

Vergaderjaar 2007–2008

31 200 X

Vaststelling van de begrotingsstaten van het Ministerie van Defensie (X) voor het jaar 2008

Nr. 78

BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN DEFENSIE

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 14 december 2007

Defensie voert sinds 2004 een actief genderbeleid op basis van het «Actieplan Gender» en het project Genderforce. In de Beleidsbrief «Wereldwijd dienstbaar» wordt ook diversiteitsbeleid in bredere zin aangemerkt als een van de hoofdpunten van het personeelsbeleid. Hierbij informeer ik u over de doelstellingen en de inhoud van het gender- en diversiteitsbeleid en over de concrete maatregelen.

Visie op gender en diversiteit

Defensie kende tot nog toe in hoofdzaak een doelgroepenbeleid waarin specifiek aandacht uitging naar de positie van vrouwen, homoseksuelen en etnisch culturele minderheden. Daarbij had vooral de positie van vrouwen extra aandacht op basis van het «Actieplan Gender» en het project Genderforce. Het doelgroepenbeleid richtte zich op het wegwerken van de achterstandpositie, het voorkomen van discriminatie en het vergroten van de acceptatie. Het nadeel van een doelgroepenbeleid echter, vormt het ontbreken van een overkoepelende visie, die samenhang en de synergie van de beleidsmaatregelen moet waarborgen. Daarom is ervoor gekozen het oorspronkelijke doelgroepenbeleid te vervangen door diversiteitsbeleid. Gelet op het belang van gender in de krijgsmacht, blijft het apart benoemen van het beleid op dat gebied een vereiste.

Gender en diversiteit zijn van wezenlijk belang voor Defensie omdat de kwaliteit van de organisatie en van de operationele inzet ermee gediend is. Gender- en diversiteitsbeleid betreffen alle werknemers van de organisatie en niet alleen werknemers die behoren tot een specifieke doelgroep. Voor alle werknemers gelden dezelfde overkoepelende beleidsdoelstellingen, al blijft het mogelijk specifieke maatregelen te treffen, al dan niet gericht op één of meer doelgroepen. Ook zullen in de loop van de tijd andere groepen meer aandacht vragen. Te denken valt aan de groeiende groep van oudere werknemers in het kader van het leeftijdsfase beleid.

Actuele ontwikkelingen in relatie tot gender en diversiteit

De noodzaak van een gender- en diversiteitsbeleid bij Defensie wordt ook ingegeven door actuele ontwikkelingen. De toenemende krapte op de arbeidsmarkt en de veranderende samenstelling van de beroepsbevolking – verhoudingsgewijs meer ouderen, minder jongeren en meer etnisch culturele minderheden in vooral de jongere generaties – hebben tot gevolg dat Defensie zich bij de werving op nieuwe groepen moet richten. Voor Defensie is het van groot belang het arbeidspotentieel op de arbeidsmarkt optimaal te benutten om de omvang, de kwaliteit en de flexibiliteit van het personeelsbestand op peil te houden. In ons huidige personeelsbestand zijn vrouwen nog sterk ondervertegenwoordigd, terwijl ook jongeren uit de groep etnisch culturele minderheden slechts in beperkte mate de weg naar Defensie weten te vinden. Dit maakt specifieke beleidsmaatregelen voor deze groepen noodzakelijk.

Om de diversiteit in het personeelsbestand te vergroten, wil Defensie zorgen voor een werkomgeving waarin het personeel zich veilig voelt, goed kan functioneren en de mogelijkheden krijgt zich te ontwikkelen en door te stromen. Een absolute voorwaarde daarvoor is een goed werk- en leefklimaat waarin gelijke kansen voor vrouwen en mannen, langer doorwerken door ouderen, sociale verantwoordelijkheid en kansen voor etnisch culturele minderheden centraal staan. Defensie heeft evenals andere ministeries en overheidsinstanties een belangrijke maatschappelijke voorbeeldfunctie. Een goed werkklimaat versterkt bovendien het positieve imago van Defensie. Meer diversiteit onder defensiepersoneel kan tevens bijdragen tot een eigentijdser imago van een defensieorganisatie die niet alleen werkt voor de samenleving, maar daar een volwaardig deel van is. Door goed werkgeverschap blijft Defensie aantrekkelijk als werkgever en versterkt zij haar positie op de arbeidsmarkt.

