

Vergaderjaar 2010–2011

32 501

Trendnota Arbeidszaken Overheid 2011

Nr. 9

VERSLAG VAN EEN SCHRIFTELIJK OVERLEG

Vastgesteld 20 januari 2011

De vaste commissie voor Binnenlandse Zaken¹ 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. Deze vragen, alsmede de daarop op 19 januari 2011 gegeven antwoorden, zijn hieronder afgedrukt.

De voorzitter van de commissie,
Dijksema

Adjunct-griffier van de commissie,
Hendrickx

¹ Samenstelling:

Leden: Dijksema, S.A.M. (PvdA), voorzitter, Beek, W.I.I. van (VVD), Staaij, C.G. van der (SGP), Koopmans, G.P.J. (CDA), Bochove, B.J. van (CDA), Aptroot, Ch.B. (VVD), ondervoorzitter, Smilde, M.C.A. (CDA), Jansen, P.F.C. (SP), Ortega-Martijn, C.A. (CU), Brinkman, H. (PVV), Raak, A.A.G.M. van (SP), Thieme, M.L. (PvdD), Dibi, T. (GL), Heijnen, P.M.M. (PvdA), Elissen, A. (PVV), Monasch, J.S. (PvdA), Schouw, A.G. (D66), Marcouch, A. (PvdA), Boer, B.G. de (VVD), Hennis-Plasschaert, J.A. (VVD), Lucassen, E. (PVV), Verhoeven, K. (D66) en Grashoff, H.J. (GL).

Plv. leden: Dam, M.H.P. van (PvdA), Burg, B.I. van der (VVD), Dijkgraaf, E. (SGP), Sterk, W.R.C. (CDA), Bruins Slot, H.G.J. (CDA), Steur, G.A. van der (VVD), Knops, R.W. (CDA), Dijk, J.J. van (SP), Rouvoet, A. (CU), Klaveren, J.J. van (PVV), Janssen, R.A. (SP), Ouwehand, E. (PvdD), Gent, W. van (GL), Kuiken, A.H. (PvdA), Fritsma, S.R. (PVV), Vermeij, R.A. (PvdA), Pechtold, A. (D66), Wolbert, A.G. (PvdA), Nieuwenhuizen, C. van (VVD), Taverne, J. (VVD), Bontes, L. (PVV), Hachchi, W. (D66) en Voortman, L.G.J. (GL).

I Vragen en opmerkingen van de commissie

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 personeelsbestedingen 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-Tabaksblat?
- 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.

II Reactie van de minister

U hebt vragen gesteld naar aanleiding van mijn brief over de gevolgen van het regeerakkoord voor de indicatoren op het terrein van diversiteit (uw kenmerk 32 500 VII).

Ik bied u mijn excuus aan voor het late tijdstip van de beantwoording. Hieronder zet ik uiteen hoe het diversiteitsbeleid vorm krijgt. Daarin neem ik de antwoorden op uw vragen mee.

Diversiteit staat al langere tijd op de agenda van overheidswerkgevers. Het vorige kabinet heeft daarbij gestuurd op kwantitatieve doelstellingen. In de vorige fase is veel geïnvesteerd in probleemanalyse, bewustwording en kennisontwikkeling. Dit heeft bijgedragen aan uiteenlopende initiatieven binnen de verschillende overheidssectoren.

Al eerder heb ik u aangegeven dat het kabinet niet meer zal sturen op kwantiteit. Streefcijfers voor diversiteit doen afbreuk aan kwaliteit. Bovendien moet het overheidsapparaat krimpen en streefcijfers hebben dan een averechts effect.

Dat laat onverlet dat een divers samengesteld personeelsbestand van belang is in relatie tot de aanstaande tekorten op de arbeidsmarkt. De overheid heeft iedereen die voldoet aan de kwaliteitseisen hard nodig.

Alleen door voor een breed scala aan potentiële werknemers een aantrekkelijke werkgever te blijven, zal de overheid in staat zijn deze tekorten op te vangen.

