

Vergaderjaar 2017–2018

**31 490**

## **Vernieuwing van de rijksdienst**

**Nr. 241**

### **VERSLAG VAN EEN ALGEMEEN OVERLEG**

Vastgesteld 5 juli 2018

De vaste commissie voor Binnenlandse Zaken heeft op 14 juni 2018 overleg gevoerd met mevrouw Ollongren, Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, Vice-Minister-President, over:

- **de brief van de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, Vice-Minister-President d.d. 16 mei 2018 ter aanbieding van de Jaarrapportage Bedrijfsvoering Rijk 2017 (Kamerstuk 31 490, nr. 239);**
- **de brief van de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, Vice-Minister-President d.d. 18 april 2018 ter aanbieding van de Jaarrapportage Maatschappelijke en Juridische Correspondentie 2017 van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (Kamerstuk 29 362, nr. 267);**
- **de brief van de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, Vice-Minister-President d.d. 5 maart 2018 inzake rapportage ongewenste omgangsvormen over seksuele intimidatie op de werkvloer (Kamerstuk 34 843, nr. 12);**
- **de brief van de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, Vice-Minister-President d.d. 22 december 2017 inzake toezegging verantwoordingsdebat 2016 over informatiebeveiliging en uitvoering motie van het lid Aukje de Vries over het voor eind 2017 wegwerken van onvolkomenheden op het gebied van informatiebeveiliging (Kamerstuk 34 725, nr. 5) (Kamerstuk 34 775 VII, nr. 47);**
- **de brief van de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, Vice-Minister-President d.d. 18 december 2017 ter aanbieding van de Strategische I-agenda Rijksdienst 2017 (Kamerstukken 31 490 en 26 643, nr. 234);**
- **de brief van de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, Vice-Minister-President d.d. 18 december 2017 inzake plan van aanpak ICT-personeel Rijk (Kamerstuk 31 490, nr. 235);**
- **de brief van de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties d.d. 6 juli 2017 inzake geactualiseerde masterplannen rijkskantoorhuisvesting 2017 (Kamerstuk 31 490, nr. 225).**

Van dit overleg brengt de commissie bijgaand geredigeerd woordelijk verslag uit.

De voorzitter van de commissie,  
Ziengs

De waarnemend griffier van de commissie,  
Hendrickx

**Voorzitter: Den Boer**  
**Griffier: Hendrickx**

Aanwezig zijn vier leden der Kamer, te weten: Den Boer, Middendorp, Öztürk en Özütok,

en mevrouw Ollongren, Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, Vice-Minister-President.

Aanvang 15.34 uur.

**De voorzitter:**

Goedemiddag allemaal. Fijn dat u in zo groten getale aanwezig bent en naar dit AO Rijksdienst bent gekomen. Wij hebben twee uur staan voor dit AO. Dat geeft ons allen de ruimte om een goede discussie te voeren met de Minister over de rijksdienst. Ik heet overigens ook de ambtenaren welkom en natuurlijk, niet in de laatste plaats, de Minister. Ik geef iedereen de gelegenheid om zijn of haar woordje te doen. Daarna kijken we verder. Er is ruimte voor interrupties. We zijn niet met heel veel fracties. De spreektijd is ook heel belangrijk. Die bedraagt vier tot vijf minuten. Is dat oké? Ik denk het wel. Als eerste geef ik het woord aan mevrouw Özütok van GroenLinks.

**Mevrouw Özütok (GroenLinks):**

Dank u wel, voorzitter. Voor dit overleg zijn er een paar verschillende onderwerpen geagendeerd. Vandaag wil ik namens de fractie van GroenLinks een paar onderwerpen bespreken die voor ons van belang zijn. U zult daarin ook wel een paar punten herkennen die onze intentie aangeven.

Ik wil graag beginnen met veiligheid op de werkvloer. Dat is een onderwerp waar we allemaal veel belang aan hechten. De brief die de Minister hierover heeft gestuurd, kan bij mijn fractie op instemming rekenen. Ik heb nog wel een aantal specifieke vragen. Wat is de positie van de vertrouwenspersonen binnen de rijksorganisaties zelf? Zijn die vertrouwenspersonen ook voldoende beschermd om de zaken in een hiërarchische organisatie op te kunnen pakken en ermee aan de slag te gaan? Wordt er in de medewerkerstevredenheidsonderzoeken ook gevraagd naar de cultuur van de organisatie? Wordt er bijvoorbeeld gevraagd of mensen zich veilig voelen op het werk? Wordt er ook gevraagd of mensen weten waar ze terecht kunnen als hun iets vervelends overkomt? Verder wordt uit de brief niet helemaal duidelijk wat er gebeurt als organisaties relatief hoog scoren op bepaalde onderdelen, als er bijvoorbeeld een hoog percentage mensen is dat last heeft van ongewenste intimiteiten. Kan de Minister aangeven wat dan de volgende stappen zijn? Of blijft het bij de constatering zelf? Ik mag hopen van niet. Is er ook vastgelegd wat er met de uitkomsten van zo'n onderzoek moet gebeuren?

Dan de verduurzaming van het rijksvastgoed. De rijksoverheid heeft zeker hier in Den Haag veel gebouwen. Als deze rijksgebouwen snel verduurzamen, levert dat veel energiebesparing op en geeft de overheid het goede voorbeeld aan de rest van het land. Wat zijn de ambities van dit kabinet bij het verduurzamen van het rijksvastgoed? Hoe werkt de rijksoverheid samen met bijvoorbeeld de gemeente Den Haag? Welke belemmeringen zijn er volgens de Minister nu nog bij het snel verduurzamen van het rijksvastgoed? Zouden die belemmeringen weggenomen kunnen worden?

Het Rijk heeft de afgelopen tijd ook veel vastgoed afgestoten. Op zich is het goed om in tijden waarin flexibel werken steeds gebruikelijker wordt, waar mogelijk met minder vierkante meters kantoorruimte te gaan werken. Ook is het goed om naar nieuwe, duurzamere gebouwen te gaan.

Maar we horen ook veel negatieve signalen over de nieuwe werkplekken, oftewel het gebrek daaraan. Gisteren nog lazen we dat in het nieuwe gebouw aan de Rijnstraat hier in Den Haag slechts 3.000 werkplekken zijn voor 6.000 ambtenaren. Dat lijkt niet erg passend. Dit zorgt voor onrust onder de mensen die daar werken. Ik neem aan dat de Minister hier ook niet gelukkig mee is. Graag een reactie op deze situatie. Kan de Minister aangeven of er de komende tijd nog meer grote verhuizingen op de rol staan? Hoe wordt voorkomen dat deze problemen zich ook op andere plekken zullen voordoen?

Ik heb nog een vraag over de cao-onderhandelingen. Ik ben blij te vernemen dat er onlangs nieuwe ontwikkelingen zijn geweest en dat de Minister een bod op tafel heeft gelegd. Ik begrijp dat de Minister niet kan ingaan op de onderhandelingen zelf. Dat is ook niet mijn vraag. Maar graag hoor ik van de Minister wat de actuele stand van zaken is in het hele proces en hoe zij het proces verder voor zich ziet.

Tot slot, voorzitter, nog een punt over het ICT-personeel. In de brief van eind vorig jaar heeft het kabinet aangegeven dat het voldoende gekwalificeerd ICT-personeel in dienst wil nemen. Dat is een goed voornemen. Immers, als er voldoende personeel in huis is, hoeft er niet onnodig extern te worden ingehuurd. Gelet op de datum van het verschijnen van deze brief zijn we inmiddels een halfjaar verder. Ik neem aan dat er sindsdien veel in gang is gezet. Kan de Minister aangeven op welke manier de voornemens uit de brief het afgelopen halfjaar in de praktijk zijn uitgevoerd? Zijn er ook al concrete getallen te noemen als het gaat om de aanwerving en aanneming van ICT-personeel?

Echt als allerlaatste: graag zou ik van de Minister de stand van zaken willen horen als het gaat om het plan van aanpak om alle rijksgebouwen veel toegankelijker te maken naar aanleiding van de motie van mijn collega Voortman.

Dank u wel, voorzitter.

**De voorzitter:**

Dank u wel. Er zijn heel veel vragen. Ik zie de Minister druk meeschrijven. Dat doen de ambtenaren ongetwijfeld ook. Ik geef het woord aan meneer Middendorp van de VVD. Gaat uw gang.

**De heer Middendorp (VVD):**

Dank u wel, voorzitter. Ambtenaren zijn belangrijk voor het bestuur van ons land. Allereerst moeten zij zich veilig voelen op de plek waar ze werken. Er mag geen sprake zijn van intimidatie, in welke vorm dan ook. De cultuur van een organisatie is daarvoor cruciaal. Wat betreft de werkomgeving in algemene zin zie ik dat er berichten zijn over vloeren waarop je niet in groepen van meer dan vier mag staan – dat is het geval bij het ministerie waar de Minister zit – en dat mensen bij het Ministerie van Buitenlandse Zaken zich zorgen maken of ze wel een stoel hebben. Als er bij de rijksdienst iets misgaat, zijn er problemen. Die problemen zien we iedere dag in de ICT. We hebben het net over BRP gehad. Maar ik noem ook de digitalisering van de rechtspraak. Het lijstje wordt steeds langer. Het werk is zo ontzettend belangrijk. Die mensen werken er zo hard aan. Wat de rijksdienst doet, dat doet ertoe. De esprit de corps, de cultuur – ik zei het net al – is heel erg belangrijk. Ik ben benieuwd hoe de Minister daartegen aankijkt. Hoe gaat het met onze ambtenaren? Wat zeggen ze over de projecten waar ze aan werken? Hoe ervaren ze de richting die ze al krijgen van de politiek? Kan de Minister daar iets over zeggen, met speciale aandacht voor ICT? Want het gaat om mensen.