Een andere belangrijke ontwikkeling is de veranderde taakuitoefening van de krijgsmacht. Nu het accent ligt op de vredes- en crisisbeheersingsoperaties in VN- en Navo-verband, neemt het belang van een divers samengesteld personeelsbestand toe. De krijgsmacht treedt op in uiteenlopende delen van de wereld waarbij defensiepersoneel van hoog tot laag in contact komt met lokale bevolkingsgroepen en met personeel van gouvernementele en non-gouvernementele organisaties. De samenstelling van deze groepen is doorgaans zeer heterogeen en daar sluiten divers samengestelde teams goed bij aan. Dit soort teams is flexibeler inzetbaar en is door de diverse kennis en ervaring effectiever in het optreden. Daarnaast is in toenemende mate behoefte aan de inzet van vrouwelijke militairen in vredesmissies. Zij zijn onmisbaar in contacten met vrouwen in missiegebieden, vooral als het gaat om de civiel-militaire taken en humanitaire hulpverlening in wederopbouwmissies. Overigens is de inzet van divers samengestelde teams ook bij andere taken van Defensie van belang, bijvoorbeeld bij grensbewaking door de Koninklijke marechaussee, van wie het «klantenbestand» bij uitstek heterogeen is.

Doelstellingen van het gender- en diversiteitsbeleid Defensie

Het uitgangspunt van het gender- en diversiteitsbeleid is: algemeen waar het kan, specifiek waar het moet. De thans beoogde en bekende doelgroepen kennen naast overeenkomsten ook kenmerkende verschillen. Hoe dan ook hebben elk van de groepen en de defensieorganisatie zelf uiteraard belang bij open kansen, een veilige werkomgeving en een respectvolle omgang met voldoende ruimte en waardering voor het individu.

Defensie hanteert de volgende definitie van gender- diversiteitsbeleid: het gender- en diversiteitsbeleid van Defensie omvat alle maatregelen die

bijdragen tot het herkennen, erkennen, waarderen en positief benutten van het geheel van verschillen, overeenkomsten, eigenschappen en gewoontes van (groepen van) mensen die werkzaam zijn in de defensieorganisatie, het daarmee kunnen omgaan (gedrag) en het voorkómen van alle vormen van ongewenst gedrag (sociale integriteit).

De doelstellingen van het gender- en diversiteitsbeleid Defensie zijn:

- a. Defensie streeft op basis van het ambitieniveau naar een divers samengesteld personeelsbestand en heeft om die reden specifieke aandacht voor de instroom, de doorstroom en het behoud van personeelsleden uit groepen die nog onvoldoende zijn vertegenwoordigd in de defensieorganisatie, in het bijzonder vrouwen en etnisch culturele minderheden;
- b. Defensie maakt optimaal gebruik van het arbeidspotentieel op de arbeidsmarkt voor de instandhouding van de noodzakelijke omvang, kwaliteit en flexibiliteit van het personeelsbestand;
- c. Bij Defensie heerst een arbeidsklimaat waarin iedereen zich thuis voelt en waarin verschillen tussen mensen geen belemmeringen vormen maar juist worden benut.

Maatregelen

Om de doelstellingen van het gender- en diversiteitsbeleid te bereiken, worden de volgende maatregelen getroffen. Het betreft lopende activiteiten die voortkomen uit onder meer het genderbeleid, maar ook andere nieuwe maatregelen. De maatregelen die al zijn genomen in het kader van het genderbeleid zoals dat tot nu toe is gevoerd, blijven onverminderd van kracht.

