

Vergaderjaar 2016–2017

**34 550 X**

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

**Nr. 64**

### **BRIEF VAN DE MINISTER VAN DEFENSIE**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 12 januari 2017

Hierbij bied ik u het rapport «*Grenzen aan de eenheid*» aan<sup>1</sup>. Het rapport is het resultaat van een onderzoek dat het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) op verzoek van Defensie heeft uitgevoerd. Het rapport evalueert niet het beleid, maar beschrijft hoe medewerkers diversiteit en inclusiviteit beleven en waarderen.

Meer diversiteit bij Defensie ondersteunt de operationele inzet, bevordert de vulling van de organisatie en heeft een positieve invloed op de cultuur in de organisatie. Sinds jaar en dag wil Defensie een inclusieve organisatie zijn, waarin al haar werknemers zich betrokken, gewaardeerd en gerespecteerd voelen om wie ze zijn en om wat ze bijdragen. Het is dan ook van belang om met enige regelmaat te onderzoeken of dit inderdaad het geval is.

Het rapport trekt, op hoofdlijnen, de volgende conclusies:

#### **Eenheid en saamhorigheid werken ook uitsluiting in de hand**

Defensiepersoneel is betrokken bij Defensie en de werktevredenheid is hoog. Het personeel ervaart en waardeert een saamhorige cultuur: het opereren als team in een sfeer waarin men met elkaar een klus moet klaren en op elkaar moet kunnen rekenen. Van medewerkers wordt verwacht dat zij zich aanpassen aan de dominante, masculiene cultuur. Deze organisatiecultuur is vanuit militair oogpunt functioneel en zorgt er voor dat mensen sterk in deze organisatie zijn ingebed. De andere kant van de medaille is dat deze cultuur bijdraagt tot uitsluiting van diegenen die afwijken van de norm.

<sup>1</sup> Raadpleegbaar via [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl)

### **Minderheidsgroepen ervaren meer ongewenst gedrag**

Vrouwen, medewerkers met een afwijkende etnische of religieuze achtergrond en lhbt'ers hebben meer dan mannelijk, blank en heteroseksueel personeel te maken met ongewenst gedrag. Zij worden bijvoorbeeld onderwerp van roddelen, pesten, ongewenste seksuele aandacht of stereotype «grappen». De minderheidsgroepen ervaren weinig ruimte voor individuele eigenheid en laten weten dat gevoelige kwesties niet of moeilijk bespreekbaar zijn met collega's of leidinggevenden.

### **Toch zijn ook de minderheidsgroepen tevreden**

Uit de interviews met personeel uit de minderheidsgroepen komt naar voren dat ook zij eenheid en saamhorigheid ervaren en waarderen, dat ook zij zich willen aanpassen aan de groep en dat zij tevreden en verbonden zijn met de organisatie. Opvallend hierbij is dat lesbische vrouwen opener zijn over hun seksuele oriëntatie dan homo- en biseksuele mannen. Waar de seksuele oriëntatie voor de eerste groep als een soort «buffer» lijkt te fungeren in de omgang met de mannelijke collega's, ervaart de laatste groep juist een belemmering.

### **Geen steun voor voorkeursbeleid voor doelgroepen**

Het merendeel van de defensiemedewerkers, inclusief de medewerkers uit de doelgroepen, is geen voorstander van speciaal doelgroepenbeleid. Een ieder wil op gelijke wijze op geschiktheid voor functies worden beoordeeld.

*Het vervolg*

Uit het rapport leid ik af dat de inspanningen van Defensie zich moeten richten op het verder vergroten van het inclusiviteitsbewustzijn onder alle medewerkers, waaronder zeker ook de leidinggevenden. Het verankeren hiervan in de organisatie vraagt – ook met het oog op de jaarlijkse instroom van grote groepen nieuwe medewerkers – om continue aandacht. Het rapport *Grenzen aan de eenheid* biedt goede, concrete handvatten. De netwerken die de doelgroepen vertegenwoordigen worden uiteraard nauw worden betrokken bij de verdere uitwerking hiervan. Nog voor het zomerreces wordt u nader geïnformeerd.

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