Ik wil de Minister vragen wat haar plannen zijn om het werken bij het Rijk aantrekkelijker te maken. Welke stappen worden er nu gezet? We hebben een rapportage over de motie-Aukje de Vries gehad, maar dat werk is niet af. Wat zijn de stappen die in 2018 genomen gaan worden? Speelt de WNT hierbij een rol? Ik stel voor om maar een keer iets heel anders te

proberen, want het beeld is toch dat het verbeterproces wat betreft het ICT-personeel traag verloopt. We hadden het vorig jaar bij het algemeen overleg Rijksdienst ook over deze dingen.

President Trump heeft in de Verenigde Staten, toen hij begonnen was, meteen een executive order on cybersecurity getekend, om binnen 90 dagen een plan te maken voor het verbeteren van de ICT-veiligheid, inclusief het waarborgen van het aantrekken van mensen. Is het geen idee om een vergelijkbare actie te beginnen en om bijvoorbeeld deze zomer op BZK een plan te maken waarbij onder high pressure wordt gekeken wat we kunnen doen in een korte tijd? Want we vragen echt enorm veel van ambtenaren. Vaak vragen we steeds weer nieuwe dingen. Daarvoor zeg ik zelf ook af en toe «mea culpa», want daar is de politiek ook debet aan. Het viel mij op dat de Rekenkamer stelde dat de overheid bij haar ICT-projecten is afgeleid door de implementatie van de Algemene verordening gegevensbescherming. Het gaat hier om belangrijke regulering, maar je ziet toch dat het impact heeft op andere delen van de overheid. Hoe kijkt de Minister daartegen aan? Wat zijn de effecten van dat soort regels voor andere delen van de overheid?

Ik zei het al: onze ambtenaren zijn en blijven de kern voor een goed werkende overheid. Er zijn ook allerlei diensten die extern worden ingekocht of worden inbesteed. De rijksbeveiligingsdienst is bijvoorbeeld recent inbesteed. Hoe loopt dat proces? Komt daar een evaluatie van? Kan de Minister daar iets over zeggen?

Tot slot. Een ander dingetje dat niet binnen de rijksoverheid is maar dat wel enorm zou kunnen helpen voor het belangrijke werk, is het werken met deskundige ICT-vrijwilligers. Biedt dat kansen voor de overheid? Bij de politie gaat het nu gebeuren. Daar heeft de VVD onlangs hard aan gewerkt. Kan dit breder? Wat zijn de mogelijkheden voor het inzetten van ICT-vrijwilligers bij het Rijk?

**De voorzitter:**

Dank u wel, meneer Middendorp. Dan gaan we nu naar de bijdrage van de heer Öztürk van DENK. Gaat uw gang.

**De heer Öztürk (DENK):**

Dank u wel, voorzitter. We spreken vandaag over het functioneren van de rijksdienst, dus over al onze ambtenaren. Laat ik beginnen een dankwoord uit te spreken voor al onze ambtenaren, die zich dag en nacht inzetten voor de samenleving. Zonder hen zouden we geen overheid hebben die goed zou kunnen functioneren. Dank voor alle inzet, in de afgelopen jaren maar ook in de komende jaren.

Het is goed dat de overheid een inclusieve werkgever wil zijn, waarbij het personeelsbestand een goede afspiegeling van de samenleving is. Maar kijkend naar deze zaal, denk ik: is dit nou een afspiegeling van de Nederlandse samenleving? Als ik naar de cijfers kijk, zie ik dat dat niet het geval is. Dat constateer ik ook als ik in Amsterdam, Rotterdam, Den Haag of Utrecht rondloop. Als de overheid een afspiegeling van de samenleving zou moeten zijn, zou er dus iets meer diversiteit moeten zijn, ook bij de ambtenaren. Maar er gaat ook wat goed: 34% van de topfuncties wordt door vrouwen bekleed. Wanneer verwacht deze Minister dat het 50% wordt? Dat is ook een heel belangrijk cijfer.

Is het beeld bij personeel met een niet-westerse migratieachtergrond niet een beetje on-Nederlands? Dat heb ik net uitgelegd. Op straat zie je toch een heel ander Nederland dan bij onze ambtenaren. Nederland is toch een multiculturele samenleving? Nu zitten mensen met een migratieachtergrond vooral in de allerlaagste schalen bij de rijksoverheid: ruim 63% bij de schoonmakers, maar slechts 2,5% bij schaal 14 tot 16 en 1,3% bij schaal 17 en hoger. Kunt u dat nog deze kabinetsperiode verbeteren, Minister? Daar gaat u toch gewoon keihard uw best voor doen? U hebt toch ook moeite met dit on-Nederlandse beeld? U zou bijvoorbeeld een

hard quotum voor de hogere schalen kunnen hanteren. Dat doet u nu wel voor de arbeidsgehandicapten, heb ik gezien. Zou het niet een idee zijn om dat ook bij de diversiteit toe te passen? Want we hebben afgelopen tijd heel veel trainingen, sessies en leuke bijeenkomsten meegemaakt. Ik denk dat het nu ook tijd wordt om wat hardere maatregelen in te zetten. Overigens hebben wij ook een klein onderzoekje gedaan. Als je kijkt naar de sg's, de secretarissen-generaal, de hoogste ambtenaren, dan is het beeld dat 64% man is, meestal een grijze man op leeftijd, en dat 100% een oer-Hollandse naam heeft. Dat is dus echt nog het oude Nederland, niet het moderne, diverse Nederland waar we nu in leven. Ook zien we een nogal verschillend beeld tussen de ministeries. Het aantal mensen met een niet-westerse migratieachtergrond verschilt enorm per ministerie. Waar ligt dat dan aan? Is het personeelsbeleid? Zijn het de sg's? Zijn het de ambtenaren die daarop sturen? Kan de Minister uitleggen hoe dat komt?

Dan wil ik kijken naar de discriminatie. Als DENK krijgen wij heel veel vragen vanuit de samenleving over discriminatie. Als je naar de landelijke cijfers kijkt, zie je dat er in 2017 ongeveer 11.500 geregistreerde meldingen van discriminatie waren, hetgeen waarschijnlijk het topje van de ijsberg is. Dan vraag ik mij af: hoe zit het dan bij onze ambtenaren? Heeft de Minister daar cijfers van? Klopt het dat discriminatie alleen bij de politie wordt geregistreerd? Waarom zou je die registratie niet voor alle ambtenaren doen, zodat je weet wat er allemaal bij de ministeries gebeurt?

Dan wil ik kijken naar de inhuur van externen. Die is nog steeds heel hoog. De zogenoemde Roemernorm is dat maximaal 10% van de personeelskosten externe inhuur mag zijn. Emile Roemer is nu in Heerlen maar zou zich omdraaien in zijn politieke graf als hij de huidige percentages zag. Het is rond de 20% bij Onderwijs, bij Economische Zaken, bij Infrastructuur en zelfs bij Binnenlandse Zaken, Minister. Hoe kan dat, Minister? Wat gaat u daaraan doen? Normen zijn toch normen? We hebben toch afspraken gemaakt? Hoe gaat u ervoor zorgen dat het wel gaat kloppen? Ik heb hier ook wat suggesties voor de Minister. Waarom verlaagt de Minister niet het maximale uurtarief voor externen? Dat uurtarief is nu € 225 exclusief btw, bijna € 270 inclusief btw. Dat is toch een hoog bedrag? Als je dit bedrag zou verlagen, dan zorg je ervoor dat ook de ministeries moeten gaan onderhandelen en dat daardoor toch de norm gehaald wordt.

Een andere suggestie: er zijn ook topambtenaren die op een gegeven moment stoppen bij een ministerie en zich bij een ander ministerie laten inhuren, heel duur. Dan hebben ze misschien het dubbele salaris; de ene collega zorgt ervoor dat de andere collega ergens anders ook werk krijgt. Gaat u daarnaar kijken? Hoe vaak gebeurt dat? Vindt u dat goed? Gaat u ook kijken of u nog een aantal regelingen kan doen, zodat een aantal ambtenaren niet zoveel voordeel hebben en extra verdienen als ze die constructie kiezen?

Ik rond af. Ik heb net van mevrouw Özütok gehoord over het rijkskantoor bij de Rijnstraat. Daarop wacht ik de antwoorden van de Minister af.

Mijn laatste vraag is nog een feitelijke vraag: hoe weet de Minister wat het percentage ambtenaren met een niet-westerse achtergrond is? Wordt dat geregistreerd bij de ministeries? En wordt registratie op etniciteit ook gedaan bij het personeel van de Tweede Kamer?

Dank u wel.

**De voorzitter:**

Dank u wel. U was ongeveer 40 seconden over uw tijd heen. Ik zal het voor dit keer honoreren. Ik wil heel graag het voorzitterschap overdragen aan een zéér ervaren vrouwelijk Kamerlid, mevrouw Özütok.

**Voorzitter: Özütok**

**De voorzitter:**

Dank u wel, mevrouw Den Boer. Dan geef ik u het woord. U heeft ook, net als de anderen, vier minuten. Gaat uw gang.

Mevrouw **Den Boer** (D66):

Dank u wel, voorzitter. Mijn fractie vindt dat de overheid een voorbeeldrol heeft voor Nederland, als werkgever en als energieverbruiker. Dat hoort de overheid goed te doen. D66 vindt het belangrijk dat het Rijk divers is als het aankomt op zijn personeel, zo groen mogelijk is en klaar is voor de uitdagingen van morgen, waarmee ik vooral doel op ICT. Op deze drie aspecten focus ik vandaag.

Voorzitter. Als het gaat om die voorbeeldrol, is diversiteit van groot belang. Laat ik beginnen met vrouwen in topfuncties; het is eerder genoemd. 34% van de mensen in schaal 16 of hoger is vrouw. Dat is niet slecht, zeker niet als we kijken naar het gemiddelde voor het bedrijfsleven, dat rond de 10% schommelt. Hoe zet zij zich in – de vraag is eerder gesteld – om dit percentage duurzaam naar de 50% te krijgen? Daarnaast valt het mij op dat de voorzitters van de adviescolleges in Nederland, denk bijvoorbeeld aan de Raad voor het openbaar bestuur, de Kiesraad of de Autoriteit Persoonsgegevens, veelal man zijn. Van de 31 voorzitters zijn er maar 5 vrouw. Wat is de reactie van de Minister hierop? En is zij bereid zich in te spannen om hier iets aan te doen?

