

Vergaderjaar 2019–2020

**28 101**

## **Doeltreffendheid en effecten van de Kaderwet adviescolleges**

**Nr. 17**

### **BRIEF VAN DE MINISTER VAN BINNENLANDSE ZAKEN EN KONINKRIJKSRELATIES**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 6 maart 2020

Op 26 september 2019 deed de Algemene Rekenkamer u het onderzoek «Diversiteit in vaste adviescolleges van de regering» toekomen (Kamerstuk 28 101, nr. 16). Dat onderzoek volgde uit de viering van 100 jaar algemeen vrouwenkiesrecht. Met deze brief reageer ik namens het kabinet op dat onderzoek en doe ik de toezeggingen die tijdens het AO Functioneren van de Rijksdienst van 3 juli 2019 (Kamerstuk 31 490, nr. 257) en het VAO Rijksdienst van 3 december 2019 (Handelingen II 2019/20, nr. 31, item 56) gedaan zijn, gestand. Uw Kamer heeft mij gevraagd hoe ik omga met diversiteit in adviescolleges en met het rapport van de Algemene Rekenkamer.

#### **Context**

De samenleving wordt steeds meer divers en maatschappelijke vraagstukken worden steeds complexer. Het is zowel van economisch als maatschappelijk belang dat ieder talent benut wordt. Het kabinet voelt de verantwoordelijkheid voor het creëren van gelijke kansen om talent in te zetten. Door het zelf toe te passen wil het kabinet een voorbeeld zijn voor andere partijen. Adviesraden zijn bij uitstek de plek waar diversiteit op deze wijze kan bijdragen aan de kwaliteit en uitwerking van adviezen. Meer variatie in de personen die aan deze vraagstukken werken resulteert in meer creativiteit en innovatie, betere resultaten en beter beleid. Diversiteit in samenstelling van teams kan daarmee betere adviezen en besluiten opleveren.<sup>1</sup>

Daarnaast is diversiteit in samenstelling een voorwaarde, maar niet voldoende voor daadwerkelijke inclusie in beleid en uitvoering. Een inclusieve cultuur binnen organisaties is nodig voor de effectiviteit van

<sup>1</sup> McKinsey (2018) *Delivering through diversity*

divers samengestelde teams. Beleid en uitvoering die rekening houden met de diversiteit in de samenleving, kunnen daardoor beter de maatschappelijk gewenste resultaten leveren. Wanneer adviezen een reflectie zijn van een zo groot mogelijk deel van de samenleving, zullen de adviezen ook meer gedragen worden.

Diversiteit en een inclusieve werkcultuur krijgen veel aandacht in de politiek, de maatschappij, de overheid en het bedrijfsleven. Zo heeft de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap in maart 2018 aan de Kamer toegezegd een betere man-vrouwverhouding in commissies van het Rijk te willen stimuleren. Tijdens het rondetafelgesprek in de Tweede Kamer over vrouwen in het openbaar bestuur op 7 maart 2019 is vanuit verschillende hoeken van de samenleving aandacht gevraagd voor de ondervertegenwoordiging van vrouwen. In haar beleidsreactie van 2 juli 2019 naar aanleiding van dit rondetafelgesprek heeft de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties een stevige ambitie uitgesproken om de positie van vrouwen in het openbaar bestuur te versterken.<sup>2</sup> In augustus van dit jaar hebben het Centraal Planbureau en het Sociaal en Cultureel Planbureau de publicatie «Vrouwen aan de top» uitgebracht. Daarnaast heeft de Sociaal Economische Raad (SER) op 20 september jl. advies uitgebracht onder de titel «Diversiteit in de top, tijd voor versnelling». Aan uw Kamer is toegezegd dat er een programma wordt ingesteld met betrokken instanties en stakeholders uit de (semi-)publieke sector. Het kabinet zal de Kamer voor de zomer van 2020 informeren over de vormgeving, de aanpak en het tijdsplan van het programma.<sup>3</sup>

De SER concludeert dat er ondanks het uitspreken van goede intenties nog steeds te weinig vrouwen en mensen met een niet-westerse migratieachtergrond in de top van het Nederlandse bedrijfsleven zijn. Zij adviseert een integrale, stevige aanpak om genderdiversiteit te bevorderen. Op dit moment is 8,5% van besturen van beursgenoteerde bedrijven vrouw terwijl al enige tijd wordt gestreefd naar een evenredige vertegenwoordiging. Om echt voor verandering te zorgen zijn specifieke maatregelen nodig, gericht op de top en de doorstroom naar de top. Het is zowel van economisch als maatschappelijk belang dat latent talent wordt benut. Om genderdiversiteit te bevorderen stelt de SER een ingroeiquotum voor in de raden van commissarissen van beursgenoteerde bedrijven. Daarnaast wordt voorgesteld dat «grote» vennootschappen zelf ambitieuze streefcijfers en actieplannen opstellen om diversiteit en inclusie te bevorderen. Ook zal de «kweekvijver» op orde moeten zijn. Om het bewustzijn van het belang van diversiteit en inclusie te versterken, stelt de SER voor dat bedrijven transparant zijn over de eigen diversiteit en het diversiteitsbeleid. Het advies en de voorgestelde maatregelen zijn door het kabinet integraal overgenomen voor het bedrijfsleven. De SER adviseerde ook om vergelijkbare maatregelen te treffen voor de (semi-)publieke sector, want ook daar blijft de diversiteit in de top achter. Deze aanbeveling wordt overgenomen en er wordt een programma gestart om dit samen met betrokken stakeholders uit de (semi-)publieke sector nader uit te werken, waar onder meer adviescolleges onder vallen.

