

Vergaderjaar 2009–2010

**32 124**

**Trendnota Arbeidszaken Overheidspersoneel 2010**

**32 123 XV**

**Vaststelling van de begrotingsstaten van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (XV) voor het jaar 2010**

**Nr. 13**

**BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN BINNENLANDSE ZAKEN EN KONINKRIJKSRELATIES**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 3 mei 2010

Bij motie Ortega-Martijn/ Spekman van 10 december 2010 (TK 2009–2010 32 123 XV, nr. 35) heeft u mij, met verwijzing naar de voorbeeldrol van het Rijk, verzocht om in het kader van bestrijding van discriminatie op de arbeidsmarkt:

- een quick-scan te ontwikkelen, expliciet gericht op het in beeld brengen van de transparantie van het werving-, selectie- en promotiebeleid bij de rijksoverheid;
- deze toe te passen en op basis hiervan per ministerie in een plan met concrete doelstellingen vast te leggen op welke manier de diversiteit van het personeelsbestand wordt opgebouwd en onderhouden;
- de resultaten te benoemen in het sociaal jaarplan en de Kamer jaarlijks te informeren.

Ik onderschrijf uw standpunt dat discriminatie op de arbeidsmarkt nog steeds een onderwerp is dat nadrukkelijk aandacht behoeft en zelfs extra aandacht in deze tijden van economische recessie. De (rijks)overheid dient als werkgever zelf een voorbeeldrol te vervullen.

Het Rijk voert dan ook een personeelsbeleid dat zich richt op de bevordering van een divers samengesteld personeelsbestand in alle lagen van de organisatie en op de (duurzame) inzetbaarheid van alle werknemers.

Er zijn op sectorniveau beleidsdoelstellingen en -maatregelen geformuleerd en rijksbrede afspraken gemaakt om de diversiteit van het personeelsbestand te vergroten. Deze afspraken zijn op werkgeversniveau doorvertaald in departementale doelstellingen en concrete acties. Er worden activiteiten ondernomen om de instroom en doorstroom van gekwalificeerde (biculturele) jongeren te bevorderen, de doorstroom van vrouwen in hogere functies te bevorderen, de inzetbaarheid van werknemers te bevorderen en om groepen met een lange afstand tot de

arbeidsmarkt werkervaring te laten opdoen opdat zij binnen het Rijk of elders kunnen instromen in een reguliere functie. Ook worden managers en HR-adviseurs hierin zo nodig getraind.

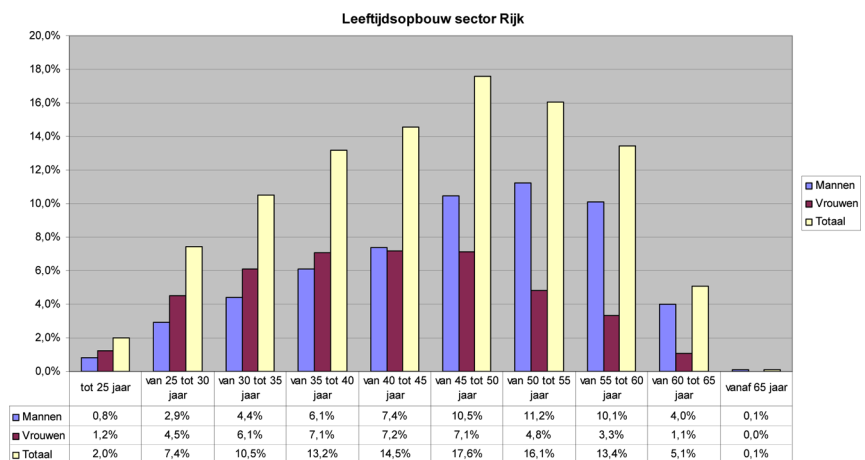
Ik monitor de voortgang, zowel in kwantitatief als in kwalitatief opzicht. Over de verrichte beleidsinspanningen op het terrein van diversiteit en de resultaten ervan rapporteer ik u jaarlijks in het Sociaal Jaarverslag Rijk. Een extra quick-scan zou weinig nieuwe informatie opleveren.

Voor een uitgebreid actueel overzicht van de door de werkgevers Rijk ondernomen inspanningen op het terrein van diversiteit en de resultaten ervan, verwijst ik u naar het Sociaal Jaarverslag Rijk 2009.