Als het gaat over het Rijk als werkgever voor Nederlanders met een niet-westerse migratieachtergrond, dan lijkt het op het eerste gezicht niet zo slecht. In 2017 is het aandeel daarvan 10,3%, maar wanneer het wordt uitgesplitst naar schalen, zien we dat slechts 1% van de werknemers in de top, in schaal 17, een niet-westerse migratieachtergrond heeft. Vlak daaronder is het 2,5%. In de allerlaagste schaal bestaat de meerderheid uit Nederlanders met een niet-westerse migratieachtergrond. Ik moet eerlijk zeggen dat ik dit echt problematisch vind. Welk beleid voert de Minister op dit moment om het Rijk diverser te maken? Worden hiermee al resultaten bereikt? En welke stappen is zij van plan de komende jaren nog te zetten? Ik hoop op een stevige reactie van de Minister, voor een diverse en inclusieve overheid.

Voorzitter. Dan de toekomstbestendigheid van de overheid. ICT-kennis en -kunde wordt belangrijker voor bijna alle functies in het Rijk. Dat hebben we net nog gehoord in een technische briefing over BRP. Daarnaast is er ook sprake van vergrijzing. Kortom, nu en in de toekomst zijn veel ICT-specialisten benodigd, terwijl sprake is van een overspannen arbeidsmarkt. Daarnaast stelt een onderzoek uit 2017 dat de urgentie van dit probleem niet overal gevoeld wordt. Gelukkig lijkt de Minister dit wél aan te voelen en heeft zij inmiddels een aanvalsplan opgezet om meer ICT'ers aan te trekken, huidig personeel meer over ICT aan te leren en het geheel te monitoren. Ik ben blij met deze inzet van de Minister. Er is een goede start gemaakt, maar verdere uitwerking is nodig, zowel met betrekking tot de activiteiten als de dekking. Wanneer kunnen we van de Minister meer informatie verwachten? En hoe gaat ze dit monitoren, aangezien er geen rijksbreed overzicht bestaat van omvang en ontwikkeling van ICT-personeelstekorten? Is de Minister bereid dit op te zetten?

Voorzitter, tot slot. Het Rijk heeft de ambitie om in 2030 klimaatneutraal te zijn; dit werd eerder al genoemd. Dat is een mooi doel, maar er is nog flink werk aan de winkel. We zijn er nog lang niet. Als we bijvoorbeeld kijken naar het wagenpark van het Rijk, dan lijkt het eerder slechter dan beter te gaan. Welke extra inspanningen heeft de Minister hier voor ogen en hoe rapporteert zij hierover aan de Kamer?

Dank u wel, voorzitter.

**De voorzitter:**

Dank u wel. U bent keurig binnen de tijd gebleven. Ik geef het voorzitterschap weer terug aan uw deskundige handen.

## **Voorzitter: Den Boer**

### **De voorzitter:**

Wij gaan bewegen naar het antwoord van de Minister. Dat betekent dat we schorsen. Hoelang zullen we daarvoor afspreken? Tien minuten? Is dat voldoende? Oké. Over tien minuten gaan we verder met de Minister.

De vergadering wordt van 15.54 uur tot 16.05 uur geschorst.

### **De voorzitter:**

Beste mensen, we gaan door met het antwoord van de Minister. Ik stel voor dat de Minister antwoord geeft op de vele vragen die zijn gesteld. Ik kan me zo voorstellen dat de Minister dat doet in een wat geclusterde benadering, thematisch. Wij zullen dan als Kamerleden, en ik als voorzitter, proberen om dat goed bij te houden. Ik vraag de aanwezige Kamerleden om maximaal twee keer te interrumperen, met een à twee vervolgvragen. Gaat uw gang.

### **Minister Ollongren:**

Dank u wel, voorzitter. Het was inderdaad mijn voornemen om te proberen de vragen wat geclusterd te beantwoorden. Dit AO gaat over de bedrijfsvoering van de rijksdienst. Een goede bedrijfsvoering en een goede organisatie van de rijksdienst zijn natuurlijk ontzettend belangrijk voor het functioneren van de overheid; ik hoorde de sprekers dat zonet ook zeggen. Het gaat uiteindelijk over mensen die dat werk doen; belangrijk werk, met een maatschappelijke impact, waar we allemaal aan hechten. We bekijken ieder jaar hoe het gaat en ik ben wel blij om te kunnen constateren dat de rijksbrede bedrijfsvoering er echt beter voor staat dan tien, vijftien jaar geleden. Dat is ook door de Rekenkamer opgemerkt. Ik denk dat we daar allemaal trots op mogen zijn, net zoals ik er ook trots op ben dat de rijksoverheid voor het tweede jaar op rij tot werkgever van het jaar is uitgeroepen. De rijksoverheid is natuurlijk ook een grote, belangrijke werkgever, maar het is mooi dat dat gebeurd is. De jaarrapportage die vandaag ook op de agenda staat, is een lijvig boekwerk, maar ik begrijp dat naar aanleiding van een vraag van het Kamerlid Öztürk, hier vandaag aanwezig, er dit jaar ook voorzien is in een publieksversie van het jaarverslag. Die is echt heel handzaam; je kunt die uitvouwen en dat is het. Het is echt een hele goede innovatie, want in één oogopslag wordt nu zichtbaar wat een beetje de kerncijfers en de belangrijkste prestaties zijn. Dan kun je natuurlijk ook zien waar het nog beter moet, want er zijn natuurlijk goede ontwikkelingen maar daarmee zijn we er nog niet.

Er wordt bijvoorbeeld hard gewerkt aan de voortgaande beweging in de richting van één rijksdienst. Dat betekent steeds meer optreden als één werkgever, met één gezamenlijke huisvesting in rijkskantoren, met gezamenlijke datacenters. Daar ga je natuurlijk niet over één nacht ijs en dat is ook niet meteen gebeurd. Daar moet dus verder aan gewerkt worden. Ik denk ook dat het belangrijk is dat de rijksoverheid verder blijft werken aan een voorbeeldrol als het gaat over bijvoorbeeld duurzaamheid, milieuvriendelijk bouwen, hergebruik, CO<sub>2</sub>-uitstoot. Dat zijn onderwerpen die de revue zijn gepasseerd en waar ik op terugkom. Dat geldt ook voor het zijn van een goede werkgever door te laten zien dat je oog hebt voor specifieke groepen: de balans tussen jong en oud, man, vrouw, mensen met een diverse, niet-westerse achtergrond et cetera. Ik kom naar aanleiding van de vragen daar nog graag op terug.

Voorzitter. Een paar onderwerpen springen eruit. Informatiebeveiliging is er daar natuurlijk een van, en ook aandacht voor specifiek personeel daar waar tekorten zijn; dat speelt natuurlijk in de ICT. Dat zijn dus onderwerpen waar ik in de komende tijd veel aandacht voor zal hebben. Hetzelfde geldt voor de rijkskantoorhuisvesting. Dat zijn dus blokken die u



in mijn beantwoording terug zult vinden. Het is een beetje willekeurig geclusterd; niet in de volgorde van de sprekers.

Ik wilde graag beginnen met een vraag van mevrouw Özütok. Zij zei: in het algemeen is het natuurlijk belangrijk hoe veilig mensen zich voelen op hun werkplek in hun werkomgeving. Ik ben het helemaal met haar eens. Bijvoorbeeld de vertrouwenspersonen waar zij aandacht voor vroeg, spelen daar een belangrijke rol in. Er zijn ook afspraken gemaakt over hun onafhankelijke positie in de organisatie, zodat mensen en de vertrouwenspersoon zelf daar in alle vertrouwelijkheid kunnen opereren, zonder zich zorgen te maken over de positie die ze zelf hebben in die organisatie. Een tijd geleden is de motie-Sjoerdsma aangenomen over ongewenste intimiteiten. Wat gebeurt daaraan? Als er medewerkerstevredenheidsonderzoeken worden uitgevoerd, dan wordt het daar ook in meegenomen. Via bijvoorbeeld het Rijksportaal wordt de medewerkers ook duidelijk gemaakt waar ze terecht kunnen als er iets mis zou zijn of als ze ergens over willen spreken. De motie wordt dus uitgevoerd.

Er zijn een aantal concrete maatregelen genomen. Er zijn maatregelen in de sfeer van de communicatie. Deze zomer zal op alle departementen gelijktijdig gecommuniceerd worden welke wegen er te bewandelen zijn als er sprake is van ongewenste omgangsvormen. Er worden workshops aangeboden door het Expertisecentrum Organisatie en Personeel. Die staan open voor alle medewerkers. Dat gaat eigenlijk over awareness, over bewustwording. Die vertrouwenspersonen waar mevrouw Özütok naar vroeg, zijn ontzettend belangrijk en we moeten kijken of we die nog verder kunnen versterken. Wat betreft de ongewenste omgangsvormen is er al een nulmeting geweest. De zogenoemde eenmeting, waar we dus kunnen gaan vergelijken met de nulmeting, volgt in de komende periode. Iedere twee tot drie jaar wordt er zo'n meting uitgevoerd en dan zijn we ook in staat om te monitoren of het verbetert, verslechtert of hetzelfde blijft. De bedoeling is om daar ook bij de jaarrapportage op terug te komen, zodat de Kamer daar ook inzicht in heeft.

