



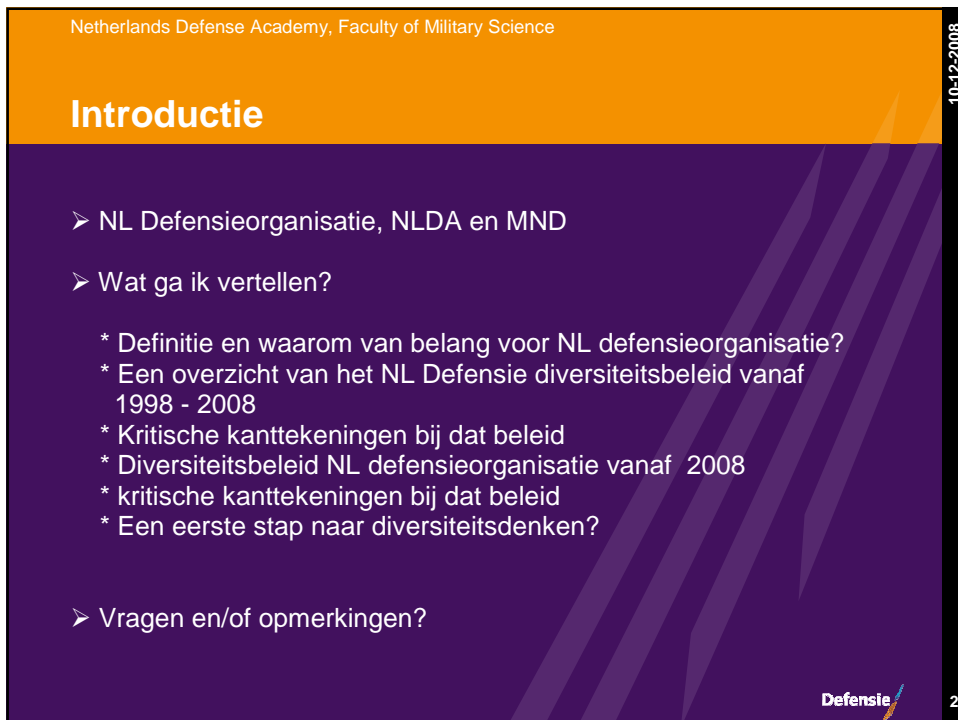
10-12-2008

Defensie

# Het diversiteitsbeleid bij de NL Defensieorganisatie kritisch bekeken.

Dr. Rudy Richardson  
NLDA en MND  
Netherlands Defense Academy, Faculty of Military Science

1




Netherlands Defense Academy, Faculty of Military Science

10-12-2008

## Introductie

- NL Defensieorganisatie, NLDA en MND
- Wat ga ik vertellen?
  - \* Definitie en waarom van belang voor NL defensieorganisatie?
  - \* Een overzicht van het NL Defensie diversiteitsbeleid vanaf 1998 - 2008
  - \* Kritische kanttekeningen bij dat beleid
  - \* Diversiteitsbeleid NL defensieorganisatie vanaf 2008
  - \* kritische kanttekeningen bij dat beleid
  - \* Een eerste stap naar diversiteitsdenken?
- Vragen en/of opmerkingen?

Defensie 

2

Netherlands Defense Academy, Faculty of Military Science

## Definitie diversiteitsbeleid in NL defensieorganisatie

10-12-2008

“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)”.

Kamerbrief Gender en Diversiteitsbeleid Defensie (december, 2007)

Defensie 3

Netherlands Defense Academy, Faculty of Military Science

## Waarom diversiteitsbeleid in NL defensieorganisatie?

10-12-2008

- Demografisch; veranderende samenleving (vooral etniciteit, leeftijdsopbouw, sekse)
- Personeel; slagvaardig werven, diversiteitsklimaat, doorstroom, arbeidstevredenheid/imago (7000 vacatures)
- Maatschappelijk / ethisch; erkennen van waarden, benutten van verschillen, ongewenst gedrag, integratie, opheffen van achterstanden, afspiegeling van de samenleving
- (Vermeende) botsing tussen Westerse en Niet-Westerse pedagogisch / didactische gedachten en waarden (zelfstandigheid, persoonlijke ontwikkeling, initiatief nemen, ontplooiën VERSUS gehoorzaamheid, discipline, respect, bedachtzaam optreden)

Defensie 4

Netherlands Defense Academy, Faculty of Military Science

## Diversiteitsbeleid NL Defensieorganisatie 1998 - 2008

10-12-2008

- De emancipatienota
- Beleid vooral gericht op **Werving en selectie**: Afkoopregeling Turkse Dienstplicht , oriëntatiejaar KL, ergonomieonderzoek, intake-eisenonderzoek, allochtonenscouts, etc.
- De netwerken (SHK, DVN, MND) gefaciliteerd: vooral symposia en congressen
- Het Genderforce-team, (2004)

Defensie

5

Netherlands Defense Academy, Faculty of Military Science

## Diversiteitsbeleid NL Defensieorganisatie 1998 - 2008

10-12-2008

- Wet SAMEN en afschaffing daarvan: geen registratie meer ECM'en
- Islam en krijgsmacht
- Instellen van Defensie Overleg Diversiteit
- Aantal onderzoeken: de arbeidsmarktmonitor (2000), homoseksualiteitsonderzoek (2005), vrouwen en uitzending, Kleur Bekennen 2000 – 2005, ongewenst gedrag (2004), Commissie Staal (2007), culturele sensibiliteit intakevragenlijst (2008) + alle externe monitoren en onderzoeken

