwen of medewerkers met een andere achtergrond. Dit vraagstuk is echter veel groter dan dat. Het ervaren en zien van de verschillende groepen kan je verklaren vanuit de Social identity theory. Mensen bepalen hun identiteit aan de hand van de groepen waar ze bij horen en ontlenen hieraan zelfvertrouwen en trots. Mensen zien vaak de groep waar ze bij horen als positiever. Dit wordt ingroup favoritism genoemd. Dit ontstaat al vrij snel, als de helft van een team een blauw t-shirt aankrijgt en de andere helft een groen t-shirt worden er al meer positieve eigenschappen aan de eigen groep toebedeeld. In organisatie ontstaat dit ook tussen oude en jonge medewerker, tussen verschillende afdelingen en zelfs binnen afdelingen.

Een voorbeeld hiervan is dat oudere medewerkers zichzelf meer herkennen in andere oudere medewerkers, ze trekken veel met elkaar op, zitten bij elkaar in de pauze en spreken elkaar vaker. Hierdoor worden de positieve gevoelens voor deze groep bevestigd en ontstaat ingroup favoritism. Helaas ontstaat er met ingroup favoritism ook outgroup homogeneity. Dit houdt in dat "zij" in dit geval "al die jongeren" allemaal hetzelfde zijn. Uiteindelijk ontstaat er dan sociale categorisatie tussen de groepen: Us vs them. De "oudere" medewerkers die zichzelf als ervaren zien kunnen opeens lastig samenwerken met de "jongere" medewerkers die op hun beurt last hebben van de "oude digibeten".

Waarom is dit een probleem

Sociale categorisatie staat goede samenwerking en innovatie in de weg. De medewerkers zien dan niet de organisatie als een geheel met individuele medewerkers, maar er ontstaat conflict tussen afdelingen en groepen binnen de organisatie. Dit zorgt voor wrijving en maakt dat veel projecten worden tegengehouden door andere afdelingen of medewerkers. Hoe een conflict kan ontstaan kan worden verklaart in de realistic conflict theory. Dit houdt in dat als er een tekort is aan resources er competitie ontstaat. Bij de overheid zal dit gaan over budget, tijd, aantal fte's of goedkeuring voor een project. Waarbij medewerkers of afdelingen het gevoel hebben dat zij meer recht hebben op deze bronnen dan de andere(n). Als er een project start dan bewaakt iedereen zijn grenzen. Waarom kan dat niet uit jouw budget? Waarom moet dat ten koste gaan van mijn mensen? Dit zorgt voor vertraging van projecten en energie verlies. Daarnaast ontstaat er een onveilig gevoel op de werkvloer en wordt de organisatie steeds meer verdeeld.

Hoe denken medewerkers momenteel over diversiteit

Op dit moment geeft het Rijk aan behoefte te hebben aan diversity of thought omdat verschillende perspectieven, achtergronden en inzichten de denkkraft van de rijksoverheid

vergroten.¹ Ze willen een diverse samenstelling van hun personeelsbestand en een inclusieve werkomgeving, met aandacht voor bewustwording en het voorkomen van (onbewuste) vooroordelen. Uit een onderzoek die gedaan is bij diverse ministeries blijkt dat diversiteit door de medewerkers gezien wordt als goed voor het imago van het bedrijf en “diversiteit is leuk”. Toch blijkt ook dat medewerkers niet de voordelen inzien voor hun eigen afdeling en werk. Er is angst dat er meer conflicten zullen ontstaan op de werkvloer en dat het moeilijker is om leiding te geven aan diverse team. Terwijl de voordelen zoals verhoogde productiviteit en meer creativiteit onvoldoende worden erkent².

Wat wordt er al gedaan aan inclusie

Binnen het Rijk zijn er diverse themabijeenkomsten en netwerkbijeenkomsten over diversiteit en inclusie georganiseerd voor onder andere HR-adviseurs en managers. De Week van de Diversiteit is opgezet. Er is expliciet aandacht besteed aan het voorkomen van bias bij de werving en selectie voor het rijkstraineeprogramma. Enkele ministeries hebben in het medewerkerstevredenheidsonderzoek vragen opgenomen over de beleving van inclusiviteit in de werkomgeving³

Wat doen wij anders dan anderen

Er wordt al veel gedaan om de diversiteit te vergroten. Toch zien wij op dit moment een Knowing-doing gap⁴. Dat inclusie belangrijk is voor het rijk is bekend, ook medewerkers erkennen dit. Maar de kennis hebben over en bewustwording van inclusie zorgt nog niet voor gedragsverandering. Er is behoefte aan een innovatieve methoden, waarbij mensen echt meegenomen worden en ervoor zorgen dat mensen ander gedrag kunnen ervaren. Hierdoor kunnen ze ook veel beter inzien wat de voordelen voor hun eigen werk kunnen zijn.

Veel bedrijven proberen een technologische of procesmatige oplossing te vinden. Ondernemen met ballen richt zich juist op de sociale innovatie, omdat goede samenwerking in een groep kan zorgen dat de ideeën ook echt werkelijkheid worden. Blokkades zoals onbegrip tussen afdelingen of leeftijdsgroepen die innovatie tegenhouden worden opgelost en energielekken ontdekt en opgevangen.

Ondernemen met ballen doet dit door het bouwen van experiences. Dit zijn interventies die gebouwd zijn om het gedrag van mensen te transformeren. Ieder persoon ervaart een beleving anders, maar er worden handvatten aangereikt om op een andere manier naar de wereld te kijken en er anders op te acteren. Tijdens een beleving wordt er momentum gecreëerd door mensen even boven de waan van alledag te laten uitstijgen, er gebeurt iets opmerkelijks, waardoor de kennis beter onthouden wordt. Het gevoel van trots wordt vergroot doordat medewerkers iets hebben bereikt die dag en lef hebben getoond. Er ontstaat zelfinzicht waardoor ze de wereld en zichzelf beter begrijpen en er wordt verbinding gemaakt waardoor de relatie met andere medewerkers sterker wordt.

¹ <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/overheidspersoneel/diversiteit-overheidspersoneel>

² https://www.aofondsrijk.nl/fileadmin/ao_data/Downloads/Cultuurverschillen_op_de_Werkvloer.pdf

³ https://www.aofondsrijk.nl/fileadmin/ao_data/Downloads/Cultuurverschillen_op_de_Werkvloer.pdf

⁴ Pfeffer, J., & Sutton, R. I. (2000). *The knowing-doing gap: How smart companies turn knowledge into action*. Harvard business press.