Voorzitter. De heer Öztürk van DENK vroeg aandacht voor de externe inhuur. Als je kijkt naar vorig jaar ten opzichte van het jaar daarvoor, is de externe inhuur nagenoeg gelijk gebleven. Er is bij de meeste departementen wel sprake van een lichte daling. Het is hoger dan 10%, ook bij het Ministerie van BZK, zoals de heer Öztürk terecht opmerkte. Het is toch belangrijk om ook achter de cijfers te kijken en te kijken waar het nou precies door komt. Bij BZK wordt het bijvoorbeeld vooral veroorzaakt door inhuur bij de shared service organisatie. Als je kijkt naar de beleidskern van het Ministerie van BZK, zitten we fors onder de 10%. Bij de sharedserviceorganisatie is het toch soms nodig, ook in opdracht van andere departementen. Er wordt natuurlijk wel altijd goed gekeken naar de doelmatigheid en de noodzaak van de inhuur. Vaak gaat het over dingen die tijdelijk zijn of waar hele specifieke expertise bij nodig is.

De heer Middendorp had het ook nog over de rijksbeveiligingsdienst, die inderdaad geïnsourcet is, in jargon. Dat loopt goed. Een deel is inbesteed, een deel is nog steeds uitbesteed, met regie van de Rijks Beveiligings Organisatie, die zich eigenlijk steeds verder ontwikkelt en ook steeds grotere delen onder haar hoede kan nemen. Ze gaat nu ook voor Rijkswaterstaat de beveiliging verzorgen. Dat is dus vooralsnog een positieve ontwikkeling.

**De heer Öztürk (DENK):**

Als het gaat om die 10%, de Roemernorm, dan geeft de Minister terecht aan dat het hoog is en dat het soms niet anders kan. Dat begrijp ik. In sommige, tijdelijke gevallen kan ik me dat voorstellen, maar als ik lees dat het 20% is bij Onderwijs, Economische Zaken, Infrastructuur en allemaal, dan is het toch het dubbele. Roemer moet zich dus nog een keer in zijn graf omdraaien om het te verwerken, denk ik. Ik hoorde geen maatregel

van de Minister: «dit ga ik eraan doen, volgend jaar zult u dit zien en ik ben als nieuwe Minister bezig met dat». Dat heb ik gemist.

**Minister Ollongren:**

Ik heb de heer Roemer gelukkig twee weken geleden in levenden lijve gezien. Hij is heel tevreden in zijn ambt als waarnemend burgemeester, maar ik had heel goed geluisterd en gehoord dat u «spreekwoordelijk» zei. Die norm is er niet voor niks. Dat ben ik helemaal met u eens. Daar moeten we dus ook naartoe werken. Dat is niet makkelijk. Alleen al door het feit dat die er is, moet iedereen dus echt goed nadenken of het wel via externe inhuur moet. Dat de trend een daling is, geeft aan dat die norm een functie heeft. Tegelijkertijd denk ik dat het ook goed is dat we niet zó rigide zijn dat er ergens een soort harde stop zit, omdat er soms wel hele goede redenen kunnen zijn om toch met externe inhuur te werken. We sturen er dus maximaal op. Dat moeten we ook blijven doen. We moeten ook zeker goed blijven monitoren dat de trend de goede kant opgaat. Tegelijkertijd moeten we de flexibiliteit hebben om daar waar er belangrijke opgaven liggen, toch de ruimte te hebben om externe inhuur te plegen. Ik denk dat we gewoon door kunnen gaan met het sturen met de instrumenten die we hebben. Ik heb geen aanwijzing dat we daar echt nog nieuwe instrumenten aan moeten toevoegen. Dat is juist om wat ik al constateerde, namelijk dat de tendens is: minder externe inhuur, meer met eigen mensen. Ik kom straks nog op ICT, waar dat ook een rol bij speelt.

**De voorzitter:**

Nog een vervolgvraag van de heer Öztürk. Gaat uw gang.

**De heer Öztürk (DENK):**

Ik had de suggestie om het uurtarief van € 270 netto, inclusief btw, een beetje te verlagen. Ik denk dat je dan toch beter richting die 10% kan gaan. Ik vind € 225 per uur best wel een heftig bedrag. Als je iemand een jaar zou inhuren, dan zit je op het dubbele van een Minister of premier. Dat zijn heftige bedragen. Ik denk dat de gemiddelde burger schrikt als hij die uurtarieven hoort, wat iemand op een dag bij het ministerie zou kunnen verdienen. Bent u dan bereid om op zijn minst te kijken naar het uurtarief? Zegt u: die € 225 kan ook naar € 190, € 180 of nog lager?

**De voorzitter:**

Minister, ik zag wat non-verbale signalen van de VVD-collega, maar u kunt daar op volstrekt neutrale wijze op reageren.

**Minister Ollongren:**

Voorzitter, wat jammer dat ik die nou niet zag! Net zoals we de Roemernorm van 10% hebben, hebben we ook het maximumuurtarief gesteld. Gelukkig wordt dat maar zelden overschreden. Dat vind ik al heel belangrijk. Het is een maximumtarief, dus als het daaronder kan, moeten we dat natuurlijk ook doen. Wat ik al zei: ik denk dat we voldoende instrumenten in handen hebben om die externe inhuur terug te dringen tot naar wat echt nodig is en om het liefst inderdaad gewoon de Roemernorm van 10% te halen. Ik heb op dit moment geen plannen om dat te doen via bijvoorbeeld het verlagen van het uurtarief. Ik denk dat het dan voor sommige externe inhuur heel ingewikkeld wordt. Nogmaals, het is een maximum. Het moet dus niet per se voor dat bedrag. Als het voor minder kan, moeten we het natuurlijk voor minder doen. Voorzitter, dan vervolg ik de beantwoording, met uw goedvinden. Informatiebeveiliging. Laat ik dan beginnen met een vraag van de heer Middendorp. Het was natuurlijk een prikkelende vraag, omdat hij zei dat president Trump een goed plan had, namelijk het tekenen van een executive cybersecurity act, waarmee hij binnen 90 dagen iets heeft

afgedwongen, namelijk het aantrekken van mensen en het verbeteren van de ICT. Dat klinkt als een goed plan, maar ik ken het niet. Ik hou dus een slag om de arm. Wat ik wel weet, is dat wij zelf ook een aantal zaken hebben gedaan. Eén: mijn collega Grapperhaus heeft een nationale cyberagenda naar de Kamer gestuurd. Ik denk dat dat een belangrijk stuk is. Specifiek ten aanzien van ICT en informatiebeveiliging binnen de rijksdienst zijn we nu ook aan het werk. Ik heb de Kamer toegezegd om hier na de zomer een brief over te sturen. Daarbinnen zijn we in het bestaande programma Versterking HR ICT al bezig met focussen op cybersecurityspecialisten en is er een inventarisatie opgestart voor een traineeship voor securityspecialisten. Wij hebben dus erg veel aandacht voor dit vraagstuk in de praktijk.

De heer Middendorp wees ook nog op de motie van het lid De Vries cum suis. Dat was een oproep om een verbeterplan te maken voor de informatiebeveiliging. De motie vroeg om ons maximaal in te spannen om de gesignaleerde onvolkomenheden op te lossen en om daar een verkenning van te maken. Dat moet natuurlijk door alle ministeries gebeuren. Het is trouwens ook iets waar de Rekenkamer onlangs weer op heeft gewezen. Daar zijn we dus met zijn allen heel hard mee bezig. Ik ben daar samen met collega Hoekstra van Financiën, die natuurlijk ook gereageerd heeft op de Rekenkamer bij Verantwoordingsdag, mee bezig. We hebben daar in de ministerraad over gesproken. Het is dus erg belangrijk dat het gebeurt. Het is ook belangrijk, en dat kan ik doen vanuit mijn rol, om de voortgang daarvan te monitoren. In de Kamerbrief die ik al heb toegezegd zal u daar nog nader over worden geïnformeerd. Tot slot in het blokje informatiebeveiliging. De Rekenkamer heeft natuurlijk ook gezegd: de overheid heeft al grote opgaven als het gaat om ICT, digitalisering, bescherming van informatie, en daarbij is nu ook de Algemene verordening gegevensbescherming gekomen. Je kan zeggen dat dat inderdaad een extra opgave is. Die kost natuurlijk tijd, want die transitie moet je maken. Collega Dekker heeft daar het een en ander over gezegd. We vinden het wel belangrijk dat juist de overheid dat goed doet. Daar moeten mensen echt van op aan kunnen. Dat doen we dus. Dat doen de verschillende organisaties. Natuurlijk kost dat tijd, maar het is ook weer niet zo dat ambtenaren die zich met beveiliging en ICT bezighouden, alleen maar met de AVG bezig zijn. De invloed van de AVG op het werk hangt af van in hoeverre er echt met persoonsgegevens wordt gewerkt. Maar ik vind het echt belangrijk dat dat ook op orde is.

Ik blijf een beetje in de sfeer van ICT. Mevrouw Özütok en mevrouw Den Boer vroegen naar de hrm-maatregelen in de ICT. Er is een programma. Dat loopt voor vier jaar, maar de acties lopen eigenlijk al. Ik zei daar al iets over. Ik denk dat het belangrijk is dat we de goede mensen binnenhalen, dat we erin slagen om de mensen binnen te houden en dat we dat dus jaarlijks in de jaarrapportage kunnen meenemen, zoals ik al zei. Een aantal concrete punten: een stagebureau ICT, een uitwisseling van cv's, het Rijks Data Science Programma voor trainees – ik noemde het net al; dat start overigens in september – en een wervingscampagne. Er is er eentje geweest in mei en er zal er nog eentje volgen in november, om zo veel mogelijk onder de aandacht te brengen dat we ICT'ers nodig hebben, maar ook dat de rijksoverheid een hele interessante werkgever is voor mensen uit de IT. Dat is misschien niet altijd even bekend bij hen, maar het is goed om dat onder de aandacht te brengen.

