

Vergaderjaar 2001–2002

28 052

Personeelsbeleid en kwaliteit rijksdienst

28 002

Trendnota Arbeidszaken Overheid 2002

Nr. 4

VERSLAG VAN EEN ALGEMEEN OVERLEG

Vastgesteld 15 januari 2002

De vaste commissie voor Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties¹ heeft op 13 december 2001 overleg gevoerd met minister De Vries van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties over:

- **de brief van de minister d.d. 9 oktober 2001 met het kabinetsstandpunt inzake effectiviteit personeelsmanagement (28 052, nr. 1) en de brief over de kwaliteit van de rijksoverheid; uitvoering moties cultuuromslag (28 052, nr. 2);**
- **de Trendnota arbeidszaken overheid 2002 (28 002, nrs. 1 en 2);**
- **de rapportage innovatietrajecten publieke sector (28 052, nr. 3);**
- **de brief van de staatssecretaris d.d. 13 november 2001 inzake arbeidsmarktonderzoek brandweerofficieren (28 000-VII, nr. 41).**

Van dit overleg brengt de commissie bijgaand beknopt verslag uit.

De **voorzitter** deelt mee dat de staatssecretaris van BZK de vergadering niet kan bijwonen wegens verblijf buitenslands, maar dat de minister bereid is om de vragen over het arbeidsmarktonderzoek brandweerofficieren te beantwoorden.

Vragen en opmerkingen uit de commissie

Mevrouw **Duijkers** (PvdA) vraagt of het onlangs gelanceerde televisiespotje van de rijksoverheid effect heeft op het aantal sollicitaties bij deze werkgever. Zal de minister er als coördinerend bewindspersoon voor het overheidspersoneelsbeleid ook voor zorgen dat de slogan dat werken bij het Rijk leuk is, in de personeelsadvertenties van alle rijksdiensten tot uitdrukking komt? Om de arbeidsmarktproblematiek van het Rijk op te lossen, moet onder meer gekomen worden tot normalisering van de arbeidsvoorwaarden van ambtenaren. Ter uitvoering van de motie-Zijlstra (25 828, nr. 8) waarin gevraagd werd om een onderzoek naar afschaffing van de ambtenarenstatus, heeft de Raad voor het overheidspersoneelsbeleid (ROP) de mogelijkheden daartoe in een rapport neergelegd. Een aantal punten zou echter opnieuw bekeken moeten worden. In reactie op het rapport van de ROP heeft de vorige minister van BZK in 1999 toegezegd dat de Ambtenarenwet in ieder geval op het punt van integriteit

¹ Samenstelling:

Leden: Te Veldhuis (VVD), ondervoorzitter, De Cloe (PvdA), voorzitter, Van den Berg (SGP), Van de Camp (CDA), Scheltema-de Nie (D66), Van der Hoeven (CDA), Van Heemst (PvdA), Noorman-den Uyl (PvdA), Hoekema (D66), Rijpstra (VVD), O. P. G. Vos (VVD), Rehwinkel (PvdA), Wagenaar (PvdA), Luchtenveld (VVD), Duijkers (PvdA), Verburg (CDA), Rietkerk (CDA), Halsema (GroenLinks), Kant (SP), Balemans (VVD), De Swart (VVD), De Pater-van der Meer (CDA), Slob (ChristenUnie), Pitstra (GroenLinks), Horn (PvdA).

Plv. leden: Van Beek (VVD), Zijlstra (PvdA), Ravestein (D66), Van Wijmen (CDA), Bakker (D66), Balkenende (CDA), Barth (PvdA), Gortzak (PvdA), Dittrich (D66), Cherribi (VVD), Van den Doel (VVD), Van Oven (PvdA), Apostolou (PvdA), Cornielje (VVD), Belinfante (PvdA), Mosterd (CDA), Th. A. M. Meijer (CDA), Van Gent (GroenLinks), Poppe (SP), Van Splunter (VVD), Nicolai (VVD), Wijn (CDA), Rouvoet (ChristenUnie), Rabbae (GroenLinks), Kuijper (PvdA).

gemoderniseerd moet worden. Wanneer kunnen er voorstellen ter zake verwacht worden?

Bij de modernisering van de Ambtenarenwet moet een onderscheid gemaakt worden tussen de status van de ambtenaar als werknemer bij de overheid en de arbeidsvoorwaarden van die werknemer. De arbeidsvoorwaarden van ambtenaren moeten zoveel mogelijk overeenkomen met die van werknemers in het bedrijfsleven. Op grond van artikel 125 van de Ambtenarenwet stelt de minister echter eenzijdig de arbeidsvoorwaarden vast. Daarom moet onderzocht worden hoe zowel de collectieve als de individuele arbeidsovereenkomsten van ambtenaren in het kader van het Burgerlijk Wetboek, de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst en de algemeenverbindendverklaring gelijkgetrokken kunnen worden met de arbeidsovereenkomsten in het bedrijfsleven.

Uit krantenberichten blijkt dat ambtenaren een hogere pensioenpremie moeten gaan betalen en dat de franchisevrije voet voor ambtenaren wordt verhoogd. In het pensioenconvenant staat echter dat er gestreefd moet worden naar een verlaging van de franchisevrije voet, omdat de pensioenuitkering dan beter geïndividualiseerd kan worden. Hoe kan de minister als werkgever de verhoging van de franchisevrije voet verenigen met zijn politieke uitspraken terzake?

