

Vergaderjaar 2019–2020

31 490

Vernieuwing van de rijksdienst

Nr. 277

VERSLAG VAN EEN ALGEMEEN OVERLEG

Vastgesteld 13 mei 2020

De vaste commissie voor Binnenlandse Zaken heeft op 12 maart 2020 overleg gevoerd met de heer Knops, Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, over:

- **de brief van de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties d.d. 20 februari 2020 inzake reactie op de drie moties van het lid Van der Molen over rijkswerkgelegenheid (Kamerstuk 31 490, nr. 272);**
- **de brief van de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties d.d. 7 februari 2020 inzake onderzoek functioneren Algemene Bestuursdienst (Kamerstuk 31 490, nr. 270);**
- **de brief van de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties d.d. 20 december 2019 inzake beleidsdoorlichting (voorheen artikel 3 Wonen & Rijksdienst, nu artikel 7 BZK) Kwaliteit Rijksdienst (Kamerstuk 30 985, nr. 40);**
- **de brief van de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties d.d. 17 december 2019 inzake rapportage Werkplannen Banenafpraak overheids- en onderwijssectoren (Kamerstuk 34 352, nr. 191);**
- **de brief van de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties d.d. 28 oktober 2019 inzake reactie op verzoek commissie over berichtgeving FD «IT-leverancier Oracle claimde miljarden bij rijksoverheid» (Kamerstuk 26 643, nr. 645);**
- **de brief van de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties d.d. 28 oktober 2019 inzake voortgang Strategische I-agenda Rijksdienst en diverse ontwikkelingen op ICT-gebied (Kamerstuk 26 643, nr. 646);**
- **de brief van de president van de Algemene Rekenkamer d.d. 26 september 2019 inzake rapport Diversiteit in vaste adviescolleges van de regering (Kamerstuk 28 101, nr. 16);**
- **de brief van de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties d.d. 2 juli 2019 inzake nieuwe masterplannen rijkskantoorhuisvesting en overzicht spreiding rijkswerkgelegenheid 2019–2023 (Kamerstuk 31 490, nr. 255);**
- **de brief van de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties d.d. 28 oktober 2019 inzake inkoopstrategie voor**

- duurzaam, sociaal en innovatief opdrachtgeverschap door de rijksoverheid (Kamerstuk 30 196, nr. 679);**
- **de brief van de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties d.d. 18 oktober 2019 inzake gelijke beloningen mannen en vrouwen binnen het Rijk (Kamerstuk 31 490, nr. 258);**
 - **de brief van de Staatssecretaris van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties d.d. 28 oktober 2019 inzake doorlichting Shared Service Organisaties (Kamerstuk 31 490, nr. 260);**
 - **de brief van de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties d.d. 18 oktober 2019 inzake loopbaansysteem topambtenaren (Kamerstuk 31 490, nr. 259).**

Van dit overleg brengt de commissie bijgaand geredigeerd woordelijk verslag uit.

De voorzitter van de commissie,
Ziengs

De griffier van de commissie,
Roovers

Voorzitter: Ziengs
Griffier: Hendrickx

Aanwezig zijn vijf leden der Kamer, te weten: Den Boer, Middendorp, Nijboer, Özütok en Ziengs,

en de heer Knops, Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.

Aanvang 10.01 uur.

De voorzitter:

Hartelijk welkom. Goedemorgen. Welkom bij de vaste commissie voor Binnenlandse Zaken. Het onderwerp wat op de agenda staat voor dit algemeen overleg is het functioneren van de rijksdienst. Hartelijk welkom aan de mensen die op de publieke tribune zitten en de mensen die het online volgen. Hartelijk welkom aan de Minister met gevolg die aangeschoven zijn aan de rechterzijde, voor de kijkers nu links. Welkom aan mevrouw Özütok namens GroenLinks, mevrouw Den Boer namens D66 en de heer Middendorp namens de VVD.

Er is vier minuten spreektijd en twee interrupties in tweeën. Ik geef allereerst het woord aan mevrouw Özütok.

Mevrouw Özütok (GroenLinks):

De rijksdienst is een veelomvattend onderwerp. Ik wil mij vandaag focussen op een paar voor GroenLinks belangrijke onderwerpen. Allereerst wil ik het over de overheid als werkgever hebben. GroenLinks vindt dat het kabinet meer werk moet maken van modern werkgeverschap. In een veranderende samenleving en arbeidsmarkt zal de overheid als een van de grotere werkgevers expliciet het goede voorbeeld moeten geven. Dit betekent dat we qua samenstelling van het personeelsbestand ervoor moeten zorgen dat er in de verschillende functiegroepen gestreefd wordt naar een afspiegeling van de samenleving. Mannen en vrouwen ontvangen dan een gelijk loon voor hetzelfde werk en de overheid moet de kwaliteit van het werkklimaat verder verbeteren.

Voorzitter. Onlangs verscheen er een rapport van de WRR: Het betere werk. Dit rapport gaat over de kwaliteit van werk en hoe we die kunnen verbeteren. De WRR spreekt daarin expliciet over de overheid in haar rol als grote werkgever. De WRR stelt dat de overheid een grote werkgever is die daardoor zelf verschil kan maken door het goede voorbeeld te geven en het betere werk voor haar eigen personeel tot prioriteit te maken. Die voorbeeldfunctie is van belang. Ik zou graag een reactie op dit rapport ontvangen van de Minister als werkgever. Kan hij toezeggen dat we een expliciete reactie van de overheid als werkgever hierop kunnen ontvangen?

Voorzitter. Over het personeelsbeleid heb ik een aantal concrete vragen. Hoe staat het bijvoorbeeld met de externe inhuur? Zeker op het gebied van ICT was deze de afgelopen jaren fors. Kan de Minister aangeven op welke wijze hij probeert om meer ICT'ers aan te nemen in plaats van in te huren? In het regeerakkoord staat dat het van belang is dat de overheid voldoende deskundigheid in huis heeft. We zitten inmiddels een jaar voor de verkiezingen. Hoe staat het met dit voornemen? Vindt de Minister dat dit doel bereikt is en, zo nee, wat zijn de concrete ambities voor het komende jaar?

Een ander belangrijk punt wat GroenLinks betreft, is de diversiteit van de adviescolleges. Naar aanleiding van een rapport van de Algemene Rekenkamer ligt er een kabinetsreactie. Deze reactie stelt mijn fractie enigszins teleur. Ook de Joke Smit Stichting bijvoorbeeld heeft de Kamer een brief geschreven waarin zij uitgebreid ingaat op de kabinetsreactie. Graag zou ik van de Minister een nadere reflectie horen op hoe hij het

onderzoek en met name de aanbevelingen van de Rekenkamer nu precies voor zich ziet. In de kabinetsreactie mis ik die punten namelijk. Graag zou ik, desnoods in een nadere brief als dat vandaag in dit AO niet lukt, een echte reflectie van het kabinet vernemen op de aanbevelingen die worden gedaan. In het verlengde hiervan wil ik de Minister vragen wanneer we de vijfde evaluatie van de Kaderwet adviescolleges kunnen ontvangen. Als ik goed geïnformeerd ben, hadden we die begin dit jaar moeten krijgen. Hoe staat het hiermee?

Voorzitter. Dan de cao, die heel erg belangrijk is voor veel medewerkers die in rijksdienst werken. De huidige cao loopt 1 juli komend jaar af. De vorige keer duurde het erg lang voordat er een nieuwe cao was en moest er een tijdelijke tussen-cao worden afgesloten. Hoe verloopt het nu?

Naar aanleiding van een aangenomen Kamermotie wordt de Algemene Bestuursdienst geëvalueerd. De Minister schreef een maand geleden dat hij bezig was met de opdrachtverlening. Hoe staat het daarmee? Is die inmiddels afgerond? Kan hij ons meer vertellen over het tijdsplan? Kan hij aangeven hoe het evaluatieproces zich verhoudt tot de wens die is geformuleerd in de aangehouden motie over het loskoppelen van de evaluatie van de rijksinspecties, die CDA-collega Van Dam vorige week heeft ingediend? De ChristenUnie en GroenLinks hebben die motie medeondertekend.

De voorzitter:

Wilt u gaan afronden?

Mevrouw **Özütok** (GroenLinks):

Voorzitter. Ik had nog wat over het inkoopbeleid willen zeggen. Waar het om gaat is, dat ik meer wil horen over het versnellen van de duurzaamheidstransities, het inschakelen van kwetsbare groepen en het innovatief inkopen. De Minister weet ook dat ik daarover een motie heb ingediend. De beleidsstukken lees ik als een ambitie en daarvan denk ik: oké, dat gaat ergens naartoe. Ik wil echter ook een concrete invulling ervan zien. Dank u wel, voorzitter.

De voorzitter:

Dank u wel. Het woord is aan mevrouw Den Boer namens D66.

Mevrouw **Den Boer** (D66):

Voorzitter. Het Rijk heeft een voorbeeldfunctie als het gaat om diversiteit. Uit onderzoek blijkt dat divers samengestelde teams beter functioneren; diversiteit is dus kwaliteit. D66 kijkt daarom enthousiast naar het groeiend aandeel vrouwen in topfuncties. Dat ligt eindelijk hoger dan 40%. Dit heeft ontzettend veel inspanning en energie gekost, waarvoor hulde, maar wat D66 betreft zijn we er nog niet. We moeten nu doorpakken. Wat gaat de Minister doen om het aandeel vrouwen aan de top op te krikken naar 50% of zelfs hoger?

Het is anno 2020 tamelijk schandalig dat er binnen de rijksoverheid nog steeds sprake is van een ongelijke inkomensverdeling over verschillende ambtenaren met diverse etnische achtergronden. D66 heeft hierover al eerder vragen gesteld. Welke concrete maatregelen zijn er inmiddels genomen?

Voorzitter. De Algemene Rekenkamer heeft een zeer kritisch rapport geschreven over het gebrek aan diversiteit in adviescolleges. Mevrouw Özütok noemde het net al. D66 vindt de brief die de Minister in reactie hierop geschreven heeft, behoorlijk lauw, en dit is een eufemisme. Hij geeft aan pas in beweging te willen komen als de evaluatie, die eind 2021 klaar is, daartoe aanleiding geeft. In de ogen van D66 betekent dit een onnodige vertraging. Dus stel ik hier heel concreet de vraag aan de Minister wat hij nu al kan doen om de diversiteitsdoelen ten aanzien van de adviescolleges sneller te realiseren.

Voorzitter. Hoewel de rijksoverheid goed scoort op ontwikkeltrajecten en zijinstromers, maakt D66 zich zorgen over het feit dat er veel te weinig kandidaten zijn. Hoe gaat de Minister ervoor zorgen dat de vijver waaruit kan worden gevist, veel breder is? Ziet hij nog kans om het potentieel van bijvoorbeeld zijinstromers te vergroten? Tot slot op dit punt: hoe gaat de rijksoverheid als grootste werkgever van Nederland ervoor zorgen dat er meer wordt ingespeeld op de vraag en ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en dus meer prognostisch en anticiperend werken?

Voorzitter. Nederlanders verwachten van hun overheid dat er niet wordt weggekeken als er sprake is discriminatie of misbruik op de werkvloer, dat er niet gesjoemeld wordt met aanbestedingen bij de werving van gebouwen, materieel of ICT, dat klokkenluiders die misstanden aan de kaak stellen, worden beschermd, en dat er niet stiekem in mailtjes of persoonsgegevens wordt gekeken. Een integere overheid verlangt langs de hele linie een stevige dijkbewaking. Is die er wel? Er is een modelgedragscode integriteit, de GIR uit 2015, die een kader biedt voor integer handelen. Maar we weten vrijwel niets over de effecten van die GIR. Er is namelijk geen evaluatie. Kan de Minister toezeggen wanneer de GIR wordt geëvalueerd? Tot slot op dit punt, kan de Minister ons vertellen hoe het staat met de uitvoering van de motie-Sjoerdsma ten aanzien van ongewenste omgangsvormen?

Voorzitter. De rijksbrede informatiebeveiliging krijgt van de Algemene Rekenkamer een dikke onvoldoende. Hoe gaan we voorkomen dat we door de bodem heen zakken? Graag een reactie van de Minister. Dank u wel.

De voorzitter:

Dank u wel. Ik wacht even tot de bel stopt, zodat de heer Middendorp zo dadelijk in alle rust zonder de bel zijn inbreng kan doen. Het woord is aan de heer Middendorp namens de VVD.

De heer Middendorp (VVD):

Dank, voorzitter. De toeslagenaffaire bij de Belastingdienst, vragen over de onafhankelijkheid van de Inspectie JenV en rijksbrede problemen met de informatieveiligheid. Dit zijn allemaal zaken waar ambtenaren en de politiek, wij allemaal, de hele dag hard aan werken. De Algemene Bestuursdienst moet de verkokering binnen de rijksoverheid tegengaan en de kwaliteit van de topambtenaren vergroten. Ik kom van buiten de politiek en mijn indruk is dat die opzet voor een flink deel is geslaagd. Sommige kritiek op de Algemene Bestuursdienst en de hardwerkende ambtenaren die daar werken, doet deze tekort in mijn ogen.

Toch moet er wel degelijk wat veranderen. Het is dan ook goed dat de Minister een onderzoek naar de Algemene Bestuursdienst gaat doen op basis van de oproep van VVD, ChristenUnie en CDA. Het ontwerp van dat onderzoek roept echter flink wat vragen op. Wat zijn bijvoorbeeld de criteria van succes voor de Algemene Bestuursdienst en de topmanagementgroep waar dat onderzoek op stuurt? Ik lees dat voor de helft van de vacatures maar één kandidaat beschikbaar is. Hoe trek je in zo'n soort interne arbeidsmarkt meer mensen van buiten aan? De diversiteit van vrouwen en mannen is al een aantal keren genoemd. Wordt er ook gekeken naar achtergrond en opleiding? Hoe trek je bijvoorbeeld bèta's aan? Wordt in dat aangekondigde onderzoek ook gekeken naar de interne arbeidsmarkt en of die erin slaagt om opleiding en achtergrond van mensen die bij de overheid werken te diversifiëren? Gaat er ook gekeken worden naar de relatie met de Wet normering topinkomens en de arbeidsvoorwaarden? Dat zijn in de ogen van de VVD allemaal dingen die horen bij het aantrekken van mensen.

Wie gaan dat onderzoek doen? Gaan er bijvoorbeeld ook mensen bij betrokken worden die mensen in de private sector aantrekken? Of gaan die misschien onderdeel uitmaken van een groep die dat onderzoek gaat

doen? Wil de Minister toezeggen om, als onderdeel van dit onderzoek naar de ABD, een specifiek segment te pakken en te kijken of er nieuwe dingen gedaan moeten worden vanwege de snelle veranderingen in dat segment? Sinds de ABD in 1995 is opgericht, is er nogal wat veranderd. Ik wil de Minister de suggestie aan de hand doen om daarvoor digitale processen te nemen en een casestudy te laten uitvoeren als onderdeel van het onderzoek.

