

Vergaderjaar 2008–2009

**31 701**

## **Trendnota Arbeidszaken Overheidspersoneel 2009**

**Nr. 20**

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

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 26 juni 2009

#### **Aanleiding**

Tijdens de begrotingsbehandeling van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties in november 2008 is de voortgang van het diversiteitbeleid aan de orde geweest. De stand van zaken zoals gepresenteerd in de Trendnota Arbeidszaken Overheid 2009 (TK 2008–2009, 31 701, nrs. 1–2) liet zien dat het met de huidige maatregelen niet lukt om het percentage allochtonen in het gewenste tempo te verhogen. Tijdens die behandeling is dan ook door het lid Heijnen een motie ingediend waarin de regering is verzocht aanvullende maatregelen te nemen om meer allochtonen in dienst te nemen en te houden teneinde de kabinetsdoelstelling wel te halen en over deze maatregelen uw Kamer te informeren (TK, 2008–2009, 31 700 VII, nr. 29). Deze brief dient daartoe.

#### **Huidige stand van zaken binnen de verschillende overheidssectoren**

De ambitie die het kabinet zich heeft opgelegd is hoog: een toename van 50 procent van het aandeel allochtonen in vier jaar tijd bij de overheidssectoren. In de periode 2007–2011 moet het aandeel allochtonen zich van 5,6% (circa 53 000 personen) naar 8,4% (circa 80 700 personen) ontwikkelen.

Voor alle sectoren is de doelstelling even uitdagend, namelijk een toename van het aandeel biculturelen met 50%. Daarbij realiseer ik me dat in de huidige arbeidsmarktsituatie verschillende sectoren met krimp te maken hebben en dat daardoor de diversiteitdoelstelling mogelijk onder druk komt te staan. De overheid zal echter last krijgen van te ontstane tekorten op de arbeidsmarkt. De verwachting is dat bij ongewijzigd beleid dit tot arbeidsmarktknelpunten zal leiden bij de overheidssectoren. Er moeten dan ook nu stappen worden gezet.

Het aandeel personen van biculturele afkomst in het personeelsbestand van de gehele publieke sector staat nu op 5,9%, hetgeen betekent dat er tussen 2007 en 2008 circa 3000 personen van allochtone afkomst bij zijn gekomen.

De ontwikkelingen in de sectoren zijn echter divers<sup>1</sup>. De sectoren onderzoekinstellingen, wetenschappelijk onderwijs en voortgezet onderwijs laten de meest positieve ontwikkeling zien. Bij de sectoren rechterlijke macht, provincies en waterschappen is van een ontwikkeling niet of nauwelijks sprake. Het aandeel biculturelen in de sector primair onderwijs heeft zich zelfs in negatieve zin ontwikkeld.

Deze ontwikkelingen schieten tekort om de kabinetsdoelstelling ten aanzien van het aandeel biculturelen in 2011 te behalen, tenzij de ingezette koers met nog meer inzet wordt doorgezet. Van belang is daarbij ook dat de uitstroom van deze specifieke groep, die nu relatief groot is, wordt tegengegaan<sup>2</sup>. Ik zal de oorzaken van verhoogde uitstroom nader analyseren en vertalen in acties om die uitstroom te beperken.

De onderstaande maatregelen zijn ingegeven door de mij ter beschikking staande sturingsmogelijkheden richting de verschillende sectoren. Het overgrote deel van de overheidswerkgevers kennen immers een zelfstandig werkgeverschap met bijbehorende verantwoordelijkheid. De Zelfstandig Publieke Werkgevers (ZPW) hebben het belang van diversiteit in de afspraken die ik in juni 2008 met ze heb gemaakt erkend, maar het personeelsbeleid is een aangelegenheid van de individuele organisaties. In deze sectoren kan ik het diversiteitbeleid slechts stimuleren, faciliteren en monitoren, maar niet afdwingen.

### **Aanvullende maatregelen**

In de werving van de sector Rijk wordt specifiek aandacht besteed aan het vergroten van (culturele) diversiteit, wat heeft geleid tot meer allochtone stagiaires en rijkstrainees. Dit wordt voortgezet. Daarnaast wordt de rijksbrede doelstelling doorvertaald naar de verschillende departementen. Inmiddels heeft het hoger management van het Rijk zich verenigd in het Ambassadeursnetwerk Rijk. Dit netwerk voert in de respectievelijke organisaties minimaal twee concrete acties uit, die een meetbaar resultaat opleveren. Verder stimuleer ik en ondersteun ik als sectorwerkgever voor het Rijk de rijksonderdelen op het terrein van kennisdeling, samenwerking en deskundigheidsbevordering. Concrete producten als het Kennisweb diversiteit op Rijksweb, het Groeiboek diversiteit Rijk en een conferentie als «Diversiteit? Gewoon doen!» in november 2008 vormen hiervan een illustratie. Diversiteit wordt ook opgenomen in de rijksbrede «leerlijnen» voor nieuwe medewerkers, trainees en managers. Met mijn collega-ministers heb ik afgesproken dat zij er op toe zien dat de departementale doelstellingen met betrekking tot managers met een biculturele achtergrond op sub-ABD niveau(+50) worden gerealiseerd. Tevens zijn streefcijfers geformuleerd voor instroom van personen met een cultureel diverse achtergrond in het ABD-kandidatenprogramma. Tot slot wordt een 2-jarig programma Leiderschap Externe Instroom ontwikkeld, gericht op de begeleiding van managers die op schaal 14/15 instromen bij het Rijk waar- onder ook biculturele managers.