De heer Middendorp vroeg: is de WNT dan een belemmering bij het aantrekken van ICT'ers? Dat lijkt niet het geval. Althans, niet altijd. Het kan natuurlijk een enkele keer best gebeuren. Dat sluit ik helemaal niet uit, maar over het algemeen vormt de WNT geen belemmering bij het aantrekken van ICT'ers, omdat het zwaartepunt waar we mensen voor zoeken, zit bij functies en functionarissen in een andere schaal, zeg maar in schaal 10 tot en met 13. Op dat niveau kan er, zeker voor jongere werknemers, wel een concurrerend salaris worden betaald, denk ik.

De heer **Middendorp** (VVD):

Dank voor het antwoord op de vraag over het Trumpidee. Het is natuurlijk een beetje symbolisch. Het ging ook niet per definitie over cybersecurity. Maar als ik even de indrukwekkende lijst aan maatregelen doorloop, ging het mij juist om misschien een keer een stap terug te doen en te kijken: kunnen we nu als overheid zeggen dat het inderdaad hartstikke mooi is om voor het Rijk bij ICT te gaan werken? Dan hebben we een korte termijn waarop we dat plan gaan maken en gaan we iets wat we nog niet doen. Daar ging het mij eigenlijk om. Ik zit hier natuurlijk ook om de Minister in haar kracht te zetten en ik zie dat wel voor me, want dat soort dingen begint met leadership. Ziet de Minister daar wat in? Ik heb zelf ook nog wel een idee wat we zouden kunnen doen zelfs, als ze dat zou willen overwegen.

Minister **Ollongren**:

Natuurlijk, ik ben altijd geïnteresseerd in goede ideeën. Ik heb nu net opgesomd wat we al gestart zijn. Ik ben daar zelf hoopvol over. Ik ben het helemaal met de heer Middendorp eens dat leadership en het met de mond belijden, dus vertellen hoe aantrekkelijk de rijksoverheid als werkgever is, juist voor mensen met deze opleiding, erg belangrijk is. Dus als hij nog suggesties heeft, aanvullend op wat we al doen of suggesties die misschien geïncorporeerd kunnen worden in de trajecten die al lopen, dan sta ik daar zeer voor open.

De **voorzitter**:

Een vervolgvraag van meneer Middendorp.

De heer **Middendorp** (VVD):

Ik stel me zo voor dat de Minister met het plan komt om een aparte eenheid bij BZK te benoemen, waar inderdaad leadership van uitgaat, en die eventueel eens gaat kijken hoe we op een andere manier het Rijk aantrekkelijk kunnen maken voor al die mensen die daar met enthousiasme en passie aan de slag gaan. Nogmaals, de dingen die opgenoemd zijn, vind ik ook goede initiatieven – daar hebben we het vorig jaar ook over gehad – dus die steunen wij ook als VVD. Maar zo'n plan voor een hele aparte eenheid met leadership voor ICT-personeel zou iets kunnen zijn. Dat is iets nieuws.

De **voorzitter**:

Minister, voelt u zich aangesproken door deze suggestie?

Minister **Ollongren**:

Zeker. Dit gebeurt al voor een deel, maar ik denk dat we dat nog wat meer voor het voetlicht zouden kunnen brengen. Ik neem het idee van de heer Middendorp graag mee en ik zal zorgen dat hij dat zal terugvinden in mijn brief die na de zomer komt.

Voorzitter. Dan had hij ook nog een vraag over ICT-vrijwilligers bij het Rijk. Hij noemde het voorbeeld van de politie. Voor zover ik weet wordt bij de politie inderdaad onderzocht of ze met vrijwilligers kunnen werken en of er vrijwilligers met een specifieke ICT-expertise kunnen worden ingezet. Ik meen dat collega Grapperhaus daar onlangs in een debat over de cybersecuritywet over heeft gezegd dat hij dat ook van harte ondersteunt bij de politie. Het is interessant om te kijken waar ze bij de politie op uitkomen. En inderdaad, als dat blijkt te kunnen, dan is het zeker de moeite waard om te kijken of dat voor andere sectoren, andere departementen en andere uitvoeringsorganisaties mogelijkheden biedt. Maar nogmaals, laten we kijken hoe ze daar bij de politie mee omgaan en daarvan leren.

Voorzitter. Ik denk dat ik daarmee dat deel heb afgerond. Ik wil nog een paar dingen zeggen over het werkgeverschap van het Rijk. Mevrouw

Özütok vroeg naar de stand van zaken rond de cao. Ze zei zelf al terecht dat ze niet verwacht dat ik inzicht zou geven in de onderhandelingstafel. Dat kan natuurlijk niet. Ik ben wel heel blij dat er sinds twee weken weer wordt onderhandeld en dat we gewoon gezamenlijk aan tafel zitten. U weet dat het kabinet een loonbod heeft gedaan, in mijn ogen een mooi loonbod. We praten nu over het loonbod en de inhoudelijke afspraken. Ik denk dat het in het belang is van het proces en het gesprek aan tafel met de vakbonden dat ik daar hier niet een meer inhoudelijke toelichting op geef.

Misschien in deze categorie nog een paar woorden over het esprit de corps, zoals de heer Middendorp dat noemde. Ik zei net al dat het Rijk wordt gezien als een aantrekkelijke werkgever. Dat is heel fijn, maar het is natuurlijk ook belangrijk dat de mensen die er gaan werken en die er zitten, tevreden zijn over hun werk. De gemeten tevredenheid is hoog en dan gaat het zowel over de organisatie als over de inhoud van het werk. Er is een publicatie over, WERKcongres, met veel cijfers en achtergronden. Misschien mag ik de heer Middendorp daarnaar verwijzen. Het is natuurlijk wel iets wat we moeten blijven meten. Ik denk dat die beweging naar één rijksoverheid, meer gezamenlijkheid en meer uitstraling ook goed is voor de esprit de corps waar de heer Middendorp over sprak.

Voorzitter, dan nog twee onderdelen. Om te beginnen diversiteit.

**De voorzitter:**

Meneer Middendorp heeft eerst nog een interruptie.

**De heer Middendorp (VVD):**

Ik kon de esprit de corps bij ICT zo specifiek niet helemaal terugvinden. Ik heb een lijstje ICT-projecten opgenoemd. We spreken er heel vaak over alsof wij er helemaal niks aan kunnen doen en het dáár allemaal misgaat. Ik heb proberen te betogen dat dat absoluut niet altijd het geval is. Het gaat mij dus wel om iets specifiekers dan algemene tevredenheidscijfers. Het gaat mij onder andere om de vraag hoe zij zelf aankijken tegen de richting die zij krijgen van de politiek. Dat is toch wel bijzonder voor ambtenaren. In de eerste plaats had ik de vraag welk beeld de Minister daar zelf bij heeft en in de tweede plaats wilde ik weten of ze ook specifieke cijfers heeft om dat te onderbouwen.

**De voorzitter:**

Minister, gaat uw gang.

**Minister Ollongren:**

Aan mijn rechterzijde wordt gezegd dat die specifieke cijfers er wel zijn, maar we hebben ze even niet paraat. Dus daar kom ik zo nog wel even op terug. Als de heer Middendorp dat goed vindt!

**De voorzitter:**

Meneer Middendorp wil tóch nog een extra vraag stellen.

**De heer Middendorp (VVD):**

Voorzitter, ik wou zeggen dat ik dat zeker goed vind. Ik maak dan ook van de gelegenheid gebruik om er even op te wijzen dat ik ook vroeg wat het eigen beeld van de Minister hierbij is. Dat mag op hoofdlijnen; dat hoeven geen cijfers te zijn.

**Minister Ollongren:**

Als ik de heer Middendorp goed begrijp, dan heeft hij het vooral over ICT binnen de overheid. Het is natuurlijk bekend dat er ook weleens dingen niet goed zijn gegaan en dat we soms weleens op de resetknop moeten drukken. Ik denk dat zijn vraag is of dat effect heeft op de mensen die daar

werken. Ik denk, maar dat is inderdaad mijn eigen opvatting, dat we in het algemeen kunnen zeggen dat de tevredenheid groot is. Mensen hebben interessant werk.

Ik denk dat het belangrijk is om de beeldvorming in de gaten te houden van zaken die niet altijd lukken en waar soms de connectie tussen politiek en ambtelijke uitvoering niet helemaal een-op-een is. Tegelijkertijd moeten we ook veel waardering hebben voor de beroepseer van de mensen die dat doen en voor de drive die mensen hebben om dingen toch op te lossen en toch te proberen om het beter te maken. Ik zal nog op zoek gaan naar de precieze cijfers die de heer Middendorp zoekt. Die zijn er. Als dingen niet goed gaan, moeten we dat echt beter doen, maar het zijn vaak heel gedreven en heel deskundige mensen die zich helemaal niet uit het veld laten slaan doordat er soms iets mislukt of de politiek een beetje moppert. Die mensen gaan vooral op zoek naar oplossingen die maatschappelijk relevant zijn.

**De voorzitter:**

Minister, vervolgt u uw betoog.

**Minister Ollongren:**

Dank u wel, voorzitter. Er is terecht door eigenlijk alle sprekers aandacht gevraagd voor diversiteit. In de jaarrapportage wordt ook aandacht besteed aan diversiteitsbeleid. Er wordt ook aandacht besteed aan hoe we dat proberen te verbeteren. Ook hier gaat het er bijvoorbeeld om dat mensen leren hoe je het zonder vooroordelen doet bij werving en selectie. Het gaat over allerlei groepen, hè. Het ging nu net vooral over mannen en vrouwen en mensen met een niet-westerse achtergrond. Maar het gaat bijvoorbeeld ook over lhbt'i'ers, want daar moet ook echt aandacht voor zijn. Het bevorderen van die diversiteit is dus ook wel een beetje maatwerk. Zo gaat het bij de groep met een niet-westerse achtergrond vooral over de hogere schalen, want daar zie je echt een discrepantie. Dus daar moet je acties op richten om dat te verbeteren en te veranderen. Bij vrouwen hebben we gezien dat er bij de topfuncties aan de ene kant tevredenheid is over het percentage van 34%, maar aan andere kant zou je zeggen dat je toe moet naar fiftyfifty.