Wat is onze oplossing

De Social contact hypothese stelt dat inclusie kan worden vergroot door mensen van verschillende groepen meer met elkaar in contact te laten komen op basis van een zestal condities. Deze condities zijn nodig om vooroordelen weg te halen.

Deze condities zijn:

- onderlinge afhankelijkheid
- een gezamenlijk doel
- gelijke status
- informeel en interpersoonlijk contact
- meerdere contactmomenten
- een sociale norm van gelijkwaardigheid

Aan de hand van deze randvoorwaarden gaan wij het onderlinge contact tussen de medewerkers vergroten door middel van een Experience. De experience heeft een intro, waarmee de deelnemers warm worden gemaakt voor de experience. De geselecteerde medewerkers worden door middel van een “mysterieuze brief” uitgenodigd voor de *Crossing borders*.

Tijdens de *eerste dag* wordt ingegaan op verbinding maken. Er worden een aantal problemen gecreëerd die door de groep gezamenlijk moet worden opgelost. Aan het einde krijgen de deelnemers een opdracht waar ze in de opvolgende dagen extra informatie over krijgen en mee aan de slag moeten gaan. Zo is bijvoorbeeld de locatie van de tweede dag geheim. Iedereen ontvangt een stukje informatie, door deze samen te brengen wordt de locatie ontrafeld. Hierdoor wordt de koppeling gemaakt met de tweede dag en onderlinge afhankelijkheid versterkt.

Tijdens de *tweede dag* wordt door middel van gaming een verdieping gegeven in de samenwerking. Vervolgens zetten de deelnemers een eerste stap om de opgedane kennis en ervaring toe te gaan passen in hun werkomgeving en organisatie. De deelnemers worden uitgedaagd kleine interventies te bouwen om de organisatie inclusiever te maken. De voorwaarden die er aan vast zitten is dat ze het idee zelf kunnen uitvoeren op korte termijn en in 1 dag.

De interventies die de medewerkers na deze dag kunnen uitvoeren zorgt ervoor dat er een movement ontstaat die organisch groeit en er andere mensen ook bij betrokken worden. Zo wordt de groep steeds groter en ontstaat er meer impact. Op de daarop volgende weken volgen er nog mails om het nieuwe gedrag te implementeren en is er nog de mogelijkheid om contact op te nemen met ons als organisatie bij de uitvoering hiervan.

Specificatie

3 groepen van 20 medewerkers, samengesteld uit alle afdelingen van de organisatie.

2 dagdelen per groep in tijdsbestek van 4 weken.

Dit is de opzet van de experience. De inhoud zal vormgegeven worden aan de hand van de uitkomsten uit de eerste fase van het project (zie Realisatie, tijdsplanning). Dit kan betekenen dat er in de eerste experience ook andere gerelateerde thema's aan bod komen zodat de experience aansluit bij waar de medewerkers op dit moment staan in het thema Diversity of thought en het effect groter is.

Impact van de oplossing

Wetenschappelijke onderbouwing van de oplossing

Voorbeelden waarbij het opheffen van de ingroup/ outgroup is getest is het robbers Cave experiment⁵. Hierbij hebben onderzoekers rivaliteit tussen groepen weggehaald door problemen te creëren zoals een kapotte bus en stroomuitval waardoor de groepen samen oplossingen moesten zoeken. Doordat het gezamenlijke doel niet opgelegd was door de leiding ontstond er een gelijke status en informeel contact. Er waren meerdere momenten waarop ze op gelijkwaardige manier deze problemen te lijf gingen en er was een onderlinge afhankelijkheid gecreëerd. Hierdoor ontstonden er vriendschappen tussen de verschillende groepen en verdween de rivaliteit.

Een ander voorbeeld uit de sociale psychologie is de Jigsaw-methode⁶. Hierbij krijgen deelnemers allemaal maar een deel van de kennis en moet er samengewerkt worden om over de totale kennis te beschikken. Zo wordt er onderlinge afhankelijkheid gecreëerd. Uit de studie kwam naar voren dat met de Jigsaw-methode studenten minder vooroordelen hadden ten opzichte van andere groepen en betere prestaties behaalde. Daarnaast gaven de studenten aan hun medestudenten aardiger te vinden en de school in zijn geheel leuker. Deze methode werkt omdat het proces van coöperatief werken bevordert de ontwikkeling van empathie en onderlinge competitie weghaalt.

Impact van de oplossing

Door het creëren van een ervaring worden mensen even in een aparte situatie gezet waarin ze op een andere manier naar collega's kunnen kijken en aannames hiermee op de proef gesteld worden en het sluit aan bij de natuurlijke manier van leren van personen. Tevens kunnen situaties die zich in het echte leven ook voor doen op een realistische wijze verkend worden en kan er meermaals worden geoefend. De introductie van de funfactor zorgt ervoor dat mensen een prettig gevoel krijgen tijdens het traject, waardoor veranderingen soepel en natuurlijk geïntroduceerd kunnen worden. Het verlaagt de weerstand van medewerkers om nog een innovatie door te voeren. Het biedt de mogelijkheid tot erkenning en beloning van medewerkers op positief gedrag en doorbreekt de dagelijkse sleur. Het inspelen op de voorliefde voor erkenning en beloning via de spelelementen zorgt ervoor dat de motivatie van de medewerkers toeneemt en dat het verandertraject bruist van energie⁷.

Behoefte bij opdrachtgever(s)

Organisaties zijn decennialang bezig met veranderen. Tot groot ongenoegen van de meeste organisaties mislukken echter 75% van alle veranderingstrajecten. Vaak vindt dit plaats omdat medewerkers niet of nauwelijks worden betrokken. Traditionele methoden zoals advies rapporten, workshops en presentaties werken slechts beperkt om medewerkers mee te nemen. Maar 10 tot 15% blijft vaak na een sessie hangen.⁸ Door het bouwen van een experience is er wel de mogelijkheid om medewerkers mee te nemen in deze gedragsverandering en hiermee het verandertraject te laten slagen.

Tijdens het traject zal de opdrachtgever meer leren over de aspecten in het bevorderen van inclusie in organisaties door middel van sociale psychologie. Daarnaast wordt er gekeken hoe de Knowing-doing gap verkleind kan worden door middel van experience design. De opdrachtgever krijgt handvatten aangereikt om de kennis en talenten in de organisatie in te zetten door de verantwoordelijkheid terug te leggen bij de medewerkers. Als laatste creëert

⁵ <https://www.youtube.com/watch?v=6QGNxRGgBwM>

⁶ <https://www.jigsaw.org/>

⁷ <https://www.gaimed.nl/l/overheid/transformatie-game-brochure>

⁸ <https://www.gaimed.nl/l/overheid/transformatie-game-brochure>

Ondernemen met ballen een beweging in de organisatie die als olievlek in de organisatie zal groeien.