Of de VBTB-doelstellingen goed tot uitdrukking komen in de onderhavige stukken, laat mevrouw Duijkers in het midden. Wel wil zij weten of de minister als coördinerend bewindspersoon voor het overheidspersoneelsbeleid ook aangesproken kan worden op het personeelsbeleid van de andere overheidsorganisaties. De minister moet in ieder geval aangesproken kunnen worden op de arbeidsmarktproblematiek in de publieke sector.

Er is weliswaar veel gaande op het punt van het overheidspersoneelsbeleid, maar de door de minister gekozen ambitie is wat mager. Om op de arbeidsmarkt te kunnen concurreren met de marktsector, moet er niet naar gestreefd worden om het rapportcijfer voor de kwaliteit van het personeelsbeleid in de marktsector over vier jaar te evenaren, maar moet ervoor gezorgd worden dat het rapportcijfer voor de overheid dan hoger uitvalt.

Voor verbetering van de werking van de rijksdienst wordt een aantal interessante organisatorische en beheersmatige maatregelen voorgesteld. De RRDIA (Raad voor de rijksdienst en inkomensaangelegenheden, een onderraad van de ministerraad) zal bijvoorbeeld sturing moeten geven aan de aanpak van grote vraagstukken rond organisatie en bedrijfsvoering. Is het gezien de politieke agenda echter wel reëel om te veronderstellen dat de ministerraad hier ook nog aandacht aan zal besteden?

Uit het onderzoek van Research voor beleid blijkt dat er vraag is naar 75 brandweerofficieren. Niet duidelijk is echter of dit cijfer het afgelopen jaar of een aantal jaren betreft. Moeten er trouwens niet meer brandweerofficieren geworven worden om de personele bezetting bij de brandweer op het gewenste niveau te brengen? Verder is niet duidelijk hoeveel vrouwen en allochtonen er bij de brandweer werkzaam zijn, terwijl er toch beleid is geformuleerd op dit punt.

De heer **De Swart** (VVD) constateert dat het na het verschijnen van het rapport van de commissie-Van Rijn een tijdje stil is geweest op het punt van de arbeidsmarkt in de collectieve sector, maar dat er nu de nodige ontwikkelingen op dit punt zijn te signaleren. In de Trendnota arbeidszaken overheid worden heel veel cijfers terzake genoemd. Er wordt veel geld uitgetrokken voor het oplossen van de arbeidsmarktproblematiek voor de overheid en er worden veel werkgroepen samengesteld om oplossingen voor de langere termijn te zoeken. Heeft dit beleid al geleid tot het vervullen van vacatures, met name in het hogere kader? Hoeveel geld is hier trouwens precies voor beschikbaar? Verder is het de vraag hoe de inspanningen van de overheid voor oplossing van de arbeidsmarkt-

knelpunten in de collectieve sector zich verhouden tot de ontwikkelingen in de marktsector terzake. Het rapportcijfer dat de overheid krijgt doet er niet zoveel toe. Het gaat erom dat de ambtenaren van Rijk, provincies en gemeenten tevreden zijn met hun baan en daar ook uitdagingen in vinden. De minister stelt dat de resultaten van de investeringen in maatregelen om personeelstekorten te voorkomen of op te lossen, nog niet zichtbaar zijn. Op het punt van terugdringing van het ziekteverzuim zouden langzamerhand echter wel eens resultaten gemeld mogen worden. In de rapportage over innovatietrajecten worden activiteiten genoemd die op langere termijn effect zullen hebben. Het lijkt erop dat de realisatie van de voornemens die vlak na het verschijnen van het rapport van de commissie-Van Rijn zijn gemaakt, steeds meer naar de toekomst verschoven wordt. Daarmee wordt echter geen oplossing geboden voor de huidige problemen. Er zijn namelijk nog steeds vacatures die moeilijk vervulbaar zijn. Zijn er specifieke oplossingen voor de korte termijn en, zo ja, wat kan hierover gemeld worden?

In de brief van de staatssecretaris staat dat in verband met de professionalisering van de brandweer de komende jaren steeds meer vrijwillige brandweerofficieren zullen worden vervangen door brandweerofficieren in beroepsdienst. Hieruit kan opgemaakt worden dat de huidige brandweerorganisatie niet professioneel zou zijn en dat de vrijwilligers bij de brandweer de professionaliteit aantasten. Deze stelling is volgens de heer De Swart echter sterk buiten de waarheid. De inspanningen om het aantal vrouwen en allochtonen bij de brandweer te vergroten, staan trouwens los van de problemen om officiersfuncties in te vullen. In kleine gemeenten is er vooral een tekort aan mensen voor de functie van commandant. Daarom wordt voorgesteld om kleine gemeenten een commandant te laten delen. In dat kader moet echter wel eerst vastgesteld worden wat precies een kleine gemeente is. Bovendien moeten de gemeenten die een commandant gaan delen, in dezelfde veiligheidsregio liggen. Wat zijn trouwens de mogelijkheden tot werving bij andere gemeentelijke diensten? Wordt hierbij rekening gehouden met het feit dat gemeentelijke diensten zelf ook problemen hebben met het vervullen van vacatures, vooral op hoger niveau? In het licht van de mededeling dat in december 2000 zeventien studenten aan de officiersopleiding zijn begonnen, wil de heer De Swart nog weten wat er gedaan zal worden om de verwachte vraag naar brandweerofficieren daadwerkelijk op te vangen. Vooralsnog lijken er te veel generieke en te weinig specifieke maatregelen genomen te worden.

