



Juryrapport

DIVERSITY MNR AWARD 2009

Multicultureel Netwerk Rijksambtenaren

DIVERSITY MNR AWARD 2009

Multicultureel Netwerk Rijksambtenaren

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

Inhoudsopgave

Inleiding.....	4
Diversity MNR Award.....	4
Werkwijze toekenning awards.....	4
Samenstelling van de jury.....	4
Samenstelling van het voorbereidingscomité.....	5
De criteria.....	5
De inzendingen.....	5
De beoordeling.....	5
Aanmoedigingsprijs.....	6
De nominaties.....	6
De winnaars.....	8
Bijlage 1: Het Ambassadeursnetwerk Diversiteit Rijk 2009.....	9
Bijlage 2: De inzendingen “Good Practices”.....	10

Inleiding

Tijdens het congres 'Diversiteit, gewoon doen!' van 13 november 2008, heeft het MNR (Multicultureel Netwerk Rijksambtenaren) de mogelijkheid gecreëerd om bijzondere prestaties op het gebied van (etnische) diversiteit te honoreren. De voornaamste reden is een bijdrage te leveren aan de kabinetsdoelstellingen op het gebied van diversiteit.

Het MNR is november 2007 officieel van start gegaan. Dit netwerk is opgericht om de positieve krachten te bundelen van rijksambtenaren met een bi-culturele achtergrond. Het MNR heeft tot doel rijksambtenaren met een bi-culturele achtergrond beter in beeld te brengen. Bij (culturele) diversiteitsbeleid gaat het niet alleen om de instroom van mensen, maar ook om de doorstroom en het behoud van rijksambtenaren.

Diversity MNR Award

De 'Diversity MNR Award' is een initiatief van het MNR. Het MNR wil vernieuwende en aansprekende activiteiten in het kader van diversiteitsbeleid belonen. Daarmee geeft het MNR een verdere impuls aan bewustwording op dit gebied.

In 2009 worden twee awards uitgereikt:

1. De “**Ambassadeurs MNR Award**”:

voor de meest aansprekende ambassadeur Diversiteit Rijk en zijn/haar duo-partner. Bij deze award staat de persoon (de ambassadeur en zijn/haar duo-partner) centraal.

2. De “**Good Practice MNR Award**”:

voor de organisatie met het meest aansprekend initiatief/activiteit en resultaat op het gebied van diversiteit. Bij deze award staat de organisatie centraal.

De awards worden dit jaar voor het eerst uitgereikt.

Werkwijze toekenning awards

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

Samenstelling van de jury

De jury bestaat uit:

1. De heer drs. H.G. (Harry) Starren, directeur De Baak, management centrum VNO-NCW (jury voorzitter).
2. De heer J.A.W.J. (John) Leerdam, Tweede Kamerlid fractie PvdA.
3. Mevrouw drs. J.M. (Joan) Ferrier, directeur E-Quality, hét kenniscentrum voor emancipatie, gezin en diversiteit.
4. Mevrouw drs. M.G.E. (Lizzy) Venekamp, directeur Opportunity in Bedrijf.
Bij Opportunity in Bedrijf is ook DIV ondergebracht, Landelijk Netwerk voor Diversiteit, dat zich vooral richt op culturele diversiteit.

Samenstelling van het voorbereidingscomité

Het voorbereidingscomité bestaat uit de volgende leden van het MNR:

1. Jane Kanhai, voorzitter van het voorbereidingscomité, werkzaam bij de Belastingdienst.
2. Eric Wattimena, werkzaam bij de Belastingdienst.
3. Loubna Zarrou, werkzaam bij de Rijksauditedienst.
4. Purcy Daantje, werkzaam bij de Rijksgebouwendienst.
5. Marvis Victoria, werkzaam bij het Ministerie van VROM.

De criteria

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

- Originaliteit m.b.t. in- en doorstroom, behoud, cultuurverandering en bewustwording;
- Duurzaamheid en recent gerealiseerde initiatieven en activiteiten;
- Maatschappelijke en rijksbrede meerwaarde;
- Effectiviteit initiatieven/activiteiten;
- Voorbeeldfunctie en overdraagbaarheid;
- Verhouding financiële bijdrage/beoogde resultaat.

