

Vergaderjaar 2010–2011

32 501

Trendnota Arbeidszaken Overheid 2011

Nr. 10

VERSLAG VAN EEN ALGEMEEN OVERLEG

Vastgesteld 10 februari 2011

De vaste commissie voor Binnenlandse Zaken¹ heeft op 20 januari 2011 overleg gevoerd met minister Donner van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties over:

- **de brief van de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties d.d. 30 november 2010 betreffende Diversiteitdoelstellingen begroting BZK 2011 (32 500 VII, nr. 62);**
- **de brief van de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties d.d. 17 januari 2011 betreffende Reactie op verzoek commissie inzake een geactualiseerde kabinetsreactie op het SER-advies Diversiteit in het personeelsbestand (29 544, nr. 276);**
- **de brief van de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties d.d. 19 januari 2011 betreffende Antwoorden op vragen van de commissie n.a.v. de brief over de gevolgen van het regeerakkoord voor de indicatoren op het terrein van diversiteit (32 501, nr. 9).**

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

¹ Samenstelling:

Leden: Dijkzma (PvdA), voorzitter, Van Beek (VVD), Van der Staaij (SGP), Koopmans (CDA), Van Bochove (CDA), Aptroot (VVD), ondervoorzitter, Smilde (CDA), Irrgang (SP), Ortega-Martijn (ChristenUnie), Brinkman (PVV), Van Raak (SP), Thieme (PvdD), Dibi (GroenLinks), Heijnen (PvdA), Elissen (PVV), Monasch (PvdA), Schouw (D66), Marcouch (PvdA), De Boer (VVD), Hennis-Plasschaert (VVD), Lucassen (PVV), Verhoeven (D66) en Grashoff (GroenLinks).

Plv. leden: Van Dam (PvdA), Van der Burg (VVD), Dijkgraaf (SGP), Sterk (CDA), Bruins Slot (CDA), Van der Steur (VVD), Knops (CDA), Karabulut (SP), Rouvoet (ChristenUnie), Van Klaveren (PVV), Jansen (SP), Ouwehand (PvdD), Van Gent (GroenLinks), Kuiken (PvdA), Fritsma (PVV), Vermeij (PvdA), Pechtold (D66), Wolbert (PvdA), Van Nieuwenhuizen (VVD), Taverne (VVD), Bontes (PVV), Hachchi (D66) en Voortman (GroenLinks).

De voorzitter van de vaste commissie voor Binnenlandse Zaken,
Dijkzma

De griffier van de vaste commissie voor Binnenlandse Zaken,
Van der Leeden

Voorzitter: Van der Burg/Dijksma
Griffier: Hendrickx

Aanwezig zijn zes leden der Kamer, te weten: Brinkman, Van der Burg, Dijksma, Hachchi, Heijnen, Koopmans,

en minister Donner van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, die vergezeld is van enkele ambtenaren van zijn ministerie.

Voorzitter: Van der Burg

De **voorzitter**: Hierbij open ik het algemeen overleg over de diversiteitdoelstellingen voor het Rijk. Ik heet iedereen van harte welkom en bied mijn excuses aan voor het feit dat we bijna een halfuur te laat beginnen. Dat heeft te maken met stemmingen in de plenaire zaal, dus dat is overmacht. Die stemmingen gaan voor.

Ik heet de minister en zijn ambtenaren van harte welkom, evenals de leden van deze commissie en de mensen op de publieke tribune. Ik stel een spreektijd van zes minuten in eerste termijn per fractie voor en geef de heer Heijnen van de PvdA-fractie als eerste het woord.

De heer **Heijnen** (PvdA): Voorzitter. Diversiteit is een opdracht en een norm als we de samenhang in de samenleving willen versterken, aldus minister Donner op 18 november jl. tijdens de Denk Divers-dag. De PvdA-fractie is het daarmee hartgrondig eens. Tegelijkertijd geldt dat bij het aanstellen van mensen in een bepaalde functie, ongeacht welke, nooit concessies mogen worden gedaan aan de kwaliteit. Het is een misverstand dat het diversiteitbeleid er per definitie toe leidt dat minder geschikte mensen voor bepaalde functies worden benoemd. Nee, kwaliteit staat altijd voorop. Er is geen selectieprocedure waarin dat niet doorslaggevend is. Wij zijn van mening dat niemand moet worden voorgetrokken, dus dat er geen sprake dient te zijn van positieve discriminatie. Wel moet er een diversiteitbeleid zijn. Dat is noodzakelijk. De overheid moet immers een afspiegeling willen zijn van haar bevolking, zoals bedrijven een afspiegeling willen zijn van hun klanten. Diversiteitbeleid is noodzakelijk omdat de kwaliteit die een organisatie biedt, gebaat is bij een divers personeelsbestand. Diversiteitbeleid is noodzakelijk omdat het dringen is op de arbeidsmarkt en er een strijd gaande is om talent aan te trekken. Al het talent is hard nodig. Er moet dus uit alle groepen waarbinnen talent aanwezig is – ik noem vrouwen, etnische minderheden, jongeren en ouderen – geput worden. Dat gaat niet vanzelf.

Diversiteitbeleid is ook noodzakelijk omdat aan iedereen kansen dienen te worden geboden. Dat houdt in dat vooroordelen moeten worden weggenomen en dat onbewuste uitsluitingsmechanismen en/of discriminatie actief dienen te worden bestreden.

In het regeerakkoord staat letterlijk dat het kabinet het diversiteit-/voorkeursbeleid beëindigt dat uitgaat van geslacht en etnische herkomst. Uitgaande van wat ik zojuist heb geschetst, baarde die zin in het regeerakkoord ons grote zorgen. Na de korte gedachtewisseling in het kader van de begrotingsbehandeling hebben wij om die reden doorggevraagd naar de betekenis van die zin in de uitwerking. Gisteren hebben wij daarover een brief ontvangen. Die heeft voornamelijk al onze zorgen weggenomen, omdat daaruit blijkt dat al het diversiteitbeleid wordt voortgezet. Het enige verschilpunt is dat de kwantitatieve doelstellingen van het vorige kabinet worden losgelaten, zoals een instroom van 50% vrouwen, een instroom van 30% vrouwen in topfuncties, een vermeerdering van niet-westerse allochtonen bij de overheid met 50% enzovoorts. In veel meer kabinetsbeleid worden echter kwantitatieve doelstellingen losgelaten.

Uit de antwoorden op de vragen van de heer Pechtold en zijn collega's blijkt elke dag opnieuw dat het aan kwantitatieve doelstellingen ontbreekt.

We betreuren dat – het spijt ons dus ook dat de kwantitatieve doelstellingen in het diversiteitbeleid worden losgelaten – maar dat hoeft geen verbazing te wekken. De discussie over het loslaten van de kwantitatieve doelstellingen in het diversiteitbeleid hebben we gevoerd bij de begrotingsbehandeling. De daarover ingediende moties werden niet aangenomen. Daar moet ik het dus bij laten.

In de brief staat dat het Rijk de samenstelling van het personeel wel blijft monitoren. Het gaat dan om leeftijd, etnische achtergrond en geslacht. Er staat zelfs in de brief dat het arbeidsmarktbeleid kan worden bijgestuurd indien het personeelsbestand van de overheid sterk gaat afwijken van dat van de arbeidsmarkt. Mocht dat laatste onverhoopt het geval zijn, reken er dan maar op dat de PvdA-fractie de minister daarop zal aanspreken. Binnenkort komen er enkele vacatures vrij bij de Nederlandse Mededingingsautoriteit (NMa), de Autoriteit Financiële Markten (AFM) en de Nederlandsche Bank. Wil de minister actief op zoek gaan naar vrouwelijk talent dat zich aanbiedt voor deze topfuncties in de publieke sector? Het zou erg goed zijn als we vrouwelijk talent actief opspoorden om deze functies, of een deel daarvan, te bekleden.

Is deze minister of zijn collega van Justitie bereid om het wetsvoorstel waarin is geregeld dat 30% van de bestuurders en commissarissen van grote ondernemingen van het vrouwelijke geslacht moet zijn, in de Eerste Kamer te verdedigen? Dat wetsvoorstel heeft betrekking op het Burgerlijk Wetboek en is geamendeerd door de fracties van CDA, VVD en PvdA en kwam in de vorige periode tot stand.

Gaat de minister door met de inspanningen die tot doel hebben, het burgemeestersbestand meer een afspiegeling van onze bevolking te laten zijn? Zorgt hij er ook voor dat trajecten blijven bestaan die gericht zijn op het zoeken naar geschikte vrouwen en vertegenwoordigers van etnische minderheden?

Handhaaft deze minister het beleid waarover wij onlangs nog een fantastische rapportage kregen, dat inhoudt dat er ook wordt gestreefd naar meer vrouwen en minderheden in strategische adviesraden?

De conclusie is dus dat er wel beleid wordt gevoerd ten voordele van vrouwen, ouderen, jongeren en etnische minderheden en dat er monitoring plaatsvindt. Er worden echter geen kwalitatieve doelstellingen opgenomen.

Aan het eind van de brief is er aandacht voor de arbeidsgehandicapten. Daarbij valt op dat volstrekt onduidelijk is of er ten aanzien van deze doelgroep beleid wordt gevoerd, dat er wel een kwantitatieve doelstelling is – het betreft een algemene structurele quotumregeling voor groepen met een afstand tot de arbeidsmarkt – maar dat er geen sprake is van monitoring. De minister ziet af van het vermelden van de aantallen in alle documenten die hij de Kamer doet toekomen. Dat kan zo niet in het licht van de voornemens van juist dit kabinet ten aanzien van de WSW en de Wajong. Als het aan deze regering ligt, komen er geen nieuwelingen meer onder de WSW te vallen. Wajongers moeten de arbeidsmarkt op, wat overigens terecht is. Het kan dus niet zo zijn dat de overheid zich in haar rol als werkgever verschuilt achter het quotum van 1% dat door de Kamer is afgedwongen. Het kabinet interpreteert dat als gold dit voor alle groepen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het weigert om een en ander te monitoren, te registreren. Hoe wil het kabinet zich houden aan het voornemen om dat quotum te hanteren als het niet weet waarover het spreekt? Het laat immers na om alle personeelschefs, afdelingsdirecteuren, DG's, SG's, bestuurders van zbo's enzovoorts daarover te bevragen. Ik weet dat bijvoorbeeld de Belastingdienst tot op dit moment weigert om de motie-Heijnen uit te voeren, die voorzag in 100% WSW'ers ultimo 2010. Ook weet ik dat veel mensen die bij het Rijk werken, zeggen dat ze er niet aan beginnen zolang het niet verplicht is. Gelet op alle taakstellingen is dat overigens begrijpelijk.

Ik ben erg benieuwd naar het antwoord van de minister en verwacht binnen de kortst mogelijke tijd een instrumentarium waarmee juist dit kabinet aan de samenleving laat zien dat het hem ernst is met het aan het werk helpen van arbeidsgehandicapten.

De heer **Koopmans** (CDA): Ook wij zijn voor het bevorderen van het in dienst nemen van arbeidsgehandicapten, maar er zijn wel heel veel mensen die formulieren moeten invullen om tot die monitoring te komen. Zij vinden dat buitengewoon vervelend. Mensen moeten dan opschrijven dat ze arbeidsgehandicapt zijn, dat ze dat zijn geweest of dat het daarop lijkt. Een mens moet dan allerlei ingewikkelde dingen invullen. Stelt u zich voor dat ik bestuurlijke verantwoordelijkheid draag, dat een deel van het personeel zegt dat ik het maar moet uitzoeken en dat het dat niet doet. Het doet dat uit solidariteit. Vindt u niet dat om die reden valt te overwegen, niet te monitoren?