Defensie

6

Netherlands Defense Academy, Faculty of Military Science

## Kritische kanttekeningen bij beleid 1998 – 2008

Zie "Kleur bekennen" (Bosman, Richardson en Guns, 2006)

- Het emancipatiebeleid (later genderbeleid), het allochtonenbeleid, het beleid omtrent homoseksualiteit, als *doelgroepenbeleid* en *facettenbeleid*
- Van 2000 – 2005: versnipperd, geen centrale regie en vooral geen urgentie en expertisebundeling
- Uitgangspunt was wegwerken van achterstanden in aantal, erkenning en voorkomen van discriminatie) sociaal gedreven en vanwege afspiegelingsgedachte). Defensie anno 2008 is nog steeds een wit/blank gedomineerde, masculiene organisatie.
- Doelgroepenbeleid werkt stigmatiserend gaat voorbij aan de wisselwerking tussen de doelgroepen (zie sheet 14),
- Degene die niet tot een doelgroep behoort voelt zich niet aangesproken

Defensie 7

Netherlands Defense Academy, Faculty of Military Science

## Diversiteitsbeleid NL defensieorganisatie vanaf 2008 (1)

Uit lezing van HDP Lt-Gen Leijh:

- Kwalitatieve maatregelen: maatregelen gericht op het aanpassen van de cultuur. Doorbreek het eenzijdige beeld en slecht culturele barrières.
- Kwantitatieve maatregelen: maatregelen gericht op instroom, doorstroom en behoud.
- Organisatorische belegging, wie is eindverantwoordelijk voor het beleid en hoe is de uitvoering daarvan geregeld

Defensie 8

Netherlands Defense Academy, Faculty of Military Science

## Diversiteitsbeleid NL defensieorganisatie vanaf 2008 (2)

10-12-2008

De kamerbrief "Gender en Diversiteitsbeleid Defensie (2008)"

- Organisatorisch: streven naar integraal diversiteitsbeleid, maar gender blijft toch apart
- Organisatorisch: centrale, projectmatige aanpak vanuit Hoofddirectie Personeel (HDP)
- Organisatorisch: expertisecentrum organisatorisch opgehangen bij Ministerie van Defensie (HDP)
- Organisatorisch: instellen van diversiteitambassadeurs

Defensie 9

Netherlands Defense Academy, Faculty of Military Science

## Diversiteitsbeleid NL defensieorganisatie vanaf 2008 (3)

10-12-2008

De kamerbrief "Gender en Diversiteitsbeleid Defensie (2008)"

- Organisatorisch: opstellen van actieplan diversiteit (eind december 2008)
- Organisatorisch: de netwerken vormen een belangrijke schakel in het vormgeven van diversiteitbeleid.
- Organisatorisch: belegging in de defensieopleidingen van diversiteit (initiëel als loopbaanopleidingen voor militair en burgerpersoneel)
- Organisatorisch: volgen van ontwikkelingen bij de Rijksoverheid, politie en het bedrijfsleven.

Defensie 10

Netherlands Defense Academy, Faculty of Military Science

## Diversiteitsbeleid NL defensieorganisatie vanaf 2008 (4)

10-12-2008

### De kamerbrief "Gender en Diversiteitsbeleid Defensie (2008)"

- Kwantitatief: Ketenbenadering staat centraal (instroom, doorstroom, behoud *EN* exit)
- Kwantitatief: Extra aandacht voor de werving van medewerkers uit etnisch culturele minderheidsgroepen en vrouwen
- Kwantitatief: streefcijfers voor ECM en vrouwen, GEEN registratie ECM !
- Kwantitatief: opzet mentorproject ECM 'en

Defensie 11

Netherlands Defense Academy, Faculty of Military Science

## Kritische kanttekeningen en heikle kwesties Diversiteitsbeleid NL defensieorganisatie 2008 (1)

10-12-2008

- Geloof in centrale, projectmatige aanpak. Geen uitgewerkte overkoepelende visie (zie sheet 14)
- Expertisecentrum of ambtenarenpool?
- Het DOD als legitimiteitsfactor?
- Diversiteit als "SMART maakbaar"
- Ongewenst gedrag / integriteit / respectvol samenwerken etc. in relatie tot diversiteit?

Defensie 12

Netherlands Defense Academy, Faculty of Military Science

**Kritische kanttekeningen en heikle kwesties  
Diversiteitsbeleid NL defensieorganisatie 2008 (2)**

- Netwerken voelen zich in de praktijk uitgeschakeld ipv belangrijke schakel
- Commitment van de diversiteitsambassadeurs??
- Veel wordt extern uitbesteed
- Nog steeds geen imams
- De kwalitatieve maatregelen blijven uit (themagerichte aanpak mbt cultuurverandering, diversiteitsklimaat, attitudes ten opzichte van diversiteit, cross culturele competenties, ongewenst gedrag)

Defensie 13

Netherlands Defense Academy, Faculty of Military Science

**Kwalitatief: op weg naar een visie omtrent hybride identiteiten en culturen**

“Moderne culturen zijn innerlijk gedifferentieerd en complex; verschillende levenswijzen en culturen grijpen in elkaar of komen voort uit elkaar, zijn met elkaar verbonden en vermengd, eindigen niet meer aan de grens van één natie maar bestaan ook in andere naties op dezelfde wijze” (Wolfgang Welsch, 1999; Nestor Canclini, 2004; Amartya Sen, 2005)

- Cultuurverandering van onderop via de dialoog (op zoek gaan naar initiatieven bij defensieonderdelen zoals IFTAR, lunchbijeenkomsten en op zoek gaan naar partners buiten defensie (MNR, politie)

Defensie 14