Voor wie kan deze oplossing ingezet worden

Deze oplossing kan ingezet worden in diverse domeinen die inclusie problemen hebben.

Een aantal voorbeelden hiervan zijn:

- Bedrijven waarbij generatiekloven zorgen voor slechte samenwerking tussen de oude en nieuwe generatie.
- Afdelingen waarbij de innovatie spaak loopt doordat er subculturen zijn ontstaan binnen de afdeling of juist competitie en miscommunicatie tussen afdelingen.
- Bedrijven waar verschillende culturen botsen of weinig tot geen contact hebben met elkaar.

De oplossing kan ingezet worden bij eigenlijk alle vraagstukken waarin sociale categorisatie ontstaat en dit een optimale prestatie in de weg staat. De experience kan net zo vaak gegeven worden tot het hele bedrijf de experience heeft meegemaakt. In eerste instantie onder persoonlijke begeleiding van ons, maar uiteindelijk willen we de experience voor een grotere groep ontwikkelen en ook train de trainers dagen geven waardoor we een groter bereik kunnen hebben en meer mensen kunnen faciliteren.

Hoe gaan we verder na de 5 maanden

Na vijf maanden wil Ondernemen met ballen deze experience bij meerdere bedrijven en overheidsinstanties gaan uitvoeren. Hierbij zal fase 1 altijd aangepast worden aan de nieuwe opdrachtgever, omdat het belangrijk is te kijken waar de organisatie al staat en wat er verder nodig is. Daarnaast wil Ondernemen met ballen de experience opschalen voor grotere groepen, zodat er meer impact gemaakt kan worden in korte tijd, en het aantrekkelijker wordt voor grotere organisaties. Tevens wil Ondernemen met ballen het prototype uitbouwen naar een traject van 6 maanden waarin er nog meer aandacht is voor de individuele talenten van de medewerkers en hoe de organisatie deze optimaal kan benutten. Met als doel de diversiteit en samenwerking vergroten waardoor innovatie vergroot kan worden en medewerkers productiever worden en creatieve projecten kunnen realiseren.

Realisatie

Tijdsplanning

Fase 1 (1 maand)	In de eerste fase doen we kort onderzoek om verder te onderzoeken hoever VenJ is in de diversity of thoughts. Waar staan ze nu? Hoe is het gesteld met voorwaarden (zoals veiligheid) voor de verandering? Denk bij deze onderzoeksfase aan het verzamelen van informatie, interviews en kleine interventies met groepen medewerkers.
Fase 2 (1 maand)	Experience bouwen en programma aanpassen op uitkomsten fase 1. Om echt resultaat te kunnen boeken is het belangrijk om aan te sluiten bij de fase in de verandering en bijbehorende behoeften. Het kan bijvoorbeeld blijken dat eerst meer aandacht nodig is voor het gevoel van urgentie/noodzaak onder de medewerkers.
Fase 3 (2 maanden)	Playtesten en interventie meermalen toepassen, zoals in de onze oplossing hierboven beschreven. Aanscherpen van het prototype.
Fase 4 (1 maand)	Uitloop bij het ontwikkelen van de experience. Eventueel kunnen we deze tijd gebruiken voor verdere implementatie in de werksetting. Zoals extra ondersteuning bij de interventies van de medewerkers. Er is vaak al veel kennis, ideeën en talent in de organisatie die vervolgstappen mogelijk kunnen maken. Daarnaast is betrokkenheid en eigen deelname een voorwaarde om een verandertraject te doen

slagen. Om ideeën en grotere interventies ook werkelijk uit te voeren stellen we voor om een actiedag te organiseren.

Kosten begroting

	Kosten excl. btw.	
1. Introductiefilm	<div></div>	<div>10.1.c</div>
2. Design		
3. Materiaalkosten		
4. Inhuur externe kennis		
5. Persoonlijke onkosten		
6. Ontwikkel budget		
7. Overige onvoorziene kosten 15%		
Totaal		

1. De experience wordt geïntroduceerd met een introductiefilm om het engagement van de medewerkers te vergroten. Deze zal worden gedaan door Zij hebben veel ervaring met het maken van promotiefilms voor experiences en games.

2. De huisstijl van de game moet ontworpen worden, de kosten hiervoor zijn excl btw. Daarnaast zijn er voor het spel kosten die gemaakt moeten worden voor het design zoals de wegwijsborden, opdrachten kaartjes en brieven, hiervoor zijn de kosten geschat op excl btw. Hiervoor willen we als designer inzetten.

3. Materiaal kosten voor de experience zoals andere techniek, materiaal, aankleding, drukwerk, promotiemateriaal.

4. Voor het ontwikkelen we aanvullende kennis nodig over game design om de experience zo effectief mogelijk te maken. en hebben beide zeer veel ervaring met grote experiences en escape rooms. De kosten hiervoor bedragen excl btw. Ook willen we een trainingsacteur inzetten tijdens de experience a excl btw. per dagdeel. Twee dagdelen voor 3 groepen.

5. De persoonlijke onkosten die wij verwachten te maken zijn reiskostenvergoeding van en naar en van opdrachtgever en locaties van en representatie kosten en reiskosten naar externen

6. We vragen ontwikkel budget voor cursussen en congressen gericht op uitbouwen en onder de aandacht brengen van ons prototype.

De randvoorwaarden

De experience zal in fase 3 geplaytest worden. Hierbij zullen onderdelen op een kleine groep worden uitgetest en vinden er verschillende iteraties plaats. Hierin gaan we eerst kijken of de verschillende game elementen duidelijk zijn voor de speler, wordt er gekeken naar de engagement van de speler en complexiteit van de onderdelen. Hiervoor is het belangrijk dat er verschillende (kleine) groepen binnen VenJ beschikbaar zijn om op te playtesten.

De knelpunten en risico's

De experience heeft veel impact en effect op de mindset van medewerkers. Echter is het risico dat het effect in de werkomgeving onvoldoende duurzaam is. In onze interventie is de vertaling naar de werksetting opgenomen, alleen stopt het project na de interventies en is het aan de medewerkers en organisatie om dit proces verder op de pakken. Een ander risico is dat onze interventie gebaseerd is op theorie die alleen getest is in wetenschappelijke en leersituaties. Het is niet getest in een bedrijfssetting waardoor de randvoorwaarden kunnen verschillen.