De heer **Heijnen** (PvdA): Als de heer Koopmans het punt wil maken dat het beter zou zijn als het middelmanagement en mensen van personeel en organisatie personen met een WSW-loon of een Wajong-uitkering als vanzelfsprekend aan het werk hielpen, vind ik dat prima. Dat zou inderdaad beter zijn, maar de politiek is er om de uitvoerende macht, een kabinet, te volgen bij het realiseren van dat soort doelstellingen. Het punt is dat het kabinet het wat dit betreft helemaal laat afweten. Althans, het zegt alleen dat het een regeling accepteert met een quorum van 1% voor alle groepen mensen met afstand tot de arbeidsmarkt, niet gedefinieerd, en laat het daarbij. Meten is weten. Ik ken het CDA ook als een partij die graag resultaten wil boeken als je tot afspraken komt. Wij willen dat dus ook op dit punt. Natuurlijk moet daarbij sprake zijn van zo min mogelijk of geen administratieve lasten.

De heer **Koopmans** (CDA): Los van de vraag of we het willen weten, vraag ik u om eens even na te denken over de gevolgen van dat willen weten. Die gevolgen zijn dat mensen gedwongen worden om op te schrijven dat zij arbeidsgehandicapt zijn. Zo lollig is dat helemaal niet. Zij zijn gewone, normale mensen die er werken. Zij moeten toch niet in een hokje geduwd worden vanwege de drang om te monitoren? Zou u die afweging ook willen maken en die willen betrekken bij de afweging die gemaakt moet worden om de vraag te kunnen beantwoorden of u alles al dan niet wilt registreren?

De heer **Heijnen** (PvdA): Deal: we beperken de monitoring tot mensen die geïndiceerd zijn voor de WSW en tot personen die een Wajong-uitkering hebben. We vragen mensen die nu in dienst zijn of die worden aangenomen niet of zij arbeidsgehandicapt zijn. We willen alleen weten of men iemand in dienst neemt die een WSW-achtergrond heeft of een Wajong-achtergrond. Dat is het enige. De overheid weet dat, dus dat is helemaal geen extra werk.

Voorzitter: Dijkema

Mevrouw **Hachchi** (D66): De heer Heijnen merkte op dat hij enigszins gerustgesteld was na het lezen van de brief van de minister. Was hij niet net als ik erg verbaasd nadat hij eerst de zin uit het regeerakkoord had gelezen en vervolgens de brief van de minister?

De heer **Heijnen** (PvdA): Ja, die verbazing deel ik, maar die heb ik al wat langer achter me gelaten. Ik was dus uiteindelijk wel gerustgesteld door de brief met de strekking dat het kabinet doorgaat met wat in gang is gezet. Wij onderschrijven de doelstellingen die ik zojuist heb genoemd; u deed dat eerder in een debat. We hanteren alleen die kwantitatieve

taakstellingen niet meer. Het was niet gemakkelijk om daar achter te komen, maar dat is gelukt door middel van een serie documenten, waaronder een reactie van het kabinet op het SER-advies. Daarvoor ben ik het kabinet erkentelijk. De PvdA is een partij die dan niet blijft zeuren. Zij neemt die tekst in het regeerakkoord dan voor wat die waard is gebleken, gelet op de documenten sindsdien, en zegt: vooruit met de geit, aan het werk!

De heer **Koopmans** (CDA): Voorzitter. Het CDA is voor diversiteit. Zij is er eveneens voorstander van dat mensen die bij de overheid werken, in zekere mate een afspiegeling van de samenleving zijn. Ik kom natuurlijk wel eens bij bedrijven waarvan ik denk: hier zou «een scheutje vrouw» wel kunnen helpen. In het onderwijs zou «een scheutje man» wel eens tot wat verbetering kunnen leiden. De vraag is echter of je dat met beleid moet afdwingen. Wij delen de in het regeerakkoord vastgelegde opvatting dat diversiteit prima is, maar dat het zijn beste tijd heeft gehad. Selectie moet vooral plaatsvinden op basis van kwaliteit. We hebben de afgelopen tijd talloze voorbeelden gezien van sollicitaties waarbij het diversiteitsbeleid een averechtse werking had. Ook hebben we gezien dat nu en dan het beeld bestaat dat een persoon wordt benoemd vanwege het feit dat die van het vrouwelijke geslacht is. Er ontstaat dan een bepaalde sfeer die voor de organisatie als geheel ook niet goed is. Wij zijn daarom tevreden met het feit dat we afscheid nemen van het beleid, maar niet van diversiteit. Ik kan het heel simpel samenvatten: wij vinden dat de overheid – dat geldt ook voor deze minister – vrouwen moet aannemen die goed zijn. Zij moet mannen, blanke mensen, zwarte mensen en homo's aannemen die goed zijn. Vrouwen, mannen, blanke mensen, zwarte mensen en zelfs homo's die «slecht» zijn, moet deze minister dus niet aannemen. Zo kijkt het CDA er tegenaan.

Mevrouw **Hachchi** (D66): Wat verstaat de heer Koopmans precies onder diversiteitsbeleid? Ik hoorde hem in elk geval spreken over één variant, namelijk die van voorkeursbeleid.

De heer **Koopmans** (CDA): Van voorkeursbeleid en verplichte quota – dat zijn de belangrijkste – moeten we niets hebben.

Mevrouw **Hachchi** (D66): Is het de heer Koopmans bekend dat er naast quota en positieve discriminatie veel andere vormen van diversiteitsbeleid bestaan?

De heer **Koopmans** (CDA): Ja, wij vinden het prima dat talloze organisaties op allerlei manieren bevorderen dat er een meer divers personeelsbestand komt. Daar heb ik niets op tegen. Het kan van alles en nog wat zijn. Zojuist zei ik dat het mij heel goed lijkt dat veel onderwijsinstellingen bevorderen dat er meer mannen komen. Dat begint al bij de opleidingen en met een andere benadering van ons op sommige punten.

Mevrouw **Hachchi** (D66): Ik ben blij om dat te horen. Mag ik daaruit de conclusie trekken dat het CDA geen tegenstander is van diversiteitsbeleid, maar dat zij tegen voorkeursbeleid is?

De heer **Koopmans** (CDA): Nee, want het heeft ook te maken met dat vreselijke quotagedoe. Daar hebben we niets mee. In ons verkiezingsprogramma is daarover een passage opgenomen. De heer Heijnen verwees daar de vorige keer terecht naar. Wij hebben hierover in de fractie nog eens goed gesproken en toen gezien dat quota in de zin van het opleggen van verplichtingen tot een aannamebeleid leidt dat in organisaties strubbelingen tot gevolg heeft. Dat draagt uiteindelijk niet bij tot een positief beeld over diversiteit, terwijl je dat zou moeten hebben. Ik zeg

nogmaals dat onze basisopstelling is dat wij voorstander zijn van diversiteit. Wij vinden dat een organisatie daarnaar op een bepaalde wijze kan streven. Dat kan op heel verschillende manieren gebeuren en dat is prima. Wij zijn echter tegen beleid dat centraal, door het Rijk, wordt vastgesteld.

Mijn laatste punt heeft betrekking op WSW'ers en Wajongers, ook in relatie tot de overheid als opdrachtgever. Samen met collega Van Hijum heb ik eerder vragen gesteld aan de ambtsvoorganger van minister Schultz van Haegen-Maas Geesteranus. Ik heb hem toen gevraagd om bij Rijkswaterstaat in bestekken een soort verplichting op te nemen om meer leer-werkplekken te creëren. Ik zou dit bij dezen willen uitbreiden tot Wajongers en WSW'ers. Ik heb dat ook al gevraagd aan de minister van BZK. Ik weet niet meer precies op welk moment ik dat precies heb gedaan, dus of het aan de minister van BZK was of aan zijn ambtsvoorganger. Die vraag had met name betrekking op de Rijksgebouwendienst en de opdracht die hij geeft. Ik verzoek de minister om te bevestigen dat hij voorstander is van het opnemen daarvan in bestekken. Ik ga niet zeggen dat het overall altijd een bepaald percentage moet zijn; het gaat erom dat daarvoor aandacht komt. Ik denk dat dat belangrijk is en dat de overheid daarmee een goed voorbeeld kan geven. Ook vind ik dat belangrijk omdat wij in het regeerakkoord stevige doelstellingen hebben geformuleerd ten aanzien van de WSW en de Wajong. Die doelstellingen zijn dat aan mensen met een Wajong-uitkering en personen die onder de WSW vallen, mogelijkheden geboden moeten worden. Ook de overheid moet dat doen in haar rol van opdrachtgever.

Mevrouw **Hachchi** (D66): Voorzitter. Pagina 26 van het regeerakkoord lijkt duidelijk: het kabinet beëindigt het diversiteit-/voorkeursbeleid op basis van geslacht en etnische herkomst. Selectie moet plaatsvinden op basis van kwaliteit. Het is een kabinet van knappe retoriek, maar laat men ook naar de werkelijkheid achter de woorden kijken. Dan ziet men dat deze minister diversiteit onverminderd belangrijk vindt. Hij geeft expliciet aan dat diversiteit samenhangt met kwaliteit en herkenbaarheid van de overheid. De minister vervangt indicatoren door kengetallen. Dan zeg ik: geef het beestje de naam die je het wilt geven. De Amerikanen zeggen: *it walks like a duck, it talks like a duck, so it must be a duck.*

Diversiteit is belangrijk en wordt gemeten. De hamvraag is dan wat de minister doet als de resultaten achterblijven in vergelijking met zijn wensen. Graag wil ik nu al een antwoord op die vraag, omdat onder-tussen allerlei initiatieven worden gestopt om diversiteit binnen de overheid te realiseren. Kan de minister een overzicht verschaffen van de diversiteitsinitiatieven binnen de overheid die stoppen en de diversiteitsinitiatieven binnen de overheid die doorgaan? Ik doel dan niet alleen op initiatieven in ministeries. Hoeveel bezuinigt de minister hiermee de komende jaren?

Diversiteit houdt voor D66 het volgende in: alle aspecten, persoonskenmerken die maken dat mensen verschillend zijn. Het kunnen zichtbare kenmerken zijn zoals geslacht, leeftijd en etniciteit, maar ook minder zichtbare kenmerken zoals seksuele geaardheid en beperkingen. Elk mens heeft een unieke combinatie van kenmerken. Daarmee moet de overheid haar voordeel doen. Uit meerdere onderzoeken blijkt dat divers samengestelde teams beter presteren dan eenzijdig samengestelde teams.

Diversiteit is, naast gelijke kansen voor iedereen, geen doel op zichzelf. Het is een kwaliteitsinstrument. De Sociaal Economische Raad (SER) schrijft zelfs over een hard gegeven: diversiteit is geen keuze, maar een hard gegeven. Denk daarbij bijvoorbeeld aan het tekort op de arbeidsmarkt dat de komende tien jaar wordt verwacht.

Diversiteitbeleid houdt rekening met de vele verschillen tussen mensen. De voorzitter van de Sociaal Economische Raad zei onlangs in een speech dat diversiteit een gegeven is en dat diversiteitbeleid daardoor noodza-

kelijk is. Diversiteitbeleid houdt niet per definitie voorkeursbeleid in, zoals positieve discriminatie en quota, die ook door de heer Koopmans werden genoemd. Toch denken mensen daaraan als zij het woord «diversiteit» horen. De D66-fractie is nooit gecharmeerd geweest van quota en positieve discriminatie. Diversiteitbeleid houdt echter meer in dan dat. Het bestaat in verschillende vormen en houdt het zien en waarderen van diverse kwaliteiten en competenties in.