De heer **Mosterd** (CDA) merkt op dat in de rapportage over innovatietrajecten in de publieke sector staat dat de duurzaamheid en de kracht van de economie en de kwaliteit van de samenleving onder meer afhankelijk zijn van de prestaties van de publieke sector. Daarmee wordt niet alleen de situatie goed geschetst, maar wordt tevens aangegeven dat het van groot belang is dat de publieke sector zowel kwalitatief als kwantitatief goede prestaties levert. Op grond van het rapport van de commissie-Van Rijn zijn er financiële impulsen gegeven om op korte termijn knelpunten in met name de sfeer van de arbeidsvoorwaarden op te lossen. Op de langere termijn zullen de managers ondersteuning krijgen om de gewenste verbeteringen gestalte te geven, bijvoorbeeld door VBTB, benchmarking en visitatie. Daarbij moet echter wel het evenwicht tussen management en inhoudelijke kennis bewaakt worden. Kan er op het punt van personeelsaangelegenheden trouwens niet meer samengewerkt worden met de andere overheden? Ook moet er sprake zijn van meetbare doelen, opdat het effect van het beleid over een paar jaar beoordeeld kan worden.

De minister wil samen met de andere departementen een opleiding gaan verzorgen voor P&O-medewerkers binnen de rijksdienst. Moet die opleiding echter niet samen met de onderwijsinstellingen opgezet worden?

Verkokering moet voorkomen worden door samenhang, samenwerking en integratie, zoals ook de commissie-Oosting heeft gesteld. Feit is overigens dat de onderhavige problemen niet ontstaan zouden zijn, als er meer kennis van zaken aanwezig was geweest. Voorzover die kennis wel aanwezig was, is daar op ambtelijk niveau niets mee gedaan. Met het oog op de toekomst moet dan ook aandacht besteed worden aan zowel het opbouwen van kennis als het gebruiken daarvan.

Kwaliteitsverbetering kan ook bereikt worden door een versterkte oriëntatie op de cliënten van de overheid. In dat licht moet ook bekeken worden wat het rendement is van het gevoerde beleid. Aangezien de kleinste dingen soms tot grote irritatie kunnen leiden, lijkt de conclusie gerechtvaardigd dat zowel de burger als de overheid van vele frustraties verlost kan worden als er minder bureaucratisch gewerkt wordt.

Het valt positief te waarderen dat er sprake is van een aanpak per sector. Sectoren als onderwijs, politie en defensie hebben immers hun eigen problematiek. Zo kunnen mensen pas op latere leeftijd instromen in opleidingen voor politie en defensie. Wellicht kan hier een oplossing voor gevonden worden door het departement van BZK of van Defensie samen met de hbo- of mbo-instellingen een opleiding te laten opstarten die aansluit op de vooropleiding. Voor een oplossing van de knelpunten in het onderwijs zou overwogen moeten worden om mensen die hun universitaire of hbo-opleiding hebben afgerond, in de gelegenheid te stellen om nog een pedagogisch-didactische aantekening te halen.

De kwaliteit van het openbaar bestuur kan volgens de minister ook verbeterd worden door ketengerichte en gebiedsgerichte samenwerking. Een voorbeeld van ketengerichte samenwerking is het tegengaan van voortijdig schoolverlaten. Aangezien iedereen het belang daarvan inziet, is het mogelijk om hier verbeteringen aan te brengen. Van gebiedsgericht beleid, zoals het ROM-beleid, komt echter maar weinig terecht. Daarom lijkt het een goede zaak om een innovatiecentrum in te stellen. Overigens is het WAO-bestand bij de overheid en in het onderwijs heel anders samengesteld dan dat in de marktsector. Dit vraagt dus om een andere aanpak dan in de marktsector. Misschien kunnen er positieve resultaten bereikt worden door overplaatsing van mensen.

De kwaliteit van de brandweer wordt niet aangetast door een achterblijvende kwaliteit van de vrijwilligers. Misschien is het goed om management- en beleidsfuncties te scheiden van repressieve functies, maar dan moeten de managers en beleidsmakers wel weten met welke gevaren de mensen in repressieve functies te maken krijgen.

Mevrouw **Scheltema-de Nie** (D66) merkt op dat de kwaliteit van de overheid staat of valt met de kwaliteit van het overheidsapparaat. Het hebben van goede mensen, het verkrijgen van goede mensen, het behouden van goede mensen, opleiding en mobiliteit spelen daarbij een rol. De overheid moet daar hoog op inzetten. De Algemene bestuursdienst (ABD) speelt een rol bij het flexibel inzetten van hogere ambtenaren. De helft van het reservoir van de ABD is inmiddels van functie veranderd. Aangezien die mensen nog geen drie jaar op hun nieuwe plek zitten, wordt het reservoir steeds kleiner. Daarom is het de vraag of het reservoir niet uitgebreid moet worden met mensen uit de schalen 16, 15 enz. en hoeveel mensen daar dan in komen te zitten.