Voorzitter. De VVD vermoedt dat in plaats van ICT-bedrijven die ingehuurd worden of de overheid die alles zelf doet op het gebied van ICT, we nu vaak te maken hebben met een soort mengvorm. Er zijn afdelingen waar grote aantallen zzp'ers werken en waar maar weinig mensen echt in dienst zijn van de overheid. Hoe geef je daar als topambtenaren leiding aan? Kan de Minister aangeven hoe hij hiertegen aankijkt en of hij dit herkent? De VVD heeft telkens duidelijk gemaakt dat informatiebeveiliging bij het Rijk echt moet verbeteren. De update van de rijksbrede Strategische I-agenda komt begin 2020 naar de Kamer. Kan de Minister toezeggen dat die minimaal twee weken voor het verantwoordingsdebat naar de Kamer komt? En kan hij toezeggen dat er bij het afwegingskader ICT een opdracht komt?

Tot slot. Met betrekking tot de rijksinspecties is inmiddels een aantal keren de vraag opgeworpen hoe onafhankelijk deze zijn. Het lijkt mij een echt Binnenlandse Zakenonderwerp en ik ben benieuwd hoe de Minister met deze signalen omgaat en wat hij hiermee gaat doen.

Dank u wel, voorzitter.

De voorzitter:

Dank u wel. Dan geef ik nu het woord aan de heer Nijboer namens de PvdA.

De heer Nijboer (PvdA):

Dank u wel, voorzitter. Ik begin met het stellen van wat vragen over de Algemene Bestuursdienst. Ik wil een lans breken voor topambtenaren met kennis van zaken, die wat weten van hun terrein, of dit nou ruimtelijke ordening, belastingen of gezondheidszorg is. Ik denk dat het belangrijk is dat mensen kunnen managen, maar dat ze ook weten waar het over gaat. Ik denk dat het goed is voor het respect in een organisatie als je als beleidsambtenaar merkt dat jouw topman of -vrouw weet waar het over gaat. Er zijn echt wel nadelen als iemand twintig jaar op eenzelfde plek zit – dat ziet ook iedereen – maar ik vrees dat de managementvaardigheden en het rouleren een te groot gewicht hebben gekregen in de huidige structuur van de ambtelijke diensten en dat dit steeds meer afbreuk doet aan de positie. Ik ben zelf begonnen toen Laura van Geest bij Financiën zat als directeur-generaal. Zij was een instituut, niet alleen binnen Financiën maar binnen de hele rijksoverheid. Dat is zij nog steeds overigens, maar nu bij de AFM. Het is toch wel belangrijk om zulke mensen te hebben en ik zie dat steeds minder worden. Dat zie ik overigens ook breder binnen de rijksoverheid.

Ik ben ook woordvoerder ruimtelijke ordening. De Minister gaat tegenwoordig ook voor een deel over het bouwen. De echte kennis van ruimtelijke ordening bij het Rijk is best wel een probleem. Ook kennis van ICT-systemen bij het Rijk is best wel een probleem. Kennis van het inrichten van de belastingen is steeds meer een probleem. Ik ben benieuwd hoe de Minister daartegen aankijkt.

Dan nog een cri du coeur van mezelf. Ik zei al dat ik bij Financiën ben begonnen. Bij elke normale grote organisatie heb je een soort rooster van aftreden van de top. Wat zie je als je nu bij Financiën kijkt? De dg Belastingdienst is noodgedwongen weg, de dg Fiscale Zaken is directeur van het CPB geworden – van harte gefeliciteerd, het is vast een goede keuze – en de secretaris-generaal is ook vertrokken. Allemaal binnen een halfjaar tijd. Die hele top is onthoofd. Is daarover nagedacht? Kan dat

zomaar? Zo florissant staat Financiën er op dit moment niet bij. Hoe wordt dat gewaarborgd?

Het tweede punt is de beloning tussen mannen en vrouwen. De Minister stelt vast dat de beloning 5% verschilt en dat dat niet goed is. Wat gaat hij daaraan doen? Er zijn bedrijven en pensioenfondsen die hun hele loongebouw hebben doorgelopen en alle lonen van de vrouwen hebben opgetrokken naar het niveau van de mannen. Ik zou zeggen: neem als rijksoverheid dat voorbeeld over en doe dat ook. Alleen maar constateren en zeggen dat er andere oorzaken kunnen zijn, wat in de brief staat, vind ik veel te matig. Ik zie wel dat er hard wordt gewerkt aan meer diversiteit in topfuncties, vooral bij man-vrouw, maar dit zou ook breder moeten gelden. Er zijn meer onderscheiden tussen mensen; er zijn ook achtergronden die zwaar gewogen zouden kunnen worden.

Ik heb vier punten, voorzitter. Het derde punt is het aantal ingehuurd zzp'ers. We hebben natuurlijk de Roemernorm en daaraan wordt in z'n algemeenheid wel voldaan. Ik vind dat in de publieke sector wel een zorg, in het onderwijs en in de zorg. Die mensen kosten relatief veel geld, omdat flexibiliteit geld kost, terwijl leraren die voor de klas staan en in loondienst zijn, veel minder ontvangen. Dat leidt tot scheve ogen en je kunt er minder mensen van betalen. Ik vind dat niet zo verstandig. Hoe kijkt de Minister daartegen aan?

Het CDA is er niet, dus ik neem dat punt maar even over: de spreiding van uitvoeringsorganisaties. De arbeidsmarkt is enorm krap. In het westen betaal je de hoofdprijs, terwijl de werkloosheid in krimpgebieden alsmaar hoog blijft. De PvdA is groot voorstander van de spreiding van uitvoerende rijksdiensten. Dat kan ook prima. Ik ben benieuwd hoe de Minister daartegen aankijkt. Bij de gevangenissen hebben we een enorme strijd gestreden. Het geldt voor alle uitvoeringsorganisaties dat er ook wel weer nieuwe worden opgetuigd. Wat de PvdA betreft komen nieuwe uitvoeringsorganisaties in principe in de regio en niet meer in Utrecht, Den Haag of Amsterdam. Is de Minister het daarmee eens?

Dank u wel, voorzitter.

De voorzitter:

Dank u wel. De heer Middendorp heeft een interruptie.

De heer Middendorp (VVD):

Bedoelt de heer Nijboer nou dat elke nieuwe instelling of elk nieuw kantoor dat de overheid gaat openen, naar een gebied buiten de Randstad of in de regio moet gaan? Dat moet dan heel strak gedefinieerd worden. Moet alles wat nieuw is dan ergens anders gaan zitten?

De heer Nijboer (PvdA):

Ik vind dat in beginsel het goede uitgangspunt. Ook omdat het in Den Haag het uitgangspunt lijkt: we zetten er in Den Haag of Utrecht wel weer een kantoor bij, want dat is mooi dichtbij en daar kennen we de mensen. Ik zou het uitgangspunt willen omdraaien. Probeer het eerst in de regio. Ik denk ook dat het goedkoper is, want het vastgoed is daar goedkoper. Verder is de werkloosheid daar hoger en de mensen in de regio kunnen ook wel wat, want dat wordt ook onderschat. Dat zou mijn uitgangspunt zijn voor de uitvoeringsorganisaties en ik vraag de Minister om dat over te nemen.

De voorzitter:

Dank u wel. Ik kijk even naar de Minister voor de beantwoording. Ik schors tot 10.35 uur.

De vergadering wordt van 10.21 uur tot 10.40 uur geschorst.

De voorzitter:

Ik heropen het algemeen overleg van de vaste commissie van Binnenlandse Zaken met als onderwerp het functioneren van de rijksdienst. De inbreng van de leden is geweest. We zijn aangekomen bij de beantwoording van de gestelde vragen door de Minister. Hij zal zo aangeven dat hij dat in een aantal blokjes zal doen. Ik stel voor om een interruptie te doen elke keer als zo'n blokje is afgerond, dan houden we het mooi overzichtelijk. Ik zie de leden knikken, dus dan gaan we het zo doen. Ik geef het woord aan de Minister.

Minister Knops:

Dank u wel, voorzitter. Dank voor de gelegenheid om over dit belangrijke onderwerp met uw Kamer te spreken. Het onderwerp is best wel breed, ook gezien het aantal vragen, maar dat is ook het mooie van de rijksdienst. Ik zou dit willen doen aan de hand van een aantal thema's: het thema Algemene Bestuursdienst dat door een aantal leden is aangestipt, en verder de thema's rijkshuisvesting, rijksinkoop, personeel algemeen en de Strategische I-agenda en de informatiebeveiliging. En misschien zijn er nog een paar losse vragen.

Voorzitter. De rijksdienst is een belangrijk onderwerp met veel facetten. We hebben op dit moment 113.000 mensen die bij het Rijk werken. We zijn een hele grote werkgever. Wij streven ernaar die rol op een zodanige manier in te vullen dat de diensten die de overheid moet leveren en de processen die op de achtergrond spelen, zo goed mogelijk lopen met goed en ook divers personeel. We willen een afspiegeling zijn van de samenleving.

Tegelijkertijd zijn we een partij in die hele arbeidsmarkt die ook moet vechten voor personeel, allereerst om het binnen te halen en vervolgens om het te behouden. De arbeidsmarkt is krap en zal zich de komende jaren, met de vergrijzing en de ontgroening, niet in positieve zin ontwikkelen. Dat betekent allereerst dat wij slim moeten werken. Maar we moeten ook zorgen dat mensen die bij de rijksoverheid werken, daar langer kunnen blijven werken en zichzelf kunnen blijven ontwikkelen, omdat de vraag naar arbeidskrachten blijft toenemen, maar de functies binnen de rijksoverheid soms veranderen. Functies die tien, twintig jaar geleden heel gebruikelijk waren, bestaan nu niet meer. Ze worden vervangen door andere typen functies. De overheid past zich in zekere zin ook aan aan de samenleving.

Ik zoom in op de Algemene Bestuursdienst, want daar zijn ook vragen over gesteld. Ik ben in de archieven gedoken en bij mijn weten is er nooit zo veel aandacht geweest voor de Algemene Bestuursdienst in de 25 jaar dat zij bestaat als nu. De aanleidingen zijn misschien wat minder, omdat het dan vaak gaat over dingen die niet goed gaan. Ik zie het ook als een kans om aan te geven hoe deze Algemene Bestuursdienst werkt.

De heren Middendorp en Nijboer zeiden het al: in het verleden ging het anders. Je begon bij een departement, je ontwikkelde je en uiteindelijk kwam je bij de top. Het voordeel was dat je veel kennis van zaken had, het nadeel was dat je niet buiten de eigen omgeving gekeken had. De Algemene Bestuursdienst heeft de afgelopen 25 jaar, sinds haar oprichting, in belangrijke mate voldaan aan de idee die erachter lag en die eraan ten grondslag lag, namelijk dat wij binnen de rijksoverheid ambtenaren willen die én kennis van zaken hebben én het vermogen en de achtergronden hebben om zich breed en open-minded op te stellen, waardoor zij verbindingen kunnen leggen. Want de verkokering binnen de overheid is nu eenmaal departementaal vastgelegd, ook binnen de ministeriële verantwoordelijkheden.

De vraagstukken waarmee de overheid geconfronteerd wordt, zeker in de afgelopen jaren, worden steeds complexer. Dat vraagt een open blik en een multidenkvermogen van iedereen die daarmee bezig is om over de eigen grenzen heen te kijken. Dat vraagt ook een ander type ambtenaar. Er is veel discussie geweest over de rol van die topambtenaar. Dat heeft voor

een deel te maken met het feit dat topambtenaren steeds vaker zichtbaar en herkenbaar zijn, ook vanwege het feit dat de overheid zich steeds vaker buiten het klassieke overheidsdomein begeeft, omdat wij steeds meer met partners allerlei maatschappelijke vraagstukken oplossen. Denk bijvoorbeeld aan de hele klimaattransitie, maar denk ook aan economische ontwikkelingen. Wij denken alleen nog maar in partnerschap. Dat kan met een decentrale overheid zijn, maar ook met private partijen of maatschappelijke organisaties.

Daarnaast is de samenleving veranderd, denk aan social media. De wijze waarop überhaupt van buiten naar de overheid wordt gekeken, is veranderd. Dat geldt niet alleen voor de wijze waarop politici daarin acteren, maar ook steeds meer voor hoe topambtenaren, die bijvoorbeeld in dit soort debatten letterlijk zichtbaar zijn voor het publiek, daarin een belangrijke rol spelen. Oud-minister Kamp heeft ooit eens gezegd dat ambtenaren in politieke zin niet bestaan. Dat klopt, want Ministers en Staatssecretarissen zijn politiek aanspreekbaar, maar we weten allemaal dat zonder ambtenaren er niets zou draaien. Ze zijn er wel, maar we moeten terug naar de kern als het gaat om de ministeriële verantwoordelijkheid.

Ik zou niet naar de situatie toe willen waarin topambtenaren – ik zal daarom ook geen enkele naam van een topambtenaar noemen – onderwerp van het politieke debat worden. Het is voor mij een buitengewoon onwenselijk pad als we dat zouden opgaan. Dat maakt ook dat het ambt van een topambtenaar meer onder een vergrootglas komt te liggen in een rol waar ambtenaren niet voor zijn. Ambtenaren zijn verantwoordelijk voor beleidsterreinen, het aansturen van andere ambtenaren en het ondersteunen van bewindslieden in hun werk. We moeten oppassen dat zij geen schaduwpolitici worden die individueel aangesproken kunnen worden.

Als een ambtenaar wordt aangesproken, gebeurt dat achter de schermen door een bewindspersoon. Dat is dan intern. Ik hoor het niet vandaag, zeg ik voor alle duidelijkheid, maar ik heb het debat de afgelopen tijd wel gevolgd en gezien dat ambtenaren met naam en toenaam in media en door volksvertegenwoordigers genoemd worden. Ik zou het niet goed vinden als dat hier gebeurt. We moeten zeer zuinig op hen zijn.

Dat heeft ook met iets anders te maken. Het heeft ook te maken met het feit – wij zien dat gewoon op dit moment – dat het voor sommige topfuncties in de publieke dienst lastiger wordt om mensen te krijgen, zeker in die gebieden waar veel maatschappelijk en politiek debat over is. Als je als ambtenaar al weet dat je in een politiek kwetsbare functie gaat acteren en dat je schietschijf kunt worden van Jan en alleman zonder dat je jezelf kunt verdedigen, doet dat iets met de aantrekkelijkheid van het ambt. Zonder op concrete functies te willen ingaan, kan ik zeggen dat dat op dit moment al speelt. Dat is reden te meer dat ik terug wil naar de klassieke verhoudingen waarin bewindspersonen kunnen worden aangesproken op het doen en laten van hun departement en dus ook van de ambtenaren, maar dat dat niet geldt voor de ambtenaren zelf.

De voorzitter:

Volgens mij is het blokje nog niet klaar, maar ik zie dat de heer Middendorp een interruptie wil plegen. Dat kan. Misschien gaat het over Jan en alleman?

