

2009Z23558

Antwoorden op vragen van het lid Koser Kaya (D66) aan de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties over het bericht dat de overheid hoogopgeleide allochtonen verjaagt. (Ingezonden 4 december 2009)

Vraag 1

Heeft u kennisgenomen van het rapport “Uitstroom van Allochtonen bij de Rijksoverheid”? 1)

Antwoord

Ja, tot het verrichten van dit onderzoek heb ik 2,5 jaar geleden zelf i.s.m. het A+O Fonds Rijk opdracht gegeven om input te krijgen voor mijn beleid om de relatief hoge uitstroom van medewerkers van de rijksoverheid van allochtone herkomst te beperken. In maart 2008 verscheen het rapport.

Vraag 2

Wat vindt u van het feit dat 71% van de bij de Rijksoverheid vertrokken allochtonen is vertrokken vanwege ontevredenheid, ten opzichte van 58% van de autochtonen?

Antwoord

Uw conclusie dat 71% van de vertrokken allochtone rijksmedewerkers dit deed wegens ontevredenheid, klopt niet. Dit cijfer heeft betrekking op de (in dit geval allochtone) respondenten uit het onderzoek: vrijwillig vertrokken medewerkers in 2007.

In deze cijfers zijn dus degenen die in 2007 vertrokken omdat bijvoorbeeld hun tijdelijk dienstverband afliep, niet meegenomen.

Vraag 3

Hoe komt het dat, ondanks uw doelgroepenbeleid, bij de Rijksoverheid maar 6% van de werknemers boven schaal 8 en slechts 0,5% van de 800 topambtenaren van de Algemene Bestuursdienst een allochtone achtergrond heeft?

Vraag 4

Kunt u aangeven in hoeverre er daadwerkelijk sprake is van beperkte doorgroeimogelijkheden voor allochtone werknemers?

Vraag 5

Vindt u dat de overheid een gesloten, homogene werkgever is? Zo ja, wat gaat u daar aan doen? Zo nee, waarom niet?

Antwoord op 3, 4 en 5

De huidige leeftijdsopbouw binnen het rijkspersoneel beperkt het verandertempo van het personeelsbestand. 50% van het personeel van de rijksoverheid is 45 jaar of ouder en veelal weinig mobiel. Dit geldt zeker voor de hogere schaalniveaus. Veranderingen als het meer divers worden van de personeelssamenstelling moeten daarom in de andere 50% van het bestand plaatsvinden.

De instroom van allochtone medewerkers bij het Rijk is op dit moment hoger dan hun aandeel op de arbeidsmarkt, ook waar het gaat om hoger opgeleiden en de bijbehorende schaalniveaus. Het aandeel van 17,2 procent allochtone jongeren in de instroom bij het Rijk overtreft het aandeel van allochtonen in het aantal geslaagden voor MBO en Hoger onderwijs, dat 15,1 procent bedraagt. Jongere medewerkers, zowel allochtoon als autochtoon, hebben

vaker een tijdelijk dienstverband, dat onder invloed van de taakstelling niet wordt verlengd. Bovendien zijn jongeren (zowel allochtoon als autochtoon) in het algemeen mobieler op de arbeidsmarkt.

Daarnaast spelen de meer 'zachte' factoren, zoals die uit het door u genoemde rapport zijn gebleken, een rol. Daarom investeer ik veel in de verhoging van het bewustzijn en de diversiteits-deskundigheid van managers bij de rijksoverheid.

Er is inderdaad sprake van een geringer aandeel van allochtone medewerkers in de hogere schalen. Toch is nog 28 procent van de allochtone medewerkers bij het Rijk werkzaam in de schalen 9 en hoger. Vergeleken met de verhouding MBO/Hoger onderwijs bij de afgestudeerden in 2006/2007 is dit een representatief beeld. Evenals in de stand einde 2008 bij het Rijk was bijna een kwart van de allochtone afgestudeerden in 2006/2007 van MBO-niveau of hoger. Ook voor de instroom bij het Rijk geldt deze verhouding. De achterstand van allochtonen in opleidingsniveau weerspiegelt zich dus in het werknemersbestand van het Rijk.

Ondanks dit gegeven, zijn veel inspanningen gericht op het vergroten van het aandeel van allochtone medewerkers op beleid- en managementniveau. Sinds twee jaar is er meer aandacht voor het belang van doorstroming als thema in het diversiteitsbeleid, bijvoorbeeld via de departementale P-schouwen. Inmiddels nemen er vijf medewerkers met een allochtone achtergrond deel aan het Kandidatenprogramma van de ABD, is de ABD het zij-instromersproject PLEX gestart waarvan de meerderheid van de deelnemers een allochtone achtergrond heeft en loopt bij verschillende departementen het 'Programma Oriëntatie op Management', voor allochtone medewerkers. In 2010 is doorstroming een speerpunt van het Ambassadeursnetwerk Diversiteit Rijk. Ook het Multicultureel Netwerk Rijksambtenaren speelt een belangrijke rol bij het op de agenda houden van dit thema.