A) Maatregelen die betrekking hebben op de instroom

Om het arbeidspotentieel op de veranderende arbeidsmarkt voldoende te kunnen benutten, worden de arbeidsmarktcommunicatie en het werving- en selectiebeleid aangepast. Defensie wil zich profileren als een organisatie waar iedereen welkom is, die aan de eisen voldoet. Extra aandacht is noodzakelijk voor de werving van medewerkers uit etnisch culturele minderheidsgroepen en vrouwen, ook voor beleids- en managementfuncties. Om de instroom van personeel in het algemeen en van de genoemde groepen in het bijzonder te bevorderen, heb ik een samenwerkingsovereenkomst gesloten met mijn ambtsgenoten van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen en van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Op deze wijze levert Defensie tevens een bijdrage aan het Beleidsprogramma 2007–2011 ter bevordering van arbeidsparticipatie en de terugdringing van voortijdig schoolverlaten.

Concreet gaat het om de volgende maatregelen.

- a. In de wervingsactiviteiten voor militair personeel gaat de aandacht al nadrukkelijk uit naar vrouwen en etnisch culturele minderheden. Deze activiteiten, bijvoorbeeld de vaardag voor vrouwen en de voortdurende presentatie van vrouwelijke (rol-)modellen in de wervingsuitingen, worden voortgezet. De werving van vrouwen in technische beroepen wordt een specifiek aandachtspunt.
- b. Het streefcijfer voor de instroom van vrouwen is in het actieplan Gender 2004–2010 vastgesteld op 30 procent in 2010. Dit streefpercentage blijkt voor de instroom van vrouwen op militaire functies niet realistisch te zijn. Voor sommige functiegroepen blijkt het lastig te zijn de gewenste aantallen te halen, terwijl voor andere functiegroepen het streefcijfer juist hoger kan liggen. Om gericht beleid te kunnen voeren, heb ik meer realistische, gedifferentieerde streefcijfers vastgesteld. Voor de instroom van vrouwelijke burgermedewerkers bij Defensie handhaaf ik het streefcijfer van 30 procent. Ook voor

instroom van militair personeel bij de Koninklijke Marechaussee hanteer ik dit streefcijfer. Voor de andere operationele commando's heb ik onderstaande (zie tabel 1) streefcijfers bepaald. De categorie-indeling in de tabellen loopt uiteen, omdat elk operationeel commando zijn eigen specifieke groepen personeel kent met daaraan gerelateerde streefcijfers. Voor de andere defensie-onderdelen (CDC, DMO en Bestuursstaf) geldt eveneens het streefcijfer van 30% voor instroom van burgerpersoneel. Militair personeel bij deze defensieonderdelen stroomt niet rechtstreeks in, maar wordt immers vanuit de operationele commando's geplaatst.

Tabel 1: overzicht van de gedifferentieerde streefcijfers instroom vrouwelijk militair personeel

Commando Zeestrijdkrachten

	2007	2010
Fysiek zwaar	–	–
Technisch	1%	5%
Algemeen	18%	21%
Totaal	13%	15%

Commando Landstrijdkrachten

	2007	2010
Manoeuvre	5%	7%
Gevechtsondersteunend	5%	8%
Logistiek	20%	30%
Totaal	12%	18%

Commando Luchtstrijdkrachten

	2007	2010
Fysiek zwaar	4%	8%
Technisch	2%	4%
Algemeen	13%	27%
Totaal	8%	14%

- c. Om de instroom van medewerkers afkomstig uit etnisch culturele minderheden te vergroten, heb ik een projectmatige aanpak van diverse maatregelen voor ogen. Een belangrijk element is een nader onderzoek naar de positie van Defensie op de arbeidsmarkt bij potentiële medewerkers afkomstig uit etnisch culturele minderheden en de gevolgen voor de arbeidsmarktcommunicatie. Voorts wil ik met gerichte activiteiten deze doelgroep interesseren voor een baan bij Defensie. Zo organiseren staatssecretaris Aboutaleb van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en ik een bijeenkomst met vertegenwoordigers van de netwerkorganisaties van allochtone studenten. Verder streef ik naar het vergroten van de zichtbaarheid van (vrouwelijke) militairen met een bepaalde etnisch culturele achtergrond die een rolmodel in de defensieorganisatie kunnen vervullen. Als streefcijfer voor de instroom van etnisch culturele minderheden hanteer ik het percentage van de omvang van de groep allochtonen binnen de totale beroepsbevolking in 2011 (in 2006: 7,6 procent). Voor het volgen van het verloop van het instroompercentage is een goede meting noodzakelijk. Na beëindiging van de verplichte rapportage in het kader van de Wet SAMEN, is de betrouwbare registratie van etnisch culturele herkomst – vanwege het vrijwillige karakter – niet meer gegarandeerd. Daardoor zijn er geen