De minister verschuilt zich achter de norm kwaliteit als excuus om op te houden met diversiteitbeleid. Was kwaliteit niet al het uitgangspunt van diversiteitbeleid? Is het dat niet en behoort het dat niet te zijn volgens de oordelen van de Commissie Gelijke Behandeling en de arresten van het Hof van Justitie? Mijn fractie verzoekt de minister, expliciet toe te lichten op welke wijze hij sturing op vertegenwoordiging overbodig denkt te maken door louter kwaliteit als selectiecriteria te hanteren. Ik geef de minister graag het voordeel van de twijfel. Misschien weet hij ons vandaag te verrassen door met alternatieven te komen.

De heer **Koopmans** (CDA): Ik doe een poging om te begrijpen wat mevrouw Hachchi zegt. Zij zegt dat diversiteit een vorm van kwaliteit is. Dat is interessant; die opmerking lijkt mij terecht. Ik begrijp echter niet dat zij de minister daarna verwijt dat hij zich verschuilt achter het begrip «kwaliteit», want volgens mij doet hij exact wat mevrouw Hachchi betoogt. Zij zou dat daarom moeten toejuichen.

Mevrouw **Hachchi** (D66): Absoluut. Dat probeer ik ook aan te geven: diversiteit is kwaliteit. We zijn het er bijna allemaal over eens dat diversiteit uiteindelijk tot betere resultaten leidt, dat het zelfs geld bespaart en dat het tot betere, meer innovatieve en creatieve oplossingen leidt. In de praktijk ontstaat er echter geen diversiteit. De kernvraag is waarom dat niet gebeurt en wat de overheid daaraan gaat doen. Ik probeer aan te geven dat het geen kwestie is van voorkeur geven aan de een ten koste van de ander.

De heer **Heijnen** (PvdA): Mevrouw Hachchi en ik staan grosso modo hetzelfde in deze discussie. Het is dan ook «aardig» dat wij de brief van de minister anders waarderen. Waar leest mevrouw Hachchi in die brief dat het diversiteitbeleid stopt? Ik lees daarin dat dit wordt voortgezet. Het enige wat ophoudt, is die kwantificeerbare doelstellingen daarvan.

Mevrouw **Hachchi** (D66): Daarom ben ik blij dat wij vandaag dit debat voeren. Ik denk dat de minister ons straks heel wat duidelijkheid kan geven. Ik lees in de brief dat de minister het belangrijk vindt, maar dat er met alles wordt gestopt. De minister gaat volgens mij alleen maar monitoren. Hij gaat na wat er gaat gebeuren en hij komt in actie zodra er sprake is van te sterke afwijkingen. Daarop ga ik later in mijn betoog in.

De **voorzitter**: Daarvoor hebt u niet zo heel veel tijd meer.

Mevrouw **Hachchi** (D66): Voorzitter. Onderzoek wijst uit dat er sprake is van onvoldoende gelijke kansen op de arbeidsmarkt. In zijn brief reageert de minister op mijn stelling dat kwaliteit in de praktijk lang niet altijd wordt herkend en erkend. Hij geeft aan dat er kennis en instrumenten op het gebied van werving en selectie beschikbaar zijn. Kan hij uiteenzetten hoe deze in de publieke sector worden ingezet?

Als volksvertegenwoordiger heb ik als taak, het regeringsbeleid te controleren. Ik wil dan ook dat ik deze minister op resultaten kan afrekenen. Welke consequenties zal hij verbinden aan de ontwikkeling van het personeelsbestand indien diversiteit achterblijft? In zijn brief geeft de minister aan dat een sterk afwijkende ontwikkeling aanleiding kan geven tot bijsturing van het beleid. Kan hij klip-en-klaar aangeven wanneer er

sprake is van een sterke afwijking? En wat gaat hij in dat geval doen? Welke middelen acht hij in dat geval wel geoorloofd? Nog belangrijker is de vraag of de minister het met mij eens is dat de overheid een voorbeeldfunctie heeft in dezen. Bijsturen als het mis gaat, is veel te laat. Bovendien is dat zonde.

Tijdens de begrotingsbehandeling heeft de D66-fractie een motie ingediend met het verzoek aan de regering om zorg te dragen voor een evenwichtig behoud van jonge ambtenaren. Die motie is aangenomen. Kan de minister aangeven of en, zo ja, hoe hij uitvoering zal geven aan deze motie? Gaat hij dit uitgangspunt ook hanteren bij de afbouw en de vermindering van de inhuur van externen of kiest hij daar niet voor? Tot slot merk ik op dat de minister het met mij eens is dat diversiteit meer dan wenselijk is. Hij zwaait echter met een valse norm. Eerder heb ik gezegd dat kwaliteit het uitgangspunt was, dat het dit nog steeds is en zal blijven. Daarmee is nog geen sprake van gelijke kansen voor iedereen en dus niet van diversiteit. Ik hoef de minister wat dat betreft slechts te wijzen op het personeelsbestand van het Rijk en op de vele onderzoeken die op dit terrein zijn gedaan. Ik hoef de minister daarvoor ook slechts een lijst met namen te geven van diverse getalenteerde, gekwalificeerde mensen die niet binnenkomen bij de overheid of die haar na korte tijd verlaten. Mijn conclusie is dat het beleid bovenal moet vergt en dat je moet doen wat je zegt.

De heer **Brinkman** (PVV): Voorzitter. Dit is een van de onderwerpen in de gedoogvariant waar de PVV ontzettend blij mee is. Ik citeer maar even het stukje in het gedoogakkoord: «Het kabinet beëindigt het diversiteit/voorkeursbeleid op basis van geslacht en etnische herkomst. Selectie moet plaatsvinden op basis van kwaliteit». Het moge duidelijk zijn dat de PVV zich daarachter uiteraard geheel kan scharen. De conclusie mag echter niet zijn dat wij tegen diversiteit in het algemeen zijn; dat is helemaal niet het geval. Mevrouw Hachchi zegt dat wij dat wel zijn, maar dat is niet zo. Ik zal u zelfs vertellen dat ik ooit een motie heb ingediend om te bepleiten dat er binnen een jaar een vrouwelijk lid in de Defensiestaf kwam. Defensie is precies de sector die mevrouw Hachchi erg na aan het hart ligt. Dat heb ik gedaan omdat ik wel vind dat, hoe je het ook wendt of keert, een vrouwenhand af en toe zeer welkom is in een mannenmaatschappij, zoals in mijn ogen Defensie inderdaad is. Dat zal men misschien verbazen, maar ik sta er vierkant achter. Ik vind dat in Nederland eenieder gelijke kansen op een goede baan en een goede opleiding moet hebben. Dat is wat mij betreft divers genoeg. Ik ben behoorlijk wars van waar de meetlat gelegd wordt en er enige verschillen zijn. Ik gruw van quota, van allerlei voorkeursbeleid en dergelijke. Daarom ben ik ook erg tevreden en blij met die zinsnede in het betreffende gedoogakkoord. Dat is eigenlijk het enige wat ik daarover kwijt wil. Ik heb nog twee vragen aan de minister. Hij heeft op de Denk Divers-dag op 18 november jl. gezegd dat diversiteitbeleid van groot economisch belang kan zijn. Dat zie ik dus niet zozeer. Ik kan mij voorstellen dat een diverse slag in een mannenmaatschappij soms van belang kan zijn, maar waarin zit dat economische aspect nu? Wat heeft het nu met elkaar te maken als wij de kwaliteit van de mensen die aangenomen worden, stellen boven geslacht of ras? Dat zie ik dus niet. Wat is het economische belang daarvan? Wat is de economische meerwaarde van het vasthouden aan het facet «divers»?

De heer **Koopmans** (CDA): Als de uitspraak van de minister waarnaar u vraagt, betekent dat hoe meer vrouwen gaan werken, hoe groter de bijdrage is aan een betere en grotere economische koek, dan is die toch heel logisch? Het is toch ook heel logisch als die betekent dat hoe meer kansarmen een baan vinden en hoe meer jonge allochtonen die nu geen

werk hebben, werk zouden krijgen, hoe beter dat voor de economie is? Of vindt de heer Brinkman dat niet logisch?

De heer **Brinkman** (PVV): Nee, dat vind ik niet. Dan bent u toch weer bezig ... Dat is precies de reden waarom ik de minister hiernaar vraag. Ik heb namelijk toch sterk het gevoel dat we dan een beetje van twee walletjes willen eten. Dat kan leuk zijn, maar in dit geval is dat het niet. Ik denk dat voor het economisch belang alleen de productie leidend is. Dat betekent dan dat, hoe je het ook wendt of keert, de beste het moet worden als er een functie openstaat, of iemand nu kansarm is of dat iemand een hoge opleiding heeft en uit een oud adellijk geslacht komt, om het zo maar even te zeggen. Als je het over economisch belang hebt, denk ik dat je moet nagaan welke man of vrouw het best voor een bepaalde plek is.

De heer **Koopmans** (CDA): Op het niveau van het individu deel ik volstrekt wat de heer Brinkman nu zegt, maar ik probeer het toch nog wat breder te trekken. Ik heb die zin zo gelezen dat de minister daarbij vooral doelt op heel Nederland. Straks gaat hij daar ongetwijfeld zelf nog op in. Het is volstrekt voorspelbaar: de komende jaren krijgen wij een tekort aan arbeidskrachten. Diversiteitbeleid, waarbij er sprake is van meer vrouwen die meer gaan werken, meer allochtonen, van wie nu een groter deel werkloos is dan ...

De **voorzitter**: Uw punt is duidelijk.

De heer **Koopmans** (CDA): Zou dat niet de inhoud van die zin kunnen zijn?

De heer **Brinkman** (PVV): Als u de tekst van wat u nu net hebt gezegd, aan de minister doorgeeft, kan hij dat misschien ophalen. Ik wacht het antwoord van de minister maar even af. Ik denk dat in ieder geval niet. Ik denk ten eerste dat kwaliteit bovenaan moet staan. Dat geldt voor het individu, zoals u zelf al hebt gezegd. Als dat echter inderdaad voor het individu geldt, dan is een plus een twee en geldt dat in het economische spectrum natuurlijk ook voor het hele land. Ten tweede, als u toch de voorkeur geeft aan die kansarmen omdat u zegt ...

De heer **Koopmans** (CDA): Dat zeg ik niet.

De heer **Brinkman** (PVV): Goed, als u toch aangeeft dat die kansarme een economisch belang heeft, omdat die op dat moment een goede baan krijgt, niet meer kansarm is en de kans groot is dat hij niet meer werkloos wordt, dan is er dus elders, hoe je ook wendt of keert, toch een niet-kansarme die wel werkloos wordt. Met andere woorden: dat verschil zie ik dus niet. Misschien krijgt u een derde termijn, maar anders kan de minister mij dat misschien uitleggen. Ik ben het daar in essentie niet mee eens.

De **voorzitter**: U maakt veel los. Er zijn nog minimaal twee mensen die u willen interrumpen. Ik begin met de heer Heijnen en geef daarna het woord aan mevrouw Van der Burg.

De heer **Brinkman** (PVV): Leuk.

De heer **Heijnen** (PvdA): Misschien zijn de verschillen niet zo groot als ze lijken. Wij zijn het niet eens over quota, maar we zijn het er wel over eens dat we geen positieve discriminatie willen, maar mensen op hun kwaliteit willen aanstellen. We zijn het zelfs eens over de noodzaak van diversiteit – de heer Brinkman had het over Defensie – voor politie of gewoon de publieke dienst in het algemeen. Is de heer Brinkman het met mij eens dat

dit niet vanzelf gaat, maar dat daarvoor gerichte activiteiten moeten worden ontwikkeld?

De heer **Brinkman** (PVV): Ik ben het ermee eens dat het vanzelf gaat, maar als het vanzelf gaat, hoef je er dus geen gerichte activiteiten voor te ontwikkelen.