De heer Middendorp (VVD):

Ja. Ik weet dat de Minister het niet zo bedoelde, maar de connectie tussen «dat ambtenaren schietschijf worden» en de naam «Jan» is natuurlijk geheel toevallig, want de Minister gaf al aan dat ik dat in mijn betoog absoluut niet bedoeld heb. Dat wilde ik even als punt van orde noemen.

De voorzitter:

Als dat een punt van orde was, noteer ik het ook niet als interruptie. De uitdrukking is een zeer normale, gangbare Nederlandse uitdrukking. Daar kan inderdaad de naam «Jan» uit gedestilleerd worden. Ik geef het woord weer aan de Minister.

Minister Knops:

Elke samenloop met de werkelijkheid berust totaal op toeval. Ik was me daar niet van bewust toen ik dat uitsprak.

Dit betekent dan ook dat altijd de vraag kan worden gesteld hoe het na 25 jaar met zo'n systeem van de Algemene Bestuursdienst gaat, zeker na de veranderingen die er in de afgelopen jaren zijn opgetreden. Daarom vind ik het op zich goed dat wij hierover spreken. Natuurlijk wordt er gekeken naar hoe we dat beter kunnen laten verlopen. Ik hecht er wel aan te benadrukken dat de beelden die soms in de media verschijnen – ik zal niet zeggen dat ze onjuist zijn – slechts een deel van de werkelijkheid zijn. Wij gaan het echt niet vertellen als er ambtenaren zijn die niet functioneren en die de dienst verlaten, want die zijn er ook. In elke samenleving zijn er ambtenaren die niet aan de verwachtingen voldoen of waarmee geen klik is of wat dan ook. Wij gaan geen persbericht daarover uitgeven.

Ik vind dat dat in het kader van zorgvuldig personeelsbeleid ook zo hoort. Je zou kunnen denken dat er nooit wordt afgerekend, dat er nooit iets wordt gezegd als iemand iets niet goed doet en dat geldt «Het maakt niet uit, want als je eenmaal binnen bent, blijf je binnen.» Er worden daarvoor woorden als «carrousel» gebruikt. Dat is een debat geweest in een andere commissie. Ik kan met volle overtuiging zeggen dat dat niet zo is. Er wordt wel degelijk in het kader van functioneringsgesprekken vastgelegd of iemand wel of niet aan de eisen voldoet en of er bijgesteld kan worden, net zoals dat voor normale werknemers ook geldt.

Het kan overigens zo zijn dat er, ondanks dat mensen buitengewoon goede kwalificaties, een goed cv en een goede achtergrond hebben, op een gegeven moment toch geen klik is binnen de organisatie. Dat kan. Dat is ook helemaal niet erg. Het zou erg zijn als je daarmee niets doet. Daar wordt ook gewoon op geacteerd. Dat speelt zich achter de schermen van het departement af, net zoals bij normaal personeelsbeleid, en zo hoort het ook.

In de richting van de heer Nijboer zeg ik dat er wel degelijk wordt gekeken naar de achtergrond van een ambtenaar bij het benoemen in een bepaalde functie. In het kader van mijn rol als Minister van Binnenlandse Zaken had ik vanochtend een gesprek met een kandidaat voor de topmanagementgroep TMG. Die ambtenaar wordt voorgedragen voor een bepaalde functie en de ministerraad moet daarover besluiten. Ik kan niet zeggen waarover het gaat, maar ik zeg dit even als voorbeeld. Je ziet dan heel duidelijk dat het beeld «dat het niet uitmaakt wat je vroeger gedaan hebt, omdat je gewoon ergens op een functie wordt gezet» helemaal niet klopt. Er wordt echt bij de selectie heel nadrukkelijk rekening gehouden met wat er voor een bepaalde functie wordt gevraagd en welke achtergrond iemand heeft.

Daarbij is niet gezegd dat je 30 jaar ervaring moet hebben om een bepaalde functie te kunnen vervullen. Dat geldt ook niet voor Kamerleden of Ministers. Je kunt je materie ook eigen maken. Maar van topambtenaren wordt wel degelijk affiniteit en ervaring met het vakgebied gevraagd. Ook de combinatie tussen beleid en uitvoering is heel interessant, omdat de debatten die de laatste tijd hebben plaatsgevonden heel vaak gingen over problemen in de uitvoering. Ik moet er eerlijk bij zeggen dat deze problemen soms ook weer gerelateerd zijn aan daaraan ten grondslag liggende wetgeving. Als je dus heel complexe wetgeving maakt, wordt de uitvoering ingewikkeld. De kans op fouten is dan groot. Vandaar dat wij proberen om de verbinding tussen beleid en uitvoering tot stand te brengen. Dit betekent dat topambtenaren, zeker degenen die de echte top gaan bereiken, echt uitvoeringservaring moeten hebben. We

moeten dus niet alleen maar mensen hebben die hun leven lang beleid hebben gemaakt en niet weten wat het is om een grote organisatie of afdeling te leiden.

Ik durf te zeggen dat het systeem dat wij in Nederland hebben by far het beste systeem is dat je kunt bedenken. Dit staat los van het feit dat je dingen altijd beter kunt doen. Ambtenaren zijn neutraal. Ze kunnen natuurlijk een persoonlijke overtuiging hebben, maar in hun werk zijn ze volstrekt neutraal. Ik kan dat ook beamen. In de afgelopen jaren zag ik in mijn dagelijkse praktijk professionals voorbijkomen die achter de schermen zeer toegewijd hun werk doen, met hart voor de publieke zaak. Ik zeg in de richting van de heer Middendorp dat zij ook niet voor het geld bij de overheid werken, maar dit met overtuiging en overgave doen. Als die mensen in het bedrijfsleven zouden werken, zouden ze veel meer kunnen verdienen. Persoonlijke politieke voorkeur – iedereen gaat per slot van rekening toch stemmen als er verkiezingen zijn – speelt daar geen enkele rol. Ik vind het zo mooi aan ons systeem dat na verkiezingen niet de hele ambtelijke top wordt vervangen door vriendjes van de bewindspersoon, maar dat er continuïteit is. Het gaat gewoon door. Ambtenaren blijven en politici wisselen af en toe. Dit zorgt ervoor dat we een heel goed ambtelijk apparaat hebben.

Dan kom ik op de vragen die zijn gesteld over de Algemene Bestuursdienst. De heer Middendorp vroeg wat de criteria zijn van het succes van de topmanagementgroep. Ook vroeg hij waar topmanagers op worden gestuurd en waar zij op worden afgerekend. Binnen het Rijk zijn per functie en functieniveau competenties vastgelegd waarover iemand moet beschikken. Er is ook een systeem van beoordeling en gesprekken, waarbij ruimte is voor feedback op het functioneren. De topambtenaren worden niet alleen beoordeeld door hun baas – om het zo maar te noemen – maar ook door hun medewerkers. Dit is een belangrijke graadmeter om te kijken hoe iemand functioneert en of iemand in staat is om dit buitengewoon complexe werk op een goede manier te doen. Topambtenaren dienen ervaring te hebben. Ook wordt aan hen gevraagd om cursussen te volgen, waardoor zij continu worden bijgeschoold. Mevrouw Den Boer vroeg wat ik doe om het aandeel vrouwen in de top te stimuleren. Gelukkig groeit dit aandeel nog steeds. Dit is goed nieuws. U kunt zich voorstellen dat je in een piramide niet meteen schoksgewijs grote veranderingen kunt aanbrengen als mensen moeten doorgroeien. Je kunt niet mensen van 25 jaar, die net bij de overheid komen werken, meteen directeur-generaal maken, want zij voldoen niet aan de criteria met betrekking tot competenties en ervaring. Daar gaat dus enige tijd overheen. Maar ik vind de richting waarin het zich beweegt heel positief. Wij kijken er natuurlijk ook naar. Wij zorgen ook altijd dat bij de selectiecommissies sowieso een vrouw zit. Ze zeggen weleens: soort zoekt soort. Je moet bij de selectie die bias eruit halen. Bij de top is het dus heel belangrijk dat vrouwen onderdeel uitmaken van de selectiecommissie. Ook bij het aandragen van meerdere kandidaten wordt altijd gestreefd naar diversiteit. Tegen mevrouw Özütok en de heer Nijboer zeg ik dat ik diversiteit niet alleen wil beperken tot de man-vrouwverhouding. Bij diversiteit wordt er echt naar gekeken om ook kandidaten voor te dragen die aan die criteria voldoen, om de vooringenomenheid die er zou kunnen zijn, te voorkomen.

De voorzitter:

Ik zag toch een interruptie van mevrouw Den Boer.

Mevrouw Den Boer (D66):

Ik zie natuurlijk de positieve ontwikkeling. 40% is hartstikke goed. Maar ik zie ook dat het best wat moeite heeft gekost om daar te komen. Dat baart mij zorgen. Zeker in de krappe arbeidsmarkt die de Minister benoemt, is het heel belangrijk om een nieuwe kweekvijver aan te leggen. In

Nederland is meer dan 50% van de studenten die afstudeert, vrouw. Wij hebben dus een prachtig aanbod. Ik denk dat wij sowieso een prachtig aanbod hebben. Ik zie dat bijvoorbeeld de Europese Commissie de lat veel hoger legt. Afgelopen vrijdag is een gendergelijkheidsstrategie gelanceerd, waarbij de Europese Commissie zegt: we nemen niet 30% of 40% als meetlat, maar we nemen 50% als meetlat. Waarom doen we dat niet in Nederland? Waarom streven we niet naar die 50%? Ik vraag aan de Minister of dit gaat lukken.

Minister Knops:

Als streven vind ik het uitstekend. Ik ben niet zo voor allerlei keiharde normeringen, omdat de werkelijkheid daardoor niet verandert. U zegt terecht dat het aandeel vrouwen in de uitstroom relatief hoog is. Daarna zie je dit aandeel dalen, om allerlei redenen. Dit heeft nog steeds voor een stukje te maken met het culturele aspect, ook in de arbeidsmarkt, dat vrouwen vaker parttime werken dan mannen. Dit heeft ook iets te maken met de wijze waarop je dan kunt doorstromen en carrière kunt of wilt maken. Dat zijn vaak keuzes. Redelijk recent hebben we in de top van het Rijksvastgoedbedrijf twee vrouwen benoemd die in een duorol al een aantal functies hebben vervuld en die beiden niet fulltime willen werken. Daardoor heb je al een handicap om op bepaalde functies te komen, want de functies van dg en plaatsvervangend dg zijn over het algemeen niet parttime in te vullen, net zoals er nog geen parttimefunctie is voor de functie van bewindspersoon. Wil je dan toch die top bereiken en willen wij gebruikmaken van de kennis en kunde van die mensen, dan zijn dit heel interessante en creatieve oplossingen.

Dit is één oplossing; er zijn meer oplossingen. In het belang van het kunnen vervullen van alle vacatures die we hebben, moeten we natuurlijk veel meer doen, ook in de komende jaren. In het afgelopen jaar – dan heb ik het over 2018 – hadden we 13.000 vacatures. We moeten dus elk jaar heel hard werken om de vacatures überhaupt op een goede manier in te vullen. Je kunt niet de top bereiken zonder aan de basis te zijn begonnen. Het begint dus met het binnenhalen van jonge mensen bij de rijksoverheid. Dat is belangrijk. Tegelijkertijd moet je alles op alles zetten om het voor vrouwen – maar ik zou het echt niet willen beperken tot vrouwen alleen – mogelijk te maken om ook in de top te functioneren.

Eigenlijk wordt het steeds makkelijker. Het is makkelijker om van 40% naar 50% te gaan dan van 10% naar 20%, want de culturele aspecten spelen dan veel minder mee. Ik heb even de percentages niet scherp, maar volgens mij hebben we bij het Ministerie van Binnenlandse Zaken al best een hoog percentage vrouwen. Eigenlijk is dit helemaal geen issue meer, alleen is het binnen de hele rijksoverheid en bij sommige functies wat lastiger om aan die percentages te voldoen. Als streven vind ik het een prima idee. We kunnen het ons niet permitteren om niet divers te zijn, want we hebben alle mensen heel hard nodig. Niet alleen vanuit cultureel oogpunt, maar ook vanuit het punt dat teams, groepen en organisaties beter functioneren als er meer diversiteit is. Volgens mij zei mevrouw Den Boer dit en daar ben ik het hartgrondig mee eens. Ook vanuit dit perspectief bezien moeten we daarin investeren.

Mevrouw Den Boer (D66):

Ik hoor hier een Minister die in ieder geval heel positief is gestemd over het aandeel vrouwen bij de rijksoverheid, maar dit hangt natuurlijk heel nauw samen met de politiek en met het openbaar bestuur. We hebben hierover vorig jaar ter gelegenheid van Internationale Vrouwendag nog een mooie ronde tafel gehad. Dan zie je dat er best nog wel wat zorgen zijn. Er zijn ook voorstellen om te gaan werken met een quotum, een streefcijfer of dat soort dingen. Dit wordt ook gedaan in het bedrijfsleven. De Minister zegt dat hij tegen die harde normering is. Mijn vraag aan de Minister is of hij geen inspiratie ontleent aan het bedrijfsleven om dit toch

wat harder door te zetten. Welke instrumenten gaat hij concreet inzetten om dit glazen plafond voor vrouwen niet alleen nu, maar ook in de toekomst te doorbreken?

Minister Knops:

Ik had al begrepen dat u het over het q-woord wil hebben, zonder dat u dit woord had genoemd. Ik word op dit punt niet geïnspireerd door het bedrijfsleven. Daar hoeft ik niet door te worden geïnspireerd, omdat ik er zelf volledig van overtuigd ben dat dit heel belangrijk is. U vraagt wat wij concreet doen om dit percentage te halen, omdat dit percentage het streven zou moeten zijn. Op dit moment is in onze talentenprogramma's voor MD-trajecten voor de topmanagementgroep, 50% vrouw. Dit is nog geen garantie dat je op het einde dit percentage haalt, maar we werken daar aan de voorkant aan. Alleen het simpelweg vaststellen van een quotum en vervolgens geen maatregelen nemen en beleid voeren om dit te bereiken, leidt tot niets. Je moet dus vanaf de basis beginnen. Ik zeg dit niet om te zeggen van «kijk eens hoe goed we daar bezig zijn», maar ik heb hier helemaal geen pessimistisch gevoel over. Sterker nog, ik ben er heel optimistisch over dat we dit gaan realiseren, omdat onze hele mindset en al onze maatregelen daar juist op zijn gericht.

Mevrouw Özütok (GroenLinks):

Als het gaat om het aandeel vrouwen en het zoeken naar een diverse personeelssamenstelling, denk ik dat de rijksoverheid goed op weg is. Ik ben het eens met wat de Minister daarover zegt. Via werving en selectie kun je ervoor zorgen dat mensen binnenkomen. Een van de dilemma's is dat het, zeker op het gebied van diversiteit, lastig is om richting doorstroming te voorkomen dat mensen weer uitvallen. Kan de Minister daarop ingaan? Het is misschien een beetje een aanvullende vraag. Ik ben heel erg geïnteresseerd in wat er gebeurt om die mensen vast te houden en doorstromen en geen uitstroom binnen de organisatie te bewerkstelligen.