Investeren in mensen en kwaliteit is allereerst een zaak van het kabinet als werkgever. Bij de voorstellen die terzake naar aanleiding van het IBO-rapport zijn gedaan, ontbreekt een concreet voorstel om iets te doen aan de klachten van veel ambtenaren over de kwaliteit van hun chef. Het belang van permanente educatie wordt trouwens door iedereen erkend. In dat licht heeft prof. Niessen in de Staatscourant de interessante suggestie gedaan om een opleidingspuntenstelsel te ontwikkelen. Het is ook goed dat er meer aandacht komt voor belangrijke specialismen in de organisatie. Er wordt gesproken over parallelle of duale loopbaanpaden, maar

het is nog onduidelijk hoe een en ander zijn beslag zal krijgen. Komen er nu daadwerkelijk echt hogere functies voor zeer gespecialiseerde ambtenaren of blijven zij intellectuele hulpjes van de manager? Benchmarking, visitatie, uitwisseling, meting en normering horen trouwens bij modern bestuur, maar overdaad schaadt. Wordt er niet een dusdanig groot en bureaucratisch visitatiecircuit op poten gezet dat de overheid van haar echte taken wordt afgehouden? Ook ontbreekt een externe toets aan de hand waarvan incidenteel kan worden bekeken of de kwaliteit op de departementen daadwerkelijk is verhoogd.

De arbeidsmarktpositie van hogere ambtenaren en ambtenaren in bepaalde sectoren blijft zorgwekkend. Wellicht is dit probleem met meer geld op te lossen. Daarom pleit mevrouw Scheltema voor een tweede tranche van de commissie-Van Rijn. Hoe denkt de minister hierover? Ook het probleem van de verkokering is nog steeds niet opgelost. Op grond van de gunstige ervaringen die rond het EK 2000 zijn opgedaan met het inzetten van een aparte persoon, wordt het idee van aanstelling van een projectdirecteur-generaal aangedragen. Voorstellen om echt te komen tot een transparante ontkokerde overheid, ontbreken echter. De rijksoverheid moet in de toekomst aangestuurd worden door een kernkabinet dat uitstijgt boven de alledaagse verkokering. Wil de minister zich buigen over een meer structurele aanpak van het verkokeringsprobleem?

Uit de Trendnota blijkt dat 41,3% van de werknemers in de collectieve sector vrouw is. Wel is er nog sprake van een ongelijke verdeling over de verschillende functies. In de hogere sectoren zijn vrouwen ook nog steeds ondervertegenwoordigd. Hoe kan die achterstand worden ingelopen? Bij de brandweer is nog maar 3% van de personeelsleden vrouw. Licht dit aan de cultuur bij de brandweer of is dit te wijten aan het feit dat aan brandweermensen fysiek zware eisen gesteld worden? Het is trouwens sowieso zorgwekkend dat er een groot tekort aan brandweerofficieren is. In de brief van de staatssecretaris staat dat gemeenten voor de vervulling van vacatures voor brandweercommandanten ook kunnen putten uit de gemeentelijke organisatie en het lokale bedrijfsleven. Mevrouw Scheltema meent dat dit allang gebeurt, maar heeft begrepen dat het door het tijdsbeslag niet goed mogelijk is om naast een reguliere functie ook nog eens bij de brandweer te werken. Wat zijn trouwens de voor- en nadelen van een landelijke cao voor de brandweer?

De heer **Pitstra** (GroenLinks) merkt op dat de overheid in de jaren 1982–1996 als een bezuinigingsobject werd gezien. Het sprookje van de terugtrekkende overheid speelde daar een belangrijke rol in. Mede door de rampen in Volendam en Enschede wordt de overheid nu weer gezien als organisatie die maatschappelijke problemen kan oplossen. Sinds het verschijnen van het rapport van de commissie-Van Rijn wordt er ook weer fors geïnvesteerd in de overheid. Het streven moet gericht zijn op een actieve, sturende, uitnodigende, klantvriendelijke, niet bureaucratische en niet verkokerde overheid. Los van de vraag of er sprake zou moeten zijn van een terugtrekkende overheid, is het cruciaal dat de overheid goed functioneert. Ondanks diverse maatregelen om het overheidsapparaat in te krimpen, is de omvang ervan ook niet echt afgenomen. Er moet trouwens niet alleen gestreefd worden naar een goed rapportcijfers voor de overheid als werkgever, maar ook naar een goed rapportcijfer van de afnemers van diensten. De ambitie om het ziekteverzuim met 1% terug te dringen, zou ook wel wat scherper gesteld mogen worden.

Het rapport van de commissie-Van Rijn en de middelen die als gevolg daarvan zijn ingezet, vormen een eerste stap op weg naar verbetering van de kwaliteit van de rijksdienst. Ziet de minister dat ook zo en zal hier prioriteit aan gegeven blijven worden ondanks de door het CPB voorspelde lagere economische groei? Er zullen de komende jaren namelijk nog miljarden geïnvesteerd moeten worden in de collectieve sector. De commissie-Van Rijn koerst trouwens aan op arbeidsduurverlenging.