We werken natuurlijk langs een aantal lijnen, bijvoorbeeld door het managementniveau steeds te blijven aanspreken op de realisatie van een divers samengesteld personeelsbestand. We zorgen ervoor dat de selectiecommissies divers zijn samengesteld. Ik heb het nu toevallig over man/vrouw, maar dat geldt natuurlijk ook breder. Het geldt zeker als je op zoek gaat naar meer diversiteit. Het is ook gericht op die doelgroepen zelf door je steeds af te vragen wat de reden is dat bepaalde doelgroepen niet of heel gering solliciteren op bepaalde functies. We kijken of we ook aan die kant iets kunnen doen.

De heer Öztürk stelde een vraag over de meetbaarheid daarvan. Hij zei dat het aan de ene kant belangrijk is dat we diversiteit hebben, ook etnische diversiteit. Maar hoe meet je dat nou, want je mag dat allemaal niet registreren? Dat klopt ook, want daar heeft hij helemaal gelijk in. De gegevens over etnische diversiteit van medewerkers bij het Rijk komen tot stand door een zogenaamde onomkeerbaar versleutelde koppeling van een beperkte set P-Direktgegevens. Bij het verwerken van die gegevens wordt weer rekening gehouden met die nieuwe wet waar ik zonet over sprak, de AVG. Ik geloof dat de heer Öztürk die gegevens nu voor zich heeft, maar daardoor weten we het dus. Maar het gebeurt dus op een manier waardoor het niet herleidbaar is naar personen en het conform de AVG is. Het is verder natuurlijk ook conform de privacywetgeving.

Mevrouw Den Boer vroeg nog naar vrouwen in adviesraden en in het bijzonder naar de voorzitters van die adviesraden. Ik dacht: bij een paar adviesraden zit wel een vrouw aan de top. Maar 5 van de 31 is inderdaad nog niet heel indrukwekkend. Maar als je over de hele linie kijkt, dan heeft

diversiteit bij de benoemingen voor adviesraden de aandacht. Veel van die benoemingen zijn kabinetsbesluiten en daar kunnen we dus ook actief op sturen. In 2017 vielen 31 adviescolleges onder die kaderwet en 18 daarvan waren permanent, 4 tijdelijk en 9 eenmalig. Bij de meerderheid van deze adviescolleges bestond de samenstelling uit minimaal 30% vrouwen. Als je gaat kijken naar de voorzitters, dan kwam er inderdaad een andere verhouding uit. Dat lijkt mij een terecht aandachtspunt, maar mevrouw Den Boer kan ervan op aan dat dat de aandacht heeft van het kabinet. En dus niet alleen van mij!

De heer **Öztürk** (DENK):

De Minister heeft een helder verhaal over de registratie van etniciteit en de AVG. Maar we kunnen via die versleuteling dus ook weten hoe hoog de diversiteitspercentages van het ambtelijk apparaat in de Tweede Kamer zijn. Dat is wel belangrijk, want ik heb maandag een hele beroemde bijeenkomst gehad hier. Ik heb de Kamervoorzitter hiernaar gevraagd en zij zei: wij registreren niet op etniciteit. Ik heb toen gezegd: als het gaat om criminaliteit registreren jullie wel op etniciteit. Heel gek. Als het gaat om criminaliteit geven we dus de rechtse partijen alle materiaal om bepaalde groepen mensen in een bepaalde hoek te duwen, maar als het gaat om diversiteit moeten we allerlei bochten maken om dit soort gegevens te krijgen. De Tweede Kamer is dus belangrijk voor mij.

Minister **Ollongren**:

Ik kan daar wel een antwoord op geven, maar u zult daar niet tevreden over zijn. De Tweede Kamer maakt geen gebruik van P-Direkt en dus heb ik die gegevens niet. Ik weet dat niet. Misschien moet de heer Öztürk de vraag elders stellen, maar dat heeft hij blijkbaar al gedaan. Ik heb daar dus geen gegevens over.

De heer **Öztürk** (DENK):

Dat ga ik zeker doen. P-Direkt is dus een soort systeem. Nou goed, daar ga ik dan achteraan. Ik hoor van de Minister algemene dingen over de diversiteitsaanpak. Je moet mensen bij personeelszaken leren hoe ze zonder vooroordelen mensen in dienst moeten nemen. Dat doen we al 30, 40 jaar! Ik denk dat de meeste ambtenaren in bepaalde functies die training al hebben gehad. Ik denk dat we zover zijn dat we toch iets anders moeten doen dan we tot nu toe deden. Je ziet dat we ieder jaar met dezelfde vraag komen. Kunt u eens nadenken over een beetje onorthodoxe ideeën om hieraan wat sturing te geven? Anders verandert er niks. Daarover hebben wij vaak ideeën naar voren gebracht. Waarom? De beroepsbevolking gaat in 2021 omlaag. 1 op de 20 mensen van de beroepsbevolking is een arbeidsmigrant. Je krijgt een aantal grafieken: de beroepsbevolking gaat omlaag en arbeidsmigranten worden er meer. Op een gegeven moment zie je dat de cijfers nog steeds niet daar zijn waar ze zouden moeten zijn. Ik vraag nogmaals: bent u bereid om extra maatregelen in te zetten om toch die diversiteit aan te pakken?

De **voorzitter**:

Ik heb het idee als voorzitter dat dit een nieuwe vraag is, maar ik geef de Minister de ruimte om haar eigen visie daarop te ontwikkelen. Gaat uw gang.

Minister **Ollongren**:

We kunnen natuurlijk zeggen: we doen het al 20, 30 jaar. Maar de maatschappij verandert, de manier waarop we omgaan met personeelsbeleid verandert en de manier waarop we omgaan met werving en selectie verandert ook. Als we bijvoorbeeld het percentage vrouwen in hogere functies als een succes zien, dan ben ik ook wel hoopvol over de overige diversiteit. Het zijn er misschien nog niet genoeg, maar het is toch

echt wel een aanzienlijke verbetering ten opzichte van een aantal jaar geleden. Ik denk dus dat we daar wel mee door moeten gaan. Ik denk dat een van de dingen waar we juist bij die doelgroepen misschien meer aan zouden kunnen doen, de bekendheid van de rijksoverheid als werkgever is. Dat kun je ook op wat onorthodoxe manieren doen. Vroeger gingen we eigenlijk alleen maar met een standje op een beurs staan en dat voldoet natuurlijk niet meer. Hoe bereik je de doelgroep? Hoe maak je jezelf bekend als werkgever bij de doelgroep? Dat is nog wel een vraagstuk waar we volgens mij meer aan zouden kunnen doen. Maar ik zal hier zeker op terugkomen in de brief over strategisch personeelsbeleid die ik u nog zal doen toekomen.

**De voorzitter:**

Vervolgt u uw betoog, Minister.

**Minister Ollongren:**

Graag, voorzitter. Het restant van de gestelde vragen gaat vooral over het vastgoed. Ik begin met de vraag van mevrouw Özütok van GroenLinks over het verduurzamen. Wij zijn natuurlijk hard bezig met de verduurzaming van het Rijk. Dat gaat over het terugdringen van de CO<sub>2</sub>-uitstoot, mobiliteit, duurzaamheid bij de inkoop in het algemeen en natuurlijk ook het verduurzamen van de inkoop van stroom. Er lopen dus heel veel trajecten.

Mevrouw Den Boer had het over de auto's. Er zijn momenteel 170 volledig elektrische auto's bij de rijksoverheid. Dat aantal stijgt redelijk snel. Zo verwachten we bijvoorbeeld dat het er eind dit jaar 400 zijn. Maar we moeten dat natuurlijk nog verder versnellen. De DJI heeft bijvoorbeeld afgesproken om vanaf 2020 alleen nog maar elektrisch aan te schaffen. De andere departementen zijn bezig met de plannen daaromtrent en die komen in september. Dan hebben we een beter beeld van hoe snel we die doelstelling kunnen gaan bereiken.

Even kijken of er nog meer te melden is over verduurzaming. Ja, misschien nog wel iets rond dat vastgoed. Daar had mevrouw Özütok nog wel meer vragen over. Ik vind inderdaad dat het Rijk hier een voorbeeldrol vervult. We vragen ook van andere partijen, bijvoorbeeld woningbouwcorporaties, om een flinke inspanning te doen. Dat betekent dat we dat ook voor de rijksvastgoedportefeuille willen doen. We hebben in ieder geval gezegd dat het rijksvastgoed over het geheel genomen gemiddeld energielabel A moet hebben in 2030. Dat doen we via een programmatische aanpak. We werken ook samen – mevrouw Özütok vroeg daar ook naar – met de gemeente Den Haag aan de verduurzaming van het vastgoed, dat eigenlijk vooral in het centrum van Den Haag staat. Gestreefd wordt naar een fossielvrije energievoorziening voor die panden die deelnemen aan het project EnergieRijk Den Haag.

Tot slot de Rijnstraat. Er zijn vragen over gesteld en er was vandaag en gisteren ook berichtgeving over in De Telegraaf. Het is natuurlijk een bekend punt dat de mensen die er werken, aandacht hebben gevraagd voor een aantal zaken in het pand. Er zijn ook al wel maatregelen genomen. Ik denk dat we daar nog niet klaar mee zijn. Het onderzoek geeft wel aanleiding voor extra maatregelen en die worden nu opgepakt. Ik vind het zelf erg belangrijk dat we oog hebben voor de werkomstandigheden van ambtenaren, want ambtenaren moeten gewoon hun werk kunnen doen. Dat is ook in ons belang, want het raakt ook aan de productiviteit. Je werk moet je gewoon kunnen doen in goede werkomstandigheden. U kunt er dus van verzekerd zijn dat we daar heel serieus mee omgaan. Dank u wel.