Minister Knops:

Dat is helemaal waar. Werving en selectie is één, maar daar staat al gigantisch veel druk op. Je moet dus veel meer focussen op behoud. En dan kom ik toch een beetje op het punt van de heer Nijboer. Vanuit organisatieperspectief is het natuurlijk hartstikke mooi om mensen te hebben die heel veel ervaring hebben met een bepaald dossier. Mensen moeten en mogen steeds langer werken. Vanuit een MD-managementontwikkelingsperspectief – maar dat geldt eigenlijk voor alle functies binnen de rijksoverheid – wil je toch enige diversiteit aan ontwikkelingskansen bieden om het werk aantrekkelijk te maken. Je wilt mensen dus een soort loopbaan bieden, waarbij zij soms horizontaal iets anders gaan doen. Als je bijvoorbeeld tien jaar bezig bent geweest met volksgezondheid, dan kan het best zo zijn dat je daarna met onderwijs of andere thema's aan de slag gaat. Het is heel belangrijk om die ruimte en kansen te bieden. Daar hoort ook een open, inclusieve cultuur bij, waarbij je er als organisatie trots op bent dat je divers bent. Nogmaals, divers gaat niet alleen maar over de man-vrouwverhouding. Dat is heel makkelijk te meten en daarom wordt dat vaak gebruikt. Het gaat ook over etnische en culturele achtergrond. Vergeet niet dat het ook om regionale achtergrond gaat; de heer Nijboer had het daar al over. De ministeries liggen nu eenmaal in de Randstad, maar Nederland is groter dan alleen de Randstad. Als je in Groningen of Maastricht woont, dan is het een beetje lastig om dagelijks in Den Haag te werken. Wij hebben gelukkig veel ambtenaren die uit de regio komen en toch in Den Haag werken en hier soms uiteindelijk gaan wonen. Dat is ook heel belangrijk. Als mensen dus binnenkomen in de organisatie, zich thuis voelen en zich kunnen ontwikkelen, dan is de kans groter dat ze ook blijven. Dit behoud

is een heel belangrijk element. Dit betekent: regelmatig opleidingen volgen, af en toe uitstapjes maken en nieuwe ervaringen opdoen. Zo heb je uiteindelijk qua ervaringen een meer gevulde rugzak, waardoor je ook breder inzetbaar bent.

De voorzitter:

Dank u wel. Ik stel voor dat u doorgaat met de beantwoording. Is er nog een interruptie? De heer Middendorp.

De heer Middendorp (VVD):

Voorzitter, u bent altijd nogal streng over het aantal interrupties, maar ik dacht dat we zeiden dat deze aan het einde van het blokje zouden plaatsvinden.

De voorzitter:

Dat was ook de bedoeling. Alleen merkte ik net dat er dringend behoefte was aan een aantal interrupties op dat specifieke punt, dus daarom heb ik het even versneld. Het blok was op dat moment nog niet afgerond.

De heer Middendorp (VVD):

Dan wacht ik nog even.

De voorzitter:

Helder. De Minister gaat dan eerst door met de beantwoording.

Minister Knops:

De heer Middendorp vroeg hoe we meer mensen van buiten kunnen aantrekken om die vacatures te vervullen. Het idee dat de top van de rijksoverheid bestaat uit mensen die ooit als 22-jarige zijn begonnen bij de rijksoverheid en dan op het eind van hun loopbaan eindigen aan de top, is inmiddels gelukkig achterhaald. Voor een aantal mensen zal dit overigens nog steeds zo zijn. Maar als je het over diversiteit in de top van de ministeries hebt, dus in het bestuurskader, dan betekent diversiteit ook dat je daar soms mensen wilt hebben die bijvoorbeeld verschillende ervaring hebben. Dit is een beetje afhankelijk van de materie en de onderwerpen. In de top van OCW, Financiën en andere departementen zitten mensen die van buiten komen. Zij kunnen afkomstig zijn uit de semioverheid, maar soms kunnen zij ook afkomstig zijn uit het bedrijfsleven. Alhoewel, ik moet heel eerlijk zeggen dat er niet zo heel veel mensen zijn die op latere leeftijd de overstap maken van het bedrijfsleven naar de overheid. Ik zou best toejuichen dat dit wat vaker gebeurt, maar het zit vaak in het punt dat de heer Middendorp aanroerde.

Voor bepaalde specifieke functies maakt de ABD ook gebruik van externe bureaus, om mensen te headhunten en hen te benaderen om te solliciteren. Deze bureaus zijn gespecialiseerd in een bepaald vakgebied.

Mensen in het bedrijfsleven komen vaak niet zelf op het idee om bij de overheid te werken. Mensen worden benaderd als wij op zoek zijn naar een bepaald profiel, als onderdeel van de top van een departement, waar juist die blik van buiten heel belangrijk is. Deze mensen zijn dan vaak genegen te solliciteren. Regelmatig komen deze mensen uiteindelijk bovendien als beste kandidaat. Zij gaan dan een onderdeel vormen van een team met veel Haagse ervaring en mensen van buiten.

Dan noem ik de aantrekkelijkheid van de rijksoverheid. Ik heb er dagelijks mee te maken, dus ik ben er heel enthousiast over. Ik had vanmorgen een kandidaat op bezoek voor de topmanagementgroep. Ik zie ambtenaren die zeer gedreven zijn en elke dag met plezier naar hun werk gaan, omdat ze met maatschappelijke vraagstukken bezig zijn. Dit is volgens mij ook de meerwaarde die het Rijk kan bieden ten opzichte van andere sectoren.

Voor het geld moet je niet naar het Rijk gaan, alhoewel de top uitstekend

wordt betaald; daar is niets van te zeggen. Maar als je het alleen op dat punt vergelijkt met de markt, dan verliezen we altijd. We moeten dus andere elementen aanroeren, waardoor het interessant is om in heel complexe omgevingen te werken. Onze ervaring is dat dit nog steeds zo is. Zojiust maakte ik een punt over de onaantrekkelijke zijde, namelijk dat je in één keer onderwerp van publiek debat kunt worden. Dit speelt toch wel een rol. Ik vraag daar ook in dit debat aandacht voor, omdat we zuinig op hen moeten zijn. Dit geldt overigens ook voor functies in het lokale politieke bestuur. Daar zie je ook steeds meer mensen afhaken voor een burgemeesters- of wethoudersfunctie, omdat de negatieve kanten van het ambt, namelijk het volop in de schijnwerpers staan, in de persoonlijke privéafweging van mensen een rol spelen om het niet te doen.

De heer Middendorp en mevrouw Özütok vroegen hoe het staat met de onderzoeksopdracht en hoe deze er verder uitziet. De Kamer zal nog voor het meireces worden geïnformeerd over een partij die het onderzoek gaat uitvoeren. Ik ben al bezig met het punt over het bedrijfsleven, waar de heer Middendorp over sprak. In de begeleidingscommissie die het onderzoek begeleidt, wil ik echt iemand uit het bedrijfsleven hebben, ook om tegen te kunnen denken. Deze kijkt vanuit een professionele achtergrond, buiten de overheid, hoe je omgaat met humanresourcemanagement, management development en dat soort trajecten. Dit element moeten we ook meenemen in de onderzoeksopdracht. Op dit moment ben ik bezig met de gunningsprocedure voor het onderzoek. Dit wordt uiteraard allemaal netjes aanbesteed. De begeleidingscommissie zal zo snel mogelijk worden samengesteld. Ik zal de Kamer informeren als de gunning een feit is en de begeleidingscommissie is samengesteld. Dit zal voor het meireces zijn. Het is de bedoeling dat het onderzoek in het najaar wordt afgerond en dat de Kamer voor het kerstreces wordt geïnformeerd over de uitkomsten hiervan.

De heer Middendorp vroeg expliciet naar de relatie met de WNT. In het NSOB-onderzoek – dat is al eerder toegestuurd aan uw Kamer – zijn daar al verbindingen mee gelegd en is aangegeven wat dit betekent. Het is natuurlijk wel een vraagstuk. De heer Middendorp vroeg hoe je mensen die bijvoorbeeld jarenlang buiten de overheid hebben gewerkt, kunt interesseren voor een baan bij de overheid. Wat zijn voor die mensen de redenen om het niet te doen? Dit is de vijver waar mevrouw Özütok en mevrouw Den Boer het over hadden. Hoe kun je die vijver zo groot mogelijk maken? Dit betekent dat ook hier een debat over moet worden gevoerd. Ik realiseer me dat daar in de politiek veel discussie over is, maar ik zeg altijd dat er voor taboes geen plek is. We moeten gewoon alles kunnen bespreken, dus dit hoort daarbij. Het punt van de WNT wil ik daar graag in meenemen.

De heer Middendorp ging nog iets verder. Hij vroeg zich af of het onderzoek bij ABD een specifiek segment kan pakken waar de veranderingen heel snel gaan, bijvoorbeeld rondom digitale processen, en daar een casestudie van kan maken. Ik kan toezeggen dat ik dit zal meenemen in de opdrachtverlening en zal kijken hoe dit kan worden geoperationaliseerd. In deze commissie heb ik al eerder reclame gemaakt voor de ABD-app. Ik weet eerlijk gezegd niet of leden daaraan hebben deelgenomen. Ik heb de score en de resultaten van de cursus niet gekregen. Dat zal in het kader van de privacy zijn. Ik moedig u van harte aan om daaraan deel te nemen, voor zover u dat nog niet hebt gedaan. Dit is ook de opleiding die topmanagers van de rijksoverheid krijgen rondom opdrachtgeverschap, ICT en hoe je in deze veranderende tijd ook daar als overheid een goede rol in kunt spelen. De lessen van de commissie-Elias, de commissie-BRP en anderen worden hierbij in het achterhoofd gehouden. De heer Nijboer schetste het dilemma dat het lijkt alsof steeds minder kennis nodig is. Het lijkt alsof mensen worden rondgepompt. Laten we eerlijk zijn: voor sommige beleidsfuncties is het makkelijker om te

rouleren binnen departementen. Die processen zijn vaak hetzelfde, maar de inhoud is verschillend. Je hebt altijd deskundigen. Dus in zekere zin zijn dit de wat generalistischere functies. Maar er zijn natuurlijk ook functies bij de rijksoverheid waar echt mensen zitten met een beetje atypische achtergrond. Hierbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan de planbureaus, PBL, RIVM en KNMI. Dit blijkt ook uit de huidige bemensing. Zij hebben namelijk altijd een achtergrond die is gebaseerd op het vakgebied waar zij werken. Dat is heel belangrijk, omdat dit juist functies zijn die erg inhoudelijk gedreven zijn. Er wordt dus ook onderscheid gemaakt in het benoemen van mensen met een bredere blik en mensen met sectorale kennis. Het hangt echt af van de functie. Er werken 1.400 mensen bij de Algemene Bestuursdienst, waarvan een kleine 90 in de topmanagementgroep. Inspecties en inspecteurs-generaal hebben bijvoorbeeld vaak een achtergrond als arts, bioloog of milieukundige. Daar wordt dus echt wel naar gekeken.

De heer Nijboer vroeg ook of de roulatie niet te snel gaat. Hij noemde een specifieke casus van de Belastingdienst. Er kunnen natuurlijk altijd specifieke redenen zijn. Ik denk dat ik hier niet hoeft uit te leggen welke commotie is ontstaan rondom de Belastingdienst. De heer Nijboer was ook getuige van hoe dit allemaal is gegaan; laat ik het maar zo zeggen. Maar in algemene zin hanteren wij het 3-5-7-model. Dat model wordt ook onderwerp van onderzoek. Bekeken wordt of het nog voldoende werkt, want de continuïteit en het lang genoeg op functies zitten is wel een aandachtspunt. Daarover maak ik mezelf ook weleens zorgen. Het gaat om eigen vrije keuze, maar mensen willen zeker niet aan de zevenjaarstermijn komen, omdat ze dan niet meer de regie over hun eigen loopbaan hebben. Voor die tijd gaan ze dus al vaak rondkijken naar andere functies. Dat is punt één.

Punt twee is dat er ergens een gat valt – zoals nu bijvoorbeeld bij Financiën – waarvoor met hoge prioriteit een goede invulling moet komen. Soms wordt dan aan mensen in andere functies gevraagd om die functie achter te laten en over te stappen naar een nieuwe functie. Dit gebeurt in het kader van humanresourcemanagement ook weleens. Je zou kunnen zeggen dat het gebeurt in het algemeen belang van de rijksoverheid. We proberen dit tot een minimum te beperken, maar we hoeven er geen geheim van te maken dat er heel veel van mensen gevraagd wordt in de functies die op dit moment bij Financiën vacant zijn. Je kunt daar echt niet aankomen met iemand die de functie gaat uitproberen. Dat moeten echt mensen zijn die bewezen hebben dat ze onder druk en moeilijke omstandigheden kunnen werken. Je komt dan toch uit bij de toppers die we hebben. Die zitten al bij de rijksoverheid en moeten dan van hun plek worden gehaald om daar te gaan werken. Dat zorgt weer voor een vacature op een andere plaats. Dat proberen we tot een minimum te beperken, maar als het gebeurt dan moet er wel geacteerd worden. Dat gebeurt ook.

De heer Middendorp sprak het vermoeden uit dat er bij ICT-projecten vaak sprake is van een mengvorm tussen ICT-bedrijven en de overheid. Daarmee kom ik een beetje op het algemene personeelsverhaal. Dit betreft bijvoorbeeld het inhuren van zzp'ers en hoe topambtenaren leiding aan hen geven.

De voorzitter:

De heer Middendorp maakt gebruik van de interrupties. De heer Middendorp.

De heer Middendorp (VVD):

Ik maak gebruik van de eerste interruptie. Ik dacht dat we naar het volgende onderwerp gingen, maar er was inderdaad een hele mooie brug. Misschien komt er nog meer over de ABD, maar volgens mij heeft de Minister al heel veel vragen beantwoord. Het wordt wat mij betreft dus

een stuk duidelijker. Ik heb wel een vraag over het onderzoek. Dit onderwerp gaat mij enorm aan het hart. Ik ben zelf ook na vijftien jaar bedrijfsleven overgestapt naar de publieke dienst. Dit is natuurlijk een vrij specifieke variant, maar het blijft hetzelfde op een aantal punten die de Minister genoemd heeft. Mijn vraag over dat onderzoek is nog wat de criteria van succes zijn waarop dat onderzoek zich gaat richten. Het maakt natuurlijk nogal wat uit waarnaar het onderzoek kijkt. Kijkt het onderzoek of het hr-systeem van het Rijk goed functioneert? Ik denk dat dat moet en dat heeft de Minister ook opgeschreven. Het onderzoek kan ook kijken of het de ABD lukt om genoeg mensen van buiten te krijgen. De Minister heeft daarover natuurlijk een heleboel gezegd. Dat is wat ik bedoel met criteria van succes. Nu heeft de Minister in zijn beantwoording aangegeven wat de criteria van succes van topambtenaren zijn. Dat is een belangrijk onderwerp, maar ik ben er eigenlijk naar op zoek hoe we dat onderzoek zo meteen gaan lezen. Misschien komt uit dat onderzoek – ik zeg het maar even fictief – dat er te weinig bèta's werken. Dat voorbeeld heb ik genoemd. Is dat dan iets waarop ze hun onderzoek gaan richten? Die criteria van succes staan niet in de omschrijving van het onderzoek.