- actuele gegevens beschikbaar. Momenteel wordt onderzocht op welke wijze de resultaten van deze beleidsdoelstelling het beste kunnen worden gemeten. Dit onderzoek is in de zomer van 2008 gereed.
- d. Op dit moment wordt onderzoek verricht naar de invloed van cultuur op de selectietesten die Defensie toepast. Afhankelijk van de uitkomsten van dit onderzoek zal het selectie-instrumentarium worden aangepast.
 - e. Er komen specifieke media-uitingen, gericht op de doelgroep homoseksuelen, in het bijzonder homoseksuele jongeren, om Defensie ook voor deze doelgroep als een goede en aantrekkelijke werkgever te presenteren.

B) Maatregelen gericht op behoud en doorstroom van personeel, loopbaanbeleid en -begeleiding, opleidingen, voorlichting en gedrag- en cultuuraanpassing

Coaching en begeleiding

Het flexibel personeelssysteem (FPS) beoogt onder meer het militaire personeel de mogelijkheid te bieden zich te ontwikkelen en door te stromen binnen de organisatie. Dit vereist coaching en begeleiding in combinatie met de mogelijkheid opleidingen te volgen. FPS ondersteunt dit. Extra aandacht gaat daarbij uit naar groepen die nog onvoldoende vertegenwoordigd in het personeelsbestand zijn. In dit kader neem ik de volgende maatregelen.

- a. In de functionerings- en loopbaangesprekken met medewerkers van deze doelgroepen besteedt het lijnmanagement respectievelijk de loopbaanbegeleider structureel extra aandacht aan coaching, opleiding en doorstroom.
- b. De initiatieven voor vrouwelijke medewerkers, zoals het mentorproject, het buddyproject bij de Koninklijke marechaussee en de inzet van een specifieke wervingsofficier bij het Commando Landstrijdkrachten, zullen worden voortgezet en uitgebreid tot op het niveau van onderofficieren en officieren in de lagere rangen.
- c. Voor de groep etnisch culturele minderheden begint in 2008 een proef met een mentorproject voor burgermedewerkers in de schalen 9 tot 11 en militairen op het niveau kapitein/Luitenant ter Zee der 2e klasse oudste categorie – Majoor/Luitenant ter Zee der 1e klasse.

De defensieorganisatie krijgt door deze maatregelen nog beter zicht op de verschillende talenten van de medewerkers.

Opleidingen diversiteit

Opleidingen zijn een cruciaal element om de beleidsdoelstellingen van diversiteit te bereiken. Het is immers van groot belang dat alle defensie-medewerkers, maar in het bijzonder de lijnmanagers en P&O-adviseurs, leren werken in een divers samengestelde organisatie. De structuur en inhoud van de opleidingen van alle defensieonderdelen worden aangepast. Hierbij horen de volgende maatregelen.

- a. In alle initiële opleidingen en loopbaanopleidingen wordt aandacht besteed aan medezeggenschap, arbo, alcohol & drugs, gender, integriteit en diversiteit.
- b. Om het gender- en diversiteitsbeleid verder vorm te geven is het van belang lijnmanagers, P&O-functionarissen en beleidsmedewerkers in het personele functiegebied verder op te leiden en te vormen. Een opleiding diversiteitsmanagement is daarvoor noodzakelijk. Een proefopleiding begint in 2008.

Functietoewijzing/divers samengestelde teams

Gedrags- en cultuuraanpassing kan bij divers samengestelde teams op natuurlijke wijze ontstaan door de dagelijkse praktijk. De commandanten van de operationele commando's krijgen de opdracht in het proces van

functietoewijzing, zowel de reguliere functietoewijzing als die gericht op uitzending, bewust rekening te houden met een evenwichtige en diverse samenstelling van teams. Daarnaast blijft het belangrijk bij de functietoewijzing rekening te houden met de wensen van vrouwen – en in toemende mate mannen – om in deeltijd te werken. Het uitgangspunt is dat werken in deeltijd altijd mogelijk is, tenzij het dienstbelang zich aantoonbaar hiertegen verzet.

