



Juryrapport

Diversity MNR Award 2010

thema

“Ontmoeten en Verbinden”

18 november 2010

Multicultureel Netwerk Rijksambtenaren

Het Multicultureel Netwerk Rijksambtenaren (MNR) wil rijksambtenaren met een dubbele culturele achtergrond in beeld brengen binnen de rijksoverheid, zodat hun arbeidsmarktpositie binnen de rijksoverheid verbetert.

De samenleving moet zich in haar overheid kunnen herkennen. Een diverse personeelssamenstelling geeft die herkenning en wekt daarmee vertrouwen in het overheidsfunctioneren. Verschillende perspectieven worden meegenomen in zaken die de samenleving raken. Divers samengestelde teams functioneren daardoor beter, zijn innovatiever en creatiever. Het MNR verenigt daarom multicultureel talent om kennis te delen en het behoud en de doorstroom binnen de (rijks)overheid te bevorderen en te stimuleren. Een diverse personeelssamenstelling betekent tenslotte kwaliteit voor nu en in de toekomst.

Een netwerk als het MNR is noodzakelijk, zolang de veelkleurige samenleving zich onvoldoende herkent in (het werk van) de overheid. Eén van de dingen die dit jonge netwerk krachtig en bijzonder maakt is haar interdepartementaal verbindend karakter. De vertegenwoordiging van medewerkers met een dubbele culturele achtergrond in hogere functies binnen de rijksoverheid vraagt nog om extra inspanningen.

Het MNR is er niet alleen voor haar leden. Het is de bedoeling om van elkaar (bicultureel en monocultureel) te kunnen leren. Het gaat hierbij om geven en nemen.

Het MNR maakt het mogelijk om de expertise van multiculturele rijksambtenaren op een nuttige en informele manier in te zetten. En, om 'met' in plaats van 'over' biculturele rijksambtenaren te praten. Door met elkaar in gesprek te blijven, wordt het nut en de noodzaak van culturele diversiteit duidelijk.

Kijk voor meer informatie op <http://www.multicultureelnetwerkrijksambtenaren.nl>.

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	3
Inleiding	4
Thema Ontmoeten en Verbinden	4
Diversity MNR Award	5
Werkwijze toekenning awards	5
Samenstelling van de jury	5
Samenstelling van de voorbereidingscommissie	5
De beoordelingscriteria	6
De procedure	6
De inzendingen	6
Aanmoediging	6
De genomineerden van 2010	7
De winnaars	9
Eervolle vermelding	9
Bijlage 1: voorgedragen activiteiten in de categorie “Ambassadeurs”	10
Bijlage 2: voorgedragen activiteiten in de categorie “Good Practice”	11

Inleiding

In dit juryrapport wordt de achtergrond van de Diversity MNR Award geschetst en een toelichting op de keuze van de jury gegeven.

De Diversity MNR Award is een initiatief van het Multicultureel Netwerk Rijksambtenaren (MNR). Vorig jaar werd de award voor het eerst uitgereikt.

De Diversity MNR Award is een blijk van waardering voor initiatieven om een meer divers personeelsbestand te realiseren. Het MNR wil hiermee succesvolle initiatieven op het gebied van diversiteit in het zonnetje zetten, en dat is belangrijk. Een goed voorbeeld doet immers goed volgen. Voorts, wil het MNR hiermee vernieuwende en aansprekende activiteiten op het gebied van diversiteit (verder) stimuleren en belonen.

Thema Ontmoeten en Verbinden

Het MNR heeft dit jaar een thema gekoppeld aan de Diversity Award. Als thema voor de Diversity MNR Award 2010 is gekozen voor: “**ONTMOETEN en VERBINDEN**”.