**De voorzitter:**



Dank u wel, Minister. Het is heel fijn dat u alles zo snel heeft kunnen beantwoorden. Mevrouw Özütok heeft toch nog behoefte aan een interruptie.

Mevrouw **Özütok** (GroenLinks):  
(Geen geluid, want microfoon werd niet aangezet.)

Minister **Ollongren**:

Dat is natuurlijk een goede vraag en vandaag is het ook een belangrijke vraag, want collega De Jonge heeft daar vandaag in het kader van het VN-gehandicaptenvraag ook aandacht aan gegeven namens het kabinet. Dan gaat het inderdaad over de toegankelijkheid van overheidsgebouwen, want dat ze overheidsgebouwen gemakkelijk in kunnen, is voor mensen met een beperking een belangrijke voorwaarde om mee te kunnen doen. Dat is in de praktijk inderdaad nog steeds niet overal het geval. Ik heb een brief gestuurd op 15 februari over de acties die in gang zijn gezet rondom de rijkshuisvesting. Bij zeven grote rijkskantoren zijn toegankelijkheids-scans uitgevoerd. Die laten zien dat de rijkskantoren op zich voldoen aan het wettelijk kader, maar er zijn toch nog aanvullende maatregelen mogelijk en nodig om de toegankelijkheid verder te verbeteren. Ik vind het belangrijk om dat niet zelf te doen maar om dat met de organisaties te doen die de mensen met een beperking vertegenwoordigen. Iedereen kent ieder(in), de koepelorganisatie voor mensen met een beperking, en met deze organisatie wordt intensief samengewerkt. Naar aanleiding hiervan onderzoekt het Rijksvastgoedbedrijf of er aanleiding is om verdere maatregelen te nemen. Zij hebben natuurlijk meer gebouwen in beheer en het zou kunnen dat ook daar nog mogelijkheden zijn om maatregelen te nemen of dat dit noodzakelijk is.

De **voorzitter**:

Dat was heel snel en hopelijk was het ook duidelijk voor iedereen. We gaan nu over naar de tweede termijn voor de Kamerleden. We nemen daarvoor max twee minuten. Ik geef als eerste het woord aan mevrouw Özütok.

Mevrouw **Özütok** (GroenLinks):

Dank u wel, voorzitter. Ik wil de Minister danken voor haar uitvoerige beantwoording in blokken. Ik ben ook heel erg blij met haar toezeggingen en de manier waarop zij kijkt naar de uitkomsten van zo'n tevredenheids-onderzoek onder medewerkers. Het is verder goed dat zij ingewikkelde onderwerpen rond cultuur bespreekbaar wil maken en dat zij bereid is om verder te kijken naar hoe de positie van vertrouwenspersonen versterkt kan worden, want die spelen volgens mij echt een hele cruciale rol bij de aanpak van ongewenst grensoverschrijdend gedrag.

Mijn tweede punt is dat ik blij ben om te horen dat er weer gepraat wordt over een cao, want ik vind dat het rijkspersoneel een goede cao en een spoedig resultaat verdient. Ik ben blij te horen dat dat proces weer op gang is.

De toegankelijkheid. Ik zou de Minister graag willen vragen of ze ons ook over de laatste stand van zaken verder wil informeren. Fijn dat daar stappen zijn gezet! Ik kijk de briefing daarover gaarne tegemoet.

Dank u wel, voorzitter.

De **voorzitter**:

Dank u. Dan ga ik naar de heer Middendorp.

De heer **Middendorp** (VVD):

Dank, voorzitter. Dank ook aan de Minister voor de toezeggingen en de antwoorden. Ik doel dan op de toezegging om na te denken over een meeslepend plan à la de Amerikaanse president voor ICT-personeel. Dat

klonk ontzettend goed, zeker toen we even spraken over een aparte unit en hoe dat allemaal aangekondigd zou kunnen worden om breder in de top van het ministerie echt leiderschap op ICT te laten zien en mensen mee te nemen. Ik moet daar wel aan toevoegen dat ik het iets minder goed vond klinken toen het over de brief in september ging, want het gaat mij juist om iets nieuws. Misschien is het ook wel een beetje uitstraling, maar volgens mij zag de Minister dat ook wel.

Dank ook voor de toezegging om de Kamer verder te informeren over de esprit de corps. Laten we die nou maar weer even op ICT-personeel richten. Ik kan me namelijk heel erg goed voorstellen dat die iets minder is dan het zo-even in het gesprek leek. Ik ben dus heel benieuwd naar die informatie. Als het inderdaad niet zo is en het er dus allemaal goed uitziet, dan heb ik nog meer respect dan ik al had voor de ambtenaren die aan de overheids-ICT werken. Ik kom van buiten de overheid, maar de esprit de corps in de organisaties waar ik gewerkt heb, was soms weleens moeilijk te onderhouden in omstandigheden waaraan volgens mij de ambtenaren die aan de ICT van de overheid werken, soms ook worden blootgesteld. Ik denk dat het wel tijd is om ook na te denken over andere dingen dan we nu al doen. Nogmaals, de dingen die we al doen, steunt de VVD in de gesprekken die we hebben gehad. Maar ik denk dat het tijd is om ook over andere dingen na te denken. We hebben hier ook een discussie gehad over het precies pinpointen van een 10%-norm en ik weet niet of dat wel de oplossing gaat zijn en dat geldt al helemaal niet voor de rekenommen over uurtarieven. Het lijkt me ook vrij moeilijk om de zaak zo in een keer op een andere richting te zetten dan die we nu op gaan. Tot zover, voorzitter.

**De voorzitter:**

Dank u wel. Dan gaan we door naar meneer Öztürk.

**De heer Öztürk (DENK):**

Dank aan de Minister voor de antwoorden, maar ook dank voor de publieksversie en de ambtelijke dienst die toch niet vergeten is. Dat was in de vorige periode toch wel ... Dank daarvoor. Het is helder en duidelijk. In een hele korte tijd kun je zien waar de rijksoverheid mee bezig is.

Als het gaat om de externe inhuur, vind ik het wel jammer dat u geen nieuwe maatregelen wil treffen. Ik had ook een vraag gesteld over de topambtenaren die bij het ene ministerie weggaan om zich bij een ander ministerie te laten inhuren. Daar heb ik geen antwoord op gekregen. Ik kom dan op het punt van het rijkskantoor aan de Rijnstraat. Ik heb begrepen dat er 70 bureaus zijn voor 100 ambtenaren. Is het niet een beetje ambitieus om het ambtelijk apparaat zo snel in die flexwereld te krijgen? Het gaat om ambtenaren die soms 30 of 40 jaar lang gewend waren om op een eigen plek te werken. Moet je die mensen die slag wel laten maken? Ik denk dan ook aan de vergrijzing van onze ambtelijke dienst. Was het niet te ambitieus? U wilt het serieus oppakken, maar gaat u die norm veranderen? Gaat u er iets aan doen? Ik denk dat heel veel ambtenaren vandaag iets van u willen horen over wat u gaat doen. Ik vond het antwoord van net ook een beetje mager. Ik zou u willen uitdagen om toch met iets meer te komen. De Telegraaf zit ook te wachten op nieuws en daarom wil ik u vragen wat u de komende dagen echt gaat doen.

**De voorzitter:**

Dank u wel. Ik ga de voorzittershamer even overdragen aan mevrouw Özütok.

**Voorzitter: Özütok**

**De voorzitter:**

Ik neem die gaarne over. Het woord is aan u, mevrouw Den Boer.

Mevrouw **Den Boer** (D66):

Dank u wel. Ik wil de Minister in ieder geval heel erg bedanken voor de beantwoording van de vele vragen die zijn gesteld over een heel aantal thema's. Het zijn allemaal ontzettend belangrijke thema's voor het Rijk en ik hoop dan ook dat de rijksoverheid in de toekomst die fantastische werkgever blijft waar iedereen zich toe aangetrokken voelt. Dat moeten we heel serieus nemen en ik denk daarom dat we aan de slag moeten met meer vrouwen, maar dat niet alleen, ook met diversiteit in de algehele zin van het woord. Ik hoorde de Minister het ook zo formuleren dat inclusiviteit, een inclusieve rijksoverheid, niet alleen maar gaat over meer vrouwen, want iedereen moet zich welkom voelen bij de rijksoverheid. Men moet daar ook willen blijven, want het is ook heel belangrijk dat mensen niet vertrekken. Ik zie heel stevige signalen van de Minister en ook een heel positieve grondhouding. Uiteraard zullen wij dit met adviesraden blijven volgen. Dat geldt ook voor de voorzitters van die adviesraden en adviescolleges. Ik zal nu nog niet te streng zijn, maar ik hoop inderdaad dat het kabinet hier echt serieus naar gaat kijken. Ten slotte. Wij vinden het als D66 ook heel erg belangrijk dat de overheid klimaatneutraal opereert en dat daartoe nu hele belangrijke grote stappen worden genomen. Als ik hoor dat er nu iets van 130 auto's op elektriciteit rijden, dan ben ik nog niet helemaal tevreden. Ik zou veel meer vragen willen stellen, maar daar is nu geen ruimte voor. Ik zie het wel als een hele belangrijke opdracht voor de Minister om dat serieus te nemen en dan met name als het gaat om de duurzame aanbesteding, niet alleen op ICT-gebied maar ook als het gaat om spullen en gebouwen, om het zo maar even te noemen. Die duurzaamheid blijft voor ons dus heel belangrijk.

Dank u wel.

De **voorzitter**:

Dan is het voorzitterschap weer terug bij u, mevrouw Den Boer.

**Voorzitter: Den Boer**

De **voorzitter**:

Dank u wel. Ik ga de Minister de ruimte geven om de beantwoording in tweede termijn te doen. Ik zie dat zij daar klaar voor is en ik kan haar daarom onmiddellijk het woord geven.

Minister **Ollongren**:

Dank u wel, voorzitter. Ik kan snel beginnen omdat ik in de tweede termijn van de kant van de Kamer vooral veel aansporingen heb gehoord. Dank daarvoor. Dat is goed om te weten. Ik ben ook blij met de aandacht die u voor dit onderwerp heeft.