Wellicht kan dit op de korte termijn enig soelaas bieden voor de arbeidsmarktproblemen, maar op de langere termijn moet toch weer gestreefd worden naar arbeidsduurverkorting. De concurrentiekracht van de collectieve sector is immers ook gelegen in een kortere werkweek. Arbeidsduurverlenging conflicteert met de emancipatoire doelstellingen en de culturele trends in de samenleving en leidt tot werkdrukverhoging en dus een hogere kans op instroom in de WAO. Er zijn ook goede alternatieven, namelijk een cao à la carte, verlofsparen en het stimuleren van contractuitbreiding. Ook zouden deeltijders verleid kunnen worden om wat langer te gaan werken. Het instrument van prestatiebeloning moet terughoudend gehanteerd worden. Uit een analyse van de beloningsverschillen tussen overheid en particuliere sector blijkt trouwens dat vrouwen bij de overheid goed betaald worden, maar mannen minder goed. Het beloningsniveau zou vooral vergeleken moeten worden met dat in marktsectoren die met de overheid concurreren op de arbeidsmarkt. Verder zou bij de beloningsverschillen gekeken moeten worden naar de inhoud en de zwaarte van functies.

Benchmarking en visitatie zijn moderne instrumenten, maar daar moet natuurlijk geen overmatig gebruik van gemaakt worden. Op welke punten worden er trouwens vergelijkingen gemaakt bij benchmarking? Gebeurt dat ook internationaal of Europees?

De motie-Pitstra (28 000-VII, nr. 16) inzake externe onderzoeken is helaas niet aangenomen. De minister zal hier echter nog nader over komen te spreken met de Eerste Kamer, want draaideurambtenaren zijn een raar fenomeen. Hier moet dus meer inzicht in gegeven worden. Waar het gaat om de integriteit, is het de vraag hoe de minister denkt over het bericht in de media dat 75 gulden aan kerstgeschenken als normaal wordt beschouwd. Wat gaat hij overigens doen aan de door de ombudsman gesignaleerde overschrijding van termijnen door de overheid?

Tot slot wil de heer Pitstra weten hoeveel vrouwen en allochtonen er nu precies bij de brandweer werken en naar welk aantal gestreefd wordt. Waarom stelt de regering zich trouwens zo terughoudend op tegenover een landelijke cao voor de brandweer?

Het antwoord van de minister

De **minister** deelt mee dat er in 2000 en 2001 tientallen acties in gang zijn gezet ter verbetering van het arbeidsmarktbeleid voor de publieke sector. In de jaren 1985–1995 kwamen er nauwelijks nieuwe mensen bij de overheid werken, maar die trend is doorbroken. Nu is er echter weer het probleem van de krapte op de arbeidsmarkt. Mede om die reden worden het personeelsbeleid, het arbeidsmarktbeleid en het innovatiebeleid bij de overheid centraal gesteld. Daarnaast is het van essentieel belang om de werkwijze van de overheid en de kwaliteit ervan nauwlettend in de gaten te houden. Er moet van worden uitgegaan dat zich op de langere termijn in de meeste sectoren waar de overheid direct dan wel indirect diensten bekostigt, een zeer substantiële uitstroom van personeel zal voordoen door de vergrijzing. Daarom zal de overheid in de toekomst een groot beslag leggen op de arbeidsmarkt. Om de politiesterkte op peil te brengen, zijn bijvoorbeeld zo'n 1000 mensen extra nodig. Om dat aantal te halen, moeten echter 3000 mensen opgeleid worden.

In het kader van de begroting voor 2002 is een analyse gemaakt van de concurrentiepositie van de overheid ten opzichte van de marktsector op het punt van het arbeidsmarktbeleid. Het is natuurlijk een hele eer om bij de overheid te mogen werken, om voor de klas te mogen staan, om de veiligheid te mogen dienen of om zieken te verzorgen, maar daar moet natuurlijk wel behoorlijk voor betaald worden. Verder heeft de commissie-Van Rijn onderzoek gedaan naar het feit dat mensen met dezelfde opleiding binnen de overheid een heel verschillende loopbaan kunnen hebben. Het rapport van de commissie-Van Rijn is merkwaardiger-

wijs niet als zodanig in de Kamer besproken, maar heeft wel een grote impact gehad op de bestedingen van de overheid in dit jaar en volgende jaren. Ook heeft de commissie-Van Rijn de problemen geanalyseerd die zich in de toekomst kunnen voordoen door uitstroom bij een krimpende arbeidsmarkt, een afnemende vergoeding en een toenemende vergrijzing, terwijl het toch nodig is dat de overheid goed blijft presteren. Als gevolg hiervan wordt er gezocht naar innovatie en ontkokering en wordt met benchmarking en andere technieken geprobeerd om de dynamiek van de organisatie te bevorderen. Het rapport van de commissie-Van Rijn is trouwens niet van een apart standpunt van het kabinet voorzien, omdat daarin al het standpunt van het kabinet is weergegeven. Dit standpunt is vervolgens vertaald in middelen, maatregelen en initiatieven om een stevige vernieuwingsslag te kunnen maken.