Minister Knops:

Nee, die hebben we nu nog niet zo expliciet geformuleerd. Zoals de heer Middendorp zegt, gaat het er juist om hoe je het systeem van de Algemene Bestuursdienst kunt verbeteren en aanpassen in de tijd. Ik zie dat ook als winst en als het bewijs dat er indertijd een goede keuze is gemaakt, wat op zichzelf niet ter discussie staat. Het wordt afgezet tegen de opgaven en uitdagingen die er nu zijn rondom de krappe arbeidsmarkt, de ambities op het gebied van diversiteit en de veranderende omgeving van de topambtenaren door de veranderende samenleving, wat ik zojuist heb aangegeven. Ik wil tegen die achtergrond kijken hoe je het systeem kunt verbeteren en welke maatregelen je zou moeten nemen om de aantrekkelijkheid te vergroten, om goede mensen binnen te halen en te houden, om doorstroming te hebben, enzovoort.

Ik wil vooral niet nu al op de stoel van de onderzoekers gaan zitten. Het kan echter zo zijn dat er een aantal aanbevelingen uit komen die ook van de rijksoverheid om een andere aanpak vragen, bijvoorbeeld ten aanzien van 3-5-7 of ten aanzien van de WNT, die de heer Middendorp noemde. Ik zou ook enige ruimte willen laten aan de onderzoekers om op basis van de feiten die al bekend zijn – ik noemde zojuist al dat NSOB-onderzoek – maar ook op basis van de eigen bevindingen en de gesprekken die gevoerd gaan worden, te kijken op welke punten je het systeem kunt verbeteren. Waar is in algemene zin terechte kritiek mogelijk, en hoe kun je specifiek bij bepaalde onderdelen van de top van de overheid andere maatregelen nemen? Als ik zeg «geen taboes», dan vind ik ook echt dat je niet aan de voorkant moet zeggen: dit kan niet en dat kan niet. Nee, laat maar uit het onderzoek komen hoe het beter kan en dan gaan we kijken wat we ermee gaan doen. We kunnen het ons niet permitteren. De ABD is namelijk geen doel, maar een middel om de overheid goed te laten functioneren. Als je een goede top hebt met goede leidinggevendenden, die zorgen dat mensen in hun domein plezierig werken, dan ben je ook een prettige werkgever. Daar hangt dus veel van af. Daar wordt goed naar gekeken, ook door de politiek. Dat snap ik. Dat vraagt dus het uiterste om de beste mensen op de goede plek te krijgen. Het onderzoek heeft als doel om daar inzicht in te krijgen en om te kijken hoe je dingen anders moet doen. Daarbij zijn er op voorhand geen belemmeringen of beperkingen ten aanzien van de voorstellen waarmee de onderzoekers op dat punt mogen komen.

De voorzitter:

Ik zie geen aanvulling vanuit de heer Middendorp. O, de heer Middendorp heeft toch een aanvulling.

De heer **Middendorp** (VVD):

Begrijp ik dan goed dat de doelstellingen, waarvan de Minister er een paar noemde, een soort kader vormen waarbinnen de onderzoekers zonder taboe onderzoek mogen doen? Dat is hoe ik het hoor. De belangrijkste doelstelling is dat de overheid goed werkt en dat de ABD daarin een goede rol kan vervullen. Dat is hoe ik het nu begrijp.

Minister **Knops**:

Eigenlijk wordt er een analyse gemaakt van wat er goed gaat, wat er beter kan en wat de kansen en bedreigingen zijn. Je zou het in dat schema kunnen neerzetten. Om welke maatregelen vraagt dat? Dat kunnen generieke of heel specifieke maatregelen zijn, bijvoorbeeld gericht op bepaalde doelgroepen, bepaalde functies, de manier van werven, de mate van roulatie, enzovoorts. Het is daarbij natuurlijk heel belangrijk om niet alleen te kijken vanuit het perspectief van de overheid, vanuit mijn perspectief als werkgever, maar ook vanuit het perspectief van de aantrekkelijkheid van het ambt. Je moet uiteindelijk wel goede mensen krijgen die dit werk willen doen.

De **voorzitter**:

Dank u wel. Ik stel voor...

Minister **Knops**:

We komen daar natuurlijk nog over te spreken. Als het onderzoek voor het einde van het jaar beschikbaar is, zoals ik u toezei, dan zal het voorzien van een kabinetsreactie naar de Kamer gaan. Dit is natuurlijk iets waar alle collega's in het kabinet mee te maken hebben. Zij maken gebruik van de topambtenaren die onder de ABD vallen. Ik verwacht dat ze daarover ook allemaal wel een opvatting zullen hebben. Daarna kunnen we daar met de Kamer over spreken, graag zelfs.

De **voorzitter**:

Dank u wel. Ik stel voor dat de Minister doorgaat met de beantwoording.

Minister **Knops**:

Dan kom ik op de rol van de topambtenaren. Hoe geef je leiding aan medewerkers en bijvoorbeeld ook aan mensen die van buiten worden ingehuurd? Ik kom daar zo nog verder op terug, want mevrouw Özütok had daarover ook vragen. Topambtenaren hebben feitelijk drie rollen. Ze zijn politiek adviseur, maatschappelijk partner en ook manager of leidinggevende. Die rollen moeten ze permanent in verschillende intensiteiten vervullen. Ze moeten dus kunnen schakelen en dat is een hele belangrijke vaardigheid in een hele complexe omgeving. Dat vraagt echt wel iets. Eén van die punten is dat je kunt omgaan met mensen die ingehuurd worden, onafhankelijk van het betreffende vakgebied. Ik kom zo terug op inhuur, in de richting van mevrouw Özütok. Dit zeg ik in ieder geval in de richting van de heer Middendorp.

De heer Nijboer vroeg of ik als uitgangspunt wil overnemen dat nieuwe uitvoerende rijksdiensten in de regio worden gehuisvest. Ik heb de verantwoordelijkheid voor het rijkspersoneel, maar ook voor de spreiding van rijkswerkgelegenheid. Ik weet dat dat debat al heel lang in de Kamer wordt gevoerd. Wij volgen vanuit onze verantwoordelijkheid ook nauwgezet hoe die cijfers zich ontwikkelen. Als collega's in het kabinet plannen hebben om te schuiven met rijkswerkgelegenheid of nieuwe functies willen toevoegen, bijvoorbeeld door een uitbreiding van diensten als gevolg van maatschappelijk nieuwe wensen, dan wordt dat voorgelegd aan Binnenlandse Zaken. Wij kijken dan wat het effect is van die voorstellen op de spreiding van de rijkswerkgelegenheid. Daarover wordt gecorrespondeerd met de betrokken departementen en dan geven wij een advies af. Het is uiteindelijk nog steeds de individuele ministeriële

verantwoordelijkheid om daarnaar te kijken. Wij spreken collega's erop aan als dat een negatief effect heeft. Ik ben het helemaal met de heer Nijboer eens. Ik denk zelfs dat wij, wat betreft het aantal vacatures dat we jaarlijks moeten vervullen, het ons niet kunnen permitteren om te denken dat iedereen naar Den Haag komt. Je kunt hier heel moeilijk huisvesting krijgen en voor een gemiddelde ambtenaar zijn woningen al moeilijk betaalbaar.

Aan de andere kant is het verplaatsen van halve departementen naar de regio ook een beetje illusoir. Dat is ook niet wat de heer Nijboer vraagt. Hij vraagt om te kijken naar werkgelegenheid die daar wel past. Dat doen we ook, met name bij uitvoeringsorganisaties. Dat speelt al en die lijst hebben we ook verstrekt. Ik weet niet wanneer de laatste overzichten zijn verstuurd, maar ik denk dat dat bij de jaarrapportage was. Die overzichten worden dan altijd aan de Kamer gestuurd. Je ziet dan ook precies waar de beweging zit. De afgelopen jaren was het redelijk stabiel, met name door de continue aandacht vanuit de politiek. Vanuit mijn verantwoordelijkheid voor efficiency is de neiging vaak om te denken: we hebben hier in Den Haag al kantoren, dus zetten we daar ambtenaren bij. Dat is ook makkelijk, omdat ze dan dichtbij zitten. Dat heeft ook voordelen. We hebben met de digitale ontwikkelingen echter ook kansen om op afstand te werken. We hebben nu natuurlijk te maken met het coronavirus, waarbij we ook tegen mensen in Brabant zeggen: ga thuiswerken, als het kan. Gelukkig hebben we die voorzieningen. Twintig jaar geleden hadden we dat niet zo kunnen doen en zou er echt arbeidsproductiviteituitval zijn geweest. Nu is dat niet zo. We zijn daar nu dus ook veel flexibeler in.

Ik vind dat we moeten kijken naar andere ontwikkelingen ten aanzien van ruimtelijke ordening, ook los van de rijksoverheid. Gisteren hadden we een debat over de grensregio's. We moeten veel meer kijken naar die gebieden, waar ook mensen op scholen zitten en arbeidspotentieel zit. De overheid kan voor hen een aantrekkelijke werkgever zijn. Ik voel me er verantwoordelijk voor om daar op een goede manier naar te kijken. Mevrouw Özütok vroeg naar de rijksinkoop.

De voorzitter:

Allereerst heb ik een interruptie van de heer Nijboer.

De heer Nijboer (PvdA):

Ik ben blij dat de Minister het belang van spreiding omarmt. Dat past overigens bij zijn partij: het was ook mede een initiatief van het CDA. Albert de Vries, mijn voorganger, heeft daaraan ook veel aandacht in de Kamer besteed. Ik ben benieuwd op welke thema's en bij welke uitvoeringsdiensten dit probleem – of deze kans – speelt, om daar een beetje gevoel voor te krijgen. Iedereen weet dat het bij gevangenen speelt en dan staan we regelmatig op de achterste benen. Er zijn minder gevangenen, wat op zichzelf wel mooi is. Over Zeeland hebben we al genoeg gesproken, dus daar hoeven we het vandaag niet over te hebben. Ik ben wel nieuwsgierig op welke andere terreinen dit speelt.

Minister Knops:

Zeeland is in die zin wel een goed voorbeeld. «Goed» is misschien niet het juiste woord, maar het geeft wel een indicatie hoe de discussie kan lopen en welke afwegingen er plaatsvinden. Departementen met grote uitvoeringsorganisaties hebben wel degelijk diensten in de regio. Denk hierbij bijvoorbeeld aan BZK, want wij hebben ook een aantal diensten in de regio zitten. Dat geldt ook voor het Rijksvastgoedbedrijf, de Belastingdienst en natuurlijk voor de justitiële inrichtingen. Dat zijn met name de plekken die meer aan de uitvoeringskant zitten en minder op het Haagse proces gericht zijn en waar het eenvoudiger is om dat te doen. Voor Defensie geldt dat natuurlijk al van oudsher, omdat Defensie natuurlijk helemaal door het land verspreid zit. Ik denk dat het van belang is om de

discussie te blijven voeren. Dat is lastig. U bent zelf woordvoerder Financiën. U weet dat we er allemaal op worden afgerekend of we ons werk wel efficiënt doen. Het is vaak zo dat je puur vanuit een efficiencyperspectief iedereen het beste bij elkaar kunt zetten. Als je op bepaalde manieren rekent, kom je er altijd op uit dat alle wegen naar Utrecht of Den Haag leiden, zoals ik weleens heb gezegd. De andere kosten zijn dat mensen die moeten reizen kwetsbaar zijn en heel veel tijd besteden aan het naar hun werk komen. Het is ook moeilijk om hier te wonen. De rijksoverheid heeft hierin niet alleen een voorbeeldfunctie, maar heeft er zelf ook belang bij om breder te kijken dan alleen naar de Randstad. Het is misschien wel interessant om te kijken hoe je efficiency op een nieuwe manier zou moeten definiëren. Dat is dan niet alleen in enge zin, namelijk wat een vierkante meter kantooruimte om een ambtenaar te huisvesten kost, maar ook hoe we ervoor zorgen dat we op lange termijn continuïteit in het personeelsbestand hebben. Hoe zorgen we ervoor dat we binding met de regio hebben? In discussies rondom Zeeland, Groningen en Zuid-Limburg gaat het er namelijk vaak over dat de overheid zo ver weg is, omdat de overheid «Den Haag» en «de departementen» is. De overheid kan ook in andere verschijningsvormen in de regio actief zijn. Ik vind dat echt wel een punt. We zijn het heel erg met elkaar eens dat we daar aandacht voor moeten hebben. Ik wijs ook op de soms wat dominante processen rondom efficiency en geld, die soms tot andere uitkomsten leiden. Daar moeten we met z'n allen waakzaam op zijn. Wij vervullen met z'n allen die rol vanuit Binnenlandse Zaken. Voor sommige departementen is het makkelijker om hierin keuzes te maken. De discussie rondom Zeeland en de nieuwe opdracht die ik daarin heb gekregen, maakt de discussie om te kijken wat er wél kan meteen weer heel actueel. Ik vind dat we dat debat moeten blijven voeren, en ons niet meteen moeten neerleggen bij de Excelsheets met wat initieel het goedkoopst is, out of pocket. We moeten kijken wat op de lange termijn het meest voordelig is, ook voor de overheid.

De voorzitter:

Dank u wel. Ik stel voor dat de Minister doorgaat met de beantwoording.