De heer **Heijnen** (PvdA): Bent u het ermee eens dat het niet vanzelf gaat en dat er dus gerichte activiteiten, zoals Defensie en politie die met succes ontplooiën, nodig zijn?

De heer **Brinkman** (PVV): O, u zei: «niet vanzelf». Nee, over het algemeen vind ik dat diversiteit alleen echt een meerwaarde heeft in die sectoren waar een mannenmaatschappij is of waar het eenzijdig is, om het zo maar te zeggen. Ik ken Defensie nu ruim vierenhalf jaar. Ik vind Defensie een mannenmaatschappij. Ik vind dat vrouwen in het algemeen een meerwaarde in zo'n mannenmaatschappij hebben. Nu generaliseer ik buitengewoon, dat besef ik, maar ik vind meer vrouwen in de Defensiestaf een goede zaak. Als dat in het algemeen vrijgegeven is, vind ik dat de overheid haar handen ervan af moet houden en dat de beste man of vrouw op die plek moet komen.

De heer **Heijnen** (PvdA): Met die laatste zin ben ik het eens. Dat daarvoor iets nodig is, lijkt u langzamerhand ook te vinden. Rest de vraag waarom u tegen minister Opstelten hebt gezegd dat hij moest stoppen met het voeren van een diversiteitsbeleid binnen de politie. Dat was toch zeker in uw tijd een mannenmaatschappij!

De heer **Brinkman** (PVV): We hebben het niet over mijn tijd. Ben ik al zo oud? Jeetje.

Het diversiteitsbeleid is in 1984, toen ik heb gesolliciteerd bij de politie, zwaar begonnen. Toen zat ik inderdaad in een klas met zes Nederlandse jongens en verder allemaal allochtonen, waar het voor Nederlandse jongens heel erg moeilijk was om bij de Amsterdamse politie te komen, maar dat terzijde. De Nederlandse politie is op dit moment al behoorlijk divers. Daar hoeft de overheid helemaal niets meer aan te doen; althans, wel in sommige steden, wil zij dat precies tot op de meetlat gelijk krijgen. Dan moet zij daar natuurlijk wel iets aan doen, maar is dat noodzakelijk? Moet dat dan? Ik vind dat dat niet hoeft. Sterker nog: ik vind het een grof schandaal voor dat autochtone deel van dit land dat wel heel graag bij de politie wil werken, maar de kans daartoe niet krijgt. Ik herhaal dat ik vind dat in het algemeen voor de politie geldt: als de basis al heel erg divers is, is het een grof schandaal dat er aan de top nog steeds diversiteitsbeleid en voorkeursbeleid wordt gevoerd en dat vrouwen als zij-instromer op een korpschefstek komen en niet vanuit de basis naar boven zijn gegroeid. Dat vind ik echt een grof schandaal. Dat moet gewoon stoppen.

Mevrouw **Van der Burg** (VVD): Voorzitter. Ik wil nog even terugkomen op het punt van de economie. Dat kan ik toch niet laten. Op individueel niveau wil je natuurlijk de beste hebben, maar als de redenering van de heer Brinkman klopte, zouden wij geen internationale handel hebben. Het is namelijk eenmaal zo dat Nederlanders op een heleboel aspecten de hoogste arbeidsproductiviteit ter wereld hebben. Toch wordt de koek voor ons allen groter als wij internationaal handelen. Ik denk dat ik daarmee het best heb kunnen zeggen dat de opmerking van de heer Brinkman dat je op individueel niveau altijd de hoogstproductieve moet pakken, niet klopt. Soms leiden verdringingseffecten et cetera ertoe dat de hoogstproductieve naar een andere functie moet. Wat is de reactie van de heer Brinkman hierop?

De heer **Brinkman** (PVV): Eerlijk gezegd, snap ik er geen jota van. Ik geef mevrouw Van der Burg de kans om het nog eens uit te leggen. Ik zal echt heel goed proberen te luisteren.

Mevrouw **Van der Burg** (VVD): U geeft aan dat voor een bepaalde functie altijd de hoogstproductieve aangenomen moet worden en dat dit voor de gehele maatschappij geldt. Nu behoren Nederlanders op bijna elke functie tot de hoogstproductieven ter wereld. Toch hebben wij er voordeel van als wij handelen met landen waar mensen minder productief zijn. Daar komen we beter uit. Dat kan economisch betekenen dat onze koek met zijn allen groter wordt. Dat punt wilde ik maken.

De heer **Brinkman** (PVV): Voorzitter. Ik heb waardering voor de poging, maar ik begrijp wederom echt niet wat mevrouw Van der Burg bedoelt. Als ik haar goed beluister, bevestigt zij juist dat we geen voorkeursbeleid meer hoeven hebben, dat we al behoorlijk divers zijn en dat er kennelijk geen verschil zit in de productiviteit waarover zij het heeft. Met andere woorden: dat is precies dat economische belang waarvan ik zeg dat het niet hoeft. Volgens mij is dit juist een bevestiging van wat ik zeg.

De **voorzitter**: Nog een laatste keer, mevrouw Van der Burg.

Mevrouw **Van der Burg** (VVD): Ik begrijp dat het ingewikkeld is, maar volgens mij word je er met zijn allen beter van als je mensen die op het oog wat minder capaciteiten hebben, toch gewoon mee laat doen in de maatschappij, in de samenleving. Dat wil niet zeggen dat je een voorkeursbeleid en een quotumbeleid moet voeren; daarover zijn wij het helemaal eens.

De heer **Brinkman** (PVV): Nou ja, dan hoeven we dus ook geen voorkeurs- en diversiteitbeleid meer te hebben, want we doen het kennelijk al hartstikke goed. Ik zou zeggen: we stoppen ermee. Dit is reden temeer om dat te doen.

Ik heb nog één vraagje aan de minister, als dat mag. Is de minister het in het algemeen met mij eens dat er her en der in diverse sectoren toch nog voorkeursbeleid wordt gevoerd? Kan de minister daar eens wat dieper op ingaan en aangeven wanneer we daarmee nu eindelijk stoppen? Ik zie allerlei advertenties, bijvoorbeeld op de site marokko.nl of op de site van de Nederlandse politie, waarin nadrukkelijk aan de Marokkaanse gemeenschap wordt gevraagd om te solliciteren. Ik hoor graag specifiek wanneer we daarmee stoppen en hoe dat precies zit.

Mevrouw **Van der Burg** (VVD): Voorzitter. Wij zijn het natuurlijk erg eens met wat er in het regeerakkoord staat: dat kwaliteit gewoon het criterium zou moeten zijn. We gaan er ook van uit dat dit geen kabinet is dat allerlei goede bedoelingen opschrijft en uitgebreid vertelt wat het gaat doen, maar dat dit gewoon een kabinet is van doen. Diversiteit is inderdaad een aspect van kwaliteit. Het mooiste voorbeeld daarvan is het onderzoek naar de top 500 van Amerikaanse bedrijven, waaruit blijkt dat in de hoogste regionen van die 500 bedrijven, als je die in vieren deelt, de bedrijven met het hoogste aantal vrouwen de beste verdeling hebben ten opzichte van degenen die het laagste aantal vrouwen hebben. De bedrijven met de beste verdeling maken 50% tot 100% meer winst en omzet dan de bedrijven met de slechtste. Dat geeft dus aan dat we er alle belang bij hebben dat we een divers samengestelde personeelsgroep hebben in organisaties en afdelingen. Wat mij echter, gezien de doelstelling en de uitstroomcijfers bij de overheid die we op korte termijn kunnen verwachten, veel meer zorgen baart is hoe de minister er überhaupt voor gaat zorgen dat hij de juiste mensen op de juiste plek houdt. Daar zou ik nu wel wat over willen horen. De te verwachten uitstroom vormt namelijk

ook in verband met de leeftijdsopbouw van het personeelsbestand van de rijksoverheid een groot probleem.

Als je zegt dat een divers bestand van mensen, uiteraard geselecteerd op de beste kwaliteit als er individuele sollicitaties plaatsvinden, sowieso belangrijk is, hoe zit het dan met de selectie van de sollicitatiecommissies? Daar kan natuurlijk wel een bias in zitten in de zin dat je iemand zoekt die op jezelf lijkt. Hoe zorgen we ervoor dat die commissies divers zijn samengesteld, juist om ervoor te zorgen dat we de kwalitatief beste kandidaat eruit halen?

De heer **Brinkman** (PVV): Begrijp ik goed dat de VVD graag wil dat we verdelingen binnen sollicitatiecommissies krijgen, zodat zo'n sollicitatiecommissie uit drie vrouwen, twee mannen en een Marokkaan bestaat?

Mevrouw **Van der Burg** (VVD): Nee, ik vraag alleen maar of daarvoor wel aandacht is. Als je allemaal, zeg maar, dezelfde types in een sollicitatiecommissie hebt ... Het hoeft allemaal niet opgelegd te worden, maar ik vind wel dat het een aandachtspunt moet zijn dat je ervoor zorgt dat er mensen met verschillende achtergronden et cetera in een sollicitatiecommissie zitten. Het kunnen ook mensen met een verschillende positie zijn die op een andere manier naar de kandidaten kijken. Dat maakt alleen maar dat je de kandidaat evenwichtiger voor de functie weegt en dus de kwaliteitseisen beter bekijkt. Mijn vraag aan de minister is of daarvoor aandacht bij de samenstelling van die commissies is. Zoals ik net al heb gezegd, ben ik niet voor quota.

De heer **Brinkman** (PVV): Aandacht. Ik ken de minister als iemand die overal aandacht voor heeft, echt ontzettend veel aandacht. Nu even concreet. Hij zegt dat hij er aandacht voor heeft, maar het gebeurt gewoon niet. Vindt u dan dat het moet gebeuren? Vindt u dan dat er een verdeling moet zijn? Moet een sollicitatiecommissie in Amsterdam voor 50% uit allochtonen bestaan en minimaal voor 50% uit Marokkanen? Gewoon even concreet!

Mevrouw **Van der Burg** (VVD): Ik begrijp dat u opgewonden wordt.

De heer **Brinkman** (PVV): Omdat u eromheen draait.

Mevrouw **Van der Burg** (VVD): Nee, ik draai er niet omheen. Als een sollicitatiecommissie bij het Rijk standaard zou bestaan uit – laten we het maar even zwart-wit stellen, zoals u doet – allemaal blanke mannen van tussen de 40 en 60 jaar, dan denk ik dat we niet goed bezig zijn met die selectiecommissies. Ik denk dat er moet worden nagegaan hoe de samenstelling is en hoe je ervoor zorgt dat er ook een andere weging van kwaliteiten plaatsvindt. Alleen dat vraag ik. Het hoeft niet fiftyfifty te zijn, als er maar voor wordt gezorgd dat er wel diversiteit in de selectiecommissies is.

De heer **Brinkman** (PVV): Dus als er naast vijf mannen van tussen de 40 en 60 jaar één vrouwtje in zit, mag het wel? Vindt u het dan wel goed?

Mevrouw **Van der Burg** (VVD): U kunt dit wel bagatelliseren, maar mensen kijken gewoon anders naar kandidaten. Ik vraag hier aandacht voor. Als op een gegeven moment blijkt dat er de hele tijd dezelfde types worden aangenomen, dan kun je achteraf nagaan of de selectiecommissies wel goed hebben gewerkt. Ik vraag daar vooraf aandacht voor. Dit lijkt mij een duidelijk punt.

Mevrouw **Hachchi** (D66): Voorzitter. Ik ben blij te horen dat ook de VVD het belang van diversiteit inziet. Ik begrijp alleen niet zo goed waarom

mevrouw Van der Burg dan zegt dat diversiteitbeleid niet meer nodig is. Zij zegt zelf dat kwaliteit niet erkend en herkend wordt en is zo creatief om mee te denken en te zeggen dat sollicitatiecommissies moeten bestaan uit mensen die divers zijn, omdat die kwaliteiten gemakkelijker herkennen. Of ik heb mevrouw Van der Burg niet goed begrepen?