Mevrouw Özütok vroeg vooral naar de toegankelijkheid en wanneer zij daarover meer zou horen. Wat is de laatste stand van zaken? Wij hebben eigenlijk afgesproken dat het bij Hugo de Jonge samenkamt. Hij coördineert het vanuit zijn portefeuille. Natuurlijk is daarbij ook een belangrijke rol weggelegd voor BZK en het rijksvastgoed in verband met de toegankelijkheid van de gebouwen. Ik wil dat graag koppelen aan de voortgangsrapportages zoals die zullen worden gecoördineerd door collega De Jonge.

De heer Middendorp had het over een meeslepend plan à la Trump. Laat ik zeggen dat ik enthousiast word van de woorden «meeslepend plan».

(Hilariteit)

Minister **Ollongren**:

Maar hij heeft mij wel aan het denken gezet, want ik ben echt op zoek naar zo'n onorthodoxe manier om ook deze groep aan te spreken. Daar kom ik op terug.

De tevredenheid van de ICT'ers. Het onderzoek waar we over beschikken, gaat over het strategisch personeelsbeleid en laat zien dat ICT'ers hechten aan de dingen waar andere mensen ook aan hechten, bijvoorbeeld een goede balans tussen werk en privé. Maar vooralsnog wordt het maatschappelijke doel van het werk wat minder gewaardeerd. Ik denk dat daar dus nog wel een kans ligt. Dat komt uit een onderzoek – zo zeg ik tegen de heer Middendorp – dat heet Behoeften rijksambtenaren in kaart 2017. Dat lijkt een representatief onderzoek, gezien de aantallen en de respons. Dat is misschien ook wel een handvat als we nadenken over hoe aan de gang te gaan met het benaderen van die doelgroep.

De heer **Middendorp** (VVD):

Dat is een handvat, maar eerlijk gezegd denk ik dat er wel iets anders aan de hand is bij de ICT bij de overheid. Het aanleggen van een spoorlijn is niet hetzelfde als het doen van een groot ICT-project. Ik denk daarom dat de vragen die in zo'n enquête worden gesteld, daar een beetje op aangepast zouden kunnen worden. De balans tussen werk en privé, dat begrijp ik, maar ik heb ook een voorbeeld genoemd van het soort dingen waar ik naar op zoek ben. Het hoeft niet precies dat te zijn, maar ik denk wel dat het belangrijk is om zo'n soort inventarisatie te gaan maken.

Minister **Ollongren**:

Ik kan dat volgen en ik denk dat het goed is om daarop terug te komen. Het is ook weer niet zo dat je ambtenaren, uitvoeringsambtenaren, beleidsambtenaren en ICT-ambtenaren hebt, want steeds meer geldt dat ieder bedrijf een ICT-bedrijf is. Iedere bank is een ICT-bedrijf en de overheid is tot op zekere hoogte eigenlijk ook een ICT-bedrijf geworden. Alles wat de overheid doet, is zo doordrongen van ICT en digitalisering dat dat gewoon goed moet werken en goed moet functioneren. Dat is heel complex en heel ingewikkeld. Ik denk dat dat voor een deel toch ook de aantrekkingskracht is van de overheid. De heer Middendorp en ik zullen er ongetwijfeld nog een keer over spreken, als ik erop terugkom. In ieder geval dank voor zijn inspiratie op dit punt.

De heer Öztürk van DENK heeft inderdaad gelijk dat ik in eerste termijn zijn vraag was vergeten over ambtenaren die uit hun functie stappen en daarna kunnen worden ingehuurd. Voor topambtenaren geldt dat we daarvoor een constructie hebben, te weten ABDTOPConsult en ABD interim-. Volgens mij is dat juist een goede constructie om gebruik te kunnen maken van de jarenlange ervaring van deze topambtenaren en om die bij projecten of tijdelijk te kunnen inzetten in de organisaties. Ik denk dat het probleem dat hij zag, daar niet speelt. Verder kunnen mensen hun eigen keuzes maken, door te zeggen dat zij niet meer in een vast dienstverband willen, maar liever meer flexibiliteit willen. Dan kan het zijn dat zij soms ook worden ingehuurd. Daarvoor gelden tarieven en normen zoals de Roemernorm. Mensen die heel veel zekerheid willen, zullen dat niet doen.

Mevrouw Den Boer zei dat zij het met argusogen gaat volgen. Dan moet ik natuurlijk wel opletten. Ik beschouw het allemaal als aanmoediging en als aanduiding waar u op zal letten, zoals vrouwen in adviesorganen en klimaatneutrale doelen. Dat zijn zaken die mij ook aanspreken.

Voorzitter, ik hoop dat ik daarmee de vragen heb beantwoord, maar dat is niet zo, zie ik.

De **voorzitter**:

Meneer Öztürk, kunt u even via de microfoon spreken? Dat maakt het wat duidelijker voor iedereen.

De heer **Öztürk** (DENK):

Jazeker, ik heb nog een vraag gesteld over de Rijnstraat. Ik denk dat heel veel mensen daarop aan het wachten zijn.

De **voorzitter**:

Voor alle aanwezigen; het gaat over de Rijnstraat. Gaat uw gang, Minister.

Minister **Ollongren**:

Dank dat u mij daaraan herinnert, meneer Öztürk. Ik heb net gezegd dat we daar echt oog voor hebben. Toen er door mensen die daar zelf werken gesignaleerd werd dat er problemen zijn, is al eerder gezegd dat we dat natuurlijk serieus nemen. Dat varieert van de kleuren van de trappen en de liften tot en met de vraag of er voldoende werkplekken aanwezig zijn. Ik denk dat mensen wel heel goed uit de voeten kunnen met het nieuwe werken, flexibeler, niet altijd met een vast bureau en een vaste kamer, maar ik begrijp heel goed dat mensen zeggen dat zij best zo willen werken, maar dat zij ook een plek moeten hebben. Het is ook erg afhankelijk van het type werk dat mensen doen.

Nogmaals, er is al een aantal maatregelen genomen. De verkwast is al ter hand genomen. Het meubilair is verplaatst. Het gaat echt over beter onderzoeken of de akoestiek goed is, of het licht of daglicht kan worden verbeterd, hoe mensen meer rust kunnen hebben als zij geconcentreerd moeten werken, en inderdaad voldoende plekken, ook op drukke dagen. Ik merk hierbij op dat de norm die gesteld is, over het algemeen goed hanteerbaar is. Als uit verder onderzoek blijkt dat die knelt, dan moeten we daar ook iets aan doen.

De **voorzitter**:

Ik zie een aanvullende vraag op dit thema van mevrouw Özütok.

Mevrouw **Özütok** (GroenLinks):

Ik had dit aan het begin ook al gevraagd, maar nu ga ik dit verder specificeren. U heeft het erover dat het goed zit met de norm. Is de norm 3.000 werkplekken op 6.000 ambtenaren? Dat lijkt mij eigenlijk een onwerkbare norm. Wat vindt u daarvan? Gaat u die norm dan ook aanpassen?

Minister **Ollongren**:

De aantallen liggen net iets anders. Ik ben geïnformeerd dat het inderdaad gaat om ongeveer 6.000 ambtenaren die daar werken en ongeveer 3.400 bureaus, maar er zijn meer werkplekken dan er bureaus zijn. De norm is 0,7. Dat is een algemeen gehanteerde norm, die op een aantal andere plekken goed werkt. Nogmaals, ik vind niet de norm het allerbelangrijkste, maar de praktijk. Als de praktijk uitwijst dat die andere werkplekken, die wat flexibeler zijn, niet passen bij het type werk dat de ambtenaren daar doen, dan moeten we daar een aanpassing in plegen.

De **voorzitter**:

Nog een aanvullende vraag, mevrouw Özütok?

Mevrouw **Özütok** (GroenLinks):

Ik begrijp dat de Minister bereid is om de situatie daar goed te volgen en waar nodig maatregelen te nemen. Als ik het zo goed heb begrepen, dan kan ik daar tevreden over zijn.

Minister **Ollongren**:

Ja hoor, dat heeft mevrouw Özütok heel goed samengevat.

Mevrouw **Özütok** (GroenLinks):

Dank u wel.

**De voorzitter:**

Dan kom ik tot het einde van dit AO. Met dank aan de griffier wil ik heel graag nog even de toezeggingen herhalen. Die komen ook in het verslag, dat openbaar wordt, zodat iedereen het kan nalezen.

- In de volgende jaarrapportage volgt informatie over de gevoelde of de ervaren veiligheid op de werkvloer en natuurlijk ook over de medewerkerstevredenheid.
- Na het zomerreces komt de Minister met een brief over informatiebeveiliging.
- Er volgt nog een brief over strategisch personeelsbeleid, met aandacht voor diversiteit en ook voor de werving van ICT-personeel.

En daarmee wil ik niet alleen de Minister hartelijk danken, maar ook haar ambtenaren, voor de voorbereiding en het souffleren, of gaat dat te ver en heeft u het allemaal zelf gedaan? Fantastisch.

Er is toch nog een vraag, zie ik.

**De heer Middendorp (VVD):**

Ik mis de toezegging om met cijfers te komen over de esprit de corps, specifiek bij ICT-personeel en hoe zij de interactie met de wisselende instigaties van de politiek ervaren.

**De voorzitter:**

Ja, we waren er bij de toezeggingen vanuit gegaan dat dit in de brief komt over het strategisch personeelsbeleid. Daarin komt ook de esprit de corps aan de orde, zoals u dat zo mooi benoemt, meneer Middendorp. Vervolgens wil ik alle aanwezigen heel hartelijk danken. Een behouden thuiskomst aan iedereen gewenst. Nogmaals, wij zien heel erg uit naar de volgende gedachtewisseling met de Minister. Dank u wel.

Sluiting 17.03 uur.