

Vergaderjaar 2006–2007

30 801

Trendnota Arbeidszaken Overheid 2007

Nr. 6

BRIEF VAN DE MINISTER VAN BINNENLANDSE ZAKEN EN KONINKRIJKSRELATIES

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 5 december 2006

Als coördinerend bewindspersoon voor het personeelsbeleid van het Rijk spreekt u mij op uiteenlopende thema's regelmatig aan op het voorbeeld dat het Rijk als werkgever dient te geven aan andere werkgevers in private en publieke sectoren. De Tweede Kamer heeft de afgelopen periode verschillende uitspraken gedaan en moties aangenomen op het terrein van het werkgeverschap van het Rijk – bijvoorbeeld m.b.t. diversiteitsbeleid, bestrijding van de jeugdwerkloosheid en het plaatsen van werknemers met een zwakke positie op de arbeidsmarkt. Aangezien deze thema's tot op heden redelijk ad hoc ter tafel komen, heb ik eerder besloten om een meer samenhangende en integrale visie te ontwikkelen op deze kant van de werkgeversrol van het Rijk. In deze brief en zijn bijlagen informeer ik u over deze visie en over (de voortgang van) bijbehorende acties. Daarmee vormt de brief tevens een antwoord op uw recente moties rond de voorbeeldrol van het Rijk. Ik ga hieronder eerst in op deze moties en toezeggingen. Vervolgens komt mijn visie aan de orde, waarna ik nader inga op de verschillende onderdelen: het diversiteitsbeleid van het Rijk en het maatschappelijk verantwoord werkgeverschap.

Moties en toezeggingen

Op 12 september 2006 heeft de Tweede Kamer de motie-Bussemaker aangenomen waarin de regering wordt verzocht om nadrukkelijker aandacht te besteden aan diversiteit in het eigen personeelsbestand. Daarnaast vraagt de motie om na te gaan in hoeverre men bij opdrachten aan derden de voorkeur kan geven aan bedrijven die zich inspannen voor diversiteit (TK 2005–2006, 29 544, nr. 74). De motie-Bussemaker/Van Hijum (TK 2005–2006, 29 817, nr. 18) heeft betrekking op het plaatsen van SW'ers (personen die vallen onder de wet Sociale Werkvoorziening) bij de ministeries (inclusief agentschappen) en het in dat kader aanpassen van mantelcontracten voor aanbestede diensten. Op 22 maart jl. heb ik u tenslotte tevens toegezegd u dit jaar te zullen informeren over de voortgang van het plaatsen van herkeurde WAO'ers, inclusief de voortgang van

de afspraken met de brancheorganisatie voor arbo- en re-integratie-bedrijven (Boaborea, voorheen Borea).

Visie

Er is de afgelopen maanden een inventarisatie gemaakt van bestaande voornemens, maatregelen, activiteiten en doelstellingen binnen de sector Rijk en van relevante wet- en regelgeving en andere afspraken op de betreffende terreinen. Naast de stand van het beleid zijn ook de visie, behoeften en mogelijkheden bij de departementen in beeld gebracht.

Op basis van deze inventarisatie acht ik het verstandig om in de toekomst duidelijk onderscheid te maken tussen twee sporen: het beleid om optimaal gebruik te maken van het diverse talent (vrouw/man, allochtoon/ autochtoon, jong/oud) op de interne en externe arbeidsmarkt enerzijds (*diversiteitsbeleid*) en anderzijds het beleid gericht op vaak tijdelijke, specifieke knelpunten en groepen op de arbeidsmarkt (jeugdwerkloosheid, (re-)integrerende arbeidsgehandicapten) onder de noemer «*maatschappelijk verantwoord werkgeverschap*». Bij de eerstgenoemde thematiek is het werkgeversbelang prominent aanwezig; in het tweede geval is dat minder direct herkenbaar. Beide sporen vragen om een uiteenlopende aanpak en hebben bovendien een andere achtergrond. Daarom worden zij in het vervolg van deze brief en in de bijlagen als zelfstandige thema's behandeld.

Diversiteitsbeleid

In zijn algemeenheid bezien, kan er niet worden gesproken van een eenzijdige samenstelling van het Rijkspersoneel. Zo bestaat 40,6% uit vrouwen en heeft 9,3% een allochtone ofwel biculturele achtergrond. De gemiddelde leeftijd is 42,5 jaar. Als meer specifiek wordt gekeken, zijn er vanuit de optiek van diversiteit onevenwichtigheden. Medewerkers van allochtone herkomst zijn ondervertegenwoordigd in beleids- en managementfuncties (5,7% vanaf schaal 10) en, ondanks een trend omhoog, geldt dat ook voor vrouwen in managementfuncties (17,6%). Wat betreft leeftijd, zet de vergrijzing van de Rijksdienst in de toekomst door: in alle leeftijdscategorieën neemt het aantal medewerkers af, behalve tussen de 45 en 55 jaar.