Minister Knops:

Mevrouw Özütok vroeg naar de rijksinkoop en de stand van zaken bij het versnellen van de duurzame transitie, met daarbij de combinatie van het inschakelen van kwetsbare groepen en innovatief inkopen. Ik heb in oktober de nieuwe inkoopstrategie van het Rijk aan uw Kamer aangeboden. Op dit moment wordt er hard gewerkt aan de implementatie daarvan. Departementen moeten gerichte actieplannen opstellen en werken op dit moment aan nieuwe «categorieplannen», zoals dat heet. Die plannen werken concreet toe naar beoogde maatschappelijke effecten. De politieke doelen worden dus concreet vertaald in maatregelen, waaraan departementen zich ook te houden hebben. Op dit moment realiseren we ook concrete resultaten voor de korte termijn. We zijn nu bezig om meer banen te creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Dit gebeurt bijvoorbeeld via de Haagse Logistieke Hub. Ik weet niet of u dat heeft meegekregen, maar die hebben we recent geopend. We hebben daarbij afspraken gemaakt vanuit het idee om de logistieke bewegingen te beperken, omdat dat goed is voor het milieu, nog slim is ook en omdat het kan met de technologieën die we hebben. De afspraken hoe we dat kunnen doen, hebben we met een aantal partners gemaakt, namelijk met het bedrijfsleven, de overheid, overheidsdiensten, gemeenten en de provincie. Daar worden dus concrete afspraken gemaakt, ook over de inzet van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Op dit moment hebben we een achtjarig contract gesloten met de sociale werkvoorziening voor de verwerking van gebruikte bedrijfskleding van de rijks-

overheid. Via de aanpak Maatwerk voor Mensen wordt er nu al gewerkt aan circa 45 proeftuinen voor de social return. Er is aangekondigd dat we dit gaan doen en ik zal u in de jaarrapportage Rijk uitgebreid informeren over de voortgang van deze strategie. Die rapportage krijgt u in mei. De heer Middendorp wil eigenlijk een toezegging op het feit dat het afwegingskader voor ICT-opdrachten op korte termijn duidelijk moet zijn. Hoe gaat dat precies en kan dat worden toegezonden aan de Kamer? Daar is nog wel interdepartementale afstemming voor nodig, zoals dat heet. Dat is niet verrassend, omdat alle departementen daar natuurlijk mee te maken hebben. Ik verwacht na de zomer hierover een brief aan de Kamer te kunnen sturen. Voorzitter, nu kom ik op het blokje personeel. Mevrouw Özütok vraagt...

De voorzitter:

Dan heb ik allereerst een interruptie van de heer Middendorp.

De heer Middendorp (VVD):

Ik heb gehoord wat de Minister zegt. Ik ken hem als iemand die altijd op tijd en gericht werkt. Dus ja, ik kan daarover wel wat vragen stellen. Ik merk wel iets op over de Strategische I-agenda, met betrekking tot dataveiligheid. Ik had die in dezelfde zin genoemd. Ik ga ervan uit dat die er wel voor het Verantwoordingsdebat is, omdat de discussie anders lastig is, maar daarover gaat mijn vraag niet.

De Minister heeft een opmerking gemaakt over inhuur. Wat de VVD betreft was dat een prima opmerking, maar ik had mijn vraag iets verder ingekleurd. Die vraag ging er namelijk over of er inmiddels geen afdelingen zijn met heel veel mensen die niet van een extern bedrijf zijn, en met heel weinig ambtenaren, maar wel met heel veel mensen die als zzp'er bij het Rijk in dienst zijn, met name voor ICT-projecten. Dat is het voorbeeld dat ik net noemde. Het is een soort externe inhuurvariant, die een soort mengvorm is van de varianten die we hier besproken hebben. Ik had de Minister gevraagd of hij dat signaal herkent en of hij een analyse wil maken van wat daar eigenlijk gebeurt.

Minister Knops:

Ik heb daar zojuist iets over gezegd, toen het ging over topmanagers en wat er gevraagd wordt om met zzp'ers om te gaan. De arbeidsmarkt verandert. Dat debat hebben we eerder al gevoerd en we hebben het niet opgelost op het domein van ICT, waarover mevrouw Özütok het ook had. Er is in de hele markt gewoon heel veel vraag naar goede ICT'ers. We hebben ook steeds meer ICT'ers nodig. In elk proces wordt ICT-kennis gevraagd. Dat zit bij ons bij de beleidsdepartementen en ook bij de uitvoeringsorganisaties. Denk hierbij aan de RvIG, aan Logius, en uiteraard aan de Belastingdienst. Daar wordt heel veel ICT-kennis gevraagd. Wij moeten aan die markt trekken. Wij willen dat die diensten doorgaan en dat het goed blijft draaien. Het is dan soms onvermijdelijk dat mensen zeggen: ik wil hier best komen werken, maar dan wel op mijn voorwaarden. Het gebeurt dan niet via een groot bedrijf dat mensen inhurt, wat een beetje de tussenvorm is waarover de heer Middendorp het had. Je praat dan over mensen die hun kennis en kunde, hele specifieke deskundigheid, ter beschikking stellen en tijdelijk werkzaamheden verrichten. Uiteindelijk is het altijd het doel dat dat tijdelijk is. Maar dat is een afweging. De overheid moet daarin mee. We kunnen niet zeggen dat we daar niet in meegaan en dat we maar twee vormen hebben: je bent óf ambtenaar óf we huren een bedrijf in. Die tussenvorm vindt wel degelijk plaats.

De heer Middendorp (VVD):

Mijn vraag was toch wel een stuk specifiek. Ik hoor: vijftig mensen op een afdeling, waarvan er maar één ambtenaar is bij de overheid. Als er

dus 49 anderen zijn die in een andere constructie werken, moeten we daar beter naar kijken. We hebben het hier eindeloos gehad over de 10%-norm voor externe inhuur en over ministeries die daaroverheen gaan. Dat gebeurt soms om heel goede redenen, bijvoorbeeld in de ICT. Dat denkt de Minister ook, heeft hij mij de vorige keer verteld. Mijn vraag is echter een stuk specifiek. Kan de Minister kijken wat er gebeurt op het punt van afdelingen waar heel weinig ambtenaren werken en waar heel veel mensen – zzp'ers, niet een ander bedrijf – individueel op externe contracten werken?

Minister Knops:

In zijn algemeenheid: ik ken dit specifieke voorbeeld niet. Als het al een specifiek voorbeeld is, of een fictief voorbeeld van wat zou kunnen gebeuren. Ik ken geen afdeling waar één ambtenaar is en de rest allemaal zzp'er is. Zo specifiek ben ik niet op de hoogte, maar in z'n algemeenheid zou ik willen zeggen dat dat niet de meest wenselijke situatie is, want dan ben je afhankelijk van derden. Je wilt kennis in huis hebben. Je zult mensen moeten opleiden. Die kunnen voor een deel worden opgeleid door mensen van buiten. Als je dan toch aangewezen bent op mensen van buiten, dan is de meest gezonde vorm een mengvorm van ambtenaren die ambtenaar waren en mensen die worden ingehuurd. Overigens zijn mensen die worden ingehuurd vaak ambtenaar geweest. Je kunt ambtenaar geweest zijn en daarna voor jezelf beginnen. Dat kan. Daar wordt natuurlijk wel naar gekeken, omdat je de kwetsbaarheden en afhankelijkheden wilt verkleinen. We hebben vaker het debat rondom ICT gehad. Je wilt geen vendor lock-ins, ook niet met zzp'ers. Je wilt de kennis in je organisatie borgen. Het is mij even niet bekend, maar als de heer Middendorp een concreet voorbeeld heeft van waar dat speelt, dan zou ik eerst zeggen dat het me niet echt wenselijk lijkt, maar ik wil er wel naar kijken.

De voorzitter:

Dank u wel. De heer Middendorp is vast bereid om dat via de binnenlijn kenbaar te maken.

De heer Middendorp (VVD):

Ik wil wel de toezegging doen om het voorbeeld dat ik gaf op te sturen. We zijn het erover eens dat het niet wenselijk is en dat het allerlei kwetsbaarheden oproept. Maar voordat we dat constateren, zou ik willen weten of het veel voorkomt of dat het een soort one-off is, een incident. Die indruk heb ik niet, maar ik zal kijken wat ik via de binnenlijn, zoals de voorzitter het noemt, kan opsturen.

De voorzitter:

Ik stel voor dat de Minister doorgaat met de beantwoording.

Minister Knops:

Ik kom op het kopje personeel. Mevrouw Özütoğ vuagt wanneer de Kamer de vijfde evaluatie van de Kaderwet adviescolleges ontvangt. Eind vorig jaar bent u in het kader van de staatscommissie-Remkes geïnformeerd over de evaluatie naar de organisatiekaders van het Rijk. De Kaderwet adviescolleges wordt daar ook in meegenomen. De evaluatie is voorzien voor het eind van dit jaar, begin volgend jaar, op basis waarvan uiteindelijk eind 2021 de resultaten worden verwacht. Dat zijn reguliere evaluaties van de Kaderwet adviescolleges. Mevrouw Den Boer vroeg wat ik eraan ga doen om de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen te beslechten.

De voorzitter:

Ik heb een interruptie van mevrouw Den Boer.

Mevrouw **Den Boer** (D66):

De Minister had het over de adviescolleges en de evaluatie. Daar had ik ook vragen over gesteld. Komt de Minister daar nog op terug?

Minister **Knops**:

Ik heb hier een digitaal systeem. Ik ben nog steeds aan het oefenen.

Mevrouw **Den Boer** (D66):

Prima. Dan wacht ik nog even.

Minister **Knops**:

De vraag staat ertussen, dus ik ga hem nu even doen. Dat lijkt mij net zo logisch. U had gevraagd wat ik kan doen om de diversiteit in adviescolleges te bevorderen. Benoemingen in adviescolleges worden meegenomen in de opleidingen voor hr-managers. Degenen die adviescolleges samenstellen, wordt al meegegeven om daarnaar te kijken. Ik mag niet citeren uit de ministerraad, maar ik kan wel vertellen dat het zeer regelmatig wordt besproken. In mijn rol als degene die daar verantwoordelijk voor is, is het al eens voorgekomen dat ik aan collega's die met voorstellen komen die niet aan de norm voldoen, heb gevraagd: gaat u maar even terug en kijk of het anders kan, want het is te weinig divers. Dus daar zitten de checks-and-balances in.

Ik heb eerder al toegezegd dat ik nog dit jaar wil samenkomen met voorzitters van adviescolleges om te leren van vooral die colleges die het op dit punt heel goed doen, dus de best practices. Daarnaast heb ik toegezegd om de handreiking voor de benoeming van voorzitter of lid van een adviescollege aan te scherpen met netwerken waaruit geput kan worden. Ik wacht dus niet op de resultaten van de rijksbrede evaluatie ten aanzien van dit punt, maar ga daar nu al mee aan de slag. Het formele antwoord op mevrouw Özütok was: eind volgend jaar. We zijn er mee bezig.

Het is trouwens een leuk onderwerp, want door het continu te bespreken en mensen bewust te maken, ga je het veranderen. Het punt is wel dat je kunt sturen op het moment dat je nieuwe mensen benoemt, maar je kunt niet gaandeweg mensen ontslaan omdat ze te weinig divers zijn. Het gaat geleidelijk, maar bij de benoeming van nieuwe adviescolleges wordt er zeer nadrukkelijk naar gekeken.

Ik kom op de beloningsverschillen. De loonkloof wordt gelukkig steeds kleiner. Maar hij is er nog wel; dat kan ik niet ontkennen. Er zijn allerlei redenen te bedenken waarom de loonkloof ontstaan is. Het is best interessant om dat te weten, maar de vraag is: hoe ga je die kloof dichten? Wel ceteris paribus, zeg ik erbij – bij gelijke gevallen – want als mensen parttime werken, zijn de salarissen uiteraard lager. Dat is logisch, maar dat bedoelt mevrouw Den Boer niet. Het gaat erom wat er overblijft als je dat verschil uitschakelt.

Er wordt bij benoemingen en bij topbenoemingen, ook bij de ABD, echt wel gekeken of er onverklaarbare verschillen in zitten. Dan kan dat gecompenseerd worden. Het is mogelijk om ongelijke beloning voor verschillende functies, die een historische verklaring kan hebben, te corrigeren. Dat heeft overigens wel financiële consequenties, maar het kan vanuit het idee dat we gelijk behandelen. Dat is een punt waar ook de Algemene Bestuursdienst naar kijkt. Vanuit het Rijk, en ook op basis van het SER-rapport dat daarover verschenen is, kunnen we concluderen dat de loonkloof bij het Rijk kleiner is dan in het bedrijfsleven, en ook bij de overheid als geheel. We hebben het nu over de sector Rijk. De loonkloof bij het Rijk is 3%. Dat is een verschil, maar het is gelukkig geen verschil met dubbele cijfers. Dat moeten we gaan inlopen. Door er aandacht voor te hebben, ook bij het benoemen in nieuwe functies en het waarderen op welke schaal en periodiek iemand binnenkomt, kun je de verschillen

relatief eenvoudig overbruggen in de loop der tijd. Ik vind het dus ook een belangrijk punt.

Mevrouw **Den Boer** (D66):

Ik weet niet of de Minister en ik elkaar helemaal goed begrepen hebben. Het lijkt erop dat hij in zijn beantwoording vooral ingaat op de gender pay gap, die ook door de Europese Commissie wordt benoemd. Er komen nog veel concretere voorstellen dan de instrumenten die er al liggen om dat gat te beslechten. Ik had het eigenlijk over een andere vraag, die in ik een vorig AO hierover heb gesteld. Als je kijkt naar de diversiteit over de hele breedte binnen de rijksoverheid, dan zijn etnische minderheden heel slecht vertegenwoordigd in de top. Zij bungelen nog altijd in de laagste salarisschalen van de rijksoverheid. Wat kan er aan die ongelijkheid gedaan worden en aan de ongelijke inkomensverdeling die daaruit voortvloeit? Dat was mijn vraag aan de Minister.

Minister **Knops**:

Dat is een heel ander punt. Het punt waar ik zojuist over sprak, is dat je in gelijke functies zit met gelijke kwalificaties en dat je verschillend wordt betaald. Dat moeten we gaan oplossen. Daarnaast heb je het punt dat er een ondervertegenwoordiging is van mensen met een etnische achtergrond. Ja, dat is waar. Dat kun je oplossen in je werving. Het begint eigenlijk al op de middelbare school, op de universiteit en op de uitstroom. Mensen moeten uiteindelijk wel gekwalificeerd zijn voor de functies. Als ze eenmaal gekwalificeerd zijn, kunnen ze doorstromen. Je hebt een heel traject voordat je bij de ABD bent: schoolverlaters, universiteiten en je komt bij de rijksoverheid. Je moet dus gekwalificeerd zijn en je bouwt ervaring op. Uiteindelijk wordt er bij de topfuncties gekeken of we in de voorselectie van kandidaten telkens voor voldoende diversiteit zorgen. Je zou dat misschien positieve discriminatie kunnen noemen, maar wel omdat er een inhaalslag te maken is. Uiteindelijk is de bottomline dat mensen gekwalificeerd moeten zijn. Je kunt niet zeggen: u krijgt deze functie van directeur-generaal omdat u een etnische achtergrond heeft. Dat gaat natuurlijk niet. Als je weinig mensen in de basis hebt, en dat is het probleem dat mevrouw Den Boer herkent, dan is het logisch dat ze aan de top ook relatief ondervertegenwoordigd zijn. Daar moeten we aan werken. We moeten als overheid juist door de cultuur en door het feit dat we veel mensen met een etnische achtergrond in dienst hebben, een aantrekkelijke werkgever zijn, zodat mensen daar een loopbaan willen ontwikkelen.

De **voorzitter**:

Helder. Gaat u door met de beantwoording.