### **Diversiteit vanuit de Kaderwet adviescolleges**

Het vergroten van diversiteit is onderdeel van de Kaderwet adviescolleges. In artikel 12, derde lid, Kaderwet is bepaald dat «Bij de benoeming van de voorzitters en bij de benoeming van de andere leden van advies-

<sup>2</sup> Kamerstuk 30 420, nr. 328.

<sup>3</sup> Kamerstuk 29 544, nr. 999.

colleges wordt gestreefd naar evenredige deelneming aan adviescolleges van vrouwen en personen behorende tot etnische of culturele minderheidsgroepen.» Gelet op de ondervertegenwoordiging van vrouwen en personen met een niet-westerse migratieachtergrond in adviescolleges, is daarbij in algemene zin opgemerkt dat de strekking van het derde lid in overeenstemming is met onder andere de artikelen 1 (gelijke behandeling en discriminatieverbod) en 3 (gelijke benoembaarheid) van de Grondwet.

De Kaderwet adviescolleges beoogt divers samengestelde adviesraden te realiseren om een aantal redenen. De samenleving moet zich zo veel mogelijk kunnen herkennen in adviesraden die adviezen uitbrengen over toekomstig beleid en wetgeving die ook hen zal raken. Daarnaast wordt een verscheidenheid aan invalshoeken benut om een advies zo volledig mogelijk te maken, wat de kwaliteit ervan ten goede komt. Het kabinet wil blijven werken aan divers samengestelde adviescolleges. Diversiteit omvat meer dan diversiteit op geslacht of niet-westerse migratieachtergrond, denk daarbij onder andere aan leeftijd, opleidingsniveau, fysieke of mentale beperking, of regionale herkomst. De Kaderwet richt zich op de twee meest zichtbare groepen die bij de inwerkingtreding van de wet ondervertegenwoordigd waren, en dat nog steeds blijken te zijn. Er is een verbetering zichtbaar wat betreft het aandeel vrouwen, te weten van 25% in 2003 naar 38% in 2019. Wij zijn erop gericht de norm van evenredige vertegenwoordiging in het adviesstelsel te halen voor geslacht en niet-westerse migratieachtergrond en ook in bredere zin te streven naar diversiteit. Dat zal stevig inzet en een lange adem vergen.

### **Uitkomsten rapport van de Algemene Rekenkamer**

De Algemene Rekenkamer heeft vanwege de viering 100 jaar algemeen kiesrecht onderzocht in welke mate het kabinet actief inzet op evenredige vertegenwoordiging en wat daarvan de resultaten zijn. Geconcludeerd wordt dat *«de toename van diversiteit bij de bemensing van vaste adviescolleges de laatste jaren stagneert. De aandacht en inspanning van betrokkenen bij het vergroten van diversiteit in adviescolleges is met name gericht op vrouwen en minder op mensen behorend tot een etnische of culturele minderheidsgroep.»*

De Algemene Rekenkamer benoemt ook een aantal factoren die kunnen bijdragen aan meer diversiteit. Deze zijn in lijn met de adviezen uit het eerder genoemde SER-rapport.

1. *Tone at the top.* Het top-downsturen op diversiteit in colleges heeft een positief effect.
2. *Ervaring aan de top van het vakgebied.* Naast de pool van hoogleraren, kan gekeken worden naar de pool van universitair (hoofd)docenten, waardoor de doelgroep verbreed kan worden.
3. *De flexibele schil.* Het aantrekken van externe deskundigen kan een kweekvijver zijn voor vrouwen, jongeren en personen met een migratieachtergrond. Op deze manier kunnen zij ervaring opdoen en aan hun cv werken.
4. *Gerichte zoekstrategieën.* Bij de samenstelling kan gericht worden gezocht in netwerken van vrouwen of personen met een migratieachtergrond.
5. *(On)zichtbaarheid van adviescolleges.* Een aantal respondenten vermoedt dat adviescolleges niet heel bekend zijn bij vrouwen en minderheden buiten de directe omgeving van adviescolleges. Niet ieder adviescollege is vindbaar op internet en daarom ook niet altijd bekend. Er kunnen maatregelen getroffen worden om bekendheid en zichtbaarheid onder specifieke doelgroepen te vergroten.
6. *Diversiteit in het adviesterrein zelf.* Het veld waarover de betreffende raad adviseert, kan een stimulerende rol spelen door aan te dringen op een diverse samenstelling.

