

Vergaderjaar 2013–2014

30 420

Emancipatiebeleid

Nr. 203

BRIEF VAN DE MINISTER VOOR WONEN EN RIJKSDIENST

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 18 november 2013

Bijgaand bied ik u aan, conform toezegging in het Algemeen Overleg Hervormingsagenda d.d. 14 november jl., het Plan van Aanpak 30% vrouwen in de ABD per 2017: «van praten naar doen»¹. Dit plan van aanpak is medio dit jaar geaccordeerd in de Ministerraad, in uitwerking van de in het Regeerakkoord «Bruggen slaan» opgenomen doelstelling dat in 2017 tenminste 30% van de Algemene Bestuursdienst (ABD) uit vrouwen bestaat.

Het kabinet hecht grote waarde aan divers samengestelde teams binnen de Rijksoverheid, vanuit de overtuiging dat zij belangrijk zijn voor de kwaliteit. Dergelijke teams zijn effectiever, creatiever en spelen gemakkelijker in op ingewikkelde vragen en situaties. Het (gender)diversiteitsvraagstuk is niet nieuw; de voorbije jaren is hier al de nodige ervaring mee opgedaan, ook binnen de Rijksoverheid. Illustratief in deze is dat het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties reeds sinds 2008 onderdeel uitmaakt van de community van de Stichting Talent naar de Top en namens de gehele Rijksdienst het Charter Talent naar de Top destijds heeft ondertekend.

Zodoende is in dit plan van aanpak nuttig gebruik gemaakt van opgedane ervaringen én betreft het – naast extra impulsen uiteraard – een onderstreping van de staande praktijk. Vermeldenswaardige verworvenheden zijn bijvoorbeeld het Kandidatenprogramma van de ABD, een jaarlijkse startend ontwikkelprogramma voor geselecteerde toekomstige directeuren binnen de Rijksoverheid. Ook: het DG-abelen programma, een equivalent van het Kandidatenprogramma voor geselecteerde toekomstige directeuren-generaal. Beide programma's kennen een deelname van minimaal 50% vrouw. Goed gebruik is reeds dat selectiecommissies sekse-divers zijn samengesteld, en er minimaal 1 en vaker 2 vrouwen zitting in hebben. Kortom, veel gaat al goed, ook in vergelijking tot andere

¹ Ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer

organisaties in de publieke sector en in andere sectoren, echter het kan én moet nog beter.

De ondertitel van het plan van aanpak, «van praten naar doen», is bewust gekozen; ik ben er van overtuigd dat bevordering van diversiteit veelal op wilskracht en daadkracht hangt. Om die reden heb ik dit plan van aanpak laten goedkeuren in zowel de Ministerraad als ook in het beraad van alle Secretarissen-Generaal. Belangrijke les op dit terrein is immers dat (politieke) sturing helpt en commitment van de top cruciale factor is voor diversiteit. Het plan van aanpak richt zich dan ook op de kern, op de positionering van talent en op de werving- en selectieprocessen.

In het plan van aanpak heb ik 3 nauw met elkaar samenhangende accenten onderstreept, namelijk 1) talentontwikkeling, 2) behoud van vrouwelijke managers en talenten en 3) doelgerichte uitstroom. Het is zaak om te investeren in zowel een goed gevulde kweekvijver («zonder subtop geen top») als in een goed werknemersklimaat – het bieden van loopbaanperspectief – voor zittende vrouwelijke managers en vrouwelijk aanstormend talent. Dit verklaart ook mijn expliciete keuze voor het genoemde 3^e accent: inspanningen zijn nodig om ruimte te creëren voor de instroom en doorstroom van vrouwen. Overigens is hier het ABD-project «Werken buiten het Rijk» vermeldenswaardig, dat Rijksmanagers faciliteert bij externe mobiliteit en dat reeds goede resultaten heeft opgeleverd.

Zoals gezegd is randvoorwaarde voor dit alles «the tone at the top»: zonder het goede voorbeeld en gedrag van zowel de politiek als het ambtelijk topmanagement lukt het niet. In het plan van aanpak zijn dan ook expliciet een aantal initiatieven en suggesties opgenomen (onder het kopje «ondersteunende activiteiten») om de bewustwording bij enerzijds beslissers en beïnvloeders en anderzijds de vrouwelijke managers en talenten verder te vergroten. In dit kader heb ik de afgelopen periode in een viertal lunchbijeenkomsten met groot genoegen nader kennism gemaakt met een aantal vrouwelijke directeuren en vrouwelijke talenten. Ook organiseerde de ABD tezamen met de Stichting Talent naar de Top op 8 oktober jl. een zgn. «Diversiteitsontbijt» voor de Secretarissen-Generaal en andere topmanagers van het Rijk. De Secretarissen-generaal van het Ministerie van Buitenlandse Zaken en het Ministerie van Onderwijs Cultuur & Wetenschap hebben van die gelegenheid gebruik gemaakt om het Charter Talent naar de Top voor hun organisatie te ondertekenen, in aanvulling op de bovengenoemde Rijksbrede ondertekening door het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.

De uitvoering van dit plan van aanpak is in volle gang en betreft een continu proces. En met succes, want op dit moment is 27% van de topambtenaren vrouw; een stijging van 1%-punt t.o.v. de startsituatie van 26% bij het aantreden van dit kabinet. Al met al kijk ik terug op een succesvol 1^e jaar. Ik blijf mij inspannen, ten eerste in 2014, om de verdere stijging van het percentage vrouwen in hogere managementposities te bewerkstelligen. Zodoende zal ook in het nieuwe jaar weer gerichte aandacht zijn voor benoemingen van vrouwen op ABD-functies en zullen de nodige initiatieven passend in het kader van dit plan van aanpak plaatsvinden.

De Minister voor Wonen en Rijksdienst,
S.A. Blok