Minister **Knops**:

Mevrouw Özütok vroeg om een expliciete reactie op het WRR-rapport. Daar volgt nog een kabinetsreactie op van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Daarin wordt heel specifiek ingegaan op de werkgeversrol, en ook op de wijze waarop het Rijk opvolging geeft aan de aanbevelingen van het rapport. Uiteraard betekent dat ook: wat gaat het Rijk daaraan doen? Dus dat komt uiteindelijk vanzelf terug. Ik heb begrepen dat er dit voorjaar een kabinetsreactie op komt. Die zal u via de ministerraad bereiken.

Mevrouw Özütok vraagt ook nog of ik een nadere reflectie kan geven op de aanbevelingen in het rapport van de Algemene Rekenkamer. De Rekenkamer wil met dit rapport vooral het debat stimuleren en is niet zozeer gekomen tot concrete aanbevelingen. Niettemin noemen zij in hun slotbeschouwing een aantal factoren, die ik ook in mijn brief heb overgenomen. De handreiking voor de benoeming van voorzitter of lid van een adviescollege wordt aangescherpt, onder meer op de punten van

coöptatie, het gebrek aan zichtbaarheid van adviescolleges, gerichte, betere zoekstrategieën die ze kunnen gebruiken, het benutten van een breder netwerk en een flexibele schil. Als je de scope waar je gaat kijken verbreedt, is de kans groter dat je de diversiteit groter maakt. Mocht mevrouw Özütok daar meer informatie over willen, dan kan ik dat schriftelijk aan de Kamer doen toekomen.

Mevrouw **Özütok** (GroenLinks):

Dank voor de toezegging. Het is denk ik heel erg goed om in een wat uitvoerigere brief expliciet daarop in te gaan, en als het kan daarin ook de brief mee te nemen die we op dit gebied van de Joke Smit Stichting hebben gekregen en daarop te reflecteren.

Minister **Knops**:

Dat zal ik doen.

De **voorzitter**:

Dan stel ik voor dat de Minister doorgaat met de beantwoording.

Minister **Knops**:

Mevrouw Özütok vroeg naar de stand van zaken met betrekking tot de aflopende cao Rijk. Inhoudelijk kan ik daar niet veel over zeggen, anders dan dat de gesprekken over de nieuwe cao inmiddels gestart zijn. Die gesprekken zijn erop gericht om vóór het aflopen van de huidige cao een nieuwe cao te hebben afgesloten. Als daar nieuws over is, wordt u daarover geïnformeerd.

Mevrouw Den Boer vroeg of we ervoor kunnen zorgen dat het aantal zijinstromers wordt vergroot, om daarmee te anticiperen op de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Als je mensen wilt werven en daarna wilt binden, moet je een aantrekkelijke werkgever zijn. Ik denk overigens dat de overheid een buitengewoon aantrekkelijke werkgever is. We beginnen al heel vroeg met traineeprogramma's. We werken veel met trainees. Ik heb daar zelf ook mee te maken. Het is hartstikke leuk om te zien hoe ook de jonge generatie met hart voor de publieke zaak, hoogopgeleid en professioneel, op alle niveaus bij de overheid binnenkomt. Veel van die mensen blijven dan ook. Dat is het voordeel. Die krijgen de kans om op verschillende departementen in de keuken te kijken. Maar er is ook de verbinding met bijvoorbeeld de provincies. Die hebben ook van die programma's. Grotere gemeenten zijn ermee bezig. Eigenlijk is dat allemaal met het doel om mensen al heel snel te interesseren. Uiteindelijk is het heel mooi om te zien dat mensen vanuit de decentrale overheden vaak bij de rijksoverheid komen werken. Mijn buurvrouw is een voorbeeld daarvan, zonder haar naam hier te noemen. Zij komt vanuit de decentrale overheden.

De vraag van de heer Nijboer over de verschillen in beloning tussen het bedrijfsleven en de overheid heb ik daarmee volgens mij ook beantwoord. Dan de vraag van de heer Nijboer ten aanzien van de Roemernorm en externen. Een externe is dan ook een zzp'er, want dat maakt op zich niet zo veel uit. We hebben een flexibele schil nodig. Soms omdat er dingen gebeuren en we niet snel mensen voor vaste functies kunnen krijgen. We doen het meestal niet uit luxe, maar soms is de kennis niet voorhanden bij de overheid, waardoor je bent aangewezen op de externe inhuur. Daar zit wel een prikkel in, want het is inderdaad kostbaarder. Daar heeft de heer Nijboer helemaal gelijk in. Vanuit financieel oogpunt is een ambtenaar goedkoper dan een externe. Maar bijvoorbeeld bij transformaties rondom IT-projecten bij bepaalde uitvoeringsorganisaties zul je extra capaciteit moeten inzetten die niet uit de bestaande formatie te halen is om zo'n transformatieproject te begeleiden. Ik zal over de externe inhuur over 2019 rapporteren in de Jaarrapportage Bedrijfsvoering Rijk, die zoals eerder gezegd medio mei verschijnt. Specifieke verklaringen voor de externe

inhuur per departement zijn te vinden in de departementale jaarverslagen die verschijnen, dus dan kunt u bekijken waarom bepaalde departementen meer inhuur hebben dan andere.

Op de vraag van de heer Nijboer over diversiteit heb ik al eerder gezegd dat het niet alleen man-vrouw betreft, maar ook achtergronden, cultuur, inzichten, et cetera.

De heer Middendorp roerde het punt aan van de rijksinspecties. Daar is een debat over geweest. Mevrouw Özütok vroeg daar ook naar. Het punt is vorige week besproken met collega Grapperhaus. Daar is toegezegd dat ik de evaluatie van de Aanwijzingen inzake de rijksinspecties naar voren haal ten opzichte van de brede evaluatie naar organisatiekaders van het Rijk. Ik zal nog voor de zomer een tussenbericht daarover naar de Kamer sturen. In mijn brief van vorige week heb ik toegezegd om het onafhankelijkheidsvraagstuk expliciet te evalueren. Daarbij maak ik uiteraard gebruik van de ervaringen van de inspecteurs-generaal, die gezamenlijk de Inspectieraad vormen. Voor het meireces krijgt u een brief over de aanpak van de evaluatie van de Aanwijzingen inzake de rijksinspecties. De uitkomsten van de evaluatie van de aanwijzingen vormen ook onderdeel van de brede evaluatie die nog volgt.

Mevrouw Den Boer vroeg hoe het staat met de motie-Sjoerdsma over seksuele intimidatie. Het onderwerp seksuele intimidatie wordt betrokken in de periodieke medewerkersonderzoeken die bij de ministeries worden uitgevoerd. Deze onderzoeken zijn afgerond. Op dit moment zijn we bezig om het rijksbrede beeld in kaart te brengen. Voor de zomer zal ik de Kamer middels een brief informeren over de resultaten van het onderzoek naar seksuele intimidatie en andere ongewenste omgangsvormen.

Mevrouw Den Boer vroeg ook naar de evaluatie van de Gedragscode Integriteit Rijk. We monitoren consequent hoe het erbij staat met de integriteit bij het Rijk. Ik neem daarin mee wat het instrument van de gedragscode eraan bijdraagt. Ik rapporteer over integriteit in de Jaarrapportage bedrijfsvoering Rijk, die de Kamer voor het zomerreces, mei dus, zal bereiken. Daarin komt dit onderwerp expliciet aan de orde.

Mevrouw **Den Boer** (D66):

Sorry voor deze vraag, maar wat ik nog niet helemaal goed begrijp is dat in een van de stukken die we voor vandaag hebben gelezen er de nadruk op werd gelegd dat de GIR niet expliciet geëvalueerd is. Hoe kan het dan zijn dat de Minister daar dan toch op terugkomt in zijn rapportage? Ik snap dat niet heel erg goed. Hoe kan de Minister ervoor zorgen dat de Kamer er expliciet inzicht in krijgt? Er is natuurlijk best wel wat aan de hand. We willen een betrouwbare overheid en uiteraard een integere overheid. Dat is heel belangrijk voor het vertrouwen van de burger in de overheid. Daarom zou ik als Kamer explicieter inzicht daarin willen hebben.

Minister **Knops**:

Ik zal dat sowieso doen in mijn rapportage. Mocht u vervolgens meer informatie erover willen hebben: er worden altijd feitelijke vragenrondes over de jaarrapportages gesteld. Het lijkt mij goed dat u de vragen daar specifieker maakt, zodat we die daarin kunnen meenemen. Ik wil er heel transparant over zijn; uiteraard niet op het niveau van individuele casuïstiek, maar wel over hoe we ermee omgaan. Ik vind het een belangrijk onderwerp. Kan mevrouw Den Boer ermee leven dat we het meenemen in de rapportage en mocht dat leiden tot nadere vragen, dat die dan in de feitelijke vragenronde worden meegenomen?

De **voorzitter**:

Ik zag mevrouw Den Boer knikken, dus kennelijk kan zij daar een soort van mee leven.

De Minister gaat door met de beantwoording.

Minister Knops:

Ik kom bij de Strategische I-agenda. Mevrouw Özütok heeft gevraagd of er voldoende ICT-deskundigheid in huis is en hoe het staat met mijn voornemen om te kijken hoe wij de deskundigheid kunnen behouden en vergroten. Ik heb inderdaad uitgesproken, en collega Ollongren indertijd ook, dat wij daar allerlei programma's op hebben lopen. Dat is ook bij de begrotingsbehandeling aan de orde geweest.

De eerlijkheid gebiedt me te zeggen dat we nog steeds een tekort hebben aan IT-capaciteit, net als de markt overigens, want ook daar zijn problemen. In de zoektocht naar ICT-talent trekken we al heel vroeg aan jonge mensen, figuurlijk uiteraard. We proberen ze binnen te halen via rijksbrede I-traineeships, maar ook via datascience- en cybersecuritytraineeships. Op dit moment zijn 125 trainees bij het Rijk in die vorm aan de slag. Daarnaast start er een samenwerkingsverband met de hogescholen en universiteiten om eerder in beeld te komen bij IT-studenten.

Wat ik overigens heel interessant vind, is dat jonge mensen steeds vaker geïnteresseerd zijn in die sector, en dan niet alleen in de puur technologische kant, maar ook in: wat kunnen we en wat zouden we moeten willen en wat niet? Dat is ook een beetje het debat dat wij voeren rondom AI en de normatieve kant. De overheid is dan een heel aantrekkelijke werkgever, omdat je daar juist beide werelden bij elkaar krijgt. Je praat dan niet alleen vanuit de technologische kant, maar ook over welke maatschappelijke vraagstukken je kunt oplossen. Met name op dat aangrijpingspunt proberen we mensen te interesseren om bij de overheid te werken. Verder zullen we in de wervingscampagnes van de rijksoverheid onszelf juist vanuit dit element proberen neer te zetten als een aantrekkelijke IT-werkgever. Op die manier proberen we het tekort in te lopen en een nieuwe generatie mensen bij de rijksoverheid in dienst te krijgen. Dat heeft een relatie met de vraag die de heer Nijboer en de heer Van der Molen stelden, namelijk hoe je de afhankelijkheid van de derde partijen, van de markt, kunt verkleinen. Dat kan door juist zelf goede mensen binnen te halen.

De heer Middendorp vraagt of de rijksbrede Strategische I-agenda twee weken voor het Verantwoordingsdebat naar de Kamer kan komen, en of daarbij ook het Afwegingskader ICT-opdrachten komt. Het eerste kan ik sowieso toezeggen: de rijksbrede Strategische I-agenda zal u ruim voor het Verantwoordingsdebat bereiken. Gezien de interdepartementale afstemming – jaja, daar komt-ie weer – die benodigd is bij de aanpassing van het Afwegingskader ICT-opdrachten, verwacht ik het Afwegingskader ICT-opdrachten na de zomer aan de Kamer te kunnen sturen. Daar is dus iets meer tijd voor nodig, maar de rijksbrede Strategische I-agenda krijgt u sowieso tijdig.

Ten slotte, voorzitter. Mevrouw Den Boer heeft in navolging van de Algemene Rekenkamer geconstateerd dat de rijksbrede informatiebeveiliging onvoldoende is. Dat hebben wij ook geconstateerd. Zij vraagt hoe we voorkomen dat we door de bodem heen zakken. Op dit moment coördineer ik centraal de voortgang van de maatregelen die de departementen zelf nemen op de door de Algemene Rekenkamer geconstateerde onvolkomenheden rondom informatiebeveiliging en ICT. Dat geldt ook voor Binnenlandse Zaken als departement. De tot nu toe door de ARK geconstateerde onvolkomenheden hebben vooral betrekking op de centrale sturing van informatiebeveiliging en niet op de feitelijke veiligheid. Ministeries zijn voortdurend bezig met het vinden van het optimale beveiligingsniveau. Ze hebben daarom onder andere allemaal een gewenst volwassenheidsniveau voor de beheersing van informatiebeveiliging bepaald. Dat kan overigens verschillen op basis van het risicoprofiel en het dreigingsbeeld per ministerie.

Naast de rijksbrede maatregelen in de Strategische I-agenda ga ik de nieuwe rol creëren van chief information security officer, de CISO Rijk, om

informatiebeveiliging de komende jaren gericht aan te pakken en het structureel aandacht te geven.

Het klinkt een beetje raar, maar ook zo'n kwestie als Citrix die we recentelijk gehad hebben, helpt ons om te zien hoe de interne processen werken. Ik heb er zelf actief aan deelgenomen en heb gezien hoe het gegaan is, ook in de rolverdeling tussen Justitie en Veiligheid en Binnenlandse Zaken. Het wordt nu nog geëvalueerd, maar mijn eerste beelden zijn heel positief en dat het op een goede manier is aangepakt. Terwijl ik dit zeg, valt mijn hele scherm weg, dus er is waarschijnlijk iets aan de hand.

De eerste resultaten en de eerste beelden die ik erbij heb, zijn dus heel positief, omdat daarmee in de praktijk kan worden getest hoe het opschalen gebeurt, hoe je de decentrale overheden kunt aanhaken, hoe de informatievoorziening loopt en hoe je de juiste maatregelen neemt, onder leiding van de CIO Rijk en het NCTV. Dit was het antwoord op de vraag.

De voorzitter:

Dank u wel.

Minister Knops:

Volgens mij heb ik daarmee de vragen beantwoord. Is dat niet het geval, dan neem ik ze graag mee in...

De voorzitter:

Dat zal dan zo blijken uit de tweede ronde. Ik schors even voor een paar minuten. Dat heeft te maken met een opfrisperiode. U ziet mij zo terug.

De vergadering wordt enkele ogenblikken geschorst.

De voorzitter:

Aan de orde is de tweede termijn voor de inbreng van de leden. De spreektijd bedraagt anderhalve minuut. Ik geef het woord aan mevrouw Özütok.

Mevrouw Özütok (GroenLinks):

Voorzitter. Ik kan er eigenlijk heel erg kort over zijn. De Minister is al heel erg uitvoerig ingegaan op de rol van de rijksdienst als werkgever en ook op de werkgelegenheid. Er zijn een aantal toezeggingen aangegeven. Ik wacht graag de verdere correspondentie af over een aantal dingen die zijn toegezegd. Ik dank de Minister daarvoor.

