

VERSLAG VAN EEN SCHRIFTELIJK OVERLEG

De vaste commissie voor Binnenlandse Zaken heeft enkele vragen en opmerkingen over de brief van de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties over de gevolgen van het regeerakkoord voor de indicatoren op het terrein van diversiteit (TK 32 500 VII nr. 62) ter beantwoording aan de minister voorgelegd.

De voorzitter van de commissie,
Dijksma

Adjunct-griffier van de commissie,
Hendrickx

In het regeerakkoord lezen de leden van de PvdA-fractie «Het kabinet beëindigt het diversiteits / voorkeursbeleid op basis van geslacht en etnische herkomst. Selectie moet plaatsvinden op basis van kwaliteit.» In het wetgevingsoverleg over het begrotingsonderdeel overheids personeel gaf de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties aan dat het kabinet wel hecht aan diversiteit, maar hier eigenlijk niet op wil sturen. Op grond van die keuze worden indicatoren omgezet in kengetallen; er wordt nog wel gemeten maar hieraan wordt geen kwalificatie meer gegeven. De leden van de PvdA-fractie vinden dat de minister zich daarmee in een spagaat brengt. Hij constateert dat diversiteit belangrijk is maar meent dat hieraan geen doelen gesteld mogen worden. Natuurlijk moet er op kwaliteit geselecteerd worden, maar het is wel van belang om vast te stellen in welke richting je met meer nadruk wilt zoeken om de samenstelling van je personeelsbestand te sturen.

De afgelopen jaren is veel geïnvesteerd in diversiteit bij het Rijk, wat deels zijn vruchten heeft afgeworpen. Met name ten aanzien van vrouwen en ouderen zijn de doelstellingen bij het Rijk gehaald, maar bestaan nog flinke achterstanden op de arbeidsmarkt. De vooruitgang ten aanzien van allochtone medewerkers verliep veel moeizamer en beleid gericht op mensen met een arbeidshandicap is nog volop in ontwikkeling. De leden van de PvdA-fractie willen voorkomen dat alle inspanningen van de laatste jaren verdampen. Daarom stellen zij de volgende vragen aan de regering:

- Kan de regering een goed beeld geven van de diversiteit bij de rijksoverheid en bij de zbo's, door van de medewerkers per ministerie en zbo inzicht te geven in geslacht, leeftijd, etniciteit en afstand tot de arbeidsmarkt? Graag zien de leden van de PvdA-fractie dit uitgedrukt in fte's, naar budget, en afgezet tegen de geformuleerde doelstellingen.
- Als de regering geen doelen meer wil stellen ten aanzien van diversiteit, welke situatie streeft zij dan na?
- Hoe beoordeelt de regering of de ingezette middelen voldoende zijn om de gewenste situatie te bereiken, op het moment dat er geen heldere doelen zijn?
- Welke initiatieven zijn er de afgelopen jaren genomen om de diversiteit bij de Rijksoverheid te vergroten? Welke budgetten en personeelsbezettingen zijn met deze initiatieven gemoeid? Hoe worden deze initiatieven voortgezet en de geleerde lessen geborgd?
- De minister geeft aan dat hij zich beraadt op de te gebruiken instrumenten om diversiteit te bevorderen. Hoe zorgt hij ervoor dat tijdens dat beraad de huidige instrumenten niet eroderen en er onnodig geïnvesteerd moet worden om het wiel opnieuw uit te vinden?
- De doelstellingen van het Rijk ten aanzien van vrouwen en ouderen zijn grotendeels gehaald, maar in de arbeidsmarkt zijn nog steeds problemen. Hoe ziet de overheid haar taak om opgedane ervaringen te delen en de positie van vrouwen en ouderen op de arbeidsmarkt te verbeteren?
- Er is veel geïnvesteerd in het aantrekken en behouden van allochtone medewerkers. Hierin is veel kennis en materiaal ontwikkeld, en er gebeurt ook in het bedrijfsleven veel. Hoe wordt deze kennis verder gebruikt, verspreid en aangevuld?
- Hoe verhoudt het loslaten van diversiteitdoelstellingen door de rijksoverheid zich tot beleid en richtlijnen in het bedrijfsleven, zoals de code-Tabaksblad?
- Er zijn toezeggingen gedaan ten aanzien van het in dienst nemen van Wajongers, WSW-ers en ervaringsplaatsen voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Wat gebeurt met deze doelstellingen en worden hiervoor ook kengetallen ontwikkeld?

- Blijft de overheid pogingen doen om door gerichte communicatie bepaalde groepen op de arbeidsmarkt te bereiken? Zo ja, op welke wijze zal dit beleid voortgezet worden?
- Hoe blijft de overheid uitstralen dat zij werkgever voor iedereen wil zijn, waar iedereen op basis van kwaliteit aangenomen kan worden? Hoe staat het in dit kader met de introductie van een logo voor arbeidsgehandicapten?
- Aan welke verdragen en Europese richtlijnen ten aanzien van diversiteit en gelijke behandeling in arbeid weet Nederland zich gebonden? Hoe zorgt de regering voor de naleving van deze internationale afspraken?
- Wat voor beleid kennen andere West-Europese landen ten aanzien van het bevorderen van diversiteit?
- Deelt de regering de observatie van de leden van de PvdA-fractie dat de grote aanstaande uitstroom van ambtenaren, zoals beschreven in het rapport «De grote uittocht», een kans is om een nieuw evenwicht te na te streven in de samenstelling van het personeelsbestand bij de rijksoverheid? Zo ja, waarom worden dan juist nu alle doelstellingen losgelaten?