***Ontmoeten en verbinden,**
is meer dan vluchtig contact,
is meer dan functioneel gedrag,
Het moet van twee kanten komen.
Het gaat om jou en hoe je met de ander omgaat.
Het gaat om **inclusie**,
....“erbij horen” en
er mogen zijn om wie je bent,
niemand uitgezonderd.*

*Het gaat om het samenbinden van kwaliteit en om
het volledige besef dat kwaliteit niet alleen is voorbehouden
aan een bepaald geslacht, huidskleur of leeftijd.*

***Ontmoeten** heeft tal van synoniemen,
zoals onder andere: tegenkomen, samenkomen, treffen, beleven, ervaren, ondervinden en voelen.*

***Verbinden**, staat voor verenigen, samenbinden, aaneenvoegen, combineren.*

Het een kan niet los worden gezien van de ander. Ontmoeten én verbinden werkt versterkend. Het tilt het individu en de organisatie naar een hoger niveau.

*Het MNR vindt dat zij in dit proces een sleutelrol heeft te vervullen.
Dat doet ze door verantwoordelijkheid te nemen vanuit het vertrekpunt... “Begin bij jezelf”. Ze geeft daar invulling aan door netwerkbijeenkomsten te organiseren en door de specifieke kwaliteiten van haar leden op een nuttige en zinvolle manier op interdepartementaal niveau in te zetten.
Daar worden we allen beter van.*

*Want, alleen door je verantwoordelijkheid te nemen én je verder te ontwikkelen bereik je het beoogd effect: namelijk.... **verbinden**.*

Ontwikkelen kan zich op twee niveau's afspelen namelijk op het menselijk vlak maar ook op het organisatorisch vlak.

*Dit brengt ons naar het waarom van twee Awards en de cirkel is weer rond.
Voelt u ontmoet en verbindt u met datgene wat er toe doet namelijk, samenwerken en bijdragen aan
een representatieve organisatie,
....waarin effectief wordt omgegaan met verschillen tussen mensen,
....waarin iedereen zich kan ontplooiën en verder ontwikkelen,
....waarin talenten van alle medewerkers optimaal worden benut,*

*Een dergelijke organisatie creëert kansen voor alle medewerkers om hun kwaliteiten optimaal te
kunnen inzetten voor het realiseren van organisatiedoelen én daarmee dienstbaar te zijn aan de
samenleving in haar geheel.*

Dat is waar het echt om gaat!

Diversity MNR Award

Evenals vorig jaar worden ook dit jaar twee awards uitgereikt. Eén in de categorie “Ambassadeurs” en één in de categorie “Good Practice”. Voor 2010 is deelname aan de award voor een good practice behalve voor organisaties van de sector Rijk, ook opengesteld voor organisaties van de sectoren Rechterlijke Macht, Defensie en Politie.

De award voor de categorie “Ambassadeurs”

wordt uitgereikt aan de meest aansprekende ambassadeur Diversiteit Rijk en zijn/haar duopartner. Bij deze award staat de persoon (de ambassadeur en zijn/haar duopartner) centraal.

De award voor de categorie “Good Practice”

wordt uitgereikt aan de organisatie met het meest aansprekend initiatief of de meest aansprekende activiteit en resultaat op het gebied van diversiteit. Bij deze award staat de organisatie centraal.

Werkwijze toekenning awards

Voor de beoordeling van de voordrachten voor beide awards is zowel een jury als een voorbereidingscommissie ingesteld. De jury stelt de nominaties en de winnaars vast. De voorbereidingscommissie ondersteunt de jury in het voortraject, draagt zorg voor de input en de voorselectie van alle inzendingen en stelt het juryrapport samen namens de jury.

Samenstelling van de jury

De jury bestaat uit:

1. De heer drs. E. (Ed) van Thijn (voorzitter), oud-politicus en -bestuurder.
2. Mevrouw drs. J.M. (Joan) Ferrier, directeur E-Quality, hét kenniscentrum voor emancipatie, gezin en diversiteit.
3. De heer J.A.W.J. (John) Leerdam MFA, politicus/theatermaker/filmmaker/bestuurder.