Niet alleen de rampen in Enschede en Volendam waren aanleiding om het arbeidsklimaat bij het Rijk en de aantrekkelijkheid en de kwaliteit van werken bij het Rijk en bij de collectieve sector in het algemeen te verbeteren. Het is de intentie om de inspanningen terzake te verbreden. Hierbij worden ook de VNG en het IPO betrokken. De ABD zet zich in voor bevordering van mobiliteit aan de top; dit om verkokering tegen te gaan en het mogelijk te maken dat de kennis van mensen om de zeven jaar elders ingezet wordt. Dit systeem lijkt de hogere ambtenaren trouwens goed te bevallen. In dit kader is onlangs een convenant met de verschillende onderdelen van de Hoge Colleges van Staat gesloten op het punt van back office, dus samenwerking en ondersteuning. De doelgroep van de ABD is onlangs trouwens uitgebreid met mensen uit schaal 15. Het streven is er ook op gericht om de mobiliteit ook in de organisatie te bevorderen. Alle mensen in de overheidsorganisatie moeten het gevoel hebben dat zij bij de vernieuwing van de werkwijze betrokken zijn.

Het werken in de openbare dienst wordt tweeledig beleefd. Men vindt het werk prettig, nuttig en boeiend, maar tegelijkertijd vindt men de arbeidsverhoudingen heel hiërarchisch, weinig flexibel en niet altijd stimulerend. Er is op dit punt al het een en ander veranderd, maar nog niet genoeg. Daarom moet het management er verder van doordrongen raken dat het niet alleen de taak van een manager is om zijn mensen instructies te geven, maar ook om het beste uit zijn mensen te halen. In dit licht moet er ook voor gezorgd worden dat de aandacht voor het personeelsbeleid op het hoogste niveau in de organisatie komt te liggen. De minister van BZK is verantwoordelijk voor de coördinatie van het overheidsperoneelsbeleid en is daarop aanspreekbaar. De verschillende bewindspersonen zijn echter verantwoordelijk voor de gang van zaken op hun departement. Daarom is het goed dat de ministerraad van tijd tot tijd stilstaat bij vraagstukken die te maken hebben met de kwaliteit en de kwantiteit van de ambtelijke ondersteuning. De ministerraad heeft zich ook diverse malen gebogen over het rapport van de commissie-Van Rijn. In dit verband moet nog opgemerkt worden dat het rapportcijfer dat de satisfactie van medewerkers tot uitdrukking brengt, in vrijwel geen enkele sector hoger ligt dan 7. Natuurlijk kan erop ingezet worden om dit cijfer voor de overheid hoger te krijgen dan dat voor de marktsector, maar het is reëler om te streven naar een gelijk cijfer. Als de waardering voor de overheid in het algemeen toeneemt, zal de satisfactie van de werknemers waarschijnlijk ook toenemen. De overheid zal zich dan ook veel meer moeten laten sturen door de behoeften van mensen. Er moet bij de hele overheid meer vraaggestuurd dan aanbodgestuurd gewerkt gaan worden, uiteraard binnen de grenzen van het redelijke. De minister verwijst hierbij naar het succes van het klantgerichte concept van de gemeente Tilburg.

De pensioenpremie voor ambtenaren zal inderdaad omhoog gaan. Dit is mede een gevolg van de situatie op de aandelenbeurzen. Verder wordt dit veroorzaakt door de veranderende balans tussen het aantal mensen dat werkt en premie betaalt, en het aantal mensen dat uitstroomt. Aangezien de inkomensontwikkeling in de collectieve sector ook tot hogere

aanspraken leidt, worden de buffers van de pensioenfondsen wat minder. Het ABP zal de premiestijging echter zeer goed overwogen hebben. Verder wordt de franchisevrije voet verhoogd, omdat een pensioen nu eenmaal moet «aansluiten» bij de AOW-uitkering. De minister zegt toe dat hij schriftelijk nader zal ingaan op de pensioenproblematiek.

Er is al diverse malen gesproken over de bijzondere status van ambtenaren. Nadat het onderzoek naar afschaffing van de ambtenarenstatus was afgerond, is de animo om hiertoe over te gaan echter niet gegroeid. De minister is wel bereid om nog eens zorgvuldig te bekijken in hoeverre de ambtenarenstatus verder veranderd kan worden. De werknemersorganisaties hebben hier wel belangstelling voor, maar zij geven ook aan dat er specifieke redenen zijn waarom het misschien ook niet moet gebeuren. In een notitie zal in dit verband nader worden ingegaan op het politieke primaat en de arbeidsmarktproblematiek van de overheid. De herziening van de Ambtenarenwet is inmiddels beperkt tot echt essentiële zaken. Verder wordt ernaar gestreefd om zaken aangaande de ambtelijke status te regelen in afspraken met de verschillende sectoren over beroeps-codes e.d. Het onlangs verschenen boekje met handreikingen voor het bewaken van de integriteit van bestuurders bij gemeenten en provincies zal waarschijnlijk ook meer effect sorteren dan allerlei bepalingen in een wet.

De televisiecampagne van het Rijk was niet wervend bedoeld, maar werkt wel zo uit. Het was de bedoeling om een discussie over het Rijk los te maken, ook in de huiselijke sfeer, en duidelijk te maken dat het Rijk mensen wil hebben die nadenken over de problemen die spelen. Er komen nog aparte campagnes waarin de verschillende overheids-werkgevers zeer specifiek aangeven wat voor werk er in hun sector gedaan wordt. Vanwege de kwantiteit en de kwaliteit bemoeit de leiding van de verschillende departementen zich trouwens steeds intensiever met dit soort campagnes.

