

Vergaderjaar 2007–2008

30 985

Beleidsdoorlichting Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties

Nr. 3

BRIEF VAN DE MINISTER VAN BINNENLANDSE ZAKEN EN KONINKRIJSRELATIES

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 9 juni 2008

Hierbij ontvangt u het rapport van de beleidsdoorlichting die ik heb doen uitvoeren op het beleid ter vergroting van de etnische diversiteit van de rijksdienst¹. Daarbij is teruggekeken naar de inhoud van het beleid over een langere periode, met aandacht voor de doelstellingen, de aanpak en instrumenten, de resultaten en de effecten. Het beleid van de opeenvolgende ministers van BZK (in de hoedanigheid van sectorwerkgever voor de rijksoverheid) staat centraal, met dien verstande dat de doelstellingen een rijksbrede strekking hebben. Deze doorlichting spitst zich toe op het beleid ter vergroting van het aandeel allochtonen in de rijksdienst. Hoewel inmiddels diversiteit in bredere zin wordt benaderd, doet deze inperking recht aan de inhoud van het beleidsterrein in het grootste deel van de periode waarop in het bijgaande rapport wordt teruggeblikt.

Bevindingen

Bezien vanaf midden jaren tachtig tot nu is er cijfermatig zeker winst geboekt, maar het «glazen plafond» voor medewerkers met een allochtone achtergrond zit laag en de uitstroom is hoog. Dat betekent dat er, naast de blijvende aandacht voor diversiteit in de instroom, meer beleid nodig is rond doorstroming en behoud van deze categorie medewerkers.

De beleidsdoorlichting laat zien dat er rond 2000 een omslag is opgetreden in het denken over diversiteit binnen de rijkdienst. Die wordt in toenemende mate herkend als organisatiebelang, in plaats van louter als het «helpen» van groepen met achterstanden. Inmiddels wordt het belang gezien van meer perspectieven uit de samenleving in een vroeg stadium betrekken bij de beleidsvorming, de innovatiekracht van divers samengestelde teams, de bijdrage aan de legitimiteit van de overheid en uiteraard de toekomstige arbeidsmarkt. Deze «business case» benadering heeft rijksbreed een impuls gegeven aan de inspanningen en het draagvlak voor meer diversiteit.

¹ Ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer.

Er is dan ook een duidelijk herkenbaar gegroeid commitment voor een meer divers samengestelde rijksdienst. De doorwerking daarvan, juist ook buiten het P&O-veld, verdient echter nog versterking.

De daadwerkelijke uitvoering van het diversiteitsbeleid vindt gedurende de hele periode voor het overgrote deel plaats binnen departementen en diensten. Daar neemt men immers de beslissingen over het al of niet aannemen of laten doorstromen van sollicitanten en werknemers en over de wijze van samenwerken.

De minister van BZK als sectorwerkgever Rijk voert regie door te stimuleren, kaders en samenhang te scheppen en te faciliteren door instrumenten en projecten die de departementen en diensten helpen om de centraal geformuleerde doelen te behalen. Deze bemoeienis lijkt te werken als de bekende steen in de vijver.

Implicaties voor het beleid

Ik hecht groot belang aan een divers opgebouwd personeelsbestand van de rijksoverheid. Daarom heb ik aan het begin van deze kabinetsperiode enkele duidelijke streefdoelen geformuleerd. Zo wil het kabinet dat het aandeel allochtonen in het personeelsbestand van de publieke sector in 2011 met 50 procent is toegenomen ten opzichte van 2007. Ook moeten er dan bij het Rijk minimaal 50 allochtone managers zijn aangesteld en is het stage-instrument sterk ingezet voor allochtone studenten en scholieren.

Deze beleidsdoorlichting geeft een duidelijke richting voor het beleid dat deze doelstellingen moet realiseren. De business case die de rijksoverheid heeft voor meer diversiteit moet nog verder worden versterkt en concreetiseerd. Deze concretisering dient zo decentraal mogelijk plaats te vinden, aangezien de rijksonderdelen de meerwaarde van diversiteit voor hun eigen specifieke werkterrein het beste zelf kunnen benoemen. De sectorwerkgever kan hiervoor wel instrumenten aanreiken.

De nadruk op de business case betekent tevens dat het belang van diversiteit voor de primaire beleidsprocessen beter zichtbaar wordt, en dat daarmee tevens het belang toeneemt van het management om aan meer diversiteit te werken. Ik zal mij dan ook inzetten voor een sterkere concretisering en zichtbaarheid van de business case.

Een belangrijke boodschap is de vraag naar een grotere aandacht voor de doorstroming en het behoud van allochtone medewerkers. De relatief grote uitstroom vertraagt immers de groei van het aandeel rijksambtenaren met een allochtone achtergrond. Voor deze thematiek is het operationele management cruciaal. Ik zal deze groep managers dan ook nog nadrukkelijker aanspreken als doelgroep van het diversiteitsbeleid van het Rijk.

Acties

Conclusie uit het voorgaande is dat het diversiteitsbeleid zich sterker dan voorheen ook dient te richten op doorstroom en behoud, met daarbinnen grote aandacht voor de rol van leidinggevenden daarbij. Hiertoe heb ik de volgende acties in gang gezet:

- De inbedding van diversiteitsmanagement in veelgebruikte reguliere managementopleidingen binnen het Rijk.
- Managers en managementteams meer bewust maken van de meerwaarde van diversiteit voor hun eigen werk en van hun eigen rol bij het al of niet bereiken van een grotere diversiteit. Ondersteunende instrumenten worden ontsloten en gericht aan rijksonderdelen aangeboden. Het Kennisweb Diversiteit op Rijksweb, dat in december jl. is gelanceerd, wordt in dit licht doorontwikkeld tot een «toolbox».
- De bekendheid van het Kennisweb Diversiteit en andere faciliteiten die

ik rijksbreed aanbied ter ondersteuning van het diversiteitsbeleid bij de rijksonderdelen zal door middel van een communicatieplan worden vergroot.

- Waar nodig zal ik (bij)scholing voor managers en HR-professionals aanbieden op relevante onderdelen (bv. de omgang met diversiteit als onderdeel van de competenties van leidinggevend; aandacht voor diversiteit in beoordelings- en selectieprocessen ook in relatie tot doorstroming).
- Ik zal het belang van doorstroom, behoud, «managing diversity» en organisatiecultuur voor diversiteit met nadruk bij de andere rijksonderdelen op de agenda zetten – onder andere d.m.v. een rijksbrede conferentie in het komend najaar, waarbij vooral het middenmanagement binnen het Rijk doelgroep is.
- Met het oog op de hogere functieniveaus bij het Rijk zal, zowel binnen als buiten de rijksoverheid, worden gezocht naar managementtalent met een allochtone achtergrond.
- Voor de langere termijn wordt gezien hoe de aandacht voor diversiteit in het loopbaanbeleid en -instrumentarium vergroot kan worden.

De minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,
G. ter Horst