

Inclusie & Diversiteit bij het CBS: Het beste ID		Versie: 1.2
		Bestandsnaam:
		Datum opgesteld: 05-07-22
Naam projectleider	Harry Wijnhoven / 5.1.2.e	
Contactgegevens		



Inhoudsopgave

Inhoud

<i>Inhoudsopgave</i>	2
1. <i>Inleiding</i>	3
2. <i>Aanleiding en achtergrond</i>	3
3. <i>Doelstelling</i>	5
4. <i>Op te leveren resultaat/resultaten</i>	5
5. <i>Afbakening</i>	6

1. Inleiding

Bij het CBS vinden er op het moment verscheidene initiatieven en werkzaamheden plaats op het gebied van inclusiviteit en diversiteit. Deze inzet vindt plaats op verscheidene vlakken, bijvoorbeeld het verwezenlijken van gender-neutraliteit binnen de dataverzameling (waar mogelijk), de gildedag welke veiligheid en inclusiviteit als hoofdthema zal dragen en het tekenen van het charter diversiteit in Roermond. Al deze mooi initiatieven beginnen inmiddels de nodige tractie te krijgen binnen het CBS en krijgen in meer of mindere mate de aandacht die zij ook verdienen. Het mag gezegd worden dat al deze initiatieven ingezet zijn vanuit de medewerkers van het CBS zelf, zonder dat hier een formeel beleid aan ten grondslag ligt. Het onderwerp inclusiviteit en diversiteit leeft dus onder het personeel en wint aan momentum, maar om dit tot de volgende stap te brengen en een essentieel onderdeel te laten worden van de CBS cultuur is het noodzakelijk om ook een formeel beleid hiervoor op te gaan stellen en uitdragen.

Binnen dit projectplan voor Inclusiviteit & Diversiteit (I&D) zal een uiteenzetting aan bod komen van de mogelijkheden welke vooralsnog niet/onvoldoende benut worden binnen het CBS om het onderwerp I&D aan de orde van de dag te brengen. Onderwerpen waarbij hierop in gegaan zal worden zijn onder andere de afspiegeling van de samenleving binnen onze organisatie, participatie bevorderen, inclusiviteit & genderneutraliteit.

2. Aanleiding en achtergrond

Het CBS wil een inclusieve organisatie zijn waarbij iedereen volledig en op gelijke voet aan de organisatie en besluitvorming kan deelnemen. Het CBS wil een veilige werkomgeving zijn, waarin iedereen zich thuis voelt en zich kan ontplooiën. Dat is essentieel voor een goed functionerend CBS in het heden, maar ook voor de toekomst. Inclusiviteit & diversiteit zijn een voorwaarde om tot goede oplossingen voor de maatschappelijke opgaves te komen. Diversiteit wordt hierbij in de ruimste zin geïnterpreteerd.

Wat is de meerwaarde van I&D voor het CBS?

Diversiteit en inclusiviteit gaan hand in hand. Een grote diversiteit binnen het CBS is van groot belang maar dit kan niet zonder inclusiviteit. Bij diversiteit gaat het alleen om de verschillen, bij inclusie gaat het ook om de inzet van die verschillen. Inclusie omvat daarom acceptatie, waardering en respect van de aanwezige verschillen. Oog voor het belang van alle feestdagen, normalisering van religieuze handelingen en inclusief taalgebruik zijn voorbeelden van handelingen die kunnen bijdragen aan een inclusieve omgeving. Diversiteit leidt niet vanzelf tot inclusie en daarom kunnen ze niet zonder elkaar. Inclusiviteit is, wanneer dit goed geïmplementeerd wordt, in staat om een gevoel van "thuis" te creëren op de werkvloer, of in het werkveld, wat op geen enkele andere manier is te verwezenlijken. Daarnaast dragen inclusiviteit en diversiteit bij aan het behalen van de (strategische) doelstellingen van het CBS. Ook in de publieke sector, waaronder dus de overheid, is deze meerwaarde aantoonbaar. De positieve effecten van een hoge mate van I&D zijn:
De positieve effecten van een hoge mate van I&D bij het CBS zijn onder andere:

- Voorbeeldfunctie.
 - o Het CBS heeft als overheidsorgaan een voorbeeldfunctie richting andere werkgevers in Nederland. Het uitdragen en voeren van een diversiteitsbeleid is een kans voor het CBS om zich te profileren en stimuleren dat andere werkgevers ons voorbeeld volgen.
- Afspiegeling van diversiteit samenleving (MJP).
 - o In deze tijd is het van belang dat ons personeelsbestand zoveel mogelijk een afspiegeling is van onze samenleving. Dit vergroot onze bindingspotentie en de legitimiteit van het CBS in de ogen van de burger.
- Aantrekken en benutten van talent.

