

Tweede Kamer, Functioneren rijksdienst

VERSLAG VAN EEN COMMISSIEDEBAT

Concept

De vaste commissie voor Binnenlandse Zaken heeft op 24 april 2025 overleg gevoerd met mevrouw Uitermark, minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, over:

- de brief van de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties d.d. 14 april 2025 inzake aanpak discriminatie en racisme binnen de rijksoverheid (30950, nr. 451);
- de brief van de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties d.d. 7 april 2025 inzake National Productivity Board (31490, nr. 361);
- de brief van de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties d.d. 31 maart 2025 inzake uitstel toezending van beleidsreactie evaluatie Inkopen met impact, voortgangsbrief Regie op de Monitoring MVOI en Kamerbrief Gemeenschappelijke Centrale Meldkamer (GCMK) (36600-VII, nr. 135);
- de brief van de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties d.d. 28 maart 2025 inzake hervormingsagenda voor versoering van de Algemene Bestuursdienst (ABD) (31490, nr. 360);
- de brief van de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties d.d. 14 maart 2025 inzake uitvoering ambities regeerprogramma taakstelling rijksoverheid (31490, nr. 359);
- de brief van de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties d.d. 7 februari 2025 inzake Meerjareninformatieplan BZK en VRO 2025-2027 (26643, nr. 1276);
- de brief van de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties d.d. 13 januari 2025 inzake Jaarrapportage Maatschappelijke en Juridische Correspondentie 2023 van BZK (29362, nr. 370);
- de brief van de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties d.d. 10 januari 2025 inzake opvolging verantwoordingsrapportage 2023 BZK (36600-VII, nr. 127);
- de brief van de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties d.d. 20 december 2024 inzake Meerjarenperspectief Inspectieraad 2025-2029 (31490, nr. 357);
- de brief van de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties d.d. 18 december 2024 inzake voortgang normering topinkomens (semi)publieke sector en WNT-jaarrapportage 2023 (30111, nr. 131);
- de brief van de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties d.d. 17 december 2024 inzake standen van de uitvoering 2023 (29362, nr. 369);
- de brief van de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties d.d. 13 december 2024 inzake voortgang banenafpraak publieke sectoren 2023 (34352, nr. 328);
- de brief van de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties d.d. 13 december 2024 inzake voortgang banenafpraak Rijk 2023 (34352, nr. 329);

- **de brief van de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties d.d. 4 november 2024 inzake herziene Leidraad externe commissies 2024 (31490, nr. 348).**

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

De voorzitter van de vaste commissie voor Binnenlandse Zaken,
De Vree

De griffier van de vaste commissie voor Binnenlandse Zaken,
Honsbeek

Voorzitter: De Vree
Griffier: Van der Haas

Aanwezig zijn negen leden der Kamer, te weten: Van Baarle, Baudet, Bikkers, Chakor, Flach, Van Nispen, De Vree, Van Waveren en Wijen-Nass,

en mevrouw Uitermark, minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.

Aanvang 13.02 uur.

De **voorzitter**:

Goedemiddag. Ik open dit commissiedebat van de vaste commissie voor Binnenlandse Zaken over het functioneren van de rijksdienst. Welkom aan onze gasten aan mijn rechterzijde, waaronder de minister.

Ik begin onmiddellijk met de eerste spreker aan mijn linkerkant, meneer Baudet. Dat doe ik niet voordat ik heb gezegd dat er vijf minuten spreektijd per fractie per ronde en vier interrupties zijn. Ik hoop dat u met dat laatste voorstel akkoord gaat. Ik hoor geen bezwaar, dus ik geef het woord aan de heer Baudet.

De heer **Baudet** (FVD):

Voorzitter, leden van de commissie. We spreken vandaag over het functioneren van de rijksdienst, dat wil zeggen het ambtenarenapparaat. Ik wil mijn spreektijd in dit debat graag gebruiken om kritiek te leveren op het zogenaamde diversiteitsbeleid, dat ook door dit kabinet weer wordt voortgezet en zelfs verder wordt opgevoerd, zo bleek uit berichtgeving van onder andere De Telegraaf. Toen ik daar enkele weken terug mondelinge vragen over stelde, bevestigde de minister, overigens niet deze minister, ook dat dat inderdaad gebeurt. Hij zag daarin geen enkel conflict met artikel 1 van onze Grondwet, dat juist stelt dat iedereen gelijke rechten heeft. Dat is echter wel mijn belangrijkste bezwaar tegen dit beleid: het voortrekken van de ene groep, bijvoorbeeld vrouwen, betekent automatisch en onvermijdelijk het benadelen van een andere groep, in dit voorbeeld mannen. Elke vorm van positieve discriminatie van de een betekent altijd en overal negatieve discriminatie van de ander. Dat is onrechtvaardig en principieel fout. In de Verenigde Staten zien we dat president Trump hier dan ook radicaal mee gestopt is. Ik zal in de tweede termijn een motie indienen om de regering op te roepen dat ook in Nederland te doen.

Maar er is nog wel wat meer over te zeggen. Dat hele diversiteitsdiscours gaat in feite

namelijk helemaal niet om echte diversiteit, namelijk diversiteit van denkbeelden, van karakters, van talenten, van persoonlijkheden. Je hoort nooit eens iemand zeggen dat er te weinig klimaatsceptici bij de NPO werken of te weinig PVV'ers of FVD'ers bij de rechterlijke macht. Je hoort nooit eens iemand klagen over de uitgesproken linkse signatuur van onze universiteiten. Nee, zo belangrijk vindt men echte diversiteit kennelijk helemaal niet. Zou het dan stiekem eigenlijk om iets anders gaan?

Voorzitter. Ook de rijksdienst is overwegend links — dat blijkt uit talloze onderzoeken — en zeker de Algemene Bestuursdienst, de carrousel van directeurs-generaal. Ik denk dat niemand van die mensen bijvoorbeeld voor een nexit is, of ongevaccineerd, of tegen de oorlog in Oekraïne. Nergens in de hele literatuur over diversiteit zien we een woord over dat soort diversiteit, echte diversiteit, opiniediversiteit. Nee, het diversiteitsbeleid gaat altijd over lhbtqi+-mensen, over allochtonen, over moslims of over vrouwen. In de plannen die nu voorliggen, moet zelfs 50% van de topmanagers vrouw zijn en minstens 13,8% van de medewerkers allochtoon. De quota gaan ongetwijfeld nog verder worden uitgebreid; daar liggen diverse plannen voor.

Wat hebben al deze groepen nou eigenlijk met elkaar gemeen? Ze zijn gemiddeld significant linkser dan die ene groep tegen wie in naam van de diversiteit gediscrimineerd wordt: heteroseksuele blanke mannen, de mensen die dit land hebben opgebouwd. Zo bezien gaat het zogenaamde diversiteitsbeleid, en nu komt het, eigenlijk over uniformiteit. Het gaat erom de instanties waarop het betrekking heeft nog linkser te maken. Dat is de eigenlijke agenda. Allerlei zogezegde "minderheidsgroepen" dienen eigenlijk als frontsoldaten, om de heteroseksuele blanke man, de autoritaire persoonlijkheid, zoals Theodor Adorno hem aanduidde, de harde kern van rechts Nederland, verder weg te drukken. Dat is waar het om gaat. Ik vraag mij af of de minister zich daarvan bewust is. Ik vraag mij af of ze daar het een en ander over zou willen zeggen.

Dank u wel.

De **voorzitter**:

Dank u wel. Ik ga naar meneer Van Waveren.

De heer **Van Waveren** (NSC):

Dank u wel, voorzitter. Nieuw Sociaal Contract wil dat inwoners kunnen rekenen op een overheid die slim en doelmatig werkt, en die zorgt voor goede uitvoering en begrijpelijke regels. Daarvoor moeten we kritisch durven kijken naar onszelf als politiek, maar ook naar onze rijksdienst. Tussen 2018 en 2022 is er ongeveer 25.000 fte aan rijksambtenaren bij gekomen. In diezelfde periode is de medewerkerstevredenheid afgenomen. Het is maar de vraag of de prestaties van het Rijk in die periode daadwerkelijk zijn verbeterd. Er is dus alle reden om kritisch te kijken naar onze manier van werken. Daarom is in het hoofdlijnenakkoord een bezuinigingsopgave opgenomen, maar het is niet zomaar een bezuiniging om te bezuinigen. Nee, de taakstelling is gekoppeld aan het verminderen van regels voor de samenleving en de uitvoering, en er is afgesproken dat de uitvoerende diensten moeten worden ontzien.

Voorzitter. Helaas moet ik constateren dat de Kamer nauwelijks zicht krijgt op de vraag of die taakstelling goed wordt uitgevoerd. De maatregelen zitten versnipperd over de departementale begrotingen. In het schriftelijk overleg noemt de minister nota bene als

eerste de mogelijkheid voor ministeries om te besparen op programmageld of efficiëntiemaatregelen te nemen die ook de taakorganisaties raken. Pas daarna komen het beperken van externe inhuur en het maken van beleidskeuzes over het uitvoeren van taken. Dan is het nog niet duidelijk hoe de ministeries dat nou daadwerkelijk uitvoeren. Mijn fractie vindt dat de ministeriële commissie op dit front tekortschiet in haar taakopvatting. Juist om te zorgen dat de keuzes echt bijdragen aan een betere overheid, is er sturing, monitoring en — misschien is dit nog wel het belangrijkste — samenwerking tussen ministeries nodig. Daarom heb ik een aantal vragen. Eén. Is de minister bereid om in de ministeriële commissie te spreken over de rol en de taakopvatting, en daarbij ten minste de volgende punten aan de orde te stellen: de frequentie en de monitoring van de voortgang, de mate waarin departementen de uitvoering ontzien en de mate waarin deregulering en efficiënter werken daadwerkelijk aan de bezuiniging ten grondslag liggen? Is de minister ook bereid om voor de eerstvolgende ministeriële commissie de voortgang van alle ministeries op te vragen ten aanzien van de doelstelling om budgetten voor communicatiemedewerkers terug te brengen tot het niveau van 2018, zoals in het hoofdlijnenakkoord is opgenomen?

De voorzitter:

Ik onderbreek u voor een interruptie van meneer Van Nispen.

De heer Van Nispen (SP):

De heer Van Waveren zei net: het is geen bezuiniging om te bezuinigen. Maar dat is het natuurlijk wel. Dat is precies wat het is. Er is een bedrag afgesproken dat bezuinigd moet worden. Dat is