⁹

10.1.c

Wat is de rol van de opdrachtgever

Van JenV verwachten we een meewerkende en ondersteunende rol bij de selectie van medewerkers en de nodige gegevens. De mogelijkheden om interviews af te nemen, te playtesten in kleine groepjes en de *experience* te evalueren met de medewerkers. Hierin verwachten we dat JenV de locatie(s) voor de interventies (inclusief stoelen, beamer en catering) beschikbaar stelt. Als laatst gebruiken we graag het netwerk van JenV voor nieuwe opdrachtgevers en dit project als referentie.

Hoe is de implementatie in werkstructuren

Zoals in onze oplossing genoemd is gaan de deelnemers ook verder aan de slag met eigen interventies. Dit is juist bedoeld om ook de verandering in de werkstructuur te geven. De deelnemers van de *experience* worden een soort aanjagers van diversity of thought en nemen met hun interventies en nieuwe rol ook andere collega's mee in de verandering. Daarmee kan de inclusie als een soort olievlek uitbreiden in de organisatie.

Hoe uit te rollen bij ketenpartners

Gezien het prototype wordt aangepast op VenJ om een goede aansluiting te vinden, zullen kleine onderdelen van het prototype aangepast moeten worden aan de vraag en fase bij andere partners. Echter in de basis blijft dit prototype staan en verwachten we dat deze toepasbaar is bij vergelijkbare vraagstellingen. Het prototype kan na onderzoek en kleine aanpassing (zoals fase 1 hierboven beschreven) ook uitgerold worden in een hogere frequentie en net zo vaak tot alle medewerkers de *experience* kunnen ervaren en het effect in de organisatie groter wordt.

Definition of done

Aan het einde van de 5 maanden zal ons prototype bestaan uit een *experience* van 2 dagdelen gericht op het vergroten van onderling contact en het verkleinen van de ingroup-outgroup bias. Deze *experience* zal geschikt zijn voor een groep van 20 personen en bevat een onboarding module om medewerkers engagement op te wekken en het traject te introduceren en een reflectie module om de *experience* te integreren in de organisatie.



10100030187

Inkoop Aanvraag Formulier (IAF) (Beschrijving behoefte)

P&O

BV

Aanvrager

Telefoonnr.

Emailadres

@minvenj.nl

Datum

30 januari 2019

Kenmerk

Dit formulier inclusief
bijlagen in **Word**
toevoegen in DigiJust
en bij de Leonardo
bestelaanvraag

Wat is de behoefte?

Deelnemen aan Startup in Residence II (SIR-II) JenV programma
2018-2019 . (zie bijgevoegde overeenkomst SIR-II)
Deze opdracht is in BR besproken en afgestemd, zie bijgevoegde bijlage.

Benodigd budget voor de opdracht:

deze kosten worden voor de helft doorbelast naar CES.
Per saldo t.l.v. budget DP&O.

10.1.c

Is het budget opgenomen in het bestedingsplan?

Nee.

Inspanningsverplichting (Nacalculatie-uurtarief)

1. Doelstelling
Het ophalen van vernieuwende inzichten en innovatieve oplossingen
voor een elftal maatschappelijke vraagstukken.
2. De eisen die aan de dienst worden gesteld
Zie bijgevoegde dvo (SIR-II)
3. In aanmerking komende leverancier + contactgegevens
Ondernemen met ballen, gevestigd te Oudendijk 74-A, 4285 WL
Woudrichem.
4. Risico's
Geen, zie DVO-overeenkomst.
5. Overige of achtergrondinformatie
Zie dvo
6. Rapportage en begeleiding: wijze en frequentie van rapportage
n.v.t.

7. Doorlooptijd opdracht

Begindatum:	05-02-2019
Einddatum:	31-12-2019
Geschat aantal uren/dagen/maanden alleen bij Inspanningsverplichting invullen:	Max. <input type="text"/>

10.1.c

Vorm (inhoud) van de offerte?

Zie bijgevoegde bijlagen en uitleg

Datum
30 januari 2019
Kenmerk

Hoe worden offertes beoordeeld?
Afgestemd door dossierhouder en SPI

Naam, titel en functie ondertekenaar van de dienstverleningsovereenkomst:
Stefan van de Griendt

Naam, titel en tel.nr JenV contactpersoon tijdens de looptijd van het project:

Kosten- plaats	Budget code	Project code	Kosten- soort	Totaal bedrag inclusief BTW	Boekjaar 2019	Boekjaar 2020
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<.....>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	

10.1.c

Overige:

- voor inhoudelijke vragen en contactpersoon voor deze opdracht is
- deze opdracht is in het MT-DP&O besproken en afgestemd.
- deze kosten worden door DP&O gefinancierd en worden achteraf kosten voor de helft doorbelast naar de CES.

Voor akkoord dossierhouder

Datum: 30-1-2019

Voor akkoord Bedrijfsvoering

Datum: 30-1-2019

Naam:

Handtekening:

Voor akkoord Directie Controller

Datum: 30-1-2019

Naam:

Handtekening:

Voor akkoord bh/Directeur DP&O

Datum: 30-1-2019

Naam: S.L.A. van de Griendt

Handtekening:



**Offerte Inclusieve Cultuur
Ministerie van Justitie en Veiligheid**

Direction is gevraagd om een eerder voorstel aan te passen om het project Inclusieve Cultuur te kunnen opstarten. Wij zijn gevraagd om op dit moment drie activiteiten te offrenen.

1. Workshop (anderhalf a twee uur) met managementteam directie P&O (8 a 10 deelnemers)
2. Inhouse Training: Day in the Lab: 2019 Inclusie & Diversiteit Trends voor de groep initiatiefnemers aangevuld anderen belangstellenden uit de organisatie.
3. “Stevige” workshop met de Brede Bestuursraad in het eerste kwartaal van 2019. Doel is om meer bewustwording (van biases) te creëren en te reflecteren op de voorbeeld - en aanjaagrol als bestuurder en rolmodel.

Mochten er vragen of opmerkingen zijn naar aanleiding van dit voorstel, dan vernemen we dat graag: mollema@dir.nl.

