

Vergaderjaar 2021–2022

31 490

Vernieuwing van de rijksdienst

Nr. 317

BRIEF VAN DE MINISTER VAN BINNENLANDSE ZAKEN EN KONINKRIJKSRELATIES

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten

Den Haag, 27 juni 2022

Tijdens het commissiedebat integriteit in het openbaar bestuur in uw Kamer op 10 maart jl. (Kamerstuk 28 844, nr. 237) heb ik toegezegd om de Kamer te informeren over sociale veiligheid, ongewenste omgangsvormen binnen de Rijksoverheid en over een pilot weerbaarheidsscan. Daarnaast heb ik tijdens het tweeminutendebat integriteit in het openbaar bestuur op 14 april jl. aan het lid van Baarle (DENK) toegezegd om in deze brief uiteen te zetten hoe de aanpak van discriminatie binnen de Rijksoverheid wordt versterkt, met daarin accenten op meldingsbereidheid, laagdrempelige meldingsmogelijkheden, organisatiecultuur en bewustwording. Met deze brief doe ik deze toezeggingen gestand (Handelingen II 2021/22, nr. 73, Tweeminutendebat over Integriteit openbaar bestuur).

Als Minister van BZK hecht ik in mijn rol als werkgever voor de Rijksdienst aan een sociaal veilige werkomgeving. Dit staat voor een integere, diverse organisatie waar respectvolle bejegening de norm is, en waar geen plaats is voor discriminatie en seksisme en ander ongepast en grensoverschrijdend gedrag, niet door maar ook niet richting ambtenaren. Op het gebied van sociale veiligheid is de afgelopen periode binnen de sector Rijk al het nodige gedaan, maar te veel medewerkers ervaren nog onveiligheid, bijvoorbeeld in de vorm van pestgedrag of verbale agressie. Sociale veiligheid is geen rustig bezit, en vergt voortdurende aandacht en zorg. Dit past bij goed werkgeverschap, maar ook bij de voorbeeldrol die de Rijksoverheid heeft, en bij de verantwoordelijkheid van de overheid naar de samenleving. Daarom heb ik gezien op welke wijze een verdere versterking van het beleid ter voorkoming van ongewenste omgangsvormen kan plaatsvinden.

Sociale veiligheid heeft twee kanten. Het gaat over gewenste omgangsvormen en een integere werkcultuur binnen de Rijksoverheid. Veilig werken gaat over de aanpak van agressie, geweld en intimidatie door burgers ten opzichte van ambtenaren.

In het eerste deel van deze brief informeer ik u over de versterkte aanpak van sociale veiligheid binnen de Rijksoverheid. Hierbij ga ik in op recent onderzoek naar sociale veiligheid en ongewenste omgangsvormen, en op de aanpak binnen de Rijksoverheid gericht op het voorkomen en bestrijden van grensoverschrijdend gedrag in het algemeen, en van discriminatie en racisme en seksueel grensoverschrijdend gedrag in het bijzonder. Over de aanpak van discriminatie en racisme binnen de Rijksoverheid heb ik uw Kamer eerder geïnformeerd.¹ Tot slot zal ik ingaan op twee programma's die ook een bijdrage leveren aan het creëren van een gewetensvolle en verantwoordelijke cultuur op de werkvloer: het programma «Uitspreken» en het programma «Dialogoog en Ethiek». In verband hiermee informeer ik u in deze brief tevens over het rapport «Morele vragen bij rijksambtenaren» dat in het verlengde van het programma «Dialogoog en Ethiek» is uitgevoerd.

In het tweede deel van de brief ga ik in op de aanpak van veilig werken en de weerbaarheidsscan. Veilig werken gaat over de bejegening van ambtenaren door burgers. Intimidatie van en agressie jegens ambtenaren is onacceptabel en mag niet worden getolereerd. Ook informeer ik u over een pilot voor een weerbaarheidsscan voor bewindspersonen en topambtenaren bij het Rijk.

1. Sociale veiligheid binnen de Rijksoverheid

Sociale veiligheid binnen de Rijksoverheid is een breed begrip. Sociale veiligheid gaat over een cultuur waarin ambtenaren geen last hebben van ongewenste omgangsvormen als pesten, discriminatie, ongewenste seksuele aandacht en intimidatie. Een cultuur waarin ambtenaren zich durven uit te spreken als zij worstelen met ervaringen van ongewenst gedrag en daarbij op steun van collega's en leidinggevendenden kunnen rekenen. Een cultuur waarin ambtenaren alert zijn op, en open over de ethische dimensie van hun werk en eventuele integriteitsrisico's. Een cultuur waarin ambtenaren zich bewust zijn van de voorbeeldfunctie die zij hebben en van de verantwoordelijkheid om elkaar, maar zeker ook burgers respectvol te bejegenen.