Samenstelling van de voorbereidingscommissie

De voorbereidingscommissie bestaat uit de volgende leden van het MNR:

1. Mevrouw mr. Jane Kanhai, (voorzitter).
2. De heer Eric Wattimena.
3. Mevrouw drs. Loubna Zarrou.

De beoordelingscriteria

Voor de beoordeling van de inzendingen zijn beoordelingscriteria gehanteerd. Deze zijn:

- heldere visie, business case en doelen;
- creativiteit en voorbeeldfunctie;
- betrokkenheid van de top/ directie;
- cultuur- en gedragsverandering;
- vasthoudendheid, continuïteit en samenhang in beleid;
- effectiviteit en resultaten.

De bovenstaande opsomming van de beoordelingscriteria is niet limitatief.

Aan de bovengenoemde criteria heeft de jury het criterium “inzet en betrokkenheid van het middenmanagement” toegevoegd. Omdat, de jury van mening is dat het middenmanagement een cruciale rol te vervullen heeft in het ten uitvoer brengen en het realiseren van de visie van de top.

Van alle criteria heeft de jury, in volgorde van zwaarte, “effectiviteit en resultaten”, “cultuur- en gedragsverandering” en “inzet en betrokkenheid van het middenmanagement” het zwaarst laten meewegen.

De procedure

De procedure staat beschreven in het Reglement van de Diversity MNR Award, dat evenals de drie verschillende aanmeldingsformulieren te downloaden is van de website van het MNR op www.multicultureelnetwerkrijksambtenaren.nl.

De inzendingen

In de categorie “Ambassadeurs” zijn 4 voordrachten ingezonden. In de categorie “Good Practice” zijn 14 voordrachten ingezonden. De jury is onder de indruk van de verschillende, soms zeer creatieve, activiteiten en projecten die met grote inzet en enthousiasme worden ondernomen om een divers personeelsbestand te realiseren. De voorgedragen activiteiten zijn stuk voor stuk bijzonder. Bij enkele activiteiten is het thema “Ontmoeten en Verbinden” te onderscheiden.

Aanmoediging

De jury spreekt haar waardering uit voor alle voorgedragen activiteiten, het zijn goede voorbeelden die navolging verdienen. Veel activiteiten hebben echter nog niet tot concrete resultaten geleid en zijn reeds om deze reden niet in aanmerking gekomen voor nominatie. Twee van de volgende activiteiten van de categorie “Good Practice” wil de jury met name noemen, omdat deze extra aanmoediging verdienen. Deze zijn:

- het programma “Wereld van Verschil” van de Politie Gelderland-Midden; en
- “Diversiteit en inclusie” van de Regiopolitie Kennemerland.

Beide activiteiten stralen de inclusiviteitsgedachte uit. Ze streven naar het creëren van een inclusieve organisatiecultuur, waarin verschillen worden gewaardeerd en waarin alle medewerkers zich betrokken voelen door optimaal gebruik en ontwikkeling van uiteenlopende kwaliteiten en talenten om de business van de organisatie te bevorderen. De jury prijst deze activiteiten om de integrale aanpak waarin ook het werken aan een “cultuur- en gedragsverandering” is meegenomen, en moedigt beide organisaties aan hiermee verder te gaan.

De genomineerden van 2010

De jury heeft de volgende voordrachten genomineerd voor de Diversity MNR Award 2010:

I. **Categorie Ambassadeurs**

In deze categorie zijn 4 inzendingen binnengekomen. Het aantal inzendingen viel helaas tegen. De jury spreekt haar waardering uit voor degenen die hun activiteit hebben ingezonden, omdat *zij zelf* het de moeite waard vinden. En dat zijn ze ook! Alle 4 ingezonden activiteiten zijn van dien aard, dat de jury heeft besloten ze alle 4 te nomineren.

De genomineerden voor de categorie “Ambassadeurs” zijn (in alfabetische volgorde, op achternaam van de ambassadeur):

- **Annemiek Nijhof** (DG Water van V&W): met de activiteit “Ambassadeursnetwerk Biculturele Diversiteit”;

Het doel van deze activiteit is het opzetten van een ‘ambassadeursnetwerk Biculturele Diversiteit’ binnen alle onderdelen van Verkeer en Waterstaat, met daarin een groep managers die zich actief in hebben gezet of willen zetten voor het bevorderen van instroom en doorstroom van biculturelen. De bedoeling is het ambassadeursnetwerk vanuit de top van het Rijk uit te breiden naar managementlagen daaronder, teneinde de diversiteitsgedachte als olievlek te verspreiden binnen de hele organisatie. Daarmee wordt het bewustzijn van nut en noodzaak over de managementlagen heen versterkt en tevens kennis en ervaring van goede acties, aanpakken en positieve resultaten breed verspreid.