Gender- en diversiteitsambassadeurs bij de defensieonderdelen

Om voldoende draagvlak te creëren bij het top- en lijnmanagement van de defensie-onderdelen, is het noodzakelijk «aanjagers» te benoemen. De beproefde aanpak bij de uitvoering van het actieplan Gender heeft zijn nut bewezen. Thans vervullen de plaatsvervangend commandanten van de defensieonderdelen c.q. operationele commando's deze rol. Hun taak zal vanaf 1 januari 2008 worden verbreed tot alle aandachtsgebieden van gender en diversiteit. De belangrijkste taken van deze ambassadeurs zijn agendering van het gender- en diversiteitsbeleid binnen het eigen defensieonderdeel en de uitvoering daarvan.

Voorlichting en communicatie

Voorlichting over het gender- en diversiteitsbeleid is van cruciaal belang voor de informatieoverdracht en de bewustwording in de dagelijkse praktijk. Diverse middelen zullen hiervoor worden ingezet:

- a. De publicatie van een folder over gender- en diversiteitsbeleid van Defensie voor alle personeelsleden.
- b. Invoering van de intranetsite voor Integriteit, Diversiteit en Ethiek (IDeE). Deze onderwerpen worden aan elkaar gekoppeld vanwege de nauwe samenhang. Op deze manier is het mogelijk de kennis en informatie op het gebied van gender en diversiteit breed toegankelijk te maken en te delen.
- c. Organisatie van themamiddagen over relevante thema's zoals Islam en krijgsmacht.
- d. Ontwikkeling van een rolmodellenboek «etnisch culturele minderheden bij Defensie».
- e. Jaarlijkse Defensie Iftar-viering in samenwerking met het multicultureel netwerk Defensie.
- f. Een defensiebrede Genderdag zoals op 22 november 2007.
- g. Een symposium over het gender- en diversiteitsbeleid bij Defensie in 2008.
- h. Het ondersteunen van door de netwerken georganiseerde activiteiten.

Tegengaan ongewenst gedrag, verbetering organisatiecultuur, veilige werk- en leefomgeving

Succesvol gender- en diversiteitsbeleid bevordert ook de sociale integriteit, waardoor ongewenst gedrag wordt beperkt en voorkomen. Dit is een onderdeel van het rapport van de commissie-Staal waarin wordt gepleit voor krachtige maatregelen op het gebied van omgangsvormen en het voorkomen van ongewenst gedrag. De conclusies van de commissie hebben geleid tot de vaststelling van een gedragscode bij Defensie, het opzetten van een centrale, professionele integriteitorganisatie en structurele aandacht voor de sociale aspecten van leiderschap in bijvoorbeeld opleidingen. Daarnaast gaat veel aandacht uit naar het creëren van een veilige werk- en leefomgeving, waarbij het gaat om het niveau van de voorzieningen (accommodatie, mogelijkheden voor zinvolle vrijetijdsbesteding) maar ook om de adequate opvang, begeleiding en coaching van jong militair personeel.

Diversiteitsoverleg Defensie

Het diversiteitsoverleg Defensie (DOD) is het platform waar het genderdiversiteitsbeleid en de praktische uitwerking aan de orde komen. Hierin participeren zowel vertegenwoordigers van de defensieonderdelen als van de verschillende netwerken. Ook vertegenwoordigers van het dienstencentrum bedrijfsmaatschappelijk werk en van de diensten Geestelijke Verzorging hebben zitting in het DOD.

Netwerken Defensie

Defensie kent vier netwerken, te weten de Stichting homoseksualiteit en krijgsmacht, het Defensie vrouwen netwerk, het multicultureel netwerk Defensie en Jong Defensie. Deze netwerken zijn een belangrijke schakel in het gender- en diversiteitsbeleid. Defensie hecht belang aan deze netwerken en steunt ze financieel en anderszins. Daartoe is kortgeleden een faciliteitenregeling vastgesteld. Verder is het streven om de onderlinge samenwerking tussen de netwerken verder te versterken en de ondersteuning vanuit Defensie uit te breiden.