Wat wordt er al gedaan?

De afgelopen periode is er al veel ondernomen op het gebied van integriteit en sociale veiligheid. Het beleid is op veel vlakken verbeterd en aangevuld, bijvoorbeeld als het gaat om het verhelderden van het meldproces, de versterking van de rol en positie van de vertrouwenspersonen en het actualiseren van de Gedragscode Integriteit Rijk (GIR). Er worden Rijksbrede workshops over ongewenste omgangsvormen georganiseerd en de pilot workshop sociale veiligheid is inmiddels succesvol afgerond. Vanaf dit jaar worden deze workshops sociale veiligheid daarom rijksbreed aangeboden. Ook vond er een masterclass over sociale veiligheid plaats voor leidinggevendenden.² En er is sprake van periodieke monitoring op het thema integriteit en sociale veiligheid.³ De genoemde inspanningen zijn waardevol gebleken, echter het belang van het thema sociale veiligheid rechtvaardigt continu nieuwe impulsen en inzet.

¹ Kamerstuk 30 950, nr. 280.

² Hier wordt verwezen naar de masterclass «*The power of psychological safety*» die is aangeboden aan de Algemene Bestuursdienst (ABD).

³ Zie de Personeelsenquête Rijk (PER), <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2022/02/28/rapportage-personeelsenquête-rijk-per-integriteit-en-sociale-veiligheid>.

Onderzoek sociale veiligheid en ongewenste omgangsvormen

Eind 2021 is binnen de Rijksoverheid een enquête Personeelsenquête Rijk (PER) over integriteit en sociale veiligheid uitgevoerd. Dit onderzoek geeft inzicht in de beleving en ervaringen van rijksambtenaren op thema's als sociale veiligheid, integriteit, inclusiviteit, en ongewenste omgangsvormen waaronder discriminatie.

Toelichting onderzoek

Uit het onderzoek blijkt dat het merendeel van de medewerkers bij het Rijk zich sociaal veilig voelt op het werk. Gemiddeld geeft men een 4,1 op een schaal van 1 tot 5. Toch voelt 9% van de medewerkers zich niet veilig om directe collega's feedback te geven, geeft 5% aan niet voor zichzelf op te komen en geeft 8% aan niet zichzelf te durven zijn. In de Personeelsenquête Rijk is ook gevraagd naar ongewenst gedrag in relatie tot sociale veiligheid over de periode van een jaar. Ongeveer 14% van de medewerkers van het Rijk heeft in die periode van een jaar pestgedrag van collega's of leidinggevenden ervaren. 15% procent heeft verbale agressie meegemaakt. Ook had 32% van de medewerkers te maken met verbale agressie van burgers en 20% met bedreiging door burgers⁴. Zo'n 9% van de medewerkers heeft discriminatie ervaren en 15% signaleerde discriminatie op verschillende gronden. 61% van de medewerkers is van mening dat hun organisatie adequaat reageert op incidenten. 21% van de medewerkers geeft aan dat beslissingen van collega's wel eens door agressie en geweld beïnvloed worden. Alle ongewenste omgangsvormen komen vaker voor in een minder inclusief en minder sociaal veilig werkklimaat.

Binnen de Rijksoverheid is 88% van de medewerkers ervan op de hoogte dat ze in de organisatie met een vertrouwenspersoon over integriteitszaken kunnen spreken en 77% van de medewerkers weet ook hoe ze deze kunnen vinden. Ook is 52% van de medewerkers bekend met de Gedragscode Integriteit Rijk. Ruim 70% van de medewerkers van het Rijk weet waar men terecht kan voor een melding van een misstand, schending of ongewenste omgangsvormen.

De cijfers uit dit PER-onderzoek zijn vergelijkbaar met eerder onderzoek en laten zien dat er nog onvoldoende voortgang is geboekt. Iedere ervaring van ongewenst gedrag, waaronder discriminatie, is er een teveel. Op dit moment zet ik daarom stevig in op een versterking van de aanpak van ongewenste omgangsvormen.

Aanpak discriminatie en racisme binnen de Rijksoverheid

De Rijksoverheid heeft een voorbeeldfunctie. Discriminatie en racisme is onacceptabel. Het voorkomen en bestrijden van vooroordelen, discriminatie en racisme binnen de Rijksoverheid staat daarom hoog op de agenda van het kabinet. Zoals hierboven al aangegeven blijkt uit recent onderzoek dat zo'n 9% van de medewerkers binnen de Rijksoverheid in het afgelopen jaar discriminatie heeft ervaren en 15% van de medewerkers gaf aan discriminatie te hebben gesignaleerd. Het gaat hier om discriminatie op verschillende gronden: leeftijd, geslacht, huidskleur, geloofsovertuiging, seksuele geaardheid/voorkeur en anders. Dat zijn zorgelijke cijfers die de noodzaak van extra en structurele inzet onderstrepen.

⁴ Voor de cijfers van agressie en geweld richting ambtenaren bij gemeenten, provincies en waterschappen wordt ook verwezen naar de monitor Integriteit en Veiligheid (2022).

Het College voor de Rechten van de Mens voorziet in het programma «Vooroordelen voorbij», in enkele grote uitvoeringsorganisaties als het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen, de Sociale Verzekeringsbank en de Belastingdienst.⁵ Ook wordt bij de aanpak van discriminatie en racisme binnen het Rijk de verbinding gelegd met het bevorderen van diversiteit en inclusie, gezien de samenhang van beide beleids-terreinen.⁶

De aanpak om discriminatie en racisme binnen de Rijksoverheid te voorkomen en te bestrijden sluit aan op de brede inzet van het kabinet om discriminatie en racisme te voorkomen, zowel op de arbeidsmarkt als op andere maatschappelijke terreinen zoals het onderwijs en de woningmarkt. Alle inspanningen, waaronder de hierboven geschetste aanpak binnen de Rijksoverheid, zijn daarom afgestemd met en meegenomen in de lopende voorbereidingen van het programma van de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme.⁷ Naast de Rijksbrede aanpak van discriminatie en racisme, zijn er binnen de verschillende departementen en uitvoeringsorganisaties ook nog andere initiatieven op dit vlak. Deze worden in het komende half jaar in kaart gebracht.

Bewustwording en weerbaarheid

De versterking van de aanpak van discriminatie en racisme binnen de Rijksoverheid, waarover uw Kamer eerder is geïnformeerd⁸, richt zich op verschillende doelen, namelijk op het scherp en duidelijk articuleren van de normstelling, op bewustwording van vooroordelen, op het vergroten van weerbaarheid en alertheid op discriminatie en racisme, op het vergroten van handelingsperspectief, op het meer bekendheid geven aan de mogelijkheden om hulp te krijgen of een melding te doen of klacht in te dienen, en op het adequaat oppakken van signalen en meldingen van discriminatie en racisme.

Met het oog op bovengenoemde doelen wordt een pakket aan maatregelen in gang gezet. Deze maatregelen richten zich primair op het bevorderen van bewustwording, waakzaamheid en weerbaarheid van ambtenaren om zo bij te dragen aan het voorkomen en bestrijden van discriminatie. Het aanbod binnen de aanpak wordt gedifferentieerd naar verschillende doelgroepen, zoals leidinggevenden, omstanders, vertrouwenspersonen en front office-medewerkers. Voor leidinggevenden, die een cruciale rol hebben in het herkennen en aanpakken van discriminatie, wordt een specifiek aanbod ontwikkeld met het oog op de kennis, alertheid en handelingsbekwaamheid die nodig is om adequaat op te treden in geval van discriminatie en racisme. Een en ander zal worden gebundeld in een «gereedschapskist» voor leidinggevenden.

Medewerkers die te maken krijgen met discriminatie en racisme, als slachtoffer of als omstander, kunnen of willen niet altijd hun leidinggevende inschakelen. Het is belangrijk dat zij zich wel kunnen uitspreken en ondersteuning krijgen. Daarom worden dit kalenderjaar pilots⁹ voor gesprekken en trainingen uitgerold ter ondersteuning van medewerkers, door het delen van ervaringen, kennis en handelingsperspectieven. Hierbij gaat het niet alleen om medewerkers die zelf getroffen worden door discriminatie en racisme, maar ook om omstanders. Ook omstanders

⁵ Vooroordelen Voorbij | College voor de Rechten van de Mens (mensenrechten.nl).

⁶ Jaarrapportage Bedrijfsvoering Rijk 2021 | Tweede Kamer der Staten-Generaal.