1. Workshop met management directie P&O

Deze sessie wordt als 2 uur durende workshop voorbereid en geeft veel mogelijkheden tot dialoog. We gaan in deze sessies vooral kijken naar de verbanden tussen inclusie – diversiteit – mindset – bias. Onderdelen zijn:

1. Waarom inclusie en diversiteit opschuiven naar de kern van de organisatieverbetering.
2. Waarom we inclusie en diversiteit niet zo goed kunnen: hoe groot is de invloed van bewuste vooroordelen invloed op de beslissingen die we nemen in organisaties? In dit vrolijke onderdeel doen we ook kort kleine experimentjes om bias in je brein te ervaren.
3. Waarom meer diversiteit en inclusie juist in Nederland bias een uitdaging is.
4. Hoe bias en inclusie samenwerken aan meer diversiteit en waarom de seatbelt methode in Nederland het meest effectief blijkt.
5. Hoe kom je tot actie? We bespreken best ideas, concrete actie en geven de 66 dagen-regel mee voor gedrag -en cultuurverandering.
6. Hoe borg je? We bespreken in de groep op welke manier we kunnen borgen dat we ook echt resultaat bereiken.

We sluiten deze workshop af met een evaluatie van opgedane inzichten en op welke manier deze bruikbaar zijn voor Ministerie van Justitie en Veiligheid.



2. Day in the Lab: 2019 Inclusie & Diversiteit Trends

Tijdens deze dag delen we de nieuwste inzichten en best ideas op het gebied van Inclusie en Diversiteit. Wat zijn de belangrijkste trends en aandachtsgebieden? Hoe faciliteer jij de beweging van inclusie awareness naar actie en resultaat in je organisatie?

Deelnemers vullen vooraf een intake in en kunnen daarbij ook hun aandachtspunten en vragen doorgeven. Een aantal mogelijk te bespreken zaken zijn:

1. Diversiteit- & Inclusie-update 2019: We starten de dag met de principes van Diversiteit en Inclusie: Waarom diversiteit en inclusie gerelateerd zijn, maar toch verschillende uitdagingen kennen in de praktijk, en hoe inclusie en diversiteit nu precies gelinkt zijn aan de engagement en prestatie van een organisatie. Wij delen hier de nieuwste onderzoeksresultaten uit de wetenschap en de praktijk van het afgelopen jaar.
2. De uitdaging: Waarom is Diversiteit & Inclusie in Nederland zo lastig? Wat maakt ons zo moeilijk te trainen op dit onderwerp? Wat maakt dat organisaties in Nederland zo weinig resultaat boeken? Wat is bias rouw en hoe kan je deze bij jezelf en de ander herkennen? Welke gemaakte fouten bij organisaties wil je voorkomen? Waarom moeten leiders hun eigen inclusie verhaal hebben?
3. Wat zijn de laatste inzichten rond Unconscious Bias: Waarom is juist inclusie zo belangrijk om bias te voorkomen? Welke twee methodes zijn er om organisaties minder bias te maken en welke werkt in Nederland het beste? Hoe kan je deze methodes in je organisatie toepassen om inclusie en diversiteit te vergroten?
4. Hoe werkt inclusie?: Wat weten we van hoe in- en uitsluiting in de brein werkt? We tonen vijftien inclusieve handelingen die managers in hun werk eenvoudig kunnen toepassen om inclusie te vergroten. We bespreken de 66 dagen methode om inclusiever te worden. We bespreken ook waarom er zo'n grote verantwoordelijkheid ligt bij de leiders van de organisatie.

We sluiten deze inhouse dag af met een evaluatie van opgedane inzichten en op welke manier deze bruikbaar zijn voor Ministerie van Justitie en Veiligheid. We bespreken welke inzichten en acties we willen laten terugkomen in de workshop met de Brede Bestuursraad en in de andere activiteiten.

3. Workshop voor Brede Bestuursraad

De aanvraag is ook om een 'stevige' workshop met de Brede Bestuursraad (sg, psg, dg's, directeuren grote uitvoeringsorganisaties, korpschef) organiseren in het eerste kwartaal van 2019. We bespreken, ervaren en bediscussiëren bias, inclusie en hun rol als bestuurder om en inclusie organisatie te bouwen.

In de initiatiefgroep is het idee ontstaan om voor deze sessie met de Brede Bestuursraad ook mensen van "buiten" uit te nodigen voor andere gezichtspunten, ervaringen en inspiratie. Ik denk zelf dat het het meest effectief is als we uit de groep van genodigden voorbeelden kunnen halen die over inclusie en exclusie van de Rechtstaat gaan: mensen die hun ervaringen daarover willen



delen én samen meer willen leren over hoe bias en inclusie werkt. We kunnen samen verder spreken hoe we deze mensen kunnen vinden en selecteren.

Een aantal onderwerpen van deze 3-4 uur durende sessie zullen hoogstwaarschijnlijk langskomen:

1. Hoe hebben onbewuste vooroordelen invloed op de beslissingen die we nemen? Hoe groot is die invloed op het leven en werk? In dit vrolijke onderdeel ondergaan de deelnemers kleine experimentjes om bias in hun brein te ervaren. We gebruiken film en oefeningen.
2. Wat is het resultaat van bias op ons werk en ons leven? Wat zijn de effecten van bias in onze organisatie en activiteiten? Waarom is juist in Nederland bias een groter probleem dan in veel andere landen? Wat zijn de rouwfases die volgen na het bias-besef? Waar staan de deelnemers zelf? Aan de hand van voorbeelden zien we dat bias onbewust sommige mensen meer kansen geeft en sommige mensen juist minder.
3. Hoe is bias te voorkomen en hoe komt men tot objectievere oordelen en besluiten? We tonen de vele mogelijkheden voor te ondernemen acties. In kleine groepen bespreken de deelnemers welke acties impact hebben in hun teams. Ook stelt men zich de vraag of ze zich aan deze acties willen committeren.
4. Wat is inclusie, en waarom is het een voorwaarde voor meer diversiteit? We bespreken de ongeschreven regels van samenwerken, labelen en hoe inner groups zich vormen. Wat doet inclusie met het welzijn van mensen? We laten de deelnemers in groepjes onderzoeken of het Ministerie inclusief genoeg is om meer diversiteit te omarmen en om een inclusieve rechtstaat te omarmen.
5. Commitment en borging. We bespreken in de groep op welke manier we gaan borgen dat we over een jaar diverser en inclusiever zijn geworden. Wat de deelnemers individueel en als groep bijdragen. Wij geven de 66 dagen-regel mee voor gedragsverandering en nemen een eerste stap. We spreken af hoe we elkaar gaan volgen en aanmoedigen.