Diversiteit is ook een element van kwaliteit en herkenbaarheid van een overheid in een pluriforme en gevarieerde samenleving. Ook op die wijze kunnen overheidsorganisaties voeling houden met de samenleving. De instrumenten en kennis die in de afgelopen tijd zijn ontwikkeld en opgedaan, zijn beschikbaar voor alle overheidssectoren. Welke middelen worden ingezet, zal per organisatie verschillen, want diversiteitsbeleid is maatwerk.

Streefcijfers worden losgelaten, maar een lichte vorm van monitoring blijft gehandhaafd. In de Trendnota Arbeidszaken Overheid en het Sociaal Jaarverslag Rijk zal jaarlijks gerapporteerd worden over de samenstelling van het personeelsbestand. Deze gegevens heeft Nederland nodig om te kunnen voldoen aan de verdragsverplichtingen om te rapporteren over de stand van zaken van diversiteit. De rapportageverplichtingen vloeien voort uit met name VN-verdragen.

In de Trendnota worden de ontwikkelingen in het personeelsbestand ten aanzien van leeftijdsopbouw al sinds jaar en dag meegenomen. Ik verwijs u ook naar de tabel in de bijlage met daarin gegevens over het personeelsbestand per ministerie.

Over zelfstandige bestuursorganen (ZBO's) houdt BZK geen gegevens bij, anders dan de omvang van een aantal ZBO's. De samenstelling van het personeel en het personeelsbeleid zijn de verantwoordelijkheid van de ZBO's zelf.

In juni 2010 is een internationaal vergelijkend onderzoek afgerond naar diversiteitsbeleid binnen de publieke sector. Het eindrapport inclusief enkele landenrapportages is digitaal beschikbaar.

Rijk

Voor het Rijk, waar de Rijksoverheid als sectorwerkgever verantwoordelijk voor is, worden opgedane kennis en ervaringen geborgd in het algemene HRM-beleid, in de managementontwikkeling en in het strategisch arbeidsmarktbeleid. De Kwaliteitsagenda Rijk, die BZK in 2011 samen met de vakbonden uitvoert, ondersteunt deze borging.

Een gedifferentieerde benadering van de arbeidsmarkt blijft waar nodig deel uitmaken van de arbeidsmarktcommunicatie van het Rijk. Conform gangbare marketingstrategieën is hierbinnen aandacht voor uiteenlopende doelgroepen (leeftijd, opleidingsniveau, opleidingscategorie, etc.).

Toenemende krapte op de arbeidsmarkt zal op termijn leiden tot een meer divers samengesteld personeelsbestand. Dit beeld is nu al te zien bij de instroom van de afgelopen jaren bij de Rijksoverheid. De instroom is evenwichtiger samengesteld wat betreft leeftijd, geslacht en culturele achtergrond dan het totale bestand.

Wat betreft het selecteren op kwaliteit, is het van belang dat in werving en selectie volop aandacht is voor het herkennen en objectief beoordelen van verschillende kwaliteiten. Er bestaan echter geen algemeen geldende indicatoren voor werving en selectie: de gezochte kwaliteit wordt altijd bepaald door de match tussen een specifieke vraag van een organisatie (inclusief de teamsamenstelling) en het geheel van individuele capaciteiten van sollicitanten. Ook over dit onderwerp zijn kennis en instrumenten beschikbaar.

In het personeelsbeleid van het Rijk blijft het een punt van aandacht dat de selectiecommissies zo objectief mogelijk kunnen selecteren en zich bij het beoordelen van individuele kwaliteiten niet laten afleiden door daarvoor in feite minder relevante kenmerken als leeftijd, geslacht en herkomst. Daarnaast gaat het bij selectie ook om de kwaliteit op het niveau van teams. Een gevarieerde samenstelling van teams draagt daaraan bij.

De ontwikkeling in het personeelsbestand van de overheid wordt op langere termijn gevolgd. Wanneer deze ontwikkeling sterk afwijkt van de arbeidsmarkt, kan dat aanleiding zijn het (arbeidsmarkt)beleid bij te sturen.