Mevrouw **Van der Burg** (VVD): Het eerste voorbeeld dat ik heb gegeven was van een divers samengesteld personeelsbestand, waardoor topbedrijven bewezen beter presteren. Daaruit blijkt volgens mij dat diversiteit een kwaliteitskenmerk is. We willen bij de overheid topprestaties leveren, dus dan denk ik dat het een kwaliteitsaspect is en mag je er dus wat mij betreft aandacht voor hebben.

Mevrouw **Hachchi** (D66): Dan stel ik de volgende vraag toch nog even om het scherp te krijgen: is de VVD nu wel of niet voor diversiteitbeleid?

Mevrouw **Van der Burg** (VVD): Kijk, als je diversiteitbeleid definieert als waren wij voor quota, dan haak ik onmiddellijk af, want daar ben ik hartstikke tegen. Het is veel meer dan dat. Het gaat erom dat je inderdaad de beste kwaliteit op de plek die je nodig hebt, selecteert. Ik geef aan dat een divers samengesteld team, onderdeel is van de kwaliteitseis. In zeer competitieve omgevingen blijkt gewoon dat het op die manier werkt. Dat lijkt mij dan het beste bewijs in plaats van alleen maar roepen dat dat zo is.

Dit brengt mij bij een vervolgvraag: als je zegt dat een divers samengesteld team toch ook onderdeel is van de kwaliteit, hoe zit het dan met de beoordeling van afdelingsvoorzitters, of wie het personeel dan ook aanneemt, van het team dat je samenstelt? Stel je voor dat je jaar, in jaar uit een zeer eenzijdig team hebt samengesteld. Hoort dat dan ook bij de beoordelingscriteria, nu we dankzij de voorbeelden die ik eerder heb gegeven, weten dat een divers samengesteld team beter presteert? Dat is ook een vraag aan de minister.

Mijn laatste vraag gaat over de quotumregeling voor mensen met een arbeidshandicap. Ik vind dat een tegenstelling in het beleid. Daarom hoor ik graag van de minister hoe die erin is gekomen. Er wordt gezegd: we gaan voor kwaliteit en willen ervoor zorgen dat mensen met een arbeidshandicap aan het werk komen. Tegelijkertijd wordt er gezegd: we geloven niet in quotumregelingen. De VVD gelooft daar niet in. Hoe kan het dat we hiervoor wel een quotumregeling gaan definiëren? Ook wil ik antwoord hebben op mijn vraag hoe het komt dat we dit weer opvoeren, terwijl we zulke slechte ervaringen met de Wet Samen hebben. Ik geloof dat daarin ook een quotum van 5% in stond opgenomen, maar daarvan zijn we niet eens ooit in de buurt gekomen, ook al was het opgelegd. Ik krijg ook hierop graag een reactie van de minister.

De heer **Heijnen** (PvdA): Ik heb een vraag over dit laatste. Misschien is het mevrouw Van der Burg ontgaan dat een ruime Kamermeerderheid – ik weet niet meer precies wat de stemverhoudingen waren – tegen het kabinet heeft gezegd: er zij een quotumregeling van 1% voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt en in het bijzonder voor arbeidsgehandicapten. Bij andere groepen hoeven er geen concessies te worden gedaan aan kwaliteit bij het benutten van een functie, terwijl er bij arbeidsgehandicapten in de aard van de zaak – zij beschikken over een geringere arbeidsproductiviteit, anders zaten zij niet in de Wajong of in de WSW – wel concessies worden gedaan aan de kwaliteit. Dat is het verschil tussen deze groep en de andere groepen waarover wij het hier hebben. Beter is het nog als er voor arbeidsgehandicapten functies worden gecreëerd waarin hun kwaliteit wel maximaal wordt benut. Ik kan mij niet voorstellen dat de VVD onder aanvoering van Mark Rutte, die zich

daarvoor nog heeft ingespannen als staatssecretaris van SZW, op dit moment afstand wil nemen van dat beleid.

Mevrouw **Van der Burg** (VVD): Het feit dat je zegt: we geloven niet in quota, maar hiervoor wel, vind ik een tegenstelling. Daar blijf ik bij. Alles van dit kabinet en alles in de genen van de VVD is erop gericht, te kijken naar wat mensen wel kunnen en niet naar wat ze niet kunnen. Dat moet ook het uitgangspunt van beleid zijn. Als mensen inderdaad vanwege een handicap hun loon of salaris niet voor 100% waar kunnen maken, waardoor er wat bij moet, vind ik dat prima. We moeten wel uitgaan van wat mensen kunnen en niet van wat mensen niet kunnen. Dat is in het verleden veel te vaak gebeurd.

De heer **Heijnen** (PvdA): Dan heb ik echt oprecht de vraag aan de VVD, vertegenwoordigd door mevrouw Van der Burg, hoe zij het denkbaar acht dat die 60 000 mensen, die volgens het Centraal Planbureau als gevolg van dit kabinetsbeleid met een arbeidshandicap op straat komen te staan, überhaupt ooit nog aan het werk zullen komen indien bedrijven en de overheid zich niet maximaal inspinnen om hun plekken te bieden.

Mevrouw **Van der Burg** (VVD): Ik ben het geheel met de heer Heijnen eens dat de overheid en het bedrijfsleven zich maximaal moeten inspinnen om die mensen juist een plek te geven, in plaats van ze in aparte regelingen te duwen, zoals de afgelopen tijd is gebeurd. Ik wil hem wel een voorbeeld geven van hoe dat werkt. Voordat ik in de Kamer kwam, had ik ook met dit soort projecten te maken. Er zijn bedrijven die twee doelstellingen zeggen te hebben: het hoofd boven water houden als bedrijf – het moet dan dus gewoon verdienen en niet van subsidies afhangen – en mensen met een handicap werk geven. Dat is dan hun sociale doelstelling. Een dergelijk bedrijf is bijvoorbeeld Valid Express, een koeriersbedrijf. De eigenaars daarvan zeggen die twee doelstellingen gewoon te willen combineren. Dat lukt perfect. Weet u wat ze doen? Ze bouwen de auto's om – soms hebben ze iets nodig om te kunnen starten – halen twaalf mensen uit dit soort regelingen en gaan vervolgens naar een commercieel bedrijf. Daartegen zeggen ze dan: goh, u was toch van het maatschappelijk verantwoord ondernemen? Geef mij die opdracht maar. Dat gaat perfect.

De heer **Heijnen** (PvdA): Gaat dat bedrijf naar de overheid? Krijgt ze dan nul op het rekest of spant de overheid zich in om te zeggen: komt u maar?

Mevrouw **Van der Burg** (VVD): Als dat bedrijf gewoon goede kwaliteit levert – dat doet dit bedrijf, want het krijgt het ook voor elkaar bij commerciële bedrijven – dan denk ik dat de overheid gewoon heel goed naar de opdracht moet kijken en die moet gunnen aan een dergelijk bedrijf.

De heer **Koopmans** (CDA): Hoe kijkt mevrouw Van der Burg aan tegen mijn voorstel dat de overheid in bestekken vaker eisen opneemt met betrekking tot de participatie van mensen die stage moeten lopen, Wajongers, WSW'ers et cetera, dus in dergelijke projecten van aannemers? Dit ook gezien de enorme opdracht die wij onszelf in het regeerakkoord hebben gesteld en waaraan staatssecretaris De Krom en minister Kamp gevolg moeten geven.

Mevrouw **Van der Burg** (VVD): Met mijn voorbeeld heb ik willen aangeven dat het ook op die manier werkte voordat het beleid er was. Ik ga graag uit van de kracht. Laten wij allemaal heel duidelijk uitdragen dat dit een heel belangrijk criterium moet zijn. Anders moeten we weer allerlei doelstellingen gaan hanteren, met als gevolg dat die weer allemaal

moeten worden bijgehouden, met een boel bureaucratische rompslomp. Ik denk dat onze cultuur moet veranderen en dat de oplossing moet komen van een andere manier van kijken. We hebben de afgelopen tijd namelijk veel te veel mensen afgeschreven.

De heer **Koopmans** (CDA): Juist om te voorkomen dat we mensen afschrijven, denk ik dat het heel interessant is, zeker in de bouw, om na te denken over mogelijkheden voor de overheid als opdrachtgever om dit via bestekken te bevorderen, zeker in de komende jaren waarin er een tekort komt aan arbeidskrachten. Daarvoor hoeft u niks bij te houden, want het bedrijf zelf dient zaken te overleggen en aan te tonen dat het op die en die manier Wajongers, WSW'ers, stagiairs gaat inzetten. Per project moet je nagaan wat het verstandigst is. Ik kan mij echt voorstellen dat u, met het brede regeerakkoord in de hand, dat ook de moeite waard zou kunnen vinden.

Mevrouw **Van der Burg** (VVD): Ik heb niet gezegd dat het niet de moeite waard is, maar ik ben er huiverig voor om bepaalde procenten aan te geven. Daar wil ik dus niet aan, maar ik ben er zeer voor om uit te dragen dat dit een belangrijk aspect is.

De heer **Koopmans** (CDA): Uitdragen? De overheid maakt gewoon bestekken. Ik kan dus niks met het woord «uitdragen». In die bestekken schrijven wij onze voorwaarden op. De CDA-fractie vindt dat dit in sommige bestekken gewoon moet worden opgenomen.

Mevrouw **Van der Burg** (VVD): Ik ga niet hardop nadenken over wat dit gaat betekenen in de praktijk. We weten dat aanbestedingsregels al enorme boeken opleveren. Ik wil hier graag met u verder over praten, maar eerst even rustig nadenken over de consequenties van deze toevoeging. Mij gaat het erom dat wij gaan uitdragen dat iedereen mee zou moeten doen en daarvoor de kans krijgt, zonder dat wij weer allerlei regeltjes gaan maken. Mijn ervaring is namelijk dat dit helemaal niet goed werkt. We moeten naar een cultuur waarin mensen niet worden uitgesloten, maar waarin juist wordt gekeken waarom mensen zouden kunnen meedoen.

De heer **Brinkman** (PVV): Voorzitter. Ik wil graag van de VVD één punt helder hebben. Dit is namelijk heel belangrijk en deze discussie verbaast mij buitengewoon. In het gedoogakkoord staat dat het kabinet het diversiteitsvoorkeursbeleid beëindigt en dat selectie moet plaatsvinden op basis van kwaliteit. Ik wil even terug naar de discussie over de sollicitatiecommissie, die vijf witte mannen tussen de 40 en 60 van mevrouw Van der Burg. Als nu alle gesprekken uitkwamen op die witte mannen tussen de 40 en 60...

De **voorzitter**: Dat hebt u daarnet toch ook al besproken?

De heer **Brinkman** (PVV): Ik wil dit helder hebben. Mevrouw Van der Burg vraagt om aandacht – lees: beleid van de minister – om er in ieder geval voor te zorgen dat niet elke keer dezelfde soort mensen uit de gesprekken komen; het moet namelijk op basis van kwaliteit. Hoe moet ik dit allemaal rijmen? Ik wil klip-en-klaar hebben dat de VVD nog steeds staat achter dit PVV-punt in het gedoogakkoord.

Mevrouw **Van der Burg** (VVD): De PVV doet nu net of dit een PVV-punt is, maar de VVD is altijd voor kwaliteit geweest en is daarover altijd heel helder geweest. Ik heb net aangegeven wat er bij een divers samengesteld personeelsbeleid gebeurt in de meest commerciële bedrijven in de meest

competitieve omgevingen. Ik vind dit ook een kwaliteitsaspect. Dat was het enige waarvoor ik aandacht vroeg en dat lijkt me heel erg duidelijk.