Gebrek aan diversiteit in beleid en management kan afdoen aan het draagvlak en de responsiviteit van de overheid en kan ertoe leiden dat de kwaliteit van het beleid suboptimaal is, doordat mogelijk niet alle perspectieven in de beleidsvorming worden betrokken. Verder noopt natuurlijk de krappe toekomstige arbeidsmarkt ertoe ook de kwaliteiten van vrouwen, allochtonen en ouderen optimaal te benutten, op alle niveaus. Ook een kleinere Rijksoverheid krijgt daarmee op termijn te maken en zal daar nu reeds op moeten anticiperen.

Onlangs hebben de ministeries gezamenlijk besloten hun diversiteitsbeleid te gaan versterken. Er is een rijksbreed plan van aanpak Integraal diversiteitsbeleid geformuleerd, dat wordt gedragen door alle departementen. Dit plan zet een meer integrale visie neer en beoogt samenhang aan te brengen in de nu vaak versnipperde en projectmatige aandacht die diversiteit op de afzonderlijke departementen krijgt.

De inzet is dat een integraal diversiteitbeleid meer is dan een optelsom van soorten doelgroepenbeleid. Het gaat daarbij om een beleid waarin niet de doelgroepen centraal staan, maar de organisatie. Het vertrekpunt is in de eerste plaats het *belang* van de organisatie, maar ook de *problematiek* van de organisatie. Welke aspecten van de organisatie zijn bevoor-

derend danwel belemmerend voor diversiteit? Deze invalshoek biedt een aanknopingspunt om te kijken naar zaken als (arbeidsmarkt)communicatie, werving, selectie, benoemingen- en loopbaanbeleid, arbeidsvoorwaarden, opleidingen en organisatiecultuur. Op die manier ingevuld, is diversiteitsbeleid een vorm van professionalisering van de overheid als arbeidsorganisatie. Idealiter leidt dit op termijn tot verankering («mainstreaming») van een diversiteitsperspectief. Dit wil overigens niet zeggen dat per direct elke vorm van specifiek beleid als onwenselijk wordt aangemerkt. Het uitgangspunt is: «algemeen waar het kan; specifiek waar het moet».

Het diversiteitsbeleid van het Rijk concentreert zich op: meer medewerkers van allochtone herkomst in beleid en management; meer vrouwen in management; behoud van diversiteit. Het werk daaraan wordt ingebed in algemene acties gericht op in-, door- en uitstroom. Enkele randvoorwaardelijke sectorbrede maatregelen beogen deze doelstellingen te ondersteunen: beschikbaarheid managementinformatie, kennisontsluiting, versterken interdepartementaal netwerk, bewustwording middenmanagement.

Op dit moment worden al verschillende relevante zaken sectorbreed aangepakt. Zo loopt er een onderzoek naar de exitredenen van allochtone medewerkers en wordt er gewerkt aan de deskundigheidsbevordering van HRM en lijnmanagement m.b.t. de diversiteitsdimensie in werving en selectie; in februari vindt hierover een Rijksbreed seminar plaats. Diversiteit is verder expliciet aandachtspunt bij de werving en selectie van rijks-trainees.

Toekomstige taakstellingen m.b.t. de omvang van de sector Rijk zullen uiteraard invloed hebben op het tempo waarin de doelstellingen op het terrein van de diversiteit van het personeel kunnen worden bereikt.

In bijlage 1 wordt uitgebreid op het integraal diversiteitsbeleid ingegaan.¹

Maatschappelijk verantwoord werkgeverschap

Het motief voor het beleid op het tweede spoor, een «maatschappelijk verantwoorde» invulling van het werkgeverschap van het Rijk, ligt vooral in de voorbeeldfunctie van de overheid op zich. In ieder geval op de korte termijn is het directe organisatiebelang, in termen van primair proces of arbeidsmarktbehoefte, minder prominent.

Het gaat daarbij vooral om het voorbeeld dat het Rijk andere werkgevers geeft op thema's als (re-)integratie van arbeidsgehandicapten en plaatsing van zwakke groepen op de arbeidsmarkt, zoals jonge werklozen. De sector is met deze zaken dan ook hard aan de slag.