⁷ <https://www.bureauncdr.nl>.

⁸ Kamerstuk 30 950, nr. 280.

⁹ Deze pilots worden na dit kalenderjaar geëvalueerd. Op basis van deze bevindingen wordt voorzien in een Rijksbreed aanbod voor de komende jaren.

voelen zich vaak uiterst ongemakkelijk en «handelingsverlegen» als zij getuige zijn van discriminatie en racisme. Het is per slot van rekening een verantwoordelijkheid van eenieder op de werkvloer om waakzaam te zijn op discriminatie, en bij te dragen aan het uitbannen daarvan.

Medewerkers die worstelen met ervaringen van discriminatie kunnen binnen de hele Rijksoverheid terecht bij vertrouwenspersonen. Zoals hierboven aangegeven, weet een ruime meerderheid (88%) binnen de Rijksoverheid dat zij vertrouwenspersonen kunnen inschakelen en weet 77% van de medewerkers hoe zij vertrouwenspersonen kunnen vinden. Het spreekt voor zich dat het streven moet zijn en blijven om op 100% te komen. Het is uiterst onwenselijk als medewerkers die discriminatie en racisme ervaren of waarnemen niet de juiste weg naar de vertrouwenspersonen weten te vinden. Daarom wordt nog dit jaar Rijksbreed de bekendheid én vindbaarheid van vertrouwenspersonen verbeterd. Ook worden in 2022 workshops georganiseerd voor vertrouwenspersonen, om hen beter toe te rusten op het bijstaan van medewerkers die te maken krijgen met discriminatie en racisme.

Melden van discriminatie

Om inzicht te hebben in grensoverschrijdend gedrag, in dit geval specifiek discriminatie, is het van belang dat dergelijk gedrag wordt gemeld, informeel dan wel formeel. Het aantal signalen en meldingen hieromtrent bij vertrouwenspersonen, integriteitscoördinatoren en/of klachtencommissie is zeer laag. Ik verwijs hiervoor naar een eerdere Kamerbrief van 10 december 2021 over meldpunten discriminatie en racisme binnen de Rijksoverheid.¹⁰ Er mag geen beletsel zijn om discriminatie en racisme te melden. Daarom wordt dit jaar de bekendheid en toegankelijkheid van het stelsel van vertrouwenspersonen, integriteitscoördinatoren en klachtencommissies verbeterd. Ook wordt de waakzaamheid ten aanzien van discriminatie bevorderd, mede door het organiseren van activiteiten als theatervoorstellingen over alledaags racisme, lezingen en masterclasses.

Grensoverschrijdend seksueel gedrag

Uit recent onderzoek blijkt, zoals eerder vermeld, dat 3% van de medewerkers het afgelopen jaar last had van seksuele aandacht van collega's of leidinggevenden.¹¹ Ook gaf 3% van de medewerkers aan ongewenste seksuele aandacht te hebben ervaren van burgers/klanten. Dit is reden tot stevige inzet op het voorkomen en bestrijden van grensoverschrijdend seksueel gedrag. Deze inzet maakt deel uit van een kabinet-breed nationaal actieplan seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld. Het kabinet doet dit in nauwe samenwerking met de door het kabinet aangestelde regeringscommissaris Mariëtte Hamer, en met maatschappelijke organisaties, sociale partners, wetenschappers en ervaringsdeskundigen. De Kamer wordt voor de zomer van 2022 over de hoofdlijnen van dit actieprogramma geïnformeerd in een brief van mijn ambtsgenoten van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) en Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW).

De aanpak ten aanzien van grensoverschrijdend seksueel gedrag binnen de Rijksoverheid richt zich zowel op het vergroten van alertheid en doortastendheid, met name ook bij leidinggevenden, alsook op het versterken van weerbaarheid, inclusief die van omstanders. Meer bekendheid wordt gegeven aan mogelijkheden om een melding te doen

¹⁰ Kamerstuk 30 950, nr. 280.

¹¹ Zie de Personeelsenquête Rijk (PER), <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2022/02/28/rapportage-personeelsenquete-rijk-per-integriteit-en-sociale-veiligheid>.

of een klacht in te dienen over grensoverschrijdend seksueel gedrag. Het is bovendien van belang dat medewerkers (beter) weten dat en hoe ze een beroep kunnen doen op vertrouwenspersonen.