Direction Mindbugstest

Wij raden alle bovenstaande activiteiten te combineren met de Direction Mindbugstest. Deze brengt de persoonlijke voorkeur voor mannelijk of vrouwelijk leiderschap in kaart, gebaseerd op de IAT test van Harvard. Het is een goede manier om het onderwerp dit bij te halen en vergroot je zelfkennis. We testen met deze test een van de mogelijke 188 biases bij een mens. Het dient als voorbeeld om te laten zien hoe bias werkt bij de individuele deelnemers. We vragen de deelnemers vooraf de Direction Mindbugstest – Gender & Leiderschap online in te vullen. Deze test neemt 2x 8 minuten tijd in beslag. We leveren ca. een maand voor aanvang een voorbeeldtekst met een unieke link om de test te maken ter verspreiding aan.

De persoonlijk uitslag helpt mensen beseffen dat het hebben van onbewuste vooroordelen gemeengoed is.



Met wie gaan jullie samenwerken?

Direction (www.leiderschapontwikkelen.nl) helpt organisaties diversiteit en inclusie echt vorm te geven. In de loop van de afgelopen 15 jaar hebben we veel adviseurs op dit gebied zien komen en gaan en wij zijn gebleven. Wij zijn blijven leren en bouwen aan relaties, inzichten en succes in de praktijk. We hebben ons vastgebeten, we reizen de wereld af voor best ideas, gaan gesprekken aan met internationale experts en neuro wetenschappers om onze klanten van de beste kennis, inspiratie en aanpak te voorzien.

Direction is tevens mede oprichter van het HPO Center, een organisatie die onderzoek doet naar de geheimen van zeer goed presterende organisaties. (www.hpocenter.nl). Meer diversiteit en inclusie is volgens ons nooit een doel op zich maar een essentiële manier om samen te bouwen aan nog betere organisaties die hun klanten optimaal kunnen bedienen.

Ons werk is gebaseerd op recent wetenschappelijk onderzoek die we vertalen naar bruikbare inzichten voor managers, team en organisaties. We zijn vereerd dat leidende universiteiten en onderzoeksinstituten ons hebben gekozen als hun samenwerkingspartner op het gebied van diversiteit en inclusie.

Direction heeft in de afgelopen jaren vele organisaties geholpen met praktijkgerichte trainingen en plannen rondom Diversiteit & Inclusie Een greep uit onze klanten: ABN Amro, ADP, AMC, EY, Heijmans, ING, KLM, Luchthaven Schiphol, MN, NIBC, NN, Rabobank, Eneco, Ministerie van Buitenlandse Zaken, De Nederlandsche Bank, Shell, Saint-Gobain, TomTom, Universiteit Utrecht, Universiteit Twente, UMC Utrecht, KNAW, Nederlands Hersen Instituut en VU.

Trainer

Jullie hoofdtrainer en inhoudelijke contactpersoon is Esther Mollema. Zij is de oprichter van Direction and het High Performance Organization Center. Esther is de auteur van twee boeken over diversiteit en inclusie: 50% more talent (2009) en Succes in Veelvoud (2015).

Logistiek

In dit voorstel gaan wij er van uit dat het Ministerie van Justitie en Veiligheid de locatie voor alle activiteiten verzorgt, alsmede de benodigde audiovisuele ondersteuning, flip-over, stiften, etc.

Investering

Algemene toelichting:

- Direction is een geregistreerde CRBKO-instelling. Daarom zijn alle bedragen in dit voorstel vrijgesteld van btw.
- Het offertebedrag is exclusief reiskosten à per kilometer per Direction-medewerker. •

10.1.c



We vragen het Ministerie van Justitie en Veiligheid rekening te houden met de volgende kosten:

10.1.c

Ad 1: Workshop met management directie P&O

Deze workshop bieden we aan voor inclusief voorbereidingen, deelnemersmaterialen en de PowerPoint presentatie achteraf.

Ad 2. Day in the Lab: 2019 Inclusie & Diversiteit Trends.

Deze inhouse training bieden we aan voor maximaal 14 mensen tegen de reguliere prijs van 10 deelnemers a per deelnemer.

Totaal voor de dag inclusief voorbereidingen, deelnemersmaterialen en de PowerPoint presentatie achteraf.

Ad 3. Workshop voor de Brede Bestuursraad met gasten

Deze workshop bieden we aan voor inclusief voorbereidingen, deelnemersmaterialen en de PowerPoint presentatie achteraf.

Kosten Direction Mindbugtest

De kosten voor de mindbugtest (inclusief persoonlijke rapportage per deelnemer en groepsresultaten) bedragen per deelnemer.

We werken met 20% korting op de testen als we meer dan 200 testen worden afgenomen.

Voorwaarden

Op deze opdracht zijn Direction haar algemene voorwaarden van toepassing. Klik door voor onze algemene voorwaarden: <https://www.leiderschapontwikkelen.nl/algemene-voorwaarden>.

Belangrijkste is dat dat wij annuleringskosten in rekening brengen indien je binnen een maand een training of keynote annuleert.

Daarnaast is het belangrijk te vermelden dat we aan alle voorwaarden van AVG voldoen en de privacy van de deelnemers zeer serieus nemen. Zie voor de Privacy Statement (van toepassing op onze websites, diensten en testen) <https://www.leiderschapontwikkelen.nl/privacy-statement>

Facturering

Voor het leveren van onze diensten zullen wij een factuur sturen. Hierover hebben we nog de volgende vragen:

- Zijn er specifieke aanwijzingen voor de correcte facturering in uw organisatie?
- Is er een inkoopordernummer / andere aanduiding die we op onze digitale factuur moeten vermelden?
- Naar welk emailadres en persoon kunnen wij de digitale factuur versturen?

Op deze opdracht zijn Direction haar algemene voorwaarden van toepassing. De offerte is geldig tot 30 maart 2019. Voor de inplanning van de data kunnen jullie contact opnemen met Esther Mollema – mollema@dir.nl of Marco Schreurs – Schreurs@dir.nl en +31356027979.

Wij danken u voor de interesse en het gestelde vertrouwen in Direction.



10.2.e

Inkoop Aanvraag Formulier (IAF)

Dit ondertekende
formulier inclusief
bijlagen in **Word**
toevoegen bij de
Leonardo
bestelaanvraag

P&O

Afd. XX

Aanvrager

XX

Telefoonnr.

XX

Emailadres

XX

Datum

XX

Kenmerk

X

10100032 g 65

Wat is de behoefte?

de organisatie van de dag van de diversiteit (1 oktober) en de coming out day (14 oktober) voor het ministerie van Jenv en BZK.

