

Vergaderjaar 2019–2020

**31 490**

## **Vernieuwing van de rijksdienst**

**Nr. 280**

### **BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN BINNENLANDSE ZAKEN EN KONINKRIJSRELATIES**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 29 juni 2020

In het AO Functioneren rijksdienst van 12 maart jl. vroeg u mij om een nadere reflectie op het rapport «Diversiteit in vaste adviescolleges van de regering» van de Algemene Rekenkamer en de daarop betrekking hebbende brief die de Joke Smit Stichting uw Kamer en mij heeft doen toekomen (Kamerstuk 31 490, nr. 277).

Met deze brief geef ik de gevraagde nadere reflectie op het rapport van de Algemene Rekenkamer alsmede een overzicht van de acties die sinds mijn vorige brief hierover, d.d. 6 maart jl., in gang zijn gezet. Voorts zal ik met deze brief expliciet ingaan op de brief van de Joke Smit Stichting.

Actueel maatschappelijk debat maakt duidelijk dat aandacht voor diversiteit van groot belang is. Zowel het kabinet als de voorzitters van de vaste adviesraden zetten zich in om te komen tot evenredige vertegenwoordiging van vrouwen en personen met een niet-westerse migratieachtergrond. Daarnaast is er ook aandacht voor andere vormen van diversiteit, zoals leeftijd, regionale afkomst of fysieke beperking.

#### **Bevindingen Algemene Rekenkamer**

##### Coöptatie: één handdruk verwijderd van het adviescollege en benutten van een breder netwerk

Omdat deze twee bevindingen nauw verband met elkaar houden, neem ik ze samen in deze paragraaf. Het rapport van de Algemene Rekenkamer wijst uit dat in een aantal gevallen zittende leden van een vast adviescollege zelf initiatief nemen om nieuwe leden voor te dragen (coöptatie). Daarbij worden mensen uit het eigen netwerk benaderd. Als deze netwerken divers zijn heeft dat een positief effect, maar het is tegelijkertijd ook beperkend omdat mensen buiten de netwerken hierdoor minder toegang krijgen tot de adviescolleges.

In de aangesproken netwerken van adviescolleges groeit het aantal vrouwen. Het aantal personen met een niet-westerse migratieachtergrond

is minder vertegenwoordigd in de bestaande netwerken. Dit, in combinatie met een beperkte verspreiding van vacatureteksten buiten de eigen netwerken van adviescommissies, maakt dat de groep met een niet-westerse migratieachtergrond slecht bereikt wordt. Het gebruik van verschillende communicatiekanalen en het actief benaderen van kandidaten in andere netwerken kan helpend zijn, evenals het inzetten van het netwerk van oud-leden met een andere achtergrond.

Coöptatie zonder verder te kijken dan de bekende netwerken is nadrukkelijk niet de bedoeling. De Kaderwet adviescolleges bevat immers een verplichting tot het openbaar maken van vacatures. Het is aan de vakministers van de departementen om te overwegen of en hoe zij de adviescolleges een rol geven in de werving en selectie. Transparantie moet daarbij het uitgangspunt zijn. Het lidmaatschap van adviescolleges moet open staan voor eenieder die kan bijdragen aan goede en herkenbare advisering. Zoals in mijn vorige brief toegezegd, heb ik mijn collega's hierop gewezen en het belang van een transparant benoemingsproces benadrukt.

### Herbenoeming

De Rekenkamer vestigt aandacht op de praktijk van herbenoeming. De Kaderwet adviescolleges bepaalt dat een herbenoeming tweemaal plaats mag vinden. In 2006 besloot het kabinet om beleidsmatig in te zetten op terughoudendheid met herbenoemingen. Dit om een frisse blik binnen de adviescolleges te kunnen waarborgen en in het verlengde daarvan ook om diversiteit te kunnen bevorderen. Uit het rapport van de Rekenkamer blijkt dat er toch geregeld wordt herbenoemd.

Dit volgt uit de gedachte dat er een gezonde mix nodig is tussen «zittend geheugen» en nieuwe inzichten. Dat draagt bij aan de continuïteit van de adviescolleges. Het blijft echter onwenselijk om herbenoemingen als de standaard te hanteren. Ik zal het onderwerp «herbenoeming» mee laten nemen in het in mijn brief van 6 maart jl. toegezegde onderzoek naar benoemingsprocedures van leden van democratische instituties.

### Benoemingsbesluiten

In haar onderzoek is de Algemene Rekenkamer aangelopen tegen het feit dat (her)benoemingsbesluiten en ontslagbesluiten niet goed vindbaar zijn. Noch via de Staatscourant, noch via de departementen. Ook blijken benoemingsbesluiten soms terugwerkende kracht te hebben.