Om meer inzicht te krijgen in de factoren die bijdragen aan het voorkomen van ongewenst seksueel gedrag vindt verdiepend onderzoek plaats en wordt gemonitord op de effectiviteit van deze aanpak. Ook worden workshops en trainingen aangeboden en wordt en Rijksbrede communicatie voorbereid die zich richt op bewustwording en handelingsperspectieven van medewerkers op het gebied van ongewenst gedrag.

Dialogo en Ethiek

Een sociaal veilige werkomgeving is bepalend voor het goed functioneren van medewerkers en organisaties. Om zo'n werkomgeving te creëren is het belangrijk dat medewerkers met elkaar in gesprek gaan over ethische vraagstukken en morele kwesties. Het programma Dialoog en Ethiek¹² stelt zich ten doel het ethisch vermogen van rijksambtenaren te versterken, door o.a. het stimuleren en faciliteren van een open en veilige gesprekscultuur waarin ambtenaren ethische en morele kwesties kunnen onderzoeken.

In opdracht van het programma Dialoog en Ethiek is begin 2022 door I&O Research onderzoek gedaan naar morele vragen van rijksambtenaren. Het onderzoek bestond uit een indicatieve, niet-representatieve enquête onder 315 rijksambtenaren, en een verdiepend kwalitatief onderdeel. Het onderzoeksrapport «Morele vragen van rijksambtenaren» is als bijlage bij deze Kamerbrief opgenomen. In het rapport komt naar voren dat meer dan de helft van de 315 respondenten wel eens morele twijfel of «morele buikpijn» heeft over de inhoud van het werk, over de rechtvaardigheid of doelmatigheid van het beleid, over ondeugdelijke informatie, of over omgangsvormen binnen de organisatie. Uit de enquête blijkt dat ambtenaren met morele vragen overwegend tevreden zijn over of en hoe ze bij een collega of leidinggevende hun hart kunnen luchten, maar veel minder tevreden over de mate waarin hier opvolging aan wordt gegeven. Respondenten geven verder aan behoefte te hebben aan een meer ontvankelijke cultuur waar morele kwesties onderzocht kunnen worden.

Het onderzoeksrapport onderstreept de noodzaak om te investeren in een gezonde gesprekscultuur. Volgens het rapport levert dit de meest effectieve bijdrage aan het creëren van sociale veiligheid op de werkvloer. Het programma Dialoog en Ethiek binnen het Rijk draagt hieraan bij, onder andere door het agenderen van ethiek, met onderzoek, webinars en verhalen. Het programma begeleidt binnen de gehele Rijksoverheid gesprekken op verzoek en creëert een netwerk van gespreksleiders voor het begeleiden van dialogen over praktische ethische kwesties en morele vragen die spelen op de werkvloer.

Tegenspraak

Om sociale veiligheid te creëren is het belangrijk dat er een cultuur heerst waarin ambtenaren zich durven uit te spreken. Als ambtenaren vanuit hun eigen vakgebied en professionaliteit signaleren dat bepaalde zaken niet goed gaan, met mogelijk grote gevolgen voor de burger en de overheid, moeten zij dit aan de orde durven en kunnen stellen. In het programma «Uitspreken»¹³ wordt onderzocht hoe dit kan worden bevorderd. Dit wordt

¹² Het programma Ethiek en Dialoog maakt onderdeel uit van het bredere programma Grenzeloos Samenwerken en Ambtelijk Vakmanschap.

¹³ Dit programma heette eerder: «Loyale tegenspraak». Zie <https://loyaletegenspraak.nl/>.

onder meer gedaan aan de hand van het ophalen van verhalen, dilemma's en ervaringen van ambtenaren zelf. Dit levert input op voor de verschillende typen interventies die worden ontwikkeld. Het doel van de interventies is: het vergroten van de ruimte voor het geven van loyale tegenspraak. Daarnaast wordt er een «kennishuis» gebouwd, met voorbeelden en wetenschappelijke inzichten over loyale tegenspraak.

2. Veilig werken en weerbaarheidsscan

Ambtenaren moeten veilig hun werk kunnen doen, ook ambtenaren die in hun werk te maken hebben met burgers. We zien helaas dat ambtenaren te vaak te maken krijgen met agressie, geweld en intimidatie door burgers, zowel offline als online. Zo weten we uit de Personeelscenquête Rijk, zoals hierboven aangegeven, dat 32% van de medewerkers van het Rijk te maken heeft met verbale agressie van burgers en 20% met bedreiging door burgers. Dit is onaanvaardbaar. Een goed, integer en slagvaardig openbaar bestuur vereist dat ambtenaren hun taken zonder geweld, dwang of oneigenlijke druk kunnen uitoefenen. Dit geldt ook voor politieke ambtsdragers. Een veilige werkomgeving is bovendien een belangrijke factor bij het werkplezier en de aantrekkelijkheid van de inzet voor het openbaar bestuur.