Bij haar beoordeling heeft de jury vooral gelet op doorstroom, de haalbaarheid van het initiatief/activiteit, de betrokkenheid van de top, dat het management verantwoordelijkheid en een voorbeeldfunctie op zich neemt en of er concrete resultaten en aantoonbare kwalitatieve en kwantitatieve effecten zichtbaar zijn.

De inzendingen

De uiterste inzendtermijn voor de voordrachten/inzendingen was 30 juni 2009. In verband met de vakantieperiode werd die met een week verlengd tot uiterlijk 7 juli 2009. De jury ontving een variëteit aan inzendingen, die veelal gericht zijn op bewustwording en instroom. Opvallend is, dat nagenoeg geen inzending gericht is op doorstroom.

“Ambassadeurs MNR Award”

Alle 12 ambassadeurs en hun duo-partners, die op 13 november 2008 door de Minister van BZK zijn geïnstalleerd, zijn door DGOBR (Directoraat Generaal Organisatie en Bedrijfsvoering Rijk) van het ministerie van BZK voorgedragen. De lijst van ambassadeurs bestond uit de naam van de ambassadeur, een omschrijving van de actiepunten, het doel en beoogd resultaat, de aanpak, aansluiting bij bestaand beleid, dwarsverbanden/ samenwerkingspartners, mijlpalen, ministerie/dienst, de naam van de duo-partner en de naam van de beleidsmedewerker.

“Good Practice MNR Award”

Voordrachten kunnen alleen in aanmerking komen voor nominatie wanneer die worden ingediend door middel van een door de indiener volledig ingevulde vragenlijst van het MNR. Er zijn in totaal 14 inzendingen binnen gekomen.

De beoordeling

De inzendingen m.b.t. de “ambassadeurs” zijn beoordeeld uitsluitend op basis van de informatie in de aangeleverde lijst. De inzendingen m.b.t. “good practices” zijn beoordeeld uitsluitend op basis van de ingevulde vragenlijst en eventueel meegezonden bijlagen. Van de 14 inzendingen zijn 3 inzendingen buiten behandeling gelaten, omdat die ruim na de uiterste inzendtermijn zijn binnen gekomen.

Van de resterende 11 inzendingen zijn 3 inzendingen na een voorselectie afgefallen, omdat die van alle inzendingen nog het meest in de kinderschoenen staan.

Aanmoedigingsprijs

Omdat van de voorgedragen initiatieven/activiteiten volgens de jury nog geen concrete resultaten en aantoonbare kwalitatieve en kwantitatieve effecten zichtbaar zijn, dragen de awards meer het karakter van een aanmoedigingsprijs dan van een award. Om die reden is de jury van oordeel dat beide awards in dit eerste jaar van uitreiking, gezien moeten worden als aanmoedigingsprijzen. Ik zal hierna dan ook spreken over de aanmoedigingsprijs “Ambassadeurs MNR Award” en de aanmoedigingsprijs “Good Practice MNR Award”. Deze prijzen zijn bedoeld, ter stimulering van de verdere ontwikkeling, het nader concretiseren en de implementatie van de goede initiatieven/activiteiten die zijn voorgedragen en om elk ander initiatief op het gebied van diversiteit een duwtje in de rug te geven.

De nominaties

De jury juicht de vele verschillende inzendingen van initiatieven/ activiteiten, die met grote inzet en enthousiasme worden ondernomen toe en is na beraadslaging, waarbij zij alle voordrachten heeft getoetst aan de geformuleerde criteria, uiteindelijk tot een keuze van drie nominaties gekomen.

Voordat ik overga tot het noemen van de namen van de genomineerden wil ik u eerst toelichten hoe de jury tot de genomineerden is gekomen.

Bij de voordrachten voor de “Ambassadeurs Award” wordt veelal aangegeven dat het initiatief/ de activiteit is opgepakt in samenwerking met andere departementen of organisaties. Bij de nominatie voor deze award heeft de jury als uitgangspunt genomen om in dat geval alleen de trekker en zijn/haar duo-partner van het initiatief/ de activiteit te nomineren.

Bij de nominatie voor de “Good Practice Award” heeft de jury als uitgangspunt genomen dat de organisatie wordt genomineerd.