Benodigd budget voor de opdracht:

€ 10.000

80 uren in totaal x 100 euro p.u.

€ 20.000

Externe locatie voor 200 deelnemers (intern op de Turfmarkt is dat niet meer te realiseren)

Totaal: max € 30.000

Is het budget opgenomen in het bestedingsplan?

Ja, in het programma Diversiteit en Inclusie

Resultaatsverplichting (Fixed Price)

1. Aanleiding / Probleemstelling

- Het dagprogramma herzien/aanvullen voor beide dagen incl. regelen van locatie
- huur locatie en catering voor max 200 deelnemers
- Sprekers benaderen en brieven, workshops (mede)bedenken, begeleiders benaderen en brieven
- vergoeding sprekers
- Communicatie: hoe krijgen we onze boodschap over? Uitnodiging opstellen, flyers, berichten op intranet, etc.
- Ondersteuning en het in goede banen laten lopen van beide dagen

2. Doelstelling

Organisatie dag van de diversiteit.

3. De eisen die aan de dienst worden gesteld

- snelle levering: beschikbaar zijn vanaf 6 september tot minimaal 14 oktober.
- goede ervaring met organiseren van evenementen voor overheden
- creatief, out of the box denken
- goed kunnen doorpakken en praktisch kunnen ondersteunen
- discretie (info opgehaald tijdens opdracht wordt niet verder verspreid)

4. In aanmerking komende leveranciers + motivatie + contactgegevens

- a) Obsession – goede ervaring mee met organisatie van soortgelijk event – info@obsession.nl
 b) Smith Communicatie – goede ervaring mee met organisatie van soortgelijk event – info@smith-communicatie.nl
 c)

Datum
 XX
Kenmerk
 XX

5. Risico's
 X
6. Overige of achtergrondinformatie
 X
7. Rapportage en begeleiding: wijze en frequentie van rapportage
 X

Doorlooptijd opdracht

Begindatum:	6 september
Einddatum:	14 oktober
Geschat aantal uren/dagen/maanden alleen bij inspanningsverplichting invullen:	80 uren
Locatie en catering	1 oktober

Vorm (inhoud) van de offerte?

X

Hoe worden offertes beoordeeld?

Gunningscriteria en weegfactor:

XX

Naam, titel en functie ondertekenaar van de dienstverleningsovereenkomst:

X

Naam, titel en tel.nr JenV contactpersoon tijdens de looptijd van het project: Karin Bibo

Codering (in te vullen door Bedrijfsvoering of Directiecontroller)

Kosten-plaats	Budget code	Project code	Kosten-soort	Totaal bedrag inclusief BTW	Boekjaar 2018	Boekjaar 2019
101200	420530	119782	911091		-	30.000

Inhuur Personeel

Het **afdelingshoofd** geeft in een separate bijlage zoveel mogelijk informatie over de inhuurbehoefte.

Minimaal moet worden beschreven:

- nut en noodzaak van het inhuren
- duidelijke beschrijving van de werkzaamheden (functieomschrijving)
- competenties van in te huren deskundige
- salarisinschaling en benodigd budget
- periode inhuur
- uitlenende organisatie en naam contactpersoon (bij detachering)

- eventuele voorkeur voor een organisatie inclusief motivatie
- eventuele gunningscriteria en weegfactor t.b.v. de offerte beoordeling

Datum
XX
Kenmerk
XX

NB

Zo nodig zal aanvullend een aanvraagformulier voor de DAS ICT-inhuur of DAS Organisatieadvies moeten worden ingevuld (zie handboek Bedrijfsvoering P&O 2018)

Voor akkoord afdelingshoofd

Datum:

Naam:

Handtekening:

Voor akkoord Directiecontroller

Datum:

Naam:

Handtekening:

Voor akkoord budgethouder/Directeur DP&O

Datum:

Naam:

Handtekening:

Draaiboek

Tijden	Wat	Waar	Werksaamheden vooraf:	Wie	Dag werkzaamheden:	Wie
9.30-10.00	Inloop	Auditorium	<p>Bezoekers:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Voorraankondiging/ Uitnodigingen verzenden naar hoofdonderdelen J&V in Den Haag en Turfmarkt → adressen aanleveren selec. zo. vo. -Aanmelding medewerkers buiten de Turfmarkt <p>Communicatie:</p> <ul style="list-style-type: none"> (gadgets, rijksverheid.nl, participatieapp) <p>Catering:</p> <ul style="list-style-type: none"> -FMH -Philadelphia <p>Techniek:</p> <ul style="list-style-type: none"> Bourgonjen → Kahoot → Verlichting → Microfoons <p>Sprekers brieven</p>		<p>-Sprekers ontvangen</p> <p>-Controleren aanwezigheid catering</p> <p>-Controleren techniek</p>	<p>Wie</p> <p>+ Bureau Evenementen</p>
10.00-10.15	<p>Opening dagvoorzitter</p> <p>Opening SG J&V + BZK</p>	Auditorium	<p>-SG J&V brieven</p> <p>-SG J&V vragen mail te sturen naar BBR</p>			
10.15-	Inspiratiesessie spreker	Auditorium				

10.35	<div></div> collegeid				
10.35-10.55	Inspiratiesessie spreker	Auditorium		<div></div> vragen	
10.55-11.00	<div></div>	Auditorium			
11.00-11.15	Verplaatsing			-Presentie regelen sprekers	-Uitdelen gadgets -Sprekers presentie geven
11.20-12.00	Workshop personal branding- 'wees uniek' <div></div>	Restaurant Noord		- <div></div> vragen	
12.00-13.00	Experiences en lunch	Restaurant Noord		Catering + tafel indeling FMH Personeelsnetwerken vragen om mee te doen (ruimte bij bijv. experiences) <u>Experiences</u> Rondetafel (3x 10 personen) Tafel 1 + 2: -gesprekskaartjes -huis van begeleiding (2x) Tafel 3: - <div></div> Tips+ Tops -maatje binnenwerk	

--	--	--

Opmerking [A1]: aanvullen

Na dag van de diversiteit

Mail versturen aan alle aanwezigen met tools om bewustzijn diversiteit en inclusie te bevorderen binnen de eigen organisatie (tips + tops nav rondetafel)	Let op: adressen J&V en BZK apart houden, want de instrumenten voor J&V zullen niet ook aangeboden worden aan BZK.	
Bijeenkomst plannen met alle medewerkers die al hebben deelgenomen aan de startup en de pilot workshop selecteren zonder vooroordelen		

Directiesecretariaat - DP&O

Van: [redacted] BD/DP&O/BI
Verzonden: donderdag 5 september 2019 12:25
Aan: Directiesecretariaat - DP&O
Onderwerp: FW: behoefte stelling dag van de diversiteit spoed

Hi [redacted] wil je deze uitdraaien ajb dan kom ik m zo ondertekenen.