De heer **Brinkman** (PVV): Ik ga deze discussie niet overdoen, ik ga er maar van uit dat mevrouw Van der Burg zich heeft versproken; ze geeft namelijk totaal geen antwoord op mijn vraag.

Mevrouw **Van der Burg** (VVD): Volgens mij geef ik een heel helder antwoord, maar misschien is mijn definitie van «kwaliteit» iets anders.

Mevrouw **Hachchi** (D66): Voorzitter. Mevrouw Van der Burg en andere collega's hebben het gehad over mensen met een beperking, over WSW'ers en Wajongers. De minister geeft in zijn brief duidelijk aan dat het voor deze, zoals hij dat zo mooi formuleert, «groepen met een afstand tot de markt» een ander thema betreft dan diversiteit. Ik deel deze mening. Alleen als ik in het kader van diversiteit praat over «mensen met een beperking», heb ik het over gekwalificeerde mensen met een beperking, die geen kans krijgen op een baan omdat werkgevers hun kwaliteiten niet erkennen of herkennen vanwege vooroordelen. Laten we dus even helder krijgen dat we het vandaag hebben over diversiteit en niet over de groepen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Mevrouw **Van der Burg** (VVD): Wat is uw vraag?

Mevrouw **Hachchi** (D66): Of mevrouw Van der Burg het niet met mij eens is dat we de begrippen «diversiteit» en «mensen met een beperking» zuiver moeten gebruiken. En hoe zij reageert op de opmerking van de minister in zijn brief dat dit verschillende thema's zijn.

Mevrouw **Van der Burg** (VVD): Ik ben ervan overtuigd dat ook mensen met een arbeidshandicap veel kwaliteit kunnen bieden aan een organisatie. Soms zijn er redenen dat dit wat lastig is en dat er wat bij moet, maar ik zou niet willen zeggen dat deze mensen geen kwaliteit kunnen leveren. Wel ben ik het met u eens dat het kabinet een extra opdracht heeft vanwege het oplopende aantal Wajongers en WSW'ers.

De **voorzitter**: Daarmee zijn we gekomen aan het eind van de eerste termijn van de Kamer. Ik schors de vergadering nu voor enkele minuten, zodat de minister tijd heeft om zijn antwoorden te ordenen.

Minister **Donner**: Dank u, mevrouw de voorzitter. Ik zei al voor de pauze, maar zonder microfoon, dat het volgens mij zelden voorkomt dat de partijen aan tafel het in wezen zo eens zijn over de uitgangspunten en de formulering van het beleid. Ik vrees dat alles wat ik zo meteen zeg, alleen maar de tweedracht kan versterken, althans de verscheidenheid hier rond de tafel. Misschien kan ik dus maar beter mijn mond houden. Maar goed, dat zal niet de bedoeling zijn.

Ik constateer dat de discussie niet gaat over het belang van diversiteit als element en aspect van de kwaliteit van het functioneren van arbeidsorganisaties en meer in het bijzonder van de overheid, maar dat zij vooral gaat om de methode: hoe bereik je die kwaliteit, is diversiteit alleen mogelijk als gevolg van gericht, sturend beleid of moet je constateren dat deze de uitkomst vormen van processen met keuzes op basis van kwaliteit? In dat geval zou je nog steeds moeten kijken naar mogelijkheden om ervoor te zorgen dat het aanbod van de kandidaten de vereiste kwaliteit heeft. In de discussie tussen de heer Brinkman en mevrouw Van der Burg was dat namelijk het punt: bij iedere individuele keuze kun je de nadruk leggen op kwaliteit, maar de voorwaarde daarvoor is wel dat de kandidaten over de juiste kwaliteit beschikken. Dat is niet steeds gegarandeerd en dat is ook hetgeen waarop ik doelde: als je constateert dat bepaalde segmenten van

de bevolking disproportioneel ondervertegenwoordigd blijven in de totale arbeidsmarkt, dan moet je, uitgaande van een gelijke verdeling van kwaliteiten over mensen, ervoor waken dat een deel van het arbeidspotentieel verloren gaat. Het stimuleren van vrouwen en allochtonen op de arbeidsmarkt is altijd beleid geweest, niet specifiek bij de overheid, maar wel vooral vanuit het oogpunt dat wordt voorkomen dat aanwezige kwaliteit verloren zou gaan. Dat is iets anders dan wat de heer Brinkman aangaf. Bij een voorkeursbeleid betekent niet iedere keuze automatisch dat daarmee een arbeidsplaats verloren gaat voor iemand die afvalt. Het is een vrij Malthusiaanse visie op de arbeidsmarkt dat er maar een gegeven aantal arbeidsplaatsen is en dat het derhalve een verdelingskwestie is om ervoor te zorgen dat men op de juiste plek komt. Neen, de constatering is nu juist – en dat is het interessante – dat een beter functionerende arbeidsmarkt en een betere inschakeling van kwaliteit, juist arbeidsplaatsen genereren. Bij de Wajong en WSW doet zich een ander probleem voor, namelijk dat we in het algemene beleid gericht op kwaliteit ernaar neigen om plaatsen die juist bijzonder geschikt zouden zijn voor mensen met minder vaardigheden, te doen verdwijnen in het proces van rationalisatie in de arbeidsorganisatie, bij het beantwoorden aan de stijgende loonniveaus. Ik vind het voorbeeld altijd heel bijzonder dat binnen grootwinkelbedrijven tal van functies bestaan, zoals het spiegelen, het weer naar voren halen van producten die helemaal achter in het schap zijn geschoven, waarvoor mensen met minder verstandelijke gaven kunnen worden gebruikt. Maar in die bedrijven zijn dergelijke functies vaak in het kader van de algemene cao's vermengd met allerlei taken waarvoor heel hoge eisen aan vaardigheden worden gesteld, juist om de minder interessante werkzaamheden te kunnen verdelen. Op die wijze verdwijnen dit soort banen uit het arbeidsproces. Dat is de discussie die relevant is voor Wajong. Hoe houdt de overheid oog voor ook deze plaatsen? Dat is een andere discussie dan die over diversiteit of kwaliteit, en of daaraan afbreuk wordt gedaan. Dit is nog maar mijn inleiding. Ik ga zo in op de verschillende aspecten, maar wil toch deze punten genoemd hebben.

Over de principes en uitgangspunten het volgende. Mijn excuses voor het feit dat mijn antwoorden op de vragen van de Kamer gisteren pas zo laat kwamen. Dit kwam doordat deze vragen ergens bij ons ondergesneeuwd zijn geraakt. Pas toen de griffie ging vragen waar de antwoorden bleven, werden wij ons ervan bewust dat er vragen waren. Ze waren wel degelijk binnengekomen. Misschien moeten we dit vaker doen, als de op korte termijn gegeven antwoorden zo bevredigend zijn; misschien worden ze namelijk alleen maar slechter als je er langer over nadenkt. Wij hebben in ieder geval onze uitgangspunten aangegeven. Er is op zijn minst sprake – en hier beluisterde ik dat ook – van diversiteit als element van kwaliteit, en dat dit in het bijzonder bij de overheid geldt als middel om een zekere aansluiting te houden bij de samenleving; of dat dit kabinet meent dat het realiseren van diversiteit in het overheidsapparaat via mechanismen als quota of streefcijfers niet doelmatig is en in het bijzonder in de komende periode averechtse effecten zou hebben, omdat dan het gehele overheidsapparaat zou worden geconfronteerd met een aantal jaren van krimp. Dit stelt heel bijzondere eisen aan het wervingsbeleid, omdat de arbeidsmarktsituatie waarin dit zal plaatsvinden, zal worden gekenmerkt door tekorten die gaan ontstaan door een grote uitstroom uit de overheid. Die vragen blijven specifiek, maar ook daar zal niets gerealiseerd kunnen worden door streefcijfers te stellen bij de werving. Een en ander komt doordat wat je op ieder moment meet, het saldo is van individuele voorkeuren van mensen die zich aanbieden op de arbeidsmarkt. Daarbij spelen opvallende factoren als geslacht een rol bij de belangstelling voor functies, en soms ook leeftijd. Maar daarvan abstraherend, moet ik constateren dat het aandeel van, bijvoorbeeld, vrouwen of allochtonen in een dienst binnen het overheidsapparaat, het saldo is van instroom en

uitstroom. Het valt op dat er soms een toegenomen instroom is, maar dat die teniet wordt gedaan door een grotere uitstroom. Heel vaak gaat het dus eerder om de vraag hoe mensen kunnen worden behouden, dan om welke streefcijfers er moeten gelden aan het begin. Meer in het algemeen hebben streefcijfers een averechts effect, omdat die altijd meten op macroniveau en niet op het niveau van afzonderlijke diensten. Als alle diensten bij de overheid precies op het gemiddelde zitten van wat men wil hebben, zal vermoedelijk geen dienst meer behoorlijk functioneren, omdat dan alleen een totaal ander element bepalend wordt gemaakt voor het functioneren van overheidsdiensten. Kortom, naar de mening van mijzelf en van het kabinet, is diversiteit niet de resultante van specifiek gericht beleid voor de samenstelling van diensten op ieder afzonderlijk moment, maar meer de resultante van macro-ontwikkelingen en veel langdurige ontwikkelingen. Dat blijkt ook het geval als men de ontwikkeling van diversiteit bij de overheid bekijkt: die was namelijk allang aan de gang voordat hierop gericht beleid werd gevoerd. Het effect van gericht beleid op veranderingen in de groei van diversiteit is heel marginaal geweest. Onmiddellijk zou men kunnen beargumenteren dat de periode te kort is geweest voor veel grotere effecten, maar veranderingen in het proces zijn heel beperkt gebleken, zeker gelet op de strakheid waarmee bepaalde quota en streefcijfers zijn opgelegd en opgenomen. Ook valt te zien dat in de komende periode de resultanten heel andere factoren zullen betreffen. Vandaar dat ik de Kamer gisteren heb geschreven dat wij – en dat staat los van beleid of geen beleid – de samenstelling van het overheidsapparaat zullen blijven meten, omdat wij moeten voldoen aan een aantal internationale verplichtingen waarover wij informatie moeten geven. Voor het totale proces zal het agenderen van het belang van diversiteit, van de participatie van vrouwen, allochtonen en andere groepen, veel belangrijker zijn. Daarnaast zal het rijksapparaat, van de overheid als werkgever, moeten letten op de samenstelling van iedere dienst, maar dat zal evengoed een rol spelen als moet worden overwogen of men daar bijvoorbeeld juristen of andere kwaliteiten nodig heeft. Als opvalt dat diensten over de jaren heel eenzijdig zijn samengesteld, zal dat een punt van aandacht moeten vormen. Dat is een factor waarop dan zal moeten worden gelet, maar meer op het microniveau van de afzonderlijke afdelingen en diensten dan wat betreft de macrocijfers waarover wij altijd spreken bij het diversiteitsbeleid. En als antwoord op de vraag van mevrouw Van der Burg: dit speelt ook bij selectiecommissies; niet dat deze systematisch in bepaalde verhoudingen dienen te zijn samengesteld, maar op een gegeven moment vraag je niet alleen mensen van binnen je afdeling, maar ook iemand van daarbuiten om mee te kijken bij de selectie. Het kan voorkomen dat ze eenzijdig uit mannen of vrouwen bestaan, maar het is vrijwel zeker dat dit vaak niet het resultaat is van een bewuste keuze.