Groepen met afstand tot de arbeidsmarkt

Diversiteit is een wezenlijk ander thema dan het beleid voor groepen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Het Rijk heeft als maatschappelijk verantwoord werkgever en mede als invulling van de Motie Heijnen in 2009–2010 het 250 werkervaringsplaatsenproject Rijk voor Wsw-ers en Wajongers uitgevoerd. Deze doelstelling is ongewijzigd. In het Sociaal Jaarverslag Rijk 2010 zal worden gerapporteerd over de realisatie van deze doelstelling. In algemene zin worden plaatsingen van specifieke doelgroepen met een afstand tot de arbeidsmarkt niet apart geregistreerd bij het Rijk. Daarom worden hiervoor ook geen kengetallen ontwikkeld en wordt de Trendnota op dit punt niet uitgebreid.

Wel hanteert het Rijk sinds 1 januari 2011 een algemene structurele quotumregeling van 1%. Dit betreft dus een kengetal voor alle geïndiceerde doelgroepen met een afstand tot de arbeidsmarkt (gedeeltelijk arbeidsgeschikten en langdurig werklozen tezamen).

In de arbeidsmarktstrategie wordt uitgedragen dat de Rijksoverheid werkgever voor iedereen wil zijn. Voor de instroom van bepaalde groepen met een lange afstand tot de arbeidsmarkt worden specifieke projecten uitgevoerd. Deze projecten worden gecommuniceerd aan de belanghebbenden (bv. via belangenorganisaties en de re-integratiemarkt). Dit beoordeelt het Rijk als een effectievere communicatiestrategie dan het generiek voeren van een apart logo voor arbeidsgehandicapten.

Bijlage:

Diversiteit per ministerie op peildatum 31 december 2009

				Leeftijdverdeling									
	FTE	% vrouwen	% niet-westerse allochtonen	tot 25 jaar	van 25 tot 30 jaar	van 30 tot 35 jaar	van 35 tot 40 jaar	van 40 tot 45 jaar	van 45 tot 50 jaar	van 50 tot 55 jaar	van 55 tot 60 jaar	60 jaar en ouder	
AZ	452	54,6%	8,1%	0,6%	13,9%	16,3%	16,9%	12,4%	14,8%	7,8%	10,9%	6,6%	
BuiZa	2.974	47,3%	7,9%	0,7%	3,7%	8,8%	13,8%	17,0%	15,4%	15,0%	14,4%	11,1%	
BZK	3.899	43,2%	10,2%	1,7%	9,2%	14,1%	14,8%	14,7%	14,5%	14,7%	12,1%	4,1%	
EZ	3.775	40,6%	7,9%	1,2%	8,5%	15,0%	16,2%	15,5%	13,7%	13,0%	10,9%	5,9%	
FIN	32.483	30,4%	6,9%	1,9%	4,4%	6,3%	8,1%	11,5%	22,3%	21,1%	18,0%	6,2%	
JUS	38.205	47,5%	11,0%	3,4%	12,3%	14,0%	16,0%	15,4%	14,9%	12,6%	9,0%	2,5%	
LNV	6.799	36,7%	5,6%	0,7%	4,9%	11,4%	13,8%	14,6%	18,5%	17,1%	14,6%	4,5%	
OCenW	2.720	49,3%	8,3%	0,6%	5,3%	9,8%	12,2%	12,4%	14,9%	17,3%	19,7%	7,8%	
SZW	2.470	40,7%	10,3%	1,3%	5,5%	9,4%	11,0%	12,7%	15,1%	17,7%	17,4%	9,9%	
V en W	12.279	27,0%	5,7%	0,9%	5,3%	8,9%	13,6%	16,0%	16,1%	16,4%	15,3%	7,4%	
VROM	3.408	38,1%	7,7%	0,2%	3,2%	9,2%	12,2%	13,1%	17,8%	18,6%	16,6%	9,1%	
VWS	4.230	50,3%	6,7%	1,2%	8,4%	12,1%	13,6%	14,6%	15,9%	14,8%	13,1%	6,2%	
HCvS	1.600	47,4%	10,7%	2,3%	9,7%	9,9%	13,3%	14,8%	14,9%	14,0%	14,3%	6,8%	

bron: Database Sociaal Jaarverslag Rijk 2009