Dank [redacted]

Verzonden met BlackBerry Work
 (www.blackberry.com)

Van: [redacted] minjenv.nl>
Datum: donderdag 05 sep. 2019 8:03 AM
Aan: [redacted]@minjenv.nl>
Onderwerp: RE: behoefte stelling dag van de diversiteit spoed

Hallo [redacted],

Kun je hem zelf alvast ondertekenen en dan bij [redacted] neerleggen? Dan kan hij o.a. het projectnummer voor Diversiteit invullen en evt andere missende gegevens. Ik zal hem daarna meteen tekenen.

Met vriendelijke groet,

[redacted]
 Coördinator concern control P&O

.....
Ministerie van Justitie en Veiligheid
Directie Personeel & Organisatie
 Turfmarkt 147 | 2511 DP | Den Haag | 17e etage
 Postbus 20301 | 2500 EH | Den Haag

M [redacted]
 E [redacted]
 Werkdagen maandag t/m donderdag

Van: [redacted] - BD/DP&O/BI
Verzonden: woensdag 4 september 2019 18:17
Aan: [redacted] BD/DP&O/KCIB
CC: [redacted] BD/DP&O/BI; [redacted] - BD/DP&O/BI; [redacted] - BD/DP&O/BI
Onderwerp: RE: behoefte stelling dag van de diversiteit spoed

nu met bijlagen

Van: [redacted] BD/DP&O/BI
Verzonden: woensdag 4 september 2019 18:02
Aan: [redacted] BD/DP&O/KCIB
CC: [redacted] BD/DP&O/BI; [redacted] BD/DP&O/BI; [redacted] - BD/DP&O/BI
Onderwerp: behoefte stelling dag van de diversiteit spoed

Hoi [redacted]

bijgaand ontvang je een behoeftestelling voor de inhuur van een organisatie bureau voor de organisatie van de dag van de diversiteit.

Dat is op 1 oktober as.

Het zou dus fijn zijn (en noodzakelijk) als het proces snel doorlopen kan worden.

Kan je aangeven of we al vast het bureau kunnen gaan bellen voor een afspraak. Dan kunnen we morgne dat in wekring zetten.

Ik hoor graag van je.

Dank en groet,

Hoofd Beleid en Innovatie

.....
Ministerie van Veiligheid en Justitie

Directie Personeel en Organisatie

Turfmarkt 147 | 2511 DP | Den Haag | N 17

Postbus 20301 | 2500 EH | Den Haag

.....
M

m

www.rijksoverheid.nl/venj

Uitnodiging Diversiteitsdag JenV en BZK
1 oktober 2019
Caballerofabriek Den Haag

Beste collega,

1 oktober a.s. staat in het teken van diversiteit en inclusiviteit.
Jezelf zijn werkt! Dat is het motto van de landelijke Diversiteitsdag 2019.
Ook JenV en BZK doen er aan mee. *Jij toch ook?*

Je bent van harte uitgenodigd om deel uit te maken van deze bijzondere dag. Je kunt deelnemen aan een experience-sessie, waarbij je zelf ervaart hoe het is als je niet behoort tot de meerderheid van de collega's, je kunt je onderdompelen in het multiculturele vakmanschap, andere interactieve workshops volgen, een expositie bekijken en nog veel meer! Hoedanook, na deze dag krijg je meer inzicht en gevoel bij dit thema.

De dag start om 09.30 en eindigt om 14.30 uur.

Je kunt je registreren via deze link [Aanmelden](#)
Via deze knop [Event Website](#) vind je meer informatie over het programma en de locatie.

Voor iedereen

Wij wonen en werken in een samenleving die steeds diverser wordt. Dit zou weerspiegeld moeten worden in het personeelsbestand van het Rijk en van JenV. Zo kan iedereen zich herkennen in de overheid.

Gelijkwaardigheid

Wij wonen en werken in een samenleving die steeds diverser wordt. Dit zou weerspiegeld moeten worden in het personeelsbestand van het Rijk en van JenV en BZK. Zo kan iedereen zich herkennen in de overheid. Bij diversiteit en inclusie draait het om kernwaarden als gelijke kansen, respect en solidariteit. JenV staat voor de rechtstaat, voor de gelijkwaardigheid van iedereen. Daarin heeft zij een voorbeeldfunctie en dient deze kernwaarden niet alleen uit te dragen in het beleid, maar ook in onze cultuur en werkomgeving.

Betere resultaten

Een diverser personeelsbestand en een inclusief werkklimaat betekenen een stimulans voor innovatie, creativiteit en probleemoplossend vermogen. Medewerkers denken op natuurlijke wijze vanuit verschillende invalshoeken en leveren zo een bijdrage aan de (maatschappelijke) opgaven van JenV en BZK. Diversiteit kan zo tot betere resultaten leiden. Kokervisie en gebrek aan zelfreflectie worden op deze manier zoveel mogelijk teruggedrongen.

Dus, meld je aan en praat en denk met ons mee!

We hopen je te mogen begroeten tijdens deze inspirerende bijeenkomst!

Namens de dossierhouders Diversiteit en Inclusie

Datum: 1 oktober 2019

Locatie: Caballerofabriek, Den Haag

Concept programma

09.00 – 09.30 uur Inloop en registratie
09.30 – 09.40 uur Opening en welkom door dagvoorzitter
09.40 – 10.00 uur Wat is diversiteit?
10.00 – 10.30 uur Interview met Siebe Riedstra, SG van het ministerie van JenV,
Yassine Boussaid, directeur van theater de Meervaart in Amsterdam
10.30 – 11.00 uur Intermezzo
11.00 – 12.10 uur Workshop ronde 1
12.10 – 13.00 uur Lunch
13.00 – 14.10 uur Workshop ronde 2
14.10 – 14.30 uur Wrap up

Workshops (onder voorbehoud)

1. Multicultureel vakmanschap
2. Over de streep
3. Persoonlijk verhaal
4. Psychologie over vooroordelen
5. Het autisme belevingscircuit
6. (Lezing over diversiteit)