Mevrouw **Hachchi** (D66): Voorzitter. Voor mij is het niet duidelijk wat de minister verstaat onder diversiteitsbeleid. Dat komt doordat hij stelt dat het uiteindelijk gaat om het behoud van mensen, niet eens zozeer om instroom en uitstroom, hoewel diversiteitsbeleid daarbij ook kan helpen om talenten binnen te halen en te behouden. Ik begrijp dat het behoud een probleem is, maar dan snap ik niet zo goed hoe de minister daartegen aankijkt. Is dat namelijk ook geen diversiteitsbeleid? Ik zou graag de definitie van de minister horen van «diversiteitsbeleid».

Minister **Donner**: Ik zei dat al: dat is niet primair diversiteitsbeleid, dat is op een gegeven moment een beleid vanuit de kwaliteit van bepaalde diensten. Ik weet bijvoorbeeld dat de politie op bepaalde niveaus specifieke aandacht besteedt aan het werven van mensen van een andere etnische afkomst, gewoon omwille van het functioneren in bepaalde wijken. Tegelijkertijd constateert men daarbij dat het op het niveau van de

werving vaak heel wel lukt, maar op het niveau van het vasthouden veel minder goed. Ik kan dit probleem niet oplossen via een algemeen diversiteitbeleid, en vanuit de optiek dat de overheid een bepaalde verscheidenheid dient te hebben. Nee, het zal de aandacht moeten hebben van een specifiek politiekorps om voor bepaalde wijken een bepaalde verscheidenheid in te kunnen zetten.

Mevrouw **Hachchi** (D66): Ik ben geen genie op het gebied van diversiteit, maar ik heb mij wel laten informeren over de bestaande vormen van diversiteitbeleid. Naar mijn mening zit daar toch zeker ook wat in van behoud: wat is de cultuur van een organisatie, hoe gaat het management ermee om, zijn mensen bereid om open en met respect te communiceren, wanneer voelen mensen zich ergens thuis? Ook dat is diversiteitbeleid.

Minister **Donner**: Dat is het grote gevaar van op deze wijze over diversiteitbeleid praten. Ik noem dat gewoon «personeelsbeleid». Tegenwoordig hebben we ook daar een Engelse term voor: humanresourcemanagement, hrm-beleid. Ook dat is daar allemaal onderdeel van. Als op een afdeling wordt geconstateerd dat daar allemaal vrouwen binnenkomen, maar dat die allemaal na een halfjaar weglopen, ga je je afvragen wat er mis is op die afdeling. Ik kan dan niet zeggen dat dit mijn diversiteitbeleid is. U kunt het zo noemen, want er zal in die zin diversiteitbeleid gevoerd worden. U kunt dan zeggen dat het kabinet wel aan diversiteitbeleid doet, maar ik noem dat gewoon «behoorlijk personeelsbeleid».

Mevrouw **Hachchi** (D66): In die zin zou ik dus heel erg blij moeten zijn, omdat diversiteit kennelijk al in de genen van het personeelsbeleid zit? Je hoeft het dus niet eens «diversiteitbeleid» te noemen, want het zit al helemaal verankerd in het hrm-beleid van de rijksoverheid. Heb ik dat goed begrepen?

Minister **Donner**: Ik kan niet instaan voor iedere afdeling, maar ik meen, ook op basis van de cijfers, te kunnen stellen dat dit inderdaad bij de overheid wel degelijk de aandacht heeft. In de afgelopen periode hebben wij daaraan natuurlijk sterker aandacht gegeven en we gaan gewoon door met het wijzen op uitkomsten van studies over het belang van diversiteit en hoe die doorwerkt in het team. Maar in alle eerlijkheid moet ik zeggen: aan alles zitten grenzen; als diversiteit goed is, is meer diversiteit niet per se beter. Aan alles zit een grens, en binnen een overheidsorganisatie moet er ook een zekere homogeniteit bestaan.

De heer **Brinkman** (PVV): Ik ben het met de minister eens: als blijkt dat binnen een organisatie in een halfjaar vele vrouwen vertrekken, is het aan het personeelsbeleid om te achterhalen wat er precies mis is en dat heeft niets met diversiteitbeleid te maken. Ik wil wel even klip-en-klaar weten of een divers samengestelde sollicitatiecommissie wel of geen diversiteitbeleid is.

Minister **Donner**: Nee, en daar wordt ook niet speciaal op gestuurd. Men heeft geen divers samengestelde selectiecommissie omdat deze divers moet zijn, maar men kijkt naar de behoefte van een afdeling en men zorgt er bij de selectie voor dat men de aanvulling krijgt die men nodig heeft.

De heer **Brinkman** (PVV): Dan zal ik het even preciseren. Ik ben het met de minister eens over wat hij wil doen. Ik kan mij vinden in de manier waarop hij ertegenaan kijkt. Mijn vraag is echter of hij het als diversiteitbeleid ziet als verplicht wordt om een sollicitatiecommissie divers samen te stellen.

Minister **Donner**: Als dat alleen maar tot doel heeft «diversiteit om de diversiteit», ben ik het met u eens. Bij de rechterlijke macht besteedt men in de raio (rechterlijke ambtenaren in opleiding) met name bijzondere aandacht aan het werven onder allochtone bevolkingsgroepen, juist om binnen de rechterlijke macht diversiteit te hebben. Daar zal ook naar gekeken worden, maar dat is meer vanuit die eerste functie: hoe zorg ik dat ik mijn keuze kan maken tussen de juiste kandidaten? Het gaat er niet alleen om onder de beschikbare kandidaten op basis van kwaliteit te kiezen, maar ook om bij de werving van kandidaten optimaal kwaliteit aan te trekken. Dat is waar in wezen het verschil zit. Mijnheer Brinkman, u gaat ervan uit dat, als bij elke individuele keuze maar voor de juiste kwaliteit wordt gekozen, uiteindelijk het apparaat ook kwalitatief het beste zal zijn. Dat is niet zo. Dat is cumulatie. Het kan zelfs zijn dat steeds individueel voor de beste kwaliteit wordt gekozen, maar dat de totale dienst gebrekkige kwaliteit levert.

De heer **Brinkman** (PVV): U kunt ook niet stellen dat het niet zo is?

Minister **Donner**: Nee, als je bewust niet voor kwaliteit kiest, betekent dit niet dat de dienst uiteindelijk kwaliteit zal leveren. Dat ben ik wel met u eens.

De **voorzitter**: De minister vervolgt zijn betoog.

Minister **Donner**: Mevrouw Hachchi vroeg wat ik zal doen als de ontwikkelingen laten zien dat het beleid sterk afwijkt. Dat zie ik veel meer op het niveau van diensten en afdelingen dan op het totale niveau. Ik heb eigenlijk heel weinig aan statistische cijfers over de overheid als geheel, want die verhullen alles. Die verhullen bijvoorbeeld ook dat de overheid nu eenmaal, omdat daar het hele onderwijs bij zit, en een aantal diensten, werft in een bepaald segment van de arbeidsmarkt, namelijk het meer gediplomeerde en kwalitatief hogere segment. Er is sprake van een vertekening in deze processen, omdat de voorvraag is in hoeverre de verschillende groepen deelnemen aan onderwijs. Dat repareer ik niet meer op het moment dat de overheid gaat werven. Onder andere om die reden hebben we het traineeprogramma in gang gezet, juist om in de voorfase te zorgen dat de juiste kwaliteit er is in het aanbod zodra op individueel niveau gekozen moet worden. Op dat punt gaat het veel meer om het personeelsbeleid voor afdelingen en departementen dan om het bredere niveau. Ik loop al wat langer mee bij de overheid. In de tijd dat ik bij de overheid ging werken, in de jaren zeventig van de vorige eeuw, hadden bepaalde departementen nog heel markant een bepaald geloof. Je had departementen waar vooral katholieken zaten en departementen waar vooral gereformeerden zaten. Ook dat is verdwenen en dat is niet het resultaat van specifiek beleid. Dat zijn langeretermijnprocessen waarin de overheid de reflectie is geworden van de diensten, al moet je daarop bij het personeelsbeleid inderdaad letten. Ik ben duidelijk geweest over wat ik bedoel met het economisch belang van de diversiteit, namelijk dat we ervoor moeten zorgen dat we de kwaliteit krijgen, dat we die optimaal benutten en dat we er straks, zodra we worden geconfronteerd met tekorten, voor zorgen dat we de mensen kunnen krijgen.

Mevrouw **Hachchi** (D66): Ik heb de woorden van de minister even laten bezinken, maar ik vind ze toch onduidelijk. Hij geeft aan dat het uiteindelijk aan de departementen zelf is en dat hij er niet over gaat. Ik vraag me af waarom er dan gemonitord en gemeten wordt. Je meet toch om uiteindelijk iets te kunnen doen? De minister stelt in zijn brief dat hij bij sterke afwijking van het beleid wel aan de bel gaat trekken. Ik vraag me af wat hij gaat doen. Ik zit hier namelijk om zijn beleid te controleren.

Minister **Donner**: U hebt het de hele tijd over beleid en ik geef aan dat er niet zozeer beleid gevoerd moet worden als wel dat er aandacht is voor het punt. Gevraagd is hoe we verder gaan met het wetsvoorstel dat inhoudt dat 30% in de top van ondernemingen vrouw moet zijn. Ik moet eerlijk zeggen dat dit punt nog niet in het kabinet aan de orde is geweest. Dat zal ik in het kabinetsberaad meenemen. Op basis van de totale cijfers kan ik echter constateren dat de overheid ver boven die 30% zit. Tegelijkertijd zijn er ook binnen de overheid op het niveau van diensten nog wel degelijk punten waar het anders moet. Er zijn diensten waar een meer dan proportionele vertegenwoordiging van vrouwen is en waar dit desondanks in de leiding van die diensten niet het geval is. Dat komt niet doordat er geen beleid gevoerd wordt om vrouwen aan te trekken, maar omdat er de voorkeur aan gegeven wordt om dat niet te doen. Ook dat komt voor.

De **voorzitter**: Voor de laatste keer op dit punt, mevrouw Hachchi.

Mevrouw **Hachchi** (D66): Mag ik het dan samenvatten? De minister vindt diversiteit belangrijk, maar hij leunt achterover als het gaat om de ontwikkelingen in het personeelsbestand.

Minister **Donner**: Ik begrijp dat u eerst moet definiëren wat ik bedoel om me dan te kunnen bestrijden. Wat Don Quichot deed met de windmolens geldt hier ook: het is geen kwestie van achteroverleunen, maar het is een kwestie van meer vertrouwen hebben in het proces en in de uitkomst van het proces, in het besef dat het hier om uitkomsten gaat waarbij je moet blijven volgen wat er gebeurt. Ik moet de specifieke ontwikkelingen op middenniveau volgen. Dat is niet specifiek iets voor Binnenlandse Zaken. Dat doen we vooral door het agenderen van het punt en daarbij de totale rijksdienst in beeld te houden. Daarbij moet je er in het personeelsbeleid voor zorgen dat de diensten en departementen aandacht hebben voor de betekenis van diversiteit. Ik heb er vertrouwen in dat dit dan ook in de samenstelling tot uitdrukking komt, meer nog dan door triomfantelijk te verwijzen naar de totale cijfers. Ik verwijs naar de bekende stelling over statistieken en leugens: je hebt onwaarheid, leugens en statistieken. Hiermee heb ik voldoende gezegd over de principes en uitgangspunten van het beleid. Ook ben ik ingegaan op de concrete aanpak, namelijk het agenderen, het monitoren en het houden van aandacht voor diversiteit in het personeelsbeleid van het Rijk. Mevrouw Van der Burg vroeg naar de rol van de managers. Dat is een punt van de dienst die het betreft. Zeker als een dienst slecht functioneert, zal de vraag naar voren komen hoe het met de personeelswerving gesteld is bij die dienst. Dat is eerder de invalshoek dan dat gezegd wordt: de dienst doet het uitstekend, maar de samenstelling deugt niet. Zo willen we het liever niet meer doen. We blijven echter investeren in kennis en deskundigheid om diversiteit te realiseren. Hetzelfde geldt voor de vraag hoe je ervoor zorgt dat de juiste persoon op de juiste plaats terechtkomt. Dat is meer een kwestie van het totale beleid. Binnen de Algemene Bestuursdienst waar ik voor verantwoordelijk ben, is het een punt van aandacht bij de werving. We zeggen echter niet dat er bepaalde aantallen SG's, DG's of directeuren vrouw moeten zijn. Er is geen sprake van een precieze verdeling.