Voor benoemingsbesluiten geldt dat zij alleen van toepassing zijn op degenen die benoemd worden. Om die reden hoeven benoemingsbesluiten niet gepubliceerd te worden. Het kan echter niet zo zijn dat besluiten ten aanzien van benoeming, herbenoeming of ontslag van leden van adviescolleges niet goed te achterhalen zijn voor controlerende organen als de Algemene Rekenkamer. Om die reden zeg ik toe om in het eerder aangehaalde onderzoek naar benoemingsprocedures mee te laten nemen welke mogelijkheid er is om dit op te lossen, bijvoorbeeld door benoemingen centraal bij te houden.

### Verantwoordelijkheden in werving- en selectieproces

Het onderzoek van de Algemene Rekenkamer wijst tevens uit dat het per adviescollege verschilt waar de regie op de wervings- en selectieprocedure is belegd. In een aantal gevallen is dat bij de Minister en in een aantal andere gevallen is deze belegd bij het adviescollege. Ook verschillen de selectieprocedures van elkaar. Deze variatie is niet erg: ten behoeve

van effectieve werving en selectie dient aansluiting te zijn bij de inhoudelijke expertise en specialistische netwerken van zowel adviescollege als ministerie. Uiteindelijk is het aan de Minister om te besluiten hoe om te gaan met de benoemingsprocedure. Ook dit punt komt daarom aan de orde in het toegezegde onderzoek naar benoemingsprocedures van leden van democratische instituties.

### Toename vrouwen in vaste adviescolleges stagneert, etnische en culturele minderheden zijn uit beeld

Uit de interviews is gebleken dat slechts een enkel adviescollege inspanningen verricht op het binnenhalen van mensen met een niet-Westerse migratieachtergrond. Bij de meeste bleek men zich niet bewust van de noodzaak van het aantrekken van deze groep. Onderstaande maatregelen beogen verandering te brengen in deze situatie.

### **Voortgang maatregelen om diversiteit in adviescolleges te bevorderen**

De Algemene Rekenkamer noemde in haar onderzoek verschillende factoren die kunnen bijdragen aan meer diversiteit. Het Ministerie van BZK en de adviesraden zijn sindsdien aan de slag gegaan met deze mogelijkheden. Hieronder treft u een overzicht van de acties die in gang zijn gezet. Naar verwachting zullen deze een verdere uitwerking krijgen in aansluiting op het programma ten aanzien van «Diversiteit in de (sub) top van de (semi)publieke sector» dat momenteel wordt uitgewerkt en in het najaar wordt verwacht.<sup>1</sup>

De acties die ik aankondigde in mijn vorige brief, zijn in gang gezet:

1. De adviescolleges hebben het initiatief genomen om in overleg te treden met het College voor de Rechten van de Mens om de training «selecteren zonder vooroordelen» te volgen komend najaar. Daarnaast loopt er inmiddels een aanbestedingstraject voor het inkopen van Bias-trainingen ter voorkoming van vooringenomenheid bij de werving en selectie. Daarin is expliciet aandacht voor de toepassing van deze trainingen voor de werving van leden van adviescolleges.
2. Op ambtelijk niveau is een interdepartementale groep gevormd om ervaringen te delen rondom het instellen van adviescolleges, maar ook het samenstellen van adviescolleges. De eerste bijeenkomst heeft reeds plaatsgevonden. Diversiteit is een expliciet onderdeel van het overleg, waarbij wordt nagegaan welke benoemingen gedaan zijn of op de planning staan, en of die bijdragen aan diversiteit. Via het overleg kunnen goede voorbeelden en netwerken met elkaar gedeeld worden.
3. Er is overleg geweest tussen de voorzitters van de vaste adviescolleges. De voorzitters zetten zich expliciet in voor een diverse samenstelling van hun college en om evenredige vertegenwoordiging van vrouwen en niet-westerse migratieachtergrond te realiseren. Zo zullen zij in de periodieke evaluaties aandacht besteden aan hun samenstelling, benutten zij expertise van gespecialiseerde wervingsbureaus en werken zij aan waarde vrije vacatureteksten. In het secretarissenoverleg van adviescolleges worden goede voorbeelden van vacatureteksten en netwerken waar vacatures actief verspreid kunnen worden gedeeld, en wordt nagedacht over hoe diversiteit haar weerslag kan vinden in de advisering door de colleges. Naast ontwikkelpunten constateert de Algemene Rekenkamer tevens dat er

<sup>1</sup> Kamerstuk 29 544, nr. 999

colleges zijn die zich reeds inzetten voor een diverse samenstelling. Die goede voorbeelden zullen worden opgenomen in de herziene rijksbrede Handreiking voor de benoeming van voorzitters en leden van adviescolleges.

4. Daarnaast zijn de eerste stappen gezet om de genoemde Handreiking aan te passen met een aantal suggesties van de Algemene Rekenkamer. Bijvoorbeeld het gebruik van een flexibele schil van jonge talenten of andere personen die een bijdrage aan de advisering kunnen leveren. Ook wordt gewerkt aan websites waarop rapporten en de samenstelling van adviescolleges opgenomen kunnen worden, om de vindbaarheid van een college te vergroten. Zo kan de naamsbekendheid van een college worden vergroot onder mensen buiten het geëigende circuit.
5. Door de adviescolleges wordt nagedacht over andere mogelijkheden, naast de samenstelling van het college, die kunnen bijdragen aan het laten doorklinken van diversiteit in advisering. De adviescolleges denken daarbij aan een diverse samenstelling van rondetafelgesprekken en expertmeetings, of bijvoorbeeld een diversiteitsparagraaf in de adviezen.