De leden van de PVV-fractie kunnen zich prima vinden in de brief van de minister inzake de diversiteitsdoelstellingen in de begroting BZK voor het jaar 2011. Zij zijn blij dat door de minister de percentages bij de bestaande indicatoren worden losgelaten. Maar deze leden delen niet de mening van de minister dat kwantitatieve normen voor diversiteit zodoende geen deel meer uitmaken van het beleid en begroting. Zij zijn van mening dat geen enkele indicator toegepast dient te worden en dat diversiteitsdoelstellingen helemaal weg moeten. Het voornemen van de minister om de indicatoren te vervangen door kengetallen kan hierdoor niet rekenen op de goedkeuring van de leden van de PVV-fractie.

De leden van de D66-fractie hebben kennisgenomen van de diversiteitsdoelstellingen zoals verwoord in de begroting BZK voor 2011 en de brief van de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties van 29 november 2010.

Deze leden hebben met instemming kennisgenomen van het feit dat de minister de waarde van diversiteit voor het functioneren van de overheid als onverminderd groot beschouwt en dat hij inziet dat dit samenhangt met de kwaliteit en de herkenbaarheid van de overheid. Zij hebben naar aanleiding hiervan enkele vragen.

In het Regeerakkoord lezen zij dat een selectie moet plaatsvinden op basis van kwaliteit. De leden van de D66-fractie erkennen kwaliteit als selectie-criterium. Niettemin vragen deze leden zich af hoe de minister een eerlijke selectie wil bevorderen dan wel waarborgen. De onderzoeksrapporten van het Sociaal en Cultureel Planbureau (zie o.m. Discriminatiemonitor niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt; SCP 2010) laten immers zien dat in de dagelijkse praktijk van de arbeidsmarkt een selectie op basis van kwaliteit alleen, onvoldoende eerlijke kansen op de arbeidsmarkt biedt. Tijdens het wetgevingsoverleg Overheidspersoneel van 15 november jl., hebben de leden van de D66-fractie aangegeven dat bij selectie sprake is van een grijs gebied waarbij kwaliteit allèen niet doorslaggevend is voor de uitkomst. Er spelen ook aspecten als gevoelsmatige aansluiting bij de belevingswereld van de selectiecommissie, evt. van de leidinggevenden en het team een rol. Alleen indien een selectiecommissie zich bewust is van de processen die zich tijdens een selectieprocedure voordoen, kunnen zij daadwerkelijk sturen op kwaliteit en alle kandidaten een eerlijke kans geven.

De leden van de D66-fractie vragen de minister aan te geven op welke wijze hij bij een voorgestane selectie op basis van kwaliteit, dergelijke onbewuste en persoonlijke selectiefactoren wil sturen, zodat deze niet in

de weg staan aan daadwerkelijke kwaliteit en eerlijke kansen voor hen die weliswaar de kwaliteit bezitten, maar ogenschijnlijk anders zijn.

De leden van de D66-fractie vragen de minister om tevens aan te geven hoe een selectie louter op basis van kwaliteit tegemoet zal komen aan het behoud van de waarde van diversiteit voor het functioneren van de overheid.

De minister geeft in zijn brief aan het sturen op percentages los te willen laten. De kwantitatieve normen voor diversiteit maken dan geen deel meer uit van het beleid. Mogen de leden van de D66-fractie er vanuit gaan dat de kwalitatieve normen, in tegenstelling tot de kwantitatieve normen, nog steeds onderdeel uitmaken van het beleid en daarmee van de begroting? De leden van de D66-fractie vragen zich af op welke wijze de minister de kwalitatieve normen voor diversiteit zal invullen.

De minister geeft aan dat de indicatoren van diversiteitsbeleid worden vervangen door kengetallen. De leden van de D66-fractie vragen de minister deze wijziging nader toe te lichten, met name op haar betekenis voor het beleid in het licht van de aangegeven waarde van diversiteit voor het functioneren van de overheid.

De minister geeft aan dat op de kengetallen niet zal worden gestuurd. Wel geven de kengetallen volgens de minister inzicht in het personeelsbestand en de ontwikkeling in de loop der jaren. De leden van de D66-fractie vragen de minister aan te geven op welke wijze hij conclusies zal verbinden aan de ontwikkeling van het personeelsbestand indien de vertegenwoordiging van bepaalde groepen, bijvoorbeeld jongeren, etnische minderheden, mensen met een handicap, achterblijft bij wat bij de overheid verwacht mag worden, gezien het percentage van deze groepen dat vertegenwoordigd is op de arbeidsmarkt als zodanig. De leden van de D66-fractie vragen de minister expliciet toe te lichten op welke wijze hij sturing op vertegenwoordiging overbodig denkt te maken door louter kwaliteit als selectie-instrument te hanteren. Indien de minister alternatieven overweegt, vragen de leden van de D66-fractie de minister welke alternatieve instrumenten hij concreet voor ogen heeft. De minister geeft aan dat jaarlijks wordt gerapporteerd in de Trendnota Arbeidszaken Overheid en het Sociaal Jaarverslag Rijk. De leden van de D66-fractie vragen de minister de Trendnota op het punt van diversiteitsdoelstellingen uit te breiden en ook verslag te doen van ontwikkelingen in het personeelsbestand ten aanzien van leeftijdsopbouw en ten aanzien van mensen met een handicap.