De genomineerden in alfabetische volgorde voor de **aanmoedigingsprijs “Ambassadeurs MNR Award”** zijn:

- **Geert van Maanen (VWS)** en zijn duo-partner **Abdelkader Ben Amrane (Belastingdienst)**;
- **Jaap Uijlenbroek (BZK/DGOBR)** en zijn duo-partner **Yasmina A. Haïfi (Justitie)**;
- **Hans van der Vlist (Belastingdienst)** en zijn duo-partner **Vidjai Jusia (V&W)**.

Toelichting:

Geert van Maanen (VWS) en zijn duo-partner **Abdelkader Ben Amrane (Belastingdienst)**:

Zij zijn genomineerd als trekker van het “Buddy-programma” in samenwerking met OCW en SZW. Het hoofddoel van VWS is om een kweekvijver te creëren vanaf schaal 11 ten behoeve van de doorstroom naar managementposities. Het talent onder bi-culturele medewerkers in de schalen 9 - 13 wordt in kaart gebracht. Dit is een potentieel voor de kweekvijver ten behoeve van de doorstroming naar managementfuncties op sub ABD- en later ABD-niveau. Het “Buddy-programma” wordt vormgegeven door maximaal 30 bi-culturele medewerkers van VWS, OCW en SZW een jaar lang een mentor te geven die hem of haar begeleidt en coacht. Daarvoor worden de drie directeurs van alle drie de departementen aangezocht, onder actieve patronage van de ambassadeurs Geert van Maanen (VWS), Simone Roos (OCW) en José Hilgersom (SZW).

Het “Buddy-programma” is met name genomineerd vanwege de mogelijkheid tot doorstroom, de voorbeeldfunctie, de overdraagbaarheid en de maatschappelijke en rijksbrede meerwaarde.

Jaap Uijlenbroek (BZK/DGOBR) en zijn duo-partner Yasmina A. Haïfi (Justitie):

Zij zijn genomineerd voor het formeren van een "Multiculturele selectiepool" in samenwerking met het MNR en het Ministerie van Justitie. Het doel is, het waarborgen van zo min mogelijk bias in selectieprocessen t.a.v. bi-culturele sollicitanten. De selectiepool bestaat uit onder meer leden van het MNR met HR- en selectie ervaring. De leden van de selectiepool hebben inmiddels de training "Oog voor verschil", die door een extern bureau is gegeven, gevolgd.

Dit initiatief is genomineerd vanwege de maatschappelijke en rijksbrede meerwaarde en de voorbeeldfunctie en overdraagbaarheid.

Hans van der Vlist (Belastingdienst) en zijn duo-partner Vidjai Jusia (V&W):

Zij zijn genomineerd voor het project "medewerkers toezicht". Evenals bij de eerste twee tranches van wervings- en selectierondes in 2006 en 2007 trekt de Belastingdienst in 2009 (derde tranche) nieuwe medewerkers aan om het toezichtproces te versterken. Er worden geen diploma-eisen gesteld. Kandidaten worden getest op hun potentieel. Vanuit de wens tot vergroten van diversiteit in het personeelsbestand en vanuit maatschappelijk verantwoord werkgeverschap wil de Belastingdienst deze kandidaten een kans geven op een structurele werkplek. In de eerste twee tranches werd gericht geworven onder kandidaten die verder van de arbeidsmarkt afstonden, die jong waren en van allochtone afkomst waren. De medewerkers startten met een duale, driejarige opleiding medewerker toezicht. Zij die dit traject succesvol hebben doorlopen, ontvingen een erkend MBO-4 diploma. De derde tranche in 2009 richt zich op kandidaten uit de groepen Wajong, vluchtelingen en allochtone vrouwen (doelgroep Pafemme). Het project is gericht op meerdere diversiteitsaspecten (leeftijdsgroep - sekse - etnisch).

Dit project is genomineerd vanwege de originaliteit m.b.t. instroom, cultuurverandering en bewustwording. Ook om de maatschappelijke en rijksbrede meerwaarde en de voorbeeldfunctie.

De genomineerden (in alfabetische volgorde) voor de **aanmoedigingsprijs "Good Practice MNR Award"** zijn:

- **Belastingdienst** voor het project **PINO** (Partners in Nieuw Ondernemerschap);
 - **LNV** voor het project **POM** (Programma Oriëntatie op Management) voor bi-culturele medewerkers;
 - **V&W (Inspectie Verkeer en Waterstaat)** voor het "**Buddy project**".
- **Rob Mes**, namens de Belastingdienst voor het project PINO;
- **Anita Wouters**, namens LNV voor het project POM; en
- **Roos Dael**, namens V&W (IVW) voor het "Buddy project".