Het Ministerie van BZK werkt nauw samen met de ministeries van OCW en SZW om kennis over en ervaring met diversiteit en inclusie te bundelen en zo goed mogelijk te benutten. Zo heeft het kabinet besloten het SER-advies «Diversiteit in de top, tijd voor versnelling» integraal over te nemen. Dit houdt onder andere in dat de maatregelen die gaan gelden voor de private sector, ook een vertaling zullen krijgen naar de (semi)publieke sector, waar de adviescolleges deel van uitmaken. Gezien de breedte en de diversiteit van de organisaties behorend tot de (semi)publieke sector past hier geen one-size-fits-all-regeling, daarom wordt er een programma ingesteld om deze vertaling nader uit te werken. Het kabinet zal de Kamer binnenkort informeren over de vormgeving, de aanpak en het tijdspad van het programma.

Een goed voorbeeld van bundeling is het programma van het Ministerie van OCW waarmee beoogd wordt diversiteit in de technieksector via het onderwijs te bevorderen, onder meer door het Techniekpact dat ondertekend is door 18 partijen waaronder SZW, EZK en OCW. Het Techniekpact moet de aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt in de technieksector verbeteren en daarmee het tekort aan technisch personeel terugdringen. In het Techniekpact staan concrete afspraken tussen bedrijfsleven, onderwijs en overheid. Een andere inspiratiebron wordt gevormd door de inspanningen gericht op diversiteit van politieke ambtsdragers en de verkenning die wordt uitgevoerd naar het effect van vacatureteksten gericht op een diverse werving- en selectieprocedure. Een derde voorbeeld is de ambtelijke werkgroep die zich inzet voor inclusief beeldmateriaal, onder meer in het wervingsbeleid voor toekomstig ambtenaren. Het kabinet werkt derhalve in gezamenlijkheid aan maatregelen om diversiteit en inclusie te kunnen realiseren.

### **Regisseursstoel**

De Joke Smit Stichting verwijst in de genoemde brief naar een lege regisseursstoel. Deze metafoor berust echter op een misverstand; er is geen = centrale regie beoogd op individuele benoemingen. Als coördinerend bewindspersoon beschik ik niet over bevoegdheden ten aanzien van individuele benoemingen. Ik beschik wel over de bevoegdheid tot medeondertekening van wet- of regelgeving waarmee nieuwe adviescolleges worden ingesteld. Iedere vijf jaar wordt de Kaderwet adviescolleges geëvalueerd om te bezien of de Kaderwet bijdraagt aan het behalen van de beoogde doelen. Het artikel ten aanzien van diversiteit maakt onderdeel uit van die evaluatie. Ook voert het Ministerie van BZK

gesprekken met de overige departementen om diversiteit te bevorderen, en wordt jaarlijks gerapporteerd in de Jaarrapportage Bedrijfsvoering Rijk. Maar dit zijn ondersteunende activiteiten en geen centrale regie.

De afzonderlijke bewindspersonen dragen er zorg voor dat de Kaderwet voor hun adviescolleges wordt nageleefd, inclusief het diversiteitsartikel. Aan de betrokken Minister is overgelaten op welke wijze hij of zij het adviescollege betreft bij de werving en selectie van kandidaten voor de vervulling van een opengevallen plaats en voor het waarborgen van het diversiteitsartikel uit de Kaderwet adviescolleges. Iedere bewindspersoon onder wie een adviescollege ressorteert is daarmee regisseur van het proces binnen het eigen departement. De ministerraad als geheel besluit om al dan niet in te stemmen met de voordracht. De verantwoordelijk Minister kan ter verantwoording worden geroepen over benoemingen van leden van adviescolleges of andere instanties waar hij of zij het benoemingsrecht voor heeft.

Vanuit de coördinerende verantwoordelijkheid voor het adviesstelsel tref ik eerder genoemde maatregelen om de bewindspersonen te ondersteunen om de Kaderwet na te kunnen leven. De gehele Kaderwet draagt bij aan een transparant en betrouwbaar adviesstelsel; een diverse samenstelling is een belangrijk onderdeel van het realiseren daarvan. Het draagt bij aan betere en herkenbare advisering.

Zoals ik in mijn vorige brief reeds benadrukte, is diversiteit en evenredige vertegenwoordiging een nadrukkelijk aandachtspunt bij benoemingen en is diversiteit mogelijk. Ervaring leert dat dit aspect duurzaam en structureel de aandacht nodig heeft, maar met iedere individuele benoeming is er een nieuwe kans om dit dichterbij te brengen. Als lid van het kabinet zal ik waar mogelijk de ontwikkeling naar meer diversiteit en inclusie steunen.

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