- Dankzij diversiteitsbeleid kan er nieuw talent aangetrokken en benut worden. Denk hierbij aan het gebruikmaken van competenties, kennis & vaardigheden die voortvloeien uit specifieke achtergronden. Ieder mens denkt anders en is vormgegeven door de diverse kenmerken.
- Betere besluitvorming.
 - Binnen heterogene groepen komen bij beslissingen meer verschillende visies naar voren. Zodoende komen er dus meer oplossingen en alternatieven aan het licht. Homogeen samengestelde organisaties hebben de neiging steeds met dezelfde soorten oplossingen te komen. Vernieuwing ontstaat pas als er werkelijke nieuwe, andere perspectieven ingebracht (mogen) worden. Divers samengestelde organisaties zijn daarom creatiever. Voor het aanpakken van de wervingsproblematiek, het relevant blijven in onze samenleving en een proactieve houding in het naar buiten brengen van wat er feitelijk gebeurt is creativiteit van essentieel belang.
- Hogere kwaliteit en bereik dienstverlening.
 - Een divers personeelsbestand heeft als bijkomend voordeel dat contact en afstand tot de Nederlandse burger kleiner is. Als mensen zich herkennen in ons personeel dan zal de communicatie beter verlopen (met name bij externe relaties en veldwerk van toepassing)
- Betere prestaties.
 - Uit onderzoek blijkt dat er een causale relatie is tussen diversiteit en innovatieve prestaties. Voor bedrijven met een hoge mate van etniciteitsdiversiteit geldt dat er significant hogere mate van innovatieve output ontstaat, dan bedrijven waarbij er weinig etniciteitsdiversiteit is en het omgekeerde geld¹. Hetzelfde geldt voor andere diversiteitsvormen, mits er sprake is van balans.

Voorbeelden van onderwerpen die hierbij aan de orde zijn:

- Culturele achtergrond, bestaat uit onder andere
 - Etniciteit
 - Religie (mens en organisatie)
 - Gevaarheid
- Leeftijd
- karakters/persoonlijkheid
- Gender-neutraliteit
- fysieke gesteldheid
- Dyslexie (automatiseringsstoornissen)
- Medewerkers met een beperking (dit is vrij breed, van kleurenblind tot een fysieke beperking zoals doofheid)

Voorbeelden van acties zijn:

- Aandacht voor niet christelijke feestdagen (dit sluit aan bij verschillende culturen in de organisatie)
- Stimulering diversiteit in functies

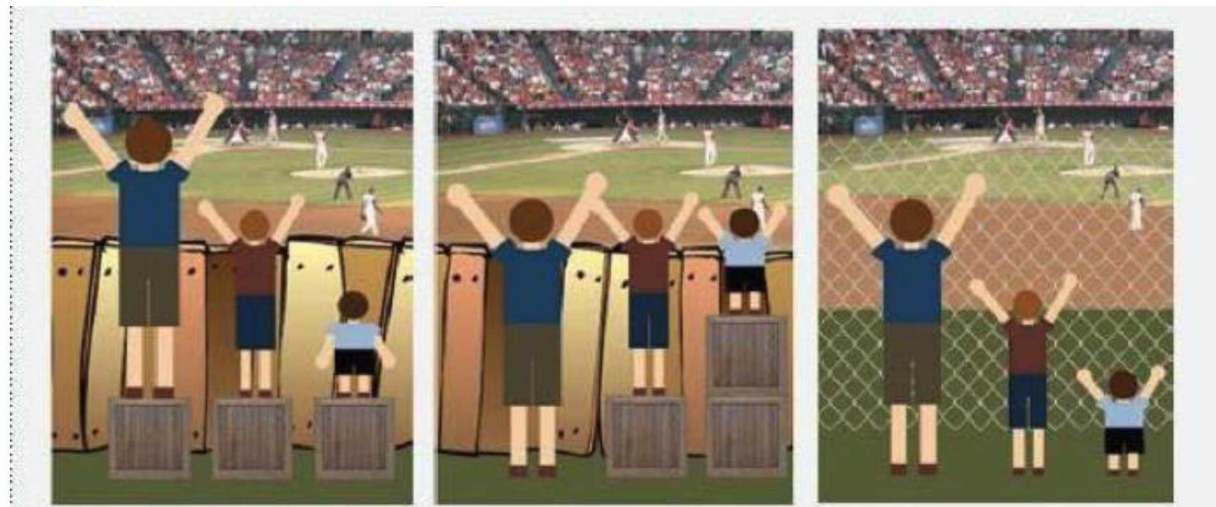
Dit is slechts een greep uit de mogelijke onderwerpen en voorbeelden die er zijn op het gebied van I&D, maar in het kader van werkbaarheid en duidelijkheid zal er in eerste instantie slechts op specifieke onderwerpen ingehaakt gaan worden.