- **Simone Roos** (Lid Raad voor de Rechtspraak) en haar duopartner Alkan Demirel: met de activiteit “Rechter voor de klas en InHolland stages”;

Het gaat hier om een samenwerking tussen de Rechtspraak en Hogeschool InHolland (traject HBO-Rechten). Het doel voor de Rechtspraak is, zich te presenteren als aantrekkelijke potentiële werkgever voor (biculturele) HBO-Rechtenstudenten door het aanbieden van snuffelstages en het geven van een oriëntatiemogelijkheid op het werken bij de Rechtspraak. Het doel voor de Hogeschool InHolland is het verminderen van uitval door het bieden van oriëntatiemogelijkheden op aantrekkelijke toekomstperspectieven. Hiermee wordt de slagingskans van grotendeels biculturele studenten vergroot.

- **Roderick van Schreven** (DG Buitenlandse Economische Betrekkingen van EZ) en zijn duopartner Chaibia Doufikar: met de activiteit “Netwerk van biculturele coaches”;

Het doel van deze activiteit is het realiseren van een netwerk van ervaren biculturele collega's die zijn opgeleid tot coach, en die de passie delen om anderen de kans te geven zich verder te ontwikkelen. Het bijzondere van deze aanpak is dat het Rijksbreed is, er wordt met verschillende partijen en departementen samengewerkt en daarnaast biedt de aanpak aan zoveel mogelijk biculturele Rijksambtenaren de kans om zich verder te ontwikkelen.

- **Karin Visser** (HID Rijkswaterstaat) en haar duopartner Ferial Abdoel: met de activiteit “Managementtrainingen bewustwording diversiteit”.

Het doel van deze activiteit is enerzijds bewustwording bij het management van het belang van diversiteit en daardoor de weerstand van het middenmanagement weg te nemen. Anderzijds, het verbreden van blijvende aandacht bij het (lijn) management voor het bewust toepassen van diversiteit in de praktijk. Aan het gehele management van Rijkswaterstaat is een “managementtraining bewustwording diversiteit” verplicht gesteld. Inmiddels hebben 550 managers en teamleiders van Rijkswaterstaat de training gevolgd en een actieplan moeten schrijven die door hen tot uitvoering moet worden gebracht.

II. Categorie Good Practice

De genomineerden voor de categorie "Good Practice" zijn, in willekeurige volgorde:

Rechtbank Rotterdam – "Binnenhalen en binnenhouden van bicultureel talent"

De Raad voor de rechtspraak heeft Rechtbank Rotterdam als pilot aangewezen om de instroom van biculturele juristen als Rechterlijke ambtenaren en als Gerechtsambtenaren te bevorderen.

Rechtbank Rotterdam heeft zich als doel gesteld dat in 2010 3% van de rechterlijke macht (totaal gaat het om 5 biculturele Raio's, Rio's, rechter plaatsvervangers) uit biculturelen bestaat.

In een jaar tijd heeft de pilot Rotterdam 7 biculturele Raio's en 3 rechter/raadsheer plaatsvervangers binnengehaald.

Behalve voor het behalen van dit resultaat, prijst de jury deze activiteit voor het integraal concept dat ontwikkeld en toegepast is voor het "binnenhalen én binnenhouden" van bicultureel talent. Het gaat hier enerzijds om het inzetten van andere wervingsmiddelen en de persoonlijke benadering van de kandidaat en anderzijds, om het management door trainingen klaar te stomen voor cultuurneutraal selecteren en het managen van diversiteit.

Rijkwaterstaat Zuid Holland - "Project kwalitatieve instroom"

Het doel van dit project is instroom van nieuwe jonge potentiële medewerkers.

