

Vergaderjaar 2016–2017

34 550 X

Vaststelling van de begrotingsstaten van het Ministerie van Defensie (X) voor het jaar 2017

Nr. 111

BRIEF VAN DE MINISTER VAN DEFENSIE

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 11 september 2017

Inleiding

In opdracht van het Ministerie van Defensie heeft het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) een onderzoek uitgevoerd naar de beleving van diversiteit en inclusiviteit binnen de krijgsmacht. De resultaten van dit onderzoek zijn op 13 januari jl. gepubliceerd in het rapport «Grenzen aan de Eenheid» en uw Kamer aangeboden (Kamerstuk 34 550 X, nr. 64).

Ik heb toegezegd u nader te informeren over de maatregelen die naar aanleiding van het rapport worden genomen. Hierbij doe ik deze toezegging gestand.

Het belang van diversiteit en inclusiviteit

Diversiteit maakt onlosmakelijk deel uit van de identiteit van Defensie. Defensie moet immers uit een breed kennis- en vaardigheidspotentieel kunnen putten. Defensie wil ook een inclusieve organisatie zijn, een werkomgeving waarin alle werknemers zich betrokken, gewaardeerd en gerespecteerd voelen om wat zij bijdragen aan de organisatie. Een gezonde en toekomstbestendige krijgsmacht trekt een variëteit aan medewerkers aan uit de gehele samenleving.

Beleidsplan Diversiteit & Inclusiviteit

Het verankeren van diversiteit en inclusiviteit in de organisatie vraagt doorlopend de aandacht. Hiervoor is een Beleidsplan Diversiteit & Inclusiviteit opgesteld. Dit plan vormt de basis voor een samenhangend geheel aan meerjarige activiteiten.

De relaties en de dialoog tussen medewerkers onderling of met leidinggevenden zijn het vertrekpunt voor het werken aan een inclusieve organi-

satie. Het gaat niet zozeer om een verandering van de bedrijfscultuur (het moet helemaal anders) als om een verrijking (er moet wat bij). Voorafgaand aan het opstellen van het beleidsplan zijn interne¹ en externe² onderzoeken geraadpleegd om te achterhalen wat succesfactoren (kunnen) zijn en om te leren van de ervaringen van anderen. Alle auteurs van de geraadpleegde onderzoeken onderschrijven dat het succes van interventies niet zit in idealistische, losse initiatieven, maar in de samenhang van die initiatieven met bedrijfsprocessen.

Het beleidsplan bevat een samenhangend pakket van activiteiten en interventies die de komende jaren onder andere op de volgende terreinen worden uitgevoerd:

- *Werving en selectie*
Om de diversiteit van de krijgsmacht te stimuleren en te behouden, moet Defensie gericht werven. Daarom wordt onder andere het Multicultureel Netwerk Defensie (MND) ingezet bij het werven van jongeren.
- *Opleidingen*
Defensie kent voor alle functiegebieden en functieniveaus opleidingen zoals initiële opleidingen, functie-opleidingen en loopbaanopleidingen. Deze lenen zich bij uitstek om cursisten bewust te maken van diversiteit en inclusiviteit. De casuïstiek voor cursisten wordt hierop toegesneden.
- *Leiderschap*
Leidinggevenden hebben een voorbeeldfunctie en oefenen invloed uit op het gedrag van hun medewerkers. Zij dienen diversiteit en inclusiviteit op een juiste manier uit te dragen (*practise what you preach*). Loopbaanopleidingen, trainingen en interventies op de werkvloer zullen hen hierbij ondersteunen. Zo behandelt het Expertise Centrum Leiderschap Defensie (ECLD) in eigen trainingen en interventies op de werkvloer reeds specifieke casuïstiek.
- *Inzet defensienetwerken*
De Stichting Homoseksualiteit & Krijgsmacht, het Defensie Vrouwen Netwerk en het Multicultureel Netwerk Defensie kunnen een belangrijke bijdrage leveren aan het structureel verankeren van diversiteit en inclusiviteit. In overleg met de defensieonderdelen wordt bezien op welke wijze deze belangenbehartigers – naast hun eigen activiteiten – ondersteuning kunnen bieden bij bepaalde vraagstukken over bijvoorbeeld ethiek en discriminatie.
- *Meldingsbereidheid*
Het SCP heeft gemeld dat de meldingsbereidheid van het defensiepersoneel van ongewenst gedrag laag is. Om hier meer zicht op te krijgen, neemt Defensie deel aan een onderzoek van de Vrije Universiteit Amsterdam naar de meldingsbereidheid bij organisaties. Op grond van de uitkomsten zal worden bepaald welke interventies nodig zijn.
- *Regelgeving*
De regelgeving en de bedrijfsvoering kunnen direct of indirect van invloed zijn op een klimaat waarin gelijke en eerlijke kansen centraal staan, bijvoorbeeld als het gaat om arbeidsbeperkingen, sekse, leeftijd, seksuele oriëntatie en culturele, etnische of religieuze achtergronden. Een doorlichting van de (interne) regelgeving en bedrijfsvoering moet uitwijzen of, en zo ja in hoeverre, de huidige (interne) regelgeving en bedrijfsvoering averechts werken.

¹ Bosman, Femke en Rudy Richardson (2005). Etnisch culturele diversiteit in de defensieorganisatie. Rapport Inspecteur Generaal Krijgsmacht.

² Çelik, Saniye (2016). Sturen op verbinden. De business case van diversiteit van publieke organisaties. Proefschrift, Universiteit Leiden. Optima Grafische Communicatie, Rotterdam.

Tot slot

Zoals hiervoor gemeld, vragen diversiteit en inclusiviteit onafgebroken de aandacht. Niet alleen de samenhang tussen de activiteiten is belangrijk, maar ook de samenhang met andere (personeels)programma's, zoals «Goed werkgeverschap», «Adaptieve krijgsmacht» en «Duurzaam inzetbaar Defensie».

Om de effecten van de meerjarige interventies te meten, zal het onderzoek naar de beleving van diversiteit en inclusiviteit bij Defensie over vijf jaar worden herhaald. Vanzelfsprekend wordt uw Kamer opnieuw over de resultaten geïnformeerd.

De Minister van Defensie,
J.A. Hennis-Plasschaert