Dit stuk is dan ook bedoeld om meer duidelijkheid te creëren over wat het CBS aan I&D kan doen, maar ook wat de toegevoegde waarde is voor zowel de medewerkers, als de

¹ "Mounting corporate innovation performance: The effects of high-skilled migrant hires and integration capacity", Laursen, K. Leten, B. HanNguyen, N. & van Cauteren, M., november 2020.

organisatie.

3. Doelstelling



Gelijkheid, Rechtvaardigheid & Inclusie

Het CBS wil een inclusieve organisatie zijn met een diverse samenstelling van het personeelsbestand waarbij iedereen volledig en op gelijke voet aan de organisatie en besluitvorming kan deelnemen. Het CBS wil een veilige werkomgeving creëren, waarin iedereen zich thuis voelt en zich kan ontplooiën. Onder diversiteit verstaan we daarbij het organiseren en koesteren van de rijkdom van verschillen. Bij inclusie zoeken we niet alleen de balans tussen meedoen in de 'normale' stroom van het team en organisatie en het respecteren van ieders eigenheid, maar willen iedereen ook gelijke kansen geven om mee te doen.

4. Op te leveren resultaat/resultaten

Het overkoepelend op te leveren resultaat is een cultuurverandering binnen het CBS, waarbij inclusiviteit en diversiteit geen separaat onderdeel meer zijn, maar een integraal onderdeel van wat het betekent om een CBS'er te zijn. Vanwege de scope die inclusiviteit en diversiteit heeft is het niet mogelijk om alle zaken die hieraan gelieerd zijn integraal op te pakken.

De MVO stuurgroep zal eindverantwoordelijke worden voor het CBS, waarbij de satelliet/regiegroepen optreden als expertise en consultants op de diverse thema's, zoals I&D. De Regiegroep I&D is hoofdvantwoordelijk voor de realisatie op het domein van I&D.

Doorlopend:

- Het vergroten van het bewustzijn!
Dit is enerzijds algemene communicatie maar ook gericht op bepaalde doelgroepen. Dit is wel een passief actiepunt maar desalniettemin heel belangrijk. Dit zal gedaan worden via alle beschikbare interne communicatiekanalen en in nauwe samenwerking met CCN (onze communicatie divisie).

Korte termijn:

- Selectie van voorzitter(s) voor de regiegroep, door de groep geselecteerd.
- Training/awareness op thema I&D voor de regiegroep leden.
- Hoe staan we er voor? (nul-situatie). Het inzichtelijk maken hoe het 'feitelijk' gesteld is met de huidige inclusie & diversiteit (culturele barometer uitvoeren in periodieke vorm). Regiegroep bewaakt dit, specifiek de secretaris.

- Onderzoek en verbetering van de kwaliteit van de huidige bid-, rust- en kolfruimtes binnen het CBS (loopt inmiddels).
- Pilot draaien met anoniem solliciteren, iets wat reeds nog niet uitgevoerd is.
- Kalender voor alle feestdagen op intranet (of ander online medium) met achtergrondinformatie. Vindbaarheid is belangrijk en is van hoog informatief karakter.
- Interview met collega's over de feestdagen in de kalender die geplaatst gaan worden onder een nieuwe rubriek 'Inclusie en diversiteit' (of als onderdeel van thuiswerken met... door extra vragen over diversiteit en inclusie toe te voegen aan het bestaande interview).
- Regelen van culturele "werkbezoeken" waar CBS'ers aan deel kunnen nemen
- Sprekers. Intern voor eigen werkgroep, maar ook sprekers voor de gehele populatie van het CBS op dit thema beschikbaar maken.
- Het opstellen van een I&D manifest/beleid binnen het CBS dat als achtergrond/overwegingskader dient bij onze beslissingen en gedragingen bij het CBS

Lange termijn:

- Cultuurverandering

Inclusiviteit en diversiteit moet een integraal onderdeel worden van de CBS Cultuur. Dit wil zeggen dat in eerste instantie mensen er bewust bij stil zullen moeten staan, bewust inclusiever handelen en diversiteit omarmen. Op den duur dient dit niet langer bewust gedaan te worden, maar een impliciet onderdeel te zijn van het DNA van de CBS'er. Op deze wijze is iedereen primair een CBS'er, die ervaart dat ze mogen zijn wie ze zijn.

5. Afbakening

Buiten de scope van deze Regiegroep vallen:

- De wijze van dataverzameling op het gebied van bijv. non-binair etc. Overwegende dat dit gebeurt op basis van vingerende regels. Indien CBS besluit om juist voorop te gaan lopen dan zou het wel een onderwerp zijn (anders is het gewoon going concern en voldoen aan de –wettelijke- eisen).
- Bewaken of initiëren van diversiteitsquota's