Mevrouw **Van der Burg** (VVD): Wat de minister zegt, is natuurlijk helemaal terecht maar mijn vraag is meer gericht op de opdracht die hij heeft. Is zijn grote uitdaging niet zozeer de kwantitatieve doelstelling die in het kabinetsbeleid staat over vermindering van personeel maar veel meer hoe hij de goede mensen binnenhoudt en binnenkrijgt? Gezien de vergrijzingsproblematiek en het normale verloop onder personeel, is dat natuurlijk een enorme opgave. Kan de minister daar meer over zeggen?

Minister **Donner**: Ik ben het geheel met u eens. Ik kan er op dit moment in eerlijkheid niet meer over zeggen dan dat dit een van de redenen is waarom ik mij steeds verzet heb tegen het idee om met een personeelsstop te komen. Dat heeft een averechts effect op de wervingspositie op de arbeidsmarkt van de rijksoverheid. Tegelijkertijd houd ik mij ook bezig met de vraag hoe ik de ontwikkeling kan ombuigen in de juiste richting om aan de eis van een compactere overheid te voldoen, inderdaad met behoud van een aantal projecten. Ik noem het trainee-project van het Rijk. Dat vooronderstelt inderdaad dat dit niet gedaan kan worden op terreinen waarvan bekend is dat er vanwege de taakstellingen niet geworven kan worden. Het vereist een meer precieze invulling van de taakstellingen voordat je daar gericht aandacht aan kunt besteden.

Mevrouw **Van der Burg** (VVD): Dat betekent dat we het plan over de taakstellingen moeten afwachten. Ik heb begrepen dat wij dat over niet al te lange termijn krijgen, in het voorjaar.

Minister **Donner**: Ik heb toegezegd de Kamer dit voorjaar te informeren over de wijze waarop de compacte overheid wordt gerealiseerd. Mevrouw Hachchi vroeg of er een overzicht is van alle initiatieven die gestopt worden. Dat zijn specifieke projecten gericht op één doelgroep of op één aspect. Ik noem recruitersactiviteiten voor bepaalde doelgroepen en het Ambassadeursnetwerk Diversiteit van het Rijk. Dat waren projecten die sowieso af zouden lopen. Hiermee wordt in totaal € 300 000 per jaar bezuinigd. Alles wat is gericht op borging wordt voortgezet: taken van het management met het oog op het bewustzijn op het terrein van diversiteit en het verder onderhouden van kennis op dit terrein. Op dit moment worden de lopende trajecten met betrekking tot gemeenten, provincies, waterschappen en hbo voortgezet, omdat die verplichtingen doorlopen. De heer Heijnen vroeg naar een aantal topbenoemingen. Dit punt heeft de aandacht van de Algemene Bestuursdienst. Op de vraag of daar speciaal beleid voor is, kan ik zeggen dat men in ieder geval weet heeft van kandidaten en dat voortdurend gekeken wordt of de juiste kandidaat wordt aangetrokken als er een vacature komt. Meer in het bijzonder geldt dat voor het oriëntatieprogramma voor potentiële burgemeesterskandidaten. Ook dat is niet specifiek gericht op de diversiteit naar herkomst of naar geslacht, maar meer op de vraag hoe kandidaten aangetrokken kunnen worden buiten de traditionele ambtenarensector of burgemeesterssector, de politiek. Daar heeft de diversiteit weer een heel andere betekenis dan het specifieke terrein van afkomst en geslacht.

Ik wees er al op dat het wetsvoorstel over 30% vrouwen in de raad van bestuur nog niet in het kabinet aan de orde is geweest. Wat de publieke sector betreft, constateer ik dat die in totaal met 42% vrouwen in topfuncties niet ongunstig afsteekt. Die vrouwen zitten met name bij onderwijs en wetenschappen, moet ik er wel bij zeggen.

De heer **Heijnen** (PvdA): De wijziging van de Algemene wet bestuursrecht is in de Kamer aangenomen. Dankzij een amendement van de leden Omtzigt, Weekers en Kalma is daarin bepaald dat alle beursgenoteerde ondernemingen en alle ondernemingen met meer dan 250 werknemers verplicht zijn te streven naar minimaal 30% vrouwen. Dat is een amendement dat met brede steun, waaronder die van de partijen die het kabinet schragen, is aangenomen. Nu is er een misverstand ontstaan over de vraag hoe dit rijmt met het regeerakkoord. Kan de minister dat misverstand wegnemen? Ik kan mij niet voorstellen dat de heer Weekers, mede-indiener van het amendement, nu als staatssecretaris zijn handen van dat wetsontwerp afhaalt vanwege de eenheid van kabinetsbeleid. De buitenwereld kijkt mee. De FNV heeft iets geroepen en er zijn anderen die met belangstelling volgen hoe dit gaat.

Minister **Donner**: Ik moet u eerlijk zeggen dat ik niet geprepareerd ben op deze vraag. Dus ik kan dit niet eventjes voor u oplossen. Wat uw specifieke vraag betreft ten aanzien van de heer Weekers, zeg ik het volgende: wij kennen beiden het voorbeeld van Hendrik IV.

De **voorzitter**: Ik stel voor dat de minister zijn betoog vervolgt.

Minister **Donner**: Het is een geldige vraag en ik zal zorgen dat er een antwoord op komt.

Mevrouw Hachchi en mevrouw Van der Burg wezen erop dat de overheid de eerstkomende tijd met een heel andere scheve verhouding te maken heeft, namelijk de leeftijdsopbouw van het overheidsapparaat, de uitstroom die daarvan het gevolg is, gevoegd bij de ontwikkeling naar de meer compacte overheid. Hoe recht gedaan kan worden aan die problematiek, is een onderdeel van de onderhandelingen met de vakbonden. Er is een aantal vragen gesteld over de arbeidsgehandicapten. Ik ben bang dat daar op een goed moment een aantal aspecten door elkaar gingen lopen. In de eerste plaats speelt daarbij het punt hoe op de arbeidsmarkt in den brede, niet specifiek bij de overheid, vooroordelen worden weggenomen over mensen met bepaalde handicaps, die allerminst betrekking hoeven te hebben op de kwaliteit van personen. Dat is vooral een kwestie van duidelijke voorlichting geven. Ik heb indertijd als minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een aantal activiteiten in gang gezet om een emancipatieproces op gang te brengen waardoor mensen met handicaps gewoon mee kunnen komen. Een heel ander vraagstuk is dat van mensen die duidelijk over minder vaardigheden en capaciteiten beschikken vanwege hun handicap. Die zitten voor een deel in de Wajong- of WSW-regelingen. Dat is een heel andere vraag dan de diversiteitvraag. Dan gaat het erom hoe we ook voor die personen plaatsen scheppen binnen onze arbeidsorganisatie en op de arbeidsmarkt. Daarvoor geldt de 1%-regeling, heb ik begrepen, die onlangs door een meerderheid van de Kamer is aangenomen. Op dit moment vindt er geen registratie plaats, omdat die programma's nog op gang komen. Er vindt een indringende discussie plaats over de verdere aanpassing van de Wajong-regeling. Een voorwaarde daarbij is dat in het totaal van de Wajong-regeling tewerkstelling en werk boven de uitkering gaan. Op de geldige vraag op welk moment de 1%-regeling gerealiseerd wordt, kan ik nog geen antwoord geven.

De heer Koopmans vroeg hoe de overheid met bijvoorbeeld het aankoopbeleid en het aanbestedingsbeleid kan bevorderen dat ook bij bedrijven plaats is voor mensen met een beperking. Dat is de discussie over social return die ook in het vorige kabinet is gevoerd. Daarna is een TNO-onderzoek gedaan, waarvan de resultaten zeer onlangs beschikbaar zijn gekomen. Door de departementen van Sociale Zaken en Binnenlandse Zaken wordt bekeken op welke wijze dat onderzoek gebruikt kan worden op verschillende terreinen. Het gaat om heel onderscheiden terreinen. Ik noem de aanbesteding van wegen of van bouwwerken. Daarbij gaat het doorgaans om projecten van relatief kortlopende aard. Dan kan het instrument wel gebruikt worden om een achterstand in te lopen, maar is het niet geschikt om duurzame plaatsen op de arbeidsmarkt te creëren. Ook kan men zich afvragen hoe het instrument kan worden ingezet bij het inkoopbeleid van de overheid. Ik ga ervan uit dat de Kamer binnenkort wordt geïnformeerd over de wijze waarop op dit terrein verder wordt gegaan. Het is dus een punt van aandacht.

De heer **Koopmans** (CDA): De minister gebruikt het woord «binnenkort». Dat vind ik altijd zo'n ingewikkelde term.

De **voorzitter**: U wilt een nadere definitie van dat begrip?

De heer **Koopmans** (CDA): Ja.

Minister **Donner**: Dan moet ik even kijken hoe het ermee staat. Dat kan ik nu niet voor de vuist weg zeggen.

De heer **Koopmans** (CDA): U weet in elk geval dat wij het belangrijk vinden dat daar op afzienbare termijn beleid op komt.

Minister **Donner**: Jazeker.

De heer **Heijnen** (PvdA): Ik proefde uit de woorden van de minister dat hij het met de PvdA eens is dat een vorm van registratie noodzakelijk is om de 1%-quotumregeling te effectueren. Heb ik dat goed geproefd?

Minister **Donner**: Er zal op enig moment melding van gemaakt worden in de verslaglegging van de departementen. Ik meen dat is afgesproken dat departementen in de begroting dan wel in een sociaal rapport melding maken van de percentages. Ik geef toe dat nog moet worden gezien hoe het breder werkt. Ook dat is veeleer onderdeel van het maatschappelijk verantwoord functioneren van de overheid dan specifiek van diversiteitsbeleid. Bij de overheid gaat het er toch vooral om hoe de plaatsen gecreëerd worden die in het proces allang verdwenen zijn.

De heer **Heijnen** (PvdA): Over die definitie zijn we het eens, maar ik ben voornemens om op dit punt een VAO aan te vragen en een motie in te dienen. In de brief van de minister staat dat in algemene zin plaatsingen van specifieke doelgroepen met een afstand tot de arbeidsmarkt niet apart worden geregistreerd bij het Rijk. Vervolgens komt de minister met de quotumregeling. Is de minister bereid WSW en Wajong te registreren, zoals gebeurd is met de uitvoering van de motie-Heijnen over 2010, of is hij daartoe niet bereid? Als dat niet het geval is, zal ik dat bij de Kamerleden aan de orde stellen. Is dat wel het geval, dan is het prima.

Minister **Donner**: Ik zeg toe dat ik hierop binnen een maand schriftelijk reageer. Ik moet eerst bij de andere departementen nagaan hoe zij zich dat voorstellen.

De **voorzitter**: Dan registreren we dat als toezegging.

Minister **Donner**: Ik meen hiermee alle vragen beantwoord te hebben.

De **voorzitter**: Ik constateer dat er niet dringend behoefte is aan een tweede termijn. Hiermee zijn wij gekomen aan het eind van dit debat. Ik dank de minister voor zijn beantwoording en de leden voor hun bijdrage.