## Vervolgmaatregelen

De resultaten uit het rapport van de Algemene Rekenkamer geven aanleiding om maatregelen te treffen. Het quotum dat het kabinet aan het bedrijfsleven heeft opgelegd, sluit aan op het streefcijfer dat al geldt voor adviescolleges, namelijk: minimaal 30% vrouw, minimaal 30% man en 10% van het geheel aan leden per commissie met een niet-westerse migratieachtergrond. Hoewel een verhouding van 30% en 70% nog niet evenredig is, geeft dit streefcijfer als norm voor alle afzonderlijke adviesorganen wel een belangrijke stimulans richting volledige evenredigheid. Waar het onderzoek van de Algemene Rekenkamer zich gericht heeft op de permanente adviescolleges, beoogt het kabinet dezelfde mate van diversiteit te bereiken bij alle adviescolleges en commissies, ook als zij niet onder het bereik van de Kaderwet adviescolleges vallen. Het principe «pas toe of leg uit» geldt hier. Indien een voordracht voor een lid wordt gedaan die niet bijdraagt aan diversiteit, dient de Minister die het aangaat uit te leggen welke pogingen tot het realiseren van diversiteit zijn ondernomen. Zo nodig spreken de leden van het kabinet elkaar aan op de voordracht.

Om dit te realiseren worden de volgende maatregelen genomen:

1. In de opleidingen over diversiteit voor HR-adviseurs en managers bij de rijksoverheid zal aandacht worden besteed aan de werving en selectie van leden van adviescolleges. Voorzitters en leden van adviescolleges wordt aangeboden cursussen van de rijksoverheid te volgen op het gebied van diversiteit en andere relevante gebieden.
2. Op ambtelijk niveau wordt door het Ministerie van BZK een jaarlijkse schouw met betrekking tot het adviesstelsel georganiseerd waarin gedeeld zal worden hoe de stand van zaken is, onder meer op het gebied van diversiteit. Daar worden ervaringen en *best practices* gedeeld.
3. Het kabinet zal de voorzitters van de vaste adviescolleges vragen hoe bij hun adviescollege een diverse samenstelling kan worden bevorderd en of zij hun ervaringen willen uitwisselen. Dit betreft onder meer hoe zij de diversiteit laten doorklinken in (het proces van opstellen van) hun adviezen. Er is een aantal adviescolleges dat diversiteit in de samenstelling weet te realiseren en de andere adviescolleges kan ondersteunen in het streven daarnaar. Ik neem hier nog in 2020 het initiatief toe.
4. De Kaderwet adviescolleges schrijft voor dat de Minister die het aangaat zorgdraagt voor de openbaarmaking van een vacature in een adviescolleges. De «Handreiking voor de benoeming van voorzitter of lid van een adviescollege» zal op dit punt explicieter worden gemaakt met behulp van inhoudelijke en procedurele richtlijnen, met het oog op het bereiken van een bredere groep die op de vacature kan reageren. Deze wijziging zal uiterlijk medio dit jaar worden ingevoerd.
5. In de Handreiking zullen voorbeelden worden opgenomen van netwerken waarin de vacatures gedeeld kunnen worden. Ook zal de door de Algemene Rekenkamer voorgestelde flexibele schil in de Handreiking worden opgenomen en wordt aandacht besteed aan het vergroten van de zichtbaarheid van het college.
6. In het standpunt van de Minister over de vierjaarlijkse evaluatie van een afzonderlijk adviescollege wordt aandacht geschonken aan het benoemingenbeleid volgens het «pas toe of leg uit»-principe. Daarbij wordt gekeken naar transparantie van het proces van werving en selectie.
7. Met de vaste adviescolleges zal worden besproken op welke wijze de zichtbaarheid, met in elk geval contactgegevens en websitelink, kan worden verbeterd.
8. De benoeming van leden geschiedt bij koninklijk besluit, op voordracht van de vakminister. De Kamer kan de Minister daarover om verant-

woording vragen. De Minister van BZK zal diversiteit in het adviesstelsel blijven monitoren en daarover jaarlijks rapporteren aan de Tweede Kamer (in de Jaarrapportage Bedrijfsvoering Rijk).

Tot slot dank ik de Algemene Rekenkamer en de respondenten met wie zij gesproken hebben. Het rapport biedt inzicht in manieren waarop vrouwen en personen met een niet-westerse migratieachtergrond gevonden en benoemd worden en kunnen worden in adviescolleges. Daarbij hecht het kabinet eraan te benadrukken dat diversiteit breder is dan deze twee groepen en ook daartoe het streven voort zal zetten. Het is een gedeelde opgave van alle leden van het kabinet en van de voorzitters van de adviesraden om diversiteit in adviesraden te realiseren en uiteindelijk door te laten klinken in advisering.

De Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,  
R.W. Knops