PINO

PINO is een samenwerkingsverband, sinds 2006, van de Belastingdienst, de gemeente Den Haag, de Rabobank en de Kamer van Koophandel. Doel van dit initiatief is het ondersteunen van Haagse ondernemers bij hun dagelijkse activiteiten. Het is bedoeld voor zowel bestaande als startende bedrijven, met extra aandacht voor etnische ondernemers. Er worden gratis bijeenkomsten georganiseerd met een laagdrempelig en interactief karakter over onderwerpen als belastingen, vergunningen en financiering. Discussies worden gevoerd aan de hand van stellingen, zodat iedereen kan meedoen. De vier partners hebben een nieuwe vorm van communicatie en dienstverlening in de vorm van een "fysiek ondernemersplein" geïntroduceerd om de doelgroep, (etnische) nieuwe ondernemers beter te bereiken, om ze te kunnen informeren over hun kansen en mogelijkheden en over hun rechten en verantwoordelijkheden als ondernemer. Hiermee wordt verdere professionalisering van de ondernemerschap van de doelgroep beoogd wat uiteindelijk alle partijen winst zal opleveren.

Oordeel van de jury

Een stevig verhaal met mooie resultaten (uitrol naar andere steden!) en van grote maatschappelijke meerwaarde. Er wordt bewustwording gecreëerd omtrent het belang van het hebben van kennis van

een nog onbekende doelgroep namelijk: startende allochtone ondernemers. De kracht van deze formule zit in de synergie tussen de kernpartners gericht op de gedeelde belangen van alle partijen (de kernpartners, de startende "etnische" ondernemer, de leefgemeenschap in de Schilderswijk e.o.). Een voorloper en een goed voorbeeld van de "één-overheidsloket-gedachte". De jury merkt wel op dat het al een drie jaar durend experiment is.

POM

De afwezigheid van bi-culturele medewerkers in het reguliere managementopleidingprogramma duidt op een patroon: bi-cultureel talent dreigt niet (h)erkend te worden. Dit patroon dient doorbroken te worden. Managementopleiding is een verantwoordelijkheid van managers. Zij worden op deze verantwoordelijkheid gewezen door het aanbieden van een innovatief programma als POM aan bi-culturele medewerkers. Het programma is vooralsnog een eenmalig experiment, gericht op herkenning en waar mogelijk doorstroom van bi-cultureel managementtalent. De doelgroep is de bi-culturele medewerker van 40 jaar en jonger met een academische achtergrond en talent om zich te ontwikkelen naar een leidinggevende functie.

Oordeel van de jury

Dit is een goed project dat scoort op doorstroom, behoud, bewustwording, voorbeeldfunctie en overdraagbaarheid. De jury prijst met name de betrokkenheid van de top en wat haar aanspreekt is dat managers op hun verantwoordelijkheid worden gewezen om actief op zoek te gaan naar bi-culturele kandidaten. De jury hoopt dat LNV het niet bij een eenmalig experiment laat.

Buddy project

Met het "buddy project" wil V&W (Inspectie Verkeer en Waterstaat) een bijdrage leveren aan het voorkomen van uitstroom van bi-culturele medewerkers en aan het optimaal gebruik maken van de kwaliteiten van deze doelgroep. De kern van het project is, het koppelen van een autochtone medewerker aan een bi-culturele medewerker die willen werken aan hun professionele ontwikkeling en die iets willen betekenen voor een ander. Het initiatief wordt bij het duo gelaten om op basis van gelijkwaardigheid de dwarse werkrelatie vorm en inhoud te geven.

Oordeel van de jury

Dit is een klein, maar goed project dat met name heeft gescoord op bewustwording, haalbaarheid en overdraagbaarheid. Op het moment dat de inzending voor de voordracht is gedaan waren er al 16 succesvolle koppels en stonden nog 15 koppels klaar om te starten. Dus ook op resultaat scoorde dit project goed.

De winnaars

Ik ga nu over tot bekendmaking van de winnaars

De winnaar van de **aanmoedigingsprijs "Ambassadeurs MNR Award" 2009** is.....

Geert van Maanen (VWS) en zijn duo-partner Abdelkader Ben Amrane (Belastingdienst).