BZK heeft een regierol in de ondersteuning van het openbaar bestuur in het creëren van veilige werkomstandigheden van ambtenaren en politieke ambtsdragers op het niveau van Rijksoverheid, gemeenten, provincies en waterschappen. Het is mijn ambitie om de komende jaren onder de noemer Veilig Werken in sterke mate bij te dragen aan het bevorderen van een agressie- en geweldsvrije werkomgeving binnen het openbaar bestuur.

Het doel van de aanpak Veilig Werken is drieledig: voorkomen van incidenten, adequaat optreden bij incidenten en voorzien in goede nazorg. Onderdelen van de aanpak zijn het ontwikkelen van een collectieve norm en het uitdragen daarvan, maar ook het vergroten van de meldingsbereidheid, het ontwikkelen van trainingen en het versterken van processen die kwetsbaar zijn voor ondermijning en oneigenlijke druk. Het monitoren van de aanpak Veilig Werken is daarnaast van belang. De uitkomsten van de monitor Integriteit en Veiligheid 2022 worden voor de zomer naar de Tweede Kamer verstuurd.

Weerbaarheidsscan

De aanpak Veilig Werken is onderdeel van de ambitie van dit kabinet om agressie, intimidatie en ondermijnende invloeden richting politieke ambtsdragers en ambtenaren tegen te gaan. Het kabinet heeft eerder aangekondigd de komende tien jaar extra te investeren in het weerbaarder maken van het openbaar bestuur. In het kader hiervan wordt ingezet op het tegengaan van de invloed van ondermijning, en op de bewustwording en veiligheid van decentrale politieke ambtsdragers zoals burgemeesters, wethouders, staten- en raadsleden, maar ook van ambtenaren. Op 8 maart jl. heb ik hierover uw Kamer geïnformeerd.¹⁴

Ten behoeve van de gemeenteraadsverkiezingen van maart 2022 zijn eerder door Saxion in opdracht van de gemeente Eindhoven en samen met het Ministerie van BZK en Taskforce Regionale Informatie- en Expertise Centra (RIEC) twee tools ontwikkeld die helpen bij de selectie en screening van bestuurders. Het betreft een weerbaarheidscheck ten

¹⁴ <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2022/03/08/komende-jaren-100-miljoen-extra-om-weerbaarheid-van-het-openbaar-bestuur-te-vergroten>.

behoefte van kandidaat-raadsleden voor politieke partijen en een persoonlijke weerbaarheidsscan die zich richt op het college van burgemeester en wethouders en de gemeentesecretaris. Beide instrumenten geven inzicht in de mate waarin het netwerk van politici en bestuurders een potentieel risico vormt voor ondermijning en integriteitskwesaties en of ze voldoende inclusief zijn.

In het verlengde van bovengenoemde ambitie, wil ik bezien of de persoonlijke weerbaarheidsscan geschikt is voor het creëren van netwerkbewustzijn binnen de Rijksoverheid. Het gaat hier dus niet om benoembaarheidsvereisten, maar om het inventariseren van mogelijke kwetsbaarheden binnen netwerken. Dit kan een gedegen basis bieden voor een open gesprek hierover tussen betrokkenen.

Ik ben voornemens om een pilot van deze weerbaarheidsscan te laten uitvoeren binnen het Ministerie van BZK. Deze pilot zal zich in ieder geval richten op de bewindspersonen van dit Ministerie en de bestuursraad. Mijn verwachting is dat deze pilot eind 2022 is afgerond. Op basis van een evaluatie van de bevindingen, zal ik me beraden op een Rijksbrede toepassing van deze scan voor de politieke en ambtelijke top van alle ministeries.

Tot slot

Binnen de sector Rijk wordt sterk gehecht aan een veilige werkomgeving. Op basis van mijn werkgeversverantwoordelijkheid voor de sector Rijk en de voorbeeldrol die de Rijksoverheid op dit vlak heeft, ga ik daarom versterkt inzetten op het bevorderen van sociale veiligheid, zodat het belang van een veilige werkomgeving niet alleen nu, maar ook in de toekomst blijvend wordt geborgd.

De Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,
H.G.J. Bruins Slot