De extra gelden die in het kader van het rapport van de commissie-Van Rijn zijn uitgetrokken, zijn niet alleen ingezet voor het bestrijden van specifieke achterstanden in het arbeidsmarktbeleid van het Rijk, maar ook voor functiedifferentiatie, beloning van specialisten en experts, ouderschapsverlof, zij-instroom en aanpak van het ziekteverzuim. Het is echter nog te vroeg om concrete resultaten van dit beleid te melden. Ten eerste moeten de maatregelen terzake voor een deel nog in gang gezet worden en ten tweede moeten de verschillende sectoren hier vervolgens nog verslag van doen. Het streven is erop gericht om de stand van zaken op te nemen in de in het voorjaar uit te brengen nota inzake arbeid en overheid. In die nota zal ook informatie verschaft worden over ontwikkelingen die nog nader ingevuld moeten worden, opdat hiermee rekening kan worden gehouden bij de kabinetsformatie. Cao's zijn trouwens belangrijke instrumenten om gestalte te geven aan vernieuwing.

De omvang van het ziekteverzuim bij de overheid heeft te maken met het wat vergrijsde personeelsbestand en het feit dat er bij de overheid meer vrouwen in dienst zijn dan in de marktsector. Om dit probleem aan te pakken, is een arboconvenant gesloten met een scala aan maatregelen voor het Rijk. Deze maatregelen moeten ook hun beslag krijgen in de andere sectoren van de overheid. De cijfers terzake zullen ook in de nota inzake arbeid en overheid opgenomen worden.

Er wordt gestreefd naar meer samenwerking op personeelsgebied met de andere overheden. De samenwerking tussen de verschillende onderdelen van het Rijk is de afgelopen jaren al geïntensiveerd. Momenteel wordt met de grote gemeenten gesproken over verbetering van de samenwerking en vervolgens zal hier ook over gesproken worden met de andere gemeenten. Voorts is de discussie over personeelsbeleid in het sectorenoverleg geïntensiveerd. Er wordt bijvoorbeeld gewerkt aan shared services concepten om tot een hoogwaardiger personeelsbeleid te komen. Benchmarking is een instrument dat niet te veel, maar ook zeker niet te

weinig ingezet moet worden. Er wordt zowel nationaal als internationaal naar vormen van benchmarking gezocht om de input- en outputcijfers vergelijkbaar te maken, met name bij de rijksoverheid. In het voorjaar wordt er een nationale manifestatie georganiseerd voor innovatie waar de verschillende overheden hun ervaringen op dit punt kunnen uitwisselen. Hopelijk gaat er ook een stimulerend effect uit van de internetsite die hierover wordt ingericht. Voorts zal de vraag besproken moeten worden waarom de ene organisatie betere resultaten boekt met innovatie dan de andere. In dit licht wordt bij de politie geprobeerd om tot prestatie-bekostiging te komen. Op basis hiervan kunnen de prestaties binnen vergelijkbare korpsen en de eigen prestaties ten opzichte van het vorige jaar beoordeeld worden. Ook visitatie is een nuttig instrument om ervaringen uit te wisselen over het functioneren van de verschillende organisaties, maar ook hiervan moet met mate gebruikgemaakt worden. Overigens wordt geprobeerd om samen met de universiteiten en hogescholen opleidingen voor P&O-medewerkers op te zetten. Hetzelfde geldt voor opleidingen voor mensen met geüniformeerde beroepen.

Er zijn ruim 100 integrale managers in schaal 15. Verder zijn er zo'n 1000 andere functies in schaal 15, waaronder zware specialisten. Het is de bedoeling om ook de mobiliteit van deze mensen te bevorderen. De maatregelen ter bevordering van mobiliteit zijn eerst geïmplementeerd voor de hogere rangen. Nu wordt daarbij afgedaald naar schaal 15. Verder worden er kandidatenprogramma's opgezet om mensen in lagere rangen al te selecteren voor trajecten ter bevordering van mobiliteit. Zij worden dus begeleid in hun carrière. Er worden door het Rijk momenteel overigens honderden mensen per jaar aangetrokken als trainee. Voor deze mensen is mobiliteit vanaf het begin al een gegeven.

Over het feit dat vrouwen ondervertegenwoordigd zijn in hogere posities, is onlangs gesproken in een algemeen overleg over het emancipatiebeleid binnen de rijksdienst. Er wordt echter pas een jaar of dertien emancipatiebeleid gevoerd en het duurt nu eenmaal een tijdje voordat mensen in een topfunctie komen te zitten. Bij de brandweer wordt op dit punt overigens al wel vooruitgang geboekt. Er wordt veel gedaan om het werken bij de brandweer voor vrouwen aantrekkelijk te maken, maar niet iedereen wil dit fysiek zware werk doen.

In een tijd dat er sprake was van een overschot op de arbeidsmarkt, is er gekozen voor arbeidsduurverkorting om meer mensen aan werk te helpen. Toen is ook de uitstroom van ouderen begonnen. Momenteel is er sprake van krapte op de arbeidsmarkt en blijken die mensen weer nodig te zijn. Bovendien moet er niet krampachtig vastgehouden worden aan de 36-urige werkweek. Mensen die langer willen werken, moeten daartoe de kans krijgen, ook al omdat de capaciteit daardoor geweldig kan toenemen. Dat is bijvoorbeeld bij de politie gebeurd, doordat 50% tot 60% van de mensen langer is gaan werken. Het is overigens niet aangetoond dat er een relatie is tussen langer werken en ziekte. Deeltijdwerkers stimuleren om langer te gaan werken, lijkt de minister niet zinvol, omdat die mensen meestal heel bewust kiezen voor deeltijdwerk.