De winnaar van de **aanmoedigingsprijs "Good Practice MNR Award" 2009** is.....**POM (LNV).**

Deze projecten onderscheiden zich van de andere genomineerde projecten op het gebied van betrokkenheid van de top, haalbaarheid, overdraagbaarheid en de mogelijkheid die gecreëerd wordt voor doorstroom van bi-culturele medewerkers.

De juryvoorzitter,

Harry Starren

Bijlage 1: Het Ambassadeursnetwerk Diversiteit Rijk 2009

(in alfabetische volgorde)

	Ambassadeur	Organisatie/Dienstonderdeel	Duo-partner
1	Mark Bressers	directeur EC AMC	Asha Grave (VROM)
2	Mark Frequin	DG Energie en Telecom van het ministerie van Economische Zaken	Joan Kensmil (VROM)
3	Laura van Geest	DG Rijksbegroting van het ministerie van Financiën	Neza Albayrak (BZK)
4	Marilyn Haimé	directeur I&I, WWI van het ministerie van VROM	Chaibia Doufikar (LNV)
5	José Hilgersom	DG Arbo en SV, van het ministerie van SZW	Nicha Sukhraj (VWS)
6	Rob van Lint	hoofddirecteur IVW, van het ministerie van V&W	Albert Spieseke (Defensie)
7	Geert van Maanen	SG van het ministerie van VWS	Abdelkader Ben Amrane (Belastingdienst)
8	Simone Roos	pSG van het ministerie van OCW	Alkan Demirel (OCW)
9	Jaap Uijlenbroek (voorzitter)	DG Organisatie en Bedrijfsvoering Rijk van het ministerie van BZK	Yasmina A. Haïfi (Justitie)
10	Hans van der Vlist	MT Belastingdienst	Vidjai Jusia (V&W)
11	Anita Wouters	DG van het ministerie van LNV	Ursula Sardjoe (SZW)
12	Anneke van Zanen	pSG van het ministerie van Justitie	Roy Raktoe (OCW)

Bijlage 2: De inzendingen “Good Practices”

(in alfabetische volgorde)

	Organisatie	Initiatief/activiteit	Omschrijving	Naam van de inzender
1	Belastingdienst	Selectiegesprekken/ Multicultureel bewustzijn	Implementatie en uitvoering in selectieprocedures van: - een multiculturele selectiepool; en - de (nieuwe) competentie “Multicultureel bewustzijn”.	Dhr. M. Bobouh Belastingdienst/Zuidwest
2	Belastingdienst	Business-case + activiteiten (*) gericht op bewustwording	(*) intercultureel management voor managers, masterclass diversiteit voor managers en training voor selecteurs.	Dhr. A. Waal Belastingdienst/Amsterdam
3	Belastingdienst	PINO (Partners In Nieuw Ondernemerschap)	De Belastingdienst werkt in samenwerking met de Rabobank, de gemeente Den Haag en de Kamer van Koophandel aan een nieuwe vorm van dienstverlening aan startende (etnische) ondernemers in de vorm van een “fysiek ondernemersplein”.	Dhr. R. Mes Belastingdienst/Haaglanden
4	BZK	Win Wide	Gericht op behoud van bi-culturele medewerkers, het zichtbaar maken van culturele verschillen en het nemen van actie hierop. Bi-culturele medewerkers voeren op vrijwillige basis een reeks van 4 gesprekken met een begeleider van een extern bureau (Win Wide).	Mw. J. Oosterbaan BZK/ Directieonderdeel CZW
5	Defensie	Mentorproject multiculturele medewerkers	Mentoring vergroot het zelfinzicht van de mentee en de mentor en biedt de mentee een kans zich met behulp van een ervaren mentor te oriënteren op zijn/haar verdere loopbaan. Het project omvat een tweeledige aanpak: de bevordering van de ontwikkeling van de medewerker (werkzaam in schaal 6 t/m 10) en de bevordering van een noodzakelijke cultuurverandering binnen de organisatie.	Dhr. R. Geerts Defensie/ Hoofddirectie Personeel
6	Defensie	Masterclass TANS	Deelname van Defensie aan de Masterclass TANS. 13 studenten moesten twee opdrachten uitvoeren binnen Defensie.	Dhr. A. Spieseke Defensie/ Hoofddirectie personeel