De voorzitter:

Dank u wel. Dan geef ik het woord aan mevrouw Den Boer.

Mevrouw Den Boer (D66):

Voorzitter, dank. Ik hoor een toezegging over de uitvoering van de motie-Sjoerdsma. We willen natuurlijk geen MeToo-achtige toestanden in de Haagse torens. Ik ben heel benieuwd naar de terugkoppeling van het onderzoek dat zal plaatsvinden of al plaatsvindt.

Dan de toezegging over de adviescolleges. Ik hoop dat ik die ook mag opvatten als een toezegging aan mij, omdat ik ook wat vragen heb gesteld over de adviescolleges. Ik worstel nog wel met de punten van coöptatie, netwerken en de ministerraad waar de Minister het over had. Dat zijn voor de buitenwereld tamelijk niet-transparante toestanden, maar goed. Ik ben benieuwd naar de brief.

Dan nog even over diversiteit. De Minister heeft daar veel over gezegd. Ik vind ontkokering en een frisse blik heel belangrijk. Ik mis de beantwoording van mijn vraag over die ene kandidaat die er soms is. Kunnen we er niet voor zorgen dat er altijd minimaal twee of hopelijk meer kandidaten beschikbaar zijn?

Tot slot, voorzitter. Als het gaat over de gendergelijkheid en de strategie van de Europese Commissie: ik hoor van de Minister graag een terugkoppeling op het voornemen dat de overheid, en daarom de Minister, aan de slag moet met het ontwikkelen en implementeren van nieuwe strategieën om gendergelijkheid binnen de rijksoverheid te bevorderen.

Dank u wel.

De voorzitter:

Dank u wel. Dan geef ik nu het woord aan de heer Middendorp.

De heer Middendorp (VVD):

Dank, voorzitter. Ik dank de Minister voor het debat en de toezeggingen. De Minister heeft gezegd dat er veel discussie is geweest over de ABD. Dat vind ik eigenlijk niet. Dat zeg ik, omdat het debat dat elders heeft plaatsgevonden vooral ging over een aantal zaken die wij eigenlijk niet moeten bespreken; dat ben ik heel erg met de Minister eens. De Minister noemde de neutraliteit van topambtenaren, het namen noemen et cetera. Daar ben ik het allemaal mee eens. Dat is juist níét de discussie die we over die hardwerkende ambtenaren en de ABD moeten voeren. Ik denk dat er ook een andere discussie gevoerd moet worden. Dat hebben we in dit debat gedaan. Daar ben ik dus ook blij mee, want de ABD gaat over de onderbouw van de rijksoverheid. Dat zeg ik ook voor de hier aanwezige linkse partijen. Die onderbouw kunnen we beter maken. Het onderzoek dat nu gedaan gaat worden, is dus een kans. Ik wil daar graag een VAO over aanvragen, want ik denk dat het expliciet formuleren van de kaders waarbinnen de onderzoekers zonder taboe hun onderzoek kunnen doen, essentieel is. We moeten met z'n allen zo maximaal mogelijk input daaraan leveren.

Tot slot, voorzitter, de rijksinspecties. Het antwoord van de Minister op mijn vraag klinkt goed. Het debat dat bij een JenV-debat is gevoerd, ging eigenlijk niet zozeer over de BZK-aspecten van rijksinspecties – de rijksbrede manier van hoe je de rijksinspectie onafhankelijk houdt – dus ik kijk zeer uit naar de volgende stappen.

Dank u wel.

De voorzitter:

Dank u wel. Dan kijk ik naar de Minister. Ik heb lichtelijk het vermoeden dat een en ander niet via het beeldscherm gaat, maar dat er handmatig is meegeschreven. Gaat de Minister gelijk over tot de beantwoording? De Minister.

Minister Knops:

Dank aan de leden voor hun reactie in tweede termijn. Ik kom zo terug op de vraag van mevrouw Den Boer over die ene kandidaat, want het is inmiddels alweer wat anders. Het betrof oude cijfers waar dat speelde, maar ik zal u zo voorzien van een update.

Ik ben het helemaal eens met de ontkokering. Het voordeel van met de ABD werken is sowieso dat je juist voorkomt dat er verkokering plaatsvindt.

Als het gaat om gendergelijkheid: ik hoop dat ik in mijn inbreng in eerste termijn heel nadrukkelijk heb aangegeven dat wij zeer nadrukkelijk streven naar gendergelijkheid en naar diversiteit. Het is immers in het belang van onze aantrekkelijkheid als werkgever om dat te zijn, nog even los van of je vindt dat dat zo moet zijn. Het is belangrijk dat mensen in onze organisatie zich thuis voelen. En het is belangrijk dat er een klimaat is waarin het de norm is dat diversiteit als iets positiefs wordt gezien, ook al behoort je tot een minderheid, en dat die diversiteit, in welke vorm dan ook, bijdraagt aan betere resultaten.

Dan toch even het punt van de heer Middendorp. Het verbaast me enigszins dat de heer Middendorp zegt dat hij het niet met me eens is dat

er veel discussie over de ABD is geweest. Er lag een stevige motie vanuit de Kamer naar aanleiding van een casus. Ik hou niet van met meel in de mond praten. Individuele Kamerleden hebben uitspraken over topambtenaren gedaan die ik buitengewoon betreur. Ik heb dat in eerste termijn wat diplomatieker gezegd, maar als de heer Middendorp nu zegt dat hij niet begrijpt waarom ik zeg dat er commotie is geweest, dan zou ik graag een reactie van hem daarop willen, want volgens mij is dat debat er wel geweest. Ik vond dit debat overigens een uitstekend debat, waarin er met veel respect over werd gesproken. Maar er lag een motie van zijn partij die in stevige bewoordingen uitsprak dat er naar aanleiding van casuïstiek echt iets zou moeten gebeuren. Er werd zelfs gesproken over weggepromoveerde ambtenaren. Dat vind ik niet echt respectvol. Laat ik dat hier dan toch maar even zeggen. Als we nu doen alsof het een probleem is dat helemaal niet zo'n probleem is, dan zou ik dat een rare afdrank van dit debat vinden. Ik heb in eerste termijn juist uitdrukkelijk betoogd dat het van groot belang is dat we zuinig zijn op onze ambtenaren. Het waren overigens niet «weggepromoveerde ambtenaren» – dat was de eerste tekst – maar «slecht functionerende ambtenaren», zie ik nu. Het zijn kwalificaties die in algemene zin nogal wat impact hebben als je ambtenaar bent en er wordt zo over jou gesproken in het publieke domein.

Ten tweede: ik heb in de richting van de heer Middendorp volgens mij heel goed aangegeven wat de criteria voor het onderzoek zijn en waarover de Kamer wordt geïnformeerd. Er zijn geen taboes, dus het verbaast me dat er een VAO wordt aangevraagd om over de opdrachtverlening van het onderzoek te spreken. Dat is echt mijn verantwoordelijkheid. Ik ga een opdracht voor het onderzoek verlenen en ik wil de Kamer daarover informeren. Dat heb ik al eerder toegezegd. We moeten wel de rollen uit elkaar houden. Ik ben verantwoordelijk voor het onderzoek. De heer Middendorp kent mij. Ik heb daar geen taboes op. Sterker nog, ik wil een objectief en eerlijk oordeel van hoe we onze organisatie kunnen verbeteren. Dat wil ik toch even gezegd hebben.

De voorzitter:

Ik heb het idee dat de heer Middendorp daar een interruptie op heeft, of niet?

De heer Middendorp (VVD):

Volgens mij is er sprake van enige verwarring, want ik zei letterlijk dat ik het helemaal eens was met wat de Minister zei over neutraliteit en namen noemen – ik herhaal maar even wat ik net zei – en dat die hardwerkende ambtenaren eigenlijk op een verkeerde manier besproken zijn. Dat is niet het soort debat dat we moeten hebben. Ik ben het dus eigenlijk helemaal eens met wat de Minister zei over wat we níét moesten doen. Ik heb daarna ook gezegd dat ik blij was met het debat dat we zojuist hebben gehad. Dat zei de Minister volgens mij ook, dus volgens mij was er sprake van enige verwarring over wat ik bedoelde met het soort debat dat we over de ABD moeten voeren. Ik hecht eraan om dus nog een keer te noemen dat precies de dingen die de Minister ook noemde, over neutraliteit en het namen noemen et cetera, volgens mij niet is wat we moeten doen als Kamer. We zijn het daar dus helemaal eens.

Minister Knops:

Maar dan is met de motie en de context waarin de motie is ingediend toch op z'n minst het beeld gewekt dat de Kamer een soort openbare functioneringsgesprekken zou moeten voeren met ambtenaren. Daar wil ik echt afstand van nemen, want dat is niet hoe het hoort. Als iemand op het functioneren moet worden aangesproken, dan is dat de verantwoordelijk bewindspersoon, wie dat dan ook is. Zo hoort het in onze staatsrechtelijke verhoudingen. Daar hecht ik zeer aan, juist vanwege de argumenten die ik

in eerste termijn genoemd heb, omdat we de positie van ambtenaar kwetsbaar maken. Daarmee zeg ik niet dat ambtenaren nooit fouten maken. Het zijn net mensen, dus die maken gewoon fouten. Maar er is maar één iemand verantwoordelijk en dat is degene die de ministeriële verantwoordelijkheid draagt.

De voorzitter:

Ik stel voor dat u doorgaat met de beantwoording.

Minister Knops:

Dan de vraag van mevrouw Den Boer over die ene kandidaat voor topfuncties. In 2018 was dat in 50% van de gevallen inderdaad het geval. Dat blijkt ook uit de cijfers van NSOB. In het afgelopen jaar was dat in 30% van de gevallen het geval, dus er vindt wel een verbetering plaats. Als je toppers op functies wilt hebben, wil je juist in de voorselectie al zo veel mogelijk kandidaten hebben die aan de criteria voldoen. Het streven is dus nadrukkelijk erop gericht om die enkelvoudige voordracht tot een minimum te beperken. Bij bepaalde functies kun je je soms nog iets daarbij voorstellen, als er iets heel specifiek gevraagd wordt. De trend is in ieder geval positief, maar ik ben nog niet tevreden, eerlijk gezegd.

Mevrouw Den Boer (D66):

Ik snap de uiteenzetting van de Minister uiteraard heel goed, en ik snap ook dat er voor sommige topfuncties maar heel weinig geëquipeerde kandidaten zijn. Desalniettemin zou het beeld kunnen ontstaan dat het hier gaat om baantjescarrouzels in Den Haag en dat moeten we te allen tijde weten te voorkomen. Ik vind het heel belangrijk dat een selectiecommissie in feite geen keuze kán maken. Je staat met je rug tegen de muur, bij wijze van spreken. Je kunt als selectiecommissie óf aannemen óf afwijzen. Dat is je enige keuze. Ik wil dat de Minister toezegt dat hij hier een verbetering op gaat plegen, of er althans een inspanning op gaat plegen.

Minister Knops:

Absoluut. Een brede basis zorgt voor een bredere keuze in de top. Wij gaan bij de overheid nu de mensen binnenhalen – de studenten en de twintigers – die over 20 tot 30 jaar de top vormen. Daar moet je in investeren; niet alleen binnenhalen, maar behouden. Horizontaal instromen is prima, want het is voor elke organisatie heel goed dat je vanuit het principe «vreemde ogen dwingen» met andere blikken gaat kijken. Dat is net zoals bij de Kamer en bij bewindslieden, die vaak met een andere achtergrond binnenkomen. Dat helpt en het is goed voor de organisatie. Volgens mij is het doel dus volstrekt identiek en willen we allebei hetzelfde. Het gras gaat echter niet harder groeien als je eraan trekt, heb ik weleens gehoord. Dat is in dit geval ook zo. We moeten zorgen dat we voldoende aantrekkelijk blijven voor mensen die gekwalificeerd zijn voor deze functies. Daar is alle inzet op gericht. Dank u wel.

De voorzitter:

Daarmee zijn we gekomen aan het einde van dit algemeen overleg. Ik kijk nog even naar de heer Middendorp, omdat hij een VAO aanvraag en of hij dat nog stand doet naar aanleiding van het korte tussendebatje dat plaatsvond. Dat lijkt het geval. Dan stel ik vast dat de heer Middendorp een VAO aangevraagd heeft.

Daarnaast zijn er een aantal toezeggingen gedaan. Ik ga ze achtereenvolgens benoemen. Als er wijzigingen moeten plaatsvinden omdat ik het niet goed formuleer, dan hoor ik dat graag, dan wel van de leden, dan wel van de Minister.

- Voor het meireces komt er info over het evaluatieonderzoek van de ABD ten aanzien van de gunning en de samenstelling van de begeleidingsgroep.
- Voor het kerstreces komt er info over de resultaten, met een kabinetsreactie. Er zal in het onderzoek aandacht zijn voor aspecten van de WNT en van ICT.
- In de jaarrapportage in mei volgt nadere info over de inkoopstrategie en ook over externe inhuur.
- De vijfde evaluatie Kaderwet adviescolleges volgt eind 2020, begin 2021, in het kader van de reactie op het rapport-Remkes.
- In het voorjaar van 2020 volgt er via SZW een reactie op het WRR-rapport.
- De Kamer ontvangt een nadere reactie op het ARK-rapport over diversiteit, met een reactie op de brief van de Joke Smit Stichting.
- Nog voor het meireces volgt er een brief over de evaluatie van de rijksinspecties.
- Voor de zomer volgt er een brief over het onderzoek naar intimidatie en ongewenst gedrag inzake de motie-Sjoerdsma.
- Twee weken voor het verantwoordingsdebat in mei volgt er info over de Strategische I-agenda.
- Over het Afwegingskader ICT-opdrachten zal de Minister de Kamer na de zomer informeren.

Daarmee heb ik de toezeggingen volgens mij allemaal nader weergegeven. Voor eventuele kleinere toezeggingen verwijs ik naar het verslag. Mevrouw Den Boer heeft nog een aanvulling.

Mevrouw **Den Boer** (D66):

Sorry dat ik nog even erop moet terugkomen, maar ik heb net heel nadrukkelijk gevraagd om een reactie op de adviescolleges. Ik heb gevraagd, via u, of de toezegging ook naar D66 gedaan kan worden. Ik vind dat heel belangrijk, want we hebben samen met GroenLinks meerdere vragen hierover gesteld. Ik vind het zeer belangrijk dat de reflectie op de Joke Smit Stichting ook daarin wordt meegenomen.

De **voorzitter**:

Ik kijk naar de Minister.

Minister **Knops**:

Volstrekt inclusief, dus geen onderscheid. We doen de toezegging altijd aan de Kamer.

Ik heb echter één correctie ten aanzien van de kaderwet: daar heb ik gezegd «eind 2021».

De **voorzitter**:

Dan gaan we die correctie doorvoeren in de toezegging. Het gaat om eind 2021. Daarmee sluit ik dit algemeen overleg en ik wens u verder een plezierige dag. Dank u wel.

Sluiting 12.17 uur.