Om het diversiteitbeleid te bevorderen binnen de sectoren gemeenten, provincies en waterschappen worden samen met deze sectoren een aantal activiteiten in gang gezet. De Vereniging van Gemeentesecretarissen (VGS) heeft zich ten doel gesteld om in 2011 het percentage vrouwelijke gemeentesecretarissen in 2011 op 25% te brengen (nu 17%) en het aantal biculturele gemeentesecretarissen te verdubbelen. Ik ondersteun dit plan van harte en volg de voortgang actief. Daarnaast werken de

<sup>1</sup> In tabel 1 in de bijlage wordt de ontwikkeling van het aandeel allochtonen binnen de verschillende overheidssectoren tot nu toe weergegeven.

<sup>2</sup> Dit kan worden verklaard door zowel meer harde factoren (taakstellingen, gebrek aan startersfuncties) als door meer zachte factoren (communicatie, inhoud van het werk, cultuuraspecten). Uitstroom van allochtonen bij de Rijksoverheid, Rijksuniversiteit Groningen, maart 2008.

AenO-fondsen van gemeenten, provincies en waterschappen op dit moment aan een gezamenlijk plan om culturele diversiteit binnen deze drie sectoren te bevorderen.

De Raad voor de Rechtspraak geeft op dit moment uitvoering aan haar beleidskader (etnische) diversiteit binnen de rechtspraak 2008–2011. Het streven is er onder andere op gericht om in 2011 10% van de jaarlijkse instroom van rechters in opleiding uit studenten/juristen met een dubbele culturele achtergrond te laten bestaan.

Het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap streeft naar een meer divers lerarenkorps. Daarbij ligt de focus op instroom en het rendement op de lerarenopleidingen. De inzet is om met lerarenopleidingen en het toeleidende vo en mbo, aanvullende afspraken te maken over het instroomniveau. Daarbij worden de doelstellingen om meer leraren op te leiden en diversiteit in het lerarenkorps te bevorderen niet uit het oog verloren. Door beter aan te sluiten op de wensen en behoeften van instromende studenten wil het ministerie van OCW tevens het rendement van de lerarenopleidingen verhogen.

De minister van Defensie heeft uw Kamer begin 2009 uitvoerig bericht over aanvullende maatregelen (TK, 2008–2009, 31 700 X, nr. 80). Over de diversiteit binnen de sector politie heb ik uw Kamer bij brief d.d. 30 maart 2009 (TK, 2008–2009, 29 628, nr. 121) ingelicht. In deze brief zijn zowel de bevindingen van het onderzoek van de Inspectie Openbare Orde en Veiligheid opgenomen als de aanvullende maatregelen die richting de sector politie in gang worden gezet om de diversiteit te bevorderen.

Tevens heb ik een basispakket van ondersteunende activiteiten voor alle overheidssectoren opgesteld, dat zich richt op het agenderen, ondersteunen en monitoren van het diversiteitbeleid. Alle sectoren kunnen daar gebruik van maken. Tot slot zal ik binnenkort met de Zelfstandige Publieke Werkgevers over de voortgang van de bestuurlijke afspraken die ik in juni 2008 met ze heb gemaakt in overleg treden.

Ik vertrouw er op u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd en ik zal u over de voortgang van de kabinetsdoelstellingen en deze aanvullende maatregelen jaarlijks berichten in de Trendnota Arbeidszaken Overheid die in september aan uw Kamer wordt gezonden.

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

## Bijlage:

Tabel 1: Ontwikkeling aandeel niet-westerse allochtonen<sup>1</sup>

Sector	2007		2008		Ontwikkeling	
	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs
<b>Totaal overheid</b>	<b>5,6%</b>	<b>53 800</b>	<b>5,9%</b>	<b>56 606</b>	<b>0,3%</b>	<b>2 182</b>
Rijk	7,9%	9 504	8,2%	9 979	0,3%	475
Gemeente	7,6%	12 876	8,0%	13 564	0,4%	688
Provincies	3,7%	480	3,7%	480	0,0%	0
Rechterlijke macht	1,9%	64	1,9%	66	0,0%	2
Waterschappen	1,8%	177	1,8%	173	0,0%	- 4
Primair Onderwijs	3,8%	7 071	3,6%	6 513	- 0,2%	- 558
Voortgezet Onderwijs	4,1%	4 256	4,7%	5 071	0,6%	815
MBO	5,8%	3 257	5,9%	3 373	0,1%	116
HBO	4,1%	1 582	4,4%	1 754	0,3%	172
WO	6,8%	3 201	7,6%	3 728	0,8%	527
Onderzoeksinstellingen	6,8%	161	7,7%	187	0,8%	26
UMC	7,1%	4 152	7,4%	4 507	0,4%	355
Defensie	4,4%	3 018	4,5%	3 088	0,1%	70
<i>Burgers</i>	5,1%	994	5,3%	1 064	0,3%	70
<i>Militairen</i>	4,2%	2 024	4,2%	2 024	0,0%	0
Politie <sup>2</sup>	6,5%	4 001	6,7%	4 123	0,2%	122

<sup>1</sup> Het betreft hier voorlopige cijfers. De definitieve cijfers worden gepubliceerd in de Trendnota Overheidszaken Overheid 2010, september 2009.

<sup>2</sup> Eigen cijfers politie, gebaseerd op de Wet Samen, peildatum 31 december 2008.