			<p>Het doel is tweeledig:</p> <ul style="list-style-type: none"> - veelbelovende bi-culturele studenten te interesseren voor Defensie; en - de organisatie in contact te brengen met (potentiële) medewerkers met een bi-culturele achtergrond en daardoor het bewustzijn over diversiteit te vergroten. 	
7	Financiën	diversen	<p>Selectietraining, besturendag voor allochtone studentenverenigingen, organiseren van een themadag diversiteit voor alle leidinggevenden van Financiën, organiseren van een directeurenlunch met het onderwerp diversiteit, organiseren van een bijeenkomst met het MNR met workshops, Duo-partnerschap (een bi-cultureel en een leidinggevende), onderzoek exit-redenen bi-culturelen bij Financiën, presentaties over diversiteitsbeleid bij verschillende DG en directiestaven.</p>	<p>Mw. A. Ademovic Financiën/ Directieonderdeel Managementadvies</p>
8	Justitie	diversiteit inbedden in het HRM beleid en project hoogopgeleide Vluchtelingen (*)	<ul style="list-style-type: none"> - maatregelen treffen om de in- en doorstroom van bi-culturelen vanaf schaal 10 te bevorderen; - draagvlak creëren voor diversiteit in de brede zin van het woord; - de organisatie zodanig inrichten dat er ruimte ontstaat voor diversiteit in de zin van organisatiecultuur, de HRM-instrumenten en de mindset van de leidinggevenden; - (*) 5 van de 6 medewerkers zijn ingestroomd op een reguliere functie. Zij zullen de rol van ambassadeur vervullen voor de 2^e tranche. 	<p>Mw. Y. Haïfi Justitie/ Directie P&O</p>
9	LNV	POM voor bi-culturele medewerkers (Programma Oriëntatie op Management).	<p>Het programma is voorsnog een eenmalig experiment, gericht op herkenning en waar mogelijk doorstroom van bi-cultureel managementtalent. De doelgroep is de bi-culturele medewerker van 40 jaar en jonger met een academische achtergrond en talent om zich te ontwikkelen naar een leidinggevende functie.</p>	<p>Mw. B. van Elburg en mw. K. Nijman LNV/ Directie Organisatie Bedrijfsvoering</p>

10	OCW	Project "Duo Coaching"	In een samenwerkingsverband tussen OCW, SZW en VWS zijn 27 directeuren en beleidsmedewerkers interdepartementaal aan elkaar gekoppeld en zijn zij elkaars coach. De duo's voeren gedurende een half jaar vijf á zes duo-coachgesprekken met elkaar en kunnen elkaar o.a. vragen voorleggen over de do's en dont's. Doel van het project is een tweezijdig leereffect tot stand te brengen.	Mw. S. Sewdien OCW/ Concernondersteuning – IPC 5700
11	OCW	Project "Thuisvoelen"	Het verkennen van de oorzaken van de hoge uitstroom van bi-culturele medewerkers bij de rijksoverheid. In dit geval het concretiseren van wat thuisvoelen bij OCW voor bi-culturelen inhoudt. Verder worden concrete oplossingen gezocht om bi-culturele medewerkers bij de overheid vast te houden.	Mw. S. Sewdien OCW/ Concernondersteuning – IPC 5700
12	OCW		OCW heeft te weinig bi-culturele managers. Het doel van het project is het aanstellen van minimaal zeven managers van schaal 14 en/of hoger. Het project start met het opstellen met een procedure voor het aantrekken van de bi-culturele managers. Vervolgens worden de competenties opgesteld.	Dhr. P. Heru Utomo OCW/ Concernondersteuning - IPC 5700
13	V&W (IVW)	Buddy-project	Het koppelen van een autochtone medewerker aan een bi-culturele medewerker die willen werken aan hun professionele ontwikkeling met als doel: <ul style="list-style-type: none"> - meer begrip voor elkaar; - zich beter thuis voelen in de organisatie; - talenten worden beter zichtbaar. 	Mw. C. Bijkerk, namens mw. R. Dael V&W/ IVW
14	V&W (RWS)	"Noordzee divers"	Medewerkers op een prikkelende manier benaderen, waardoor ze over diversiteit nadenken en praten.	Dhr. D. de Jong V&W/ Rijkswaterstaat, dienst Noordzee