Er worden momenteel 50 extra brandweerofficieren opgeleid. De opleidingscapaciteit in volgende jaren zal worden afgestemd op de toekomstige behoefte aan brandweerofficieren. Er wordt onderzoek gedaan naar de benodigde capaciteit, ook voor de repressieve functies, op grond van de beoogde nieuwe regio-indeling. Van zeventien mensen die aan de huidige extra opleiding deelnemen, is 40% vrouw. Vrouwen zijn ook heel geschikt voor een dergelijke leidinggevende functie. Verder is er een algemene campagne om het werken bij de brandweer als breed inzetbare veiligheids- en hulpverleningsdienst aantrekkelijker te maken.

Met professionals bij de brandweer wordt gedoeld op alle mensen die bij de brandweer werkzaam zijn, zowel mensen die fulltime, parttime of als vrijwilliger bij de brandweer werkzaam zijn. Aan hen worden hoge eisen gesteld op het gebied van kennis over bijvoorbeeld rampen die zich

kunnen voordoen met gevaarlijke stoffen. In die zin is verdere professionalisering van grote betekenis. De hierbij behorende tijdsbelasting maakt het voor sommige brandweerofficieren in vrijwillige dienst moeilijker om deze functies te vervullen. In deze gevallen worden steeds meer parttime of fulltime brandweerofficieren in beroepsdienst ingezet. Momenteel wordt onderzoek gedaan naar de mogelijkheid van invoering van een landelijke cao voor de brandweer. De achterliggende bedoeling daarvan is uniformering van de arbeidsvoorwaarden. Een landelijke cao is echter niet de enige manier om dit te bereiken. De VNG kan als werkgever van het brandweerpersoneel weliswaar niet voor zo'n landelijke cao zorgen, maar kan wel bevorderen dat er bij het maken van afspraken geen al te grote discongruentie ontstaat. De staatssecretaris zal dit punt in zijn overleg met de VNG nader aan de orde stellen.

Nadere gedachtewisseling

Mevrouw **Scheltema-de Nie** (D66) heeft nog geen antwoord gekregen op haar vraag over de klacht van veel ambtenaren over de kwaliteit van hun chef en ook niet op haar vraag over een opleidingspuntenstelsel.

De heer **Pitstra** (GroenLinks) wil nog weten naar welke aantallen er wordt gestreefd voor deelname van vrouwen en allochtonen aan het werk bij de brandweer. Verder heeft hij geen antwoord gekregen op zijn vraag over de overschrijding van termijnen door de overheid en het feit dat relatiegeschenken van 75 gulden als normaal worden beschouwd. Verder is de minister er nogal vaag over gebleven of de maatregelen die zijn genomen in reactie op het rapport van de commissie-Van Rijn, moeten worden gezien als een eerste stap.

De heer **Mosterd** (CDA) vraagt hoe de eenheid bij de brandweer kan worden bewaard, als niet voor de repressieve dienst opgeleide personen daar toch worden toegelaten.

De heer **De Swart** (VVD) constateert dat een aantal van zijn vragen over de brandweer niet beantwoord is. Overigens heeft de Kamer het rapport van de commissie-Van Rijn niet als zodanig besproken, omdat dit rapport alleen voorzien was van een brief van de werkgroep. Bovendien heeft de minister bij de presentatie van het rapport op een persconferentie op een aantal punten afstand genomen van de inhoud ervan. Het rapport kan dus niet het kabinetsstandpunt zijn. Verder is er pas in het kader van de Voorjaarsnota wat nadrukkelijker ingegaan op het rapport.

De **minister** zegt dat in de nota inzake arbeid en overheid zal worden ingegaan op de vraag of er een vervolg moet komen op de commissie-Van Rijn. De minister heeft op genoemde persconferentie natuurlijk geen afstand genomen van dit onder zijn verantwoordelijkheid opgestelde rapport. Er is trouwens geen persconferentie gegeven voordat het kabinet over het rapport van de commissie-Van Rijn had gesproken en besloten. Het standpunt dat het kabinet over het rapport heeft geformuleerd, is samen met het rapport aan de Kamer gestuurd. Vervolgens is het kabinet in het kader van de Voorjaarsnota nader ingegaan op het rapport. De minister betreurt het trouwens dat de Kamer niet zelf heeft aangegeven dat zij over het rapport van de commissie-Van Rijn wilde spreken. Er zal schriftelijk worden geantwoord op de vraag over het bewaren van de eenheid bij de brandweer. Wellicht kan dit punt ook nog eens

besproken worden met de staatssecretaris. Op de resterende vragen over de brandweer zal overigens ook schriftelijk worden ingegaan.

De voorzitter van de vaste commissie voor Binnenlandse Zaken en Koninkrijksaangelegenheden,
De Cloe

De griffier van de vaste commissie voor Binnenlandse Zaken en Koninkrijksaangelegenheden,
De Gier