In aanvulling hierop, bied ik u hieronder nog nadere informatie over de leeftijdsopbouw Rijk en de instroom in 2009.

### Leeftijdsopbouw Rijk

Onderstaande tabel biedt inzicht in de leeftijdsopbouw van het personeelsbestand Rijk ultimo 2009.



Bron: Salarisadministraties

Uit de tabel blijkt dat het Rijk sterk vergrijsd is. Meer dan de helft van het Rijkspersoneel is 45 jaar en ouder (52,3%). Van de groep 45-plussers is een ruime meerderheid man en autochtoon.

De effecten van de genomen diversiteit bevorderende maatregelen zouden vooral bij de groep werknemers Rijk tot 50 jaar zichtbaar moeten zijn. Uit de tabel blijkt overigens ook dat het Rijk geleidelijk aan femini-seert. In de leeftijdscategorieën tot 40 jaar vormen vrouwen een kleine tot redelijke meerderheid.

### Instroom Rijk

Het succes van de in de afgelopen jaren genomen diversiteitbevorderende maatregelen zou onder meer ook af te lezen moeten zijn uit de instroomcijfers van het Rijk van 2009.

De instroom van het Rijk bedroeg in 2009 circa 6,5% van het totaal aantal ambtenaren. Daarvan was meer dan de helft vrouw (52,7%) en 47,3% man.

15,2% van de instromende ambtenaren was niet westers-allochtoon (Het aandeel niet-westerse allochtonen in dienst het Rijk bedroeg in 2009 8,3 procent).

De instroom bij het Rijk in 2009 naar leeftijd ziet er als volgt uit:

LEEFTIJD CATEGORIE	INSTROOMPERCENTAGE
tot 25 jaar	14,2%
van 25 tot 30 jaar	25,2%
van 30 tot 35 jaar	16,6%
van 35 tot 40 jaar	13,1%
van 40 tot 45 jaar	10,6%
van 45 tot 50 jaar	8,9%
van 50 tot 55 jaar	6,5%
van 55 tot 60 jaar	3,3%
van 60 tot 65 jaar	1,0%
vanaf 65 jaar	0,4%

Bron: Salarisadministraties

Uit de tabel blijkt dat de groep tussen de 30 en 44 het sterkst vertegenwoordigd is in de totale instroom (39,7%), maar dat de groep tot 30 jaar en de groep vanaf 45 jaar eveneens ruim vertegenwoordigd zijn (resp. 29,4% en 20,1%). Het instroompercentage van 45-plussers is zeker hoog, gezien het feit dat het personeelsbestand Rijk al sterk vergrijsd is.

Uit onderzoek blijkt dat het instroompercentage van ouderen (50+) bij het Rijk (in 2009 11,2%) ver boven de instroom in de marktsector ligt (2%, OESO). Onderzoek van de Stichting Sociaaleconomisch Onderzoek (SEO) wijst bovendien uit dat vijftigplussers circa twee keer zo veel kans op een baan bij de overheid hebben als op een baan in de marktsector. De overheid vervult hierdoor een voorbeeldrol op de arbeidsmarkt.

Uit de hierboven vermelde instroomcijfers kan worden geconcludeerd dat de acties die werkgevers Rijk vanuit hun eigen verantwoordelijkheid ondernemen om de diversiteit van het personeelsbestand te vergroten positieve resultaten opleveren.

Het binnenhouden van jongeren (en in het bijzonder biculturelen) vormt echter nog wel een specifiek aandachtspunt. Dit probleem wordt door de werkgevers Rijk erkend en aangepakt.

Samenvattend stel ik vast dat de door u gevraagde acties op het terrein van de bevordering van de diversiteit van het personeelsbestand Rijk (en met name het bieden van inzicht in de doelstellingen, de ondernomen activiteiten en de behaalde resultaten) al in behoorlijke mate worden uitgevoerd vanuit de eigen verantwoordelijkheid van de werkgevers binnen het Rijk. Rapportage aan de Tweede Kamer geschiedt, zoals ik al heb aangegeven, jaarlijks door middel van het Sociaal Jaarverslag Rijk.

De staatssecretaris van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,  
A. Th. B. Bijleveld-Schouten