In samenwerking met Forum, diversity works, HOA en onderwijsinstellingen worden potentiële kandidaten geworven voor een 'in house dag' binnen RWS Zuid Holland. In 2008 heeft dit geresulteerd in 20 aanmeldingen en instroom van 4 biculturelen in functie schaal 10. In 2009 resulteerde dit in 50 aanmeldingen en instroom van 11 medewerkers (waarvan 9 biculturelen).

Behalve voor het behalen van dit resultaat, prijst de jury de durf om af te wijken van conventionele wervingsacties. De kracht van dit project zit in het "Gewoon Doen!" en het reserveren van formatie ruimte waardoor potentiële kandidaten direct kunnen instromen. Dit project bewijst dat een simpel concept, mits goed uitgedacht en direct gevolgd door actie, ook heel effectief kan zijn.

Politie Amsterdam-Amstelland - "Combinatie van directe werving en intensieve coaching"

De filosofie van dit korps is: "In het kader van diversiteit is investeren aan de voorkant voor ons van essentieel belang om uiteindelijk te kunnen oogsten aan de achterkant".

Het diversiteitspercentage bij de instroom is in 2010 binnen een paar maanden gestegen van 5% naar 45%! Het streefpercentage van 13% aan allochtone collega's die per 31-12-2010 in dienst zijn van het korps, zal behaald worden.

De jury is onder de indruk van dit project door met name het uitzonderlijk hoog resultaat.

Het resultaat is behaald door meer gebruik te maken van een aantal nieuwe proactieve wervingsmethoden zoals onder andere E-recruitment (het gericht adverteren via internet, via doelgroepgerichte media en via sociale netwerken), en Referentierecruitment (vacatures worden gevuld door aanbevelingen van derden). Daarnaast worden instrumenten ingezet om ook de diverse instroom en behoud op langere termijn te garanderen. Bijvoorbeeld, het voorschakeltraject voor niet-westerse allochtonen die solliciteren voor niveau 2 en 4. In 2009 zijn 70 kandidaten toegelaten tot het voorschakeltraject

Persoonlijke noot van Dhr. van Thijn

En dan nog dit: Met het nieuwe regeerakkoord is een einde gemaakt aan elke vorm van diversiteitsbeleid. Voortaan geldt alleen kwaliteit als criterium. Nog afgezien van het feit dat wij een tegenstelling tussen diversiteit en kwaliteit onjuist vinden, betreuren wij vooral de kapitaalvernietiging die van dit nieuwe beleid het gevolg zal zijn. De initiatieven die wij op 18 november de revue hebben laten passeren, bewijzen dat. Hopelijk bent u, de genomineerden, niet de laatste der Mohikanen.

De winnaars

De winnaar in de categorie “Ambassadeurs” is:

Karin Visser (HID Rijkswaterstaat) en haar duopartner Ferial Abdoel met de activiteit “Managementtrainingen bewustwording diversiteit”.

Overwegingen van de jury

De jury heeft haar unaniem tot winnaar uitgeroepen om haar actieve en aanjagende rol als ambassadeur Diversiteit Rijk en om het behaalde resultaat en de manier van aanpak van de activiteit.

Voor het realiseren van meer diversiteit in het personeelsbestand is commitment van de top belangrijk. Dat draagt zij uit. Wat je echter nog meer nodig hebt is dat uitvoering wordt gegeven aan concrete acties. Volgens de jury vervult het middenmanagement daarin een sleutelrol.

In de praktijk is namelijk gebleken dat succes voor meer diversiteit sterk afhangt van de mate van de betrokkenheid en de actiebereidheid van het middenmanagement. Het is niet zelden dat invulling van die rol als vrijblijvend wordt opgevat, waardoor diversiteit moeizaam van de grond komt. Deze winnende activiteit richt zich juist op die groep. Het sterke van deze activiteit is volgens de jury, dat het niet alleen is toegespitst op bewustwording en het wegnemen van weerstand van het middenmanagement, maar dat ook een verplichting wordt opgelegd om de training te volgen, om concrete acties te benoemen en die ten uitvoer te brengen. En in dat traject speelt Karin Visser ook een grote rol, door te monitoren en aan te jagen dat die acties werkelijk ten uitvoer worden gebracht. Kortom, voor vrijblijvendheid is geen plaats meer! Al met al, is Karin Visser met deze activiteit een terechte winnaar volgens de jury.

