



> Retouradres Postbus 20011 2500EA Den Haag

Voorzitter en leden GOR Rijk

**Ministerie van
Binnenlandse Zaken en
Koninkrijksrelaties**
Afdeling Personeelsbeleid Rijk

Turfmarkt 147
Den Haag
Postbus 20011
2500EA Den Haag

Contactpersoon



Datum 23 februari 2022
Betreft Reactie n.a.v. ongevraagd advies GOR Rijk, inclusie en
diversiteit

Kenmerk
2022-0000083781

Uw kenmerk
21.073

Bijlage(n)
-

Hartelijk dank voor uw waardevol advies met betrekking tot inclusie en diversiteit binnen de Rijksoverheid, d.d. 25-10-2021. Ook ik onderstreep dat, ondanks het vele werk dat al is verzet op het terrein van diversiteit en inclusie door mijn collega's, we er nog niet zijn binnen het Rijk. Naar aanleiding van de conclusies van de Parlementaire ondervragingscommissie Kinderopvangtoeslagen (POK), heeft het kabinet extra middelen vrijgemaakt om hier een impuls aan te geven. Hieronder zal ik, aan de hand van uw drie voorstellen, enkele maatregelen toelichten die de komende periode genomen worden.

- 1) Onderzoek in hoeverre de Rijksoverheid voldoet aan de belangrijkste voorwaarden voor succesvol diversiteitsbeleid.

Het is belangrijk om diversiteits- en inclusiebeleid scherp te blijven monitoren. Zijn we nog op de goede weg? Wat werkt wel en wat werkt niet? Hiervoor zijn verschillende instrumenten beschikbaar, waaronder de door u genoemde diversiteitsscan van het KIS. Ik zal dit instrument meenemen in de onderlinge kennisdeling tussen de departementen, onder andere door een bericht hierover te plaatsen op de pagina www.inclusieve-overheid.pleio.nl.

Ten aanzien van de drie belangrijkste voorwaarden voor diversiteits- en inclusiebeleid die de SER in 2019 heeft geformuleerd, kan ik alvast het volgende melden.

Commitment van de top: Het bevorderen van een inclusieve organisatiecultuur met divers samengestelde teams is een van de zeven speerpunten van het Strategisch Personeelsbeleid Rijk 2025. Dit is de verantwoordelijkheid voor de gehele organisatie, echter de top heeft hierin een belangrijke rol. Binnen de ambtelijke top heeft een groep 'koplopers' (een mix van topambtenaren uit verschillende gremia, onder andere SG's en DG's), zich opgeworpen om zich hier op persoonlijke titel voor in te zetten. Dat doen zij door 'voerop' te lopen, bijvoorbeeld door zelf het goede voorbeeld te geven in hun werkcontext, als rijksbrede ambassadeur te fungeren, hun netwerk in te zetten om vraagstukken verder te helpen en met elkaar ervaringen uit te wisselen en zich te verdiepen in het onderwerp. De komende periode ben ik voornemens dit meer inzichtelijk te maken middels een communicatiecampagne, om andere leiders te inspireren en het goede voorbeeld uit te dragen.

Datum

Kenmerk
2022-0000083781

Verankering in het organisatiebeleid: Mede naar aanleiding van de hernieuwde doelstelling voor meer vrouwen in de top van de Rijksdienst (45-55%¹) heeft het SGO de departementen opdracht gegeven plannen van aanpak op te stellen voor het bevorderen van diversiteit en inclusie. Het streven is dat deze plannen, die breder gaan dan genderdiversiteit, in de zomer van 2022 gereed zijn. De plannen van aanpak beogen ervoor te zorgen dat D&I-beleid meer samenhangend wordt aangepakt en de verantwoordelijkheid wordt van het gehele departement, en niet slechts van een aantal toegewijde medewerkers. Dit vergroot de duurzaamheid van de aanpak.

Inzicht in de eigen organisatiecultuur: In 2022 wordt gestart met de ontwikkeling en uitvoering van een rijksbrede inclusiemonitor. Hiermee zal de inclusie(beleving) van werknemers binnen het Rijk over meerdere jaren gemeten worden. Op deze manier kan inzicht verkregen worden in de (ervaren) werkcultuur binnen het Rijk, op basis waarvan interventies (indien nodig) aangescherpt dan wel ontwikkeld kunnen worden. De inclusiemonitor zal zo veel mogelijk voortbouwen op bestaande meetinstrumenten waarin aandacht is voor inclusie, zoals het Werkonderzoek Rijk, beloningsonderzoek, medewerkersonderzoeken, exitvragenlijsten, de benchmark van workplace pride en de Personeelsenquête Rijk (PER).

2) Zorg voor inzicht in cijfers.

De samenstelling van het Rijkspersoneelsbestand in termen van leeftijd, gender, arbeidsbeperking en etniciteit wordt kwantitatief gemonitord.² Voor dit laatste onderdeel is recentelijk een succesvolle pilot uitgevoerd door SZW: de Barometer Culturele Diversiteit. Ik verken momenteel wat mogelijk en wenselijk is voor het inzetten van de barometer rijksbreed binnen de kaders van de AVG. Dit is gezien de vraagstukken rondom definiëring, privacy en financiering geen gemakkelijk traject en zal daarom enige tijd in beslag nemen.

3) Inspiratie door goede voorbeelden.

Goede voorbeelden kunnen inspireren en activeren, van fouten kan worden geleerd en door samenwerking en niet het wiel opnieuw uitvinden ontstaan betere interventies. Met die gedachte worden binnen het interdepartementale netwerk Diversiteit en Inclusie ervaringen uitgewisseld tussen de verschillende organisatieonderdelen. Zoals gesteld in uw brief, kunnen ook voorbeelden uit externe organisaties behulpzaam zijn bij het aanscherpen van de rijksbrede aanpak op het gebied van diversiteit en inclusie. We gaan de komende tijd onder meer kennissessies organiseren voor het interdepartementale netwerk Diversiteit en Inclusie. Er zullen ook externen uitgenodigd worden om hier kennis en inzicht te brengen. Uiteraard wordt hierbij in het achterhoofd gehouden dat elke organisatie anders is, en dat er bij het ontwikkelen en implementeren van D&I-beleid rekening gehouden dient te worden met de organisatiecontext.

Daarnaast is recent besloten om een verkenning uit te voeren naar succesvolle inclusie-interventies binnen het Rijk. In dit onderzoeksproject worden de succesfactoren en valkuilen van een twintigtal interventies voor het bevorderen

¹ Kamerstukken II 2020/2021, 30420, nr. 360.

² Ministerie van BZK (2020). Jaarrapportage bedrijfsvoering Rijk 2020. Den Haag.

Datum

Kenmerk
2022-0000083781

van inclusie binnen het Rijk inzichtelijk gemaakt. Dit is belangrijk omdat we zo meer evidence based interventies plegen en van elkaar leren. De uitkomsten van de verkenning worden opgenomen in een inspirerende Inclusiegids, die rijksbreed verspreid zal worden. Ook hier geldt dat rekening gehouden wordt met verschillen in organisatiecontext.

Ik dank u nogmaals voor uw advies en betrokkenheid om nog meer werk te maken van diversiteit en inclusie binnen het Rijk. Dit vraagstuk is en blijft een van onze prioriteiten de komende jaren.

Met vriendelijke groet,
Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,



drs. M.R. Schurink
Secretaris-generaal