Benchmark sector Rijk en bedrijfsleven

Ook de sector Rijk voert een diversiteitsbeleid («Trendnota arbeidszaken overheid 2007», TK 30 801, nr. 6) in het kader waarvan een rijksbreed plan van aanpak «Integraal diversiteitsbeleid» is opgesteld. Belangrijk onderdeel is het voornemen de instroom en het behoud van etnisch culturele minderheden te intensiveren. Defensie is via overlegfora, zoals het Interdepartementale netwerk Diversiteit, nauw betrokken bij de ontwikkeling van dit beleid. Zo vindt regelmatig overleg plaats over de beleidsmaatregelen van Defensie en die van de sector Rijk.

Ook het bedrijfsleven richt zich al langere tijd op diversiteit. Enkele grotere en kleinere bedrijven hebben aansprekende resultaten geboekt met een actief en integraal diversiteitsbeleid. Voor de verdere vormgeving en toetsing van het diversiteitsbeleid Defensie is het nuttig gebruik te maken van «best practices». In dat kader heeft Defensie ook deelgenomen aan de «diversityweek 2007» (juli 2007) en vormt zij samen met bekende bedrijven, waaronder de politie, een netwerk van «companies for diversity». Defensie is lid van «Opportunity in Bedrijf» en laat zich ook via deze weg inspireren door de resultaten en acties van andere partijen, terwijl zij zelf uiteraard ook bijdragen levert.

Programmaondersteuning en expertise pool gender en diversiteit

Het streven is het gender- en diversiteitsbeleid zoveel mogelijk in te bedden in het algemene personeelsbeleid en de algemene organisatie-doelstellingen. Voor de meer uitvoerende activiteiten die voortvloeien uit het gender- en diversiteitsbeleid – de programmaondersteuning – is het echter noodzakelijk extra personele capaciteit in te zetten. Om die reden wordt een «expertise pool gender en diversiteit» ingericht, mede bedoeld voor de ondersteuning van de defensieonderdelen. Daarnaast wordt samenwerking gezocht met het landelijke expertisecentrum diversiteit (LECD) van de politie voor wederzijdse ondersteuning en uitwisseling van expertise. Dat geldt ook voor de samenwerking met het expertisecentrum arbeidsmarktcommunicatie van het Rijk, gericht op de werving van burgerpersoneel met speciale aandacht voor diversiteit.

Vervolgonderzoeken

De rapporten «Kleur bekennen» (juni 2006) en «Uniform uit de kast» (september 2006) laten nog een aantal vragen onbeantwoord. Om die reden vindt vervolgonderzoek plaats. Voor «Kleur bekennen» richt het vervolgonderzoek zich onder meer op een vergelijking van de uitkomst

van dit onderzoek met onderzoeken onder de Nederlandse bevolking. Betreffende het rapport «Uniform uit de kast» richt het vervolgonderzoek zich op de houding van etnisch culturele minderheden bij Defensie jegens homoseksualiteit. Van beide onderzoeken zijn de resultaten in het najaar van 2008 beschikbaar.

Conclusie

Integraal gender- en diversiteitsbeleid is van belang om Defensie ook in de toekomst van voldoende, goed opgeleid en gemotiveerd personeel te voorzien. Daarmee krijgen de instroom, doorstroom en behoud van personeel blijvende aandacht, vooral ook voor groepen die nog onvoldoende zijn vertegenwoordigd in de krijgsmacht. Defensie probeert zo tevens optimaal gebruik te maken van het arbeidspotentieel op de arbeidsmarkt en zij zorgt voor een goed en veilig arbeidsklimaat. Een divers personeelsbestand draagt bij aan de kwaliteit en flexibiliteit van de organisatie. Het gender- en diversiteitsbeleid is organisatiebeleid en raakt daarmee elke werknemer van Defensie. Het pakket aan maatregelen is ambitieus, maar vormt een noodzakelijke stap om in de toekomst succesvol te kunnen blijven optreden.

De staatssecretaris van Defensie,
C. van der Knaap