Het Rijk is nu dus homogener van samenstelling dan ik wenselijk vind. Hoe dit komt, heb ik uiteengezet in mijn antwoord op uw derde vraag. Zoals aangegeven neem ik maatregelen om het diverser worden van het rijks personeel te versnellen.

Vraag 6

Hoe beoordeelt u de kritiek dat het doelgroepenbeleid averechts werkt en dat het leidt tot conflicten en een onprettige sfeer op de werkvloer? 2)

Antwoord

Om die reden voer ik dan ook geen 'plat' voorkeursbeleid voor doelgroepen bij het Rijk. Ik schat diversiteitsbeleid met veel aandacht voor organisatieverandering en de sleutelrol van managers als effectiever in, zij het dat daarvoor een langere adem nodig is.

Vraag 7

Hoe komt het dat het bedrijfsleven een stap verder is dan de overheid waar het gaat om openheid voor diversiteit en daarmee het benutten van diversiteit op de werkvloer?

Antwoord

Dit is een beeld dat ik niet herken. Zowel binnen als buiten de rijksoverheid zijn goede voorbeelden te vinden op dit terrein.

Wat betreft de simpele cijfers scoort de rijksoverheid beter dan de meeste bedrijven, zowel wat betreft vrouwen in het hoger management, als wat betreft biculturele medewerkers (voor zover bedrijven dit monitoren). Een voorbeeld is het Rijkstraineeprogramma dat zeer veel allochtone WO-afgestudeerden blijkt aan te trekken. Van de in 2009 gestarte lichte trainees

heeft 22% een allochtone achtergrond, wat het aandeel van 12% allochtone WO-afgestudeerden ver overtreft.

Vraag 8

Wat gaat u doen om de ontevredenheid van allochtonen met de sociale omgeving te verbeteren?

Antwoord

Voor dit punt is aandacht in diversiteitstrainingen voor leidinggevendenden. In 2010 zal bovendien het instrument coaching voor allochtone medewerkers worden uitgebouwd.

Vraag 9

Gaat u iets doen met de aanbeveling om leidinggevendenden beter te betrekken bij de oplossing voor dit probleem? Zo ja, hoe gaat zij dat doen? Zo nee, waarom niet?

Antwoord

Leidinggevendenden zijn de afgelopen twee jaar een van de belangrijkste doelgroepen van het diversiteitsbeleid van het Rijk geweest. Zo is de betrokkenheid van het topmanagement georganiseerd via het opnemen van diversiteit in de departementale werkafspraken, maar ook door bijvoorbeeld het Ambassadeursnetwerk Diversiteit Rijk waarvan de leden ieder minstens twee concrete resultaatgerichte acties in hun eigen organisatie moeten uitvoeren. Middenmanagers worden ondersteund met diversiteitstrainingen en hulpmiddelen als het Kennisweb Diversiteit op Rijksweb en het Groeiboek Diversiteit Rijk (een meedelige handleiding waarin men praktijkvoorbeelden, onderzoek en instrumenten aantreft).

Vraag 10

Herkent u de gesignaleerde problemen bij allochtonen ook bij het doelgroepenbeleid voor vrouwen?

Vraag 11

Vindt u dat er eenzelfde onderzoek moet komen naar het effect van het doelgroepenbeleid met betrekking tot vrouwen?

Antwoord 10 en 11

Een doelgroepenbeleid voor vrouwen voer ik niet. Wel worden altijd gekwalificeerde vrouwen gezocht en voorgedragen voor ABD-functies. De kweekvijver hiervoor is op dit moment aanzienlijk. De uitstroom van vrouwen in het hoger management van het Rijk is op dit moment lager dan dat van mannen, maar dit wordt vooral verklaard door een leeftijdseffect (mannelijke managers zijn ouder en gaan met pensioen).

Op dit moment heb ik dan ook geen aanwijzingen dat een nader onderzoek op dit punt nodig is.

Vraag 12

Staat u nog steeds achter haar doelgroepenbeleid? Kunt u dat toelichten?

Antwoord

Ja, ik sta nog steeds achter de wijze waarop het Rijk zijn diversiteitsbeleid invult. De resultaten op het gebied van instroom zijn groot en ik verwacht dat dit beleid op de wat langere termijn ook zijn vruchten gaat afwerpen op het gebied van behoud en doorstroming.

- 1) Rijksuniversiteit Groningen, 15 maart 2008: “Uitstroom van allochtonen bij de rijksoverheid”
- 2) Rijksuniversiteit Groningen en Instituut voor Integratie en sociale Weerbaarheid, september 2007: “Stappen richting een effectief diversiteitsbeleid bij de Rijksoverheid”