De winnaar in de categorie “Good Practice” is:

Politie Amsterdam-Amstelland

met de activiteit “Combinatie van directe werving en intensieve coaching”.

Overwegingen van de jury

De jury heeft Politie Amsterdam-Amstelland unaniem tot winnaar uitgeroepen. De jury is vooral onder de indruk van het uitzonderlijk hoog behaalde resultaat. Een stijging van het diversiteitpercentage bij de instroom van 5% naar 45%, dat staat! Daar kun je niet omheen.

Verder prijst de jury het goed uitgedacht concept en de creatieve en effectieve manier van aanpak. De combinatie van directe werving met de meest uiteenlopende instrumenten en intensieve coachen in het selectietraject is in het kort de succesformule van dit project.

Eervolle vermelding

In de categorie “Ambassadeurs” verdienen Annemiek Nijhof, Simone Roos en Roderick van Schreven en hun duopartners, volgens de jury een eervolle vermelding. De jury spreekt haar waardering uit voor hun inzet en betrokkenheid om meer diversiteit te bewerkstelligen.

In de categorie “Good Practice” verdient **Rechtbank Rotterdam** voor de activiteit “het Binnenhalen en Binnenhouden van bicultureel talent” volgens de jury een eervolle vermelding.

Bijlage 1: voorgedragen activiteiten in de categorie “Ambassadeurs”

(op volgnummer)

Volg-nummer	Naam activiteit	Ambassadeur	Organisatie	Naam duopartner
A001	Rechter voor de klas en InHolland stages	Simone Roos	Raad voor de Rechtspraak	Alkan Demirel
A002	Managementtrainingen bewustwording diversiteit	Karin Visser	V&W/ Rijkswaterstaat HID	Ferial Abdoel
A003	Ambassadeursnetwerk Biculturele Diversiteit	Annemieke Nijhof	V&W/ DG Water	onbekend
A004	Netwerk van biculturele coaches	Roderick van Schreven	EZ/ DG BEB = Buitenlandse Economische Betrekkingen	Chaibia Doufikar

Bijlage 2: voorgedragen activiteiten in de categorie “Good Practice”

(op volgnummer)

Volgnummer	Naam initiatief	Organisatie	Naam inzender
G001	(film) Ontmoetingen in Vredestijd	Regiopolitie Flevoland	Ingrid Steuer
G002	Project Thuisvoelen	OCW	Peter Heru Utomo
G003	Jonge biculturele ondernemers	OCW	Peter Heru Utomo
G004	Intervisie managers	OCW	Peter Heru Utomo
G005	DIO-training (bewustwording op de thema's Diversiteit, Integriteit en Omgangsvormen)	Politie Midden en West Brabant	Rob Luijten
G006	Programma Wereld van Verschil	Politie Gelderland-Midden	Ellis Lesterade
G007	Binnenhalen én binnenhouden van bicultureel talent	Rechtbank Rotterdam	Gisela Mohanhal
G008	Project Kwalitatieve instroom	RWS Zuid Holland	Aicha Haddouche
G009	Stagedag RWS	RWS Corporate Dienst	Kees Jan Snijder
G010	Vrouwennetwerk Dienst Infrastructuur	RWS Corporate Dienst	Aysel Kucukdemir
G011	Training Allochtonen Talent (TAT)	RWS	Mokhtar Boujemaoui
G012	Persoonlijk effectiviteitstraining	Belastingdienst/ CKC	Bart Lamers
G013	Diversiteit en Inclusie	Regiopolitie Kennemerland	Djehan Lauwers
G014	Combinatie van directe werving en intensieve coaching	Politie Amsterdam-Amstelland	Rita Accord