Het Rijk verricht voornamelijk kennisintensieve werkzaamheden en er is dus hoofdzakelijk werk voor mensen met een hoge(re) opleiding. U ziet dit geïllustreerd in de tabellen in bijlage 2 (notitie Maatschappelijk verantwoord werkgeverschap). De gevraagde voorbeeldrol heeft in veel gevallen betrekking op functies voor de laagste schaalniveaus, met uitzondering uiteraard van (re-)integrerende WAO'ers en overige arbeidsgehandicapten die – afhankelijk van individuele vooropleiding en werkervaring – in beginsel op elk functieniveau inzetbaar kunnen zijn.

Het Rijk heeft de laatste jaren voortvarend gewerkt aan de uiteenlopende doelstellingen op dit terrein. De inzet en resultaten doen niet onder voor die in het bedrijfsleven en steken daar op onderdelen positief tegen af. Zo zorgen het goede preventie- en Arbo-beleid bij het Rijk voor een lage instroom van werknemers in de WAO/WGA en voor een gering beroep op

¹ Ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer.

specifieke voorzieningen voor arbeidsgehandicapten. Dit leidt soms tot de paradox dat de sector wordt aangesproken op het lage percentage arbeidsgehandicapten die in dienst zijn, in vergelijking met andere sectoren. Deze lage score wijst er echter juist op dat het Rijk in vergelijking met andere werkgevers een goede prestatie levert op de preventie.

Op de terreinen (re-)integratie en bestrijding van de jeugdwerkloosheid heeft het Rijk substantiële bijdragen geleverd aan centraal vastgelegde doelstellingen:

- Via 16 SW-bedrijven zijn 72 SW'ers bij het Rijk geplaatst (stand: 7 juni 2006). Ik heb het initiatief genomen om in overleg met CEDRIS, De Haeghe Groep (SW-bedrijf voor de regio Den Haag) en de ministeries van SZW en BZK na te gaan hoe het aantal werkzame SW'ers bij het Rijk verhoogd kan worden. In een aantal regiobijeenkomsten voor lijnmanagers en staffunctionarissen (P&O'ers) van het Rijk en vertegenwoordigers van SW-bedrijven zal worden gepoogd het principe «onbekend maakt onbemind» te doorbreken. De eerste bijeenkomst heeft 23 november plaatsgevonden.
- Ik heb de suggestie overgenomen van de brancheorganisatie voor arbo- en re-integratiebedrijven, Boaborea (was Borea), om mantelcontracten voor uitbestede diensten aan te passen, en daarin de verplichting te laten opnemen, dat het werk mede door een aantal SW'ers plaatsvindt. Alle ministeries hebben zich daaraan gecommitteerd. In verband met juridische gevolgen (contractbreuk en schadevergoeding) is dit niet altijd een reële mogelijkheid bij (lang)lopende mantelcontracten.
- Het Rijk heeft het initiatief genomen om te komen tot een integrale re-integratieaanpak. Daartoe is een pilot opgezet, die zich vooralsnog richt op de doelgroep van het 400 banenplan – herkeurde WAO'ers – uitgebreid met gedeeltelijk arbeidsgeschikten, (dreigend) werklozen, en SW'ers.
- Rechtstreeks voortvloeiend uit het plan van aanpak ter bestrijding van de Jeugdwerkloosheid van SZW en OCW, realiseert het Rijk in de periode 2004–2006 850 stageplaatsen, voornamelijk op vmbo- en mbo-niveau. Het Rijk pakt dit voortvarend op: uit de tussentijdse voortgangsrapportage blijkt dat er medio 2006 – met nog een half jaar te gaan – al 1667 stageplaatsen zijn gerealiseerd. Hoewel het niet expliciet is bijgehouden, is ongetwijfeld een groot gedeelte van deze groep allochtoon, gezien het hoge percentage allochtone jeugdwerklozen.
- In de CAO zijn er afspraken gemaakt om het van werk naar werk te geleiden van arbeidsgehandicapten te bevorderen. Zo is er onder meer afgesproken, dat een zieke ambtenaar die geheel of gedeeltelijk hersteld is, maar niet kan terugkeren naar zijn eigen functie, in een andere functie moet worden geplaatst.
- Samen met de vakbonden levert het Rijk een bijdrage aan de Lissabon-doelstelling dat in 2010 80 procent van de (beroeps)bevolking van 24 jaar ouder een startkwalificatie heeft. Via het A+O-fonds Rijk is een project in het leven geroepen, dat als doelstelling heeft om in de periode 2006–2007 1000 duale trajecten (combinaties van leren en werken) en 2500 EVC -procedures te realiseren.

Uitgebreidere informatie over het beleid op de twee sporen treft u aan in beide bijlagen.¹ Door middel van het Sociaal Jaarverslag Rijk 2006 wordt u op de hoogte gehouden van de ontwikkelingen.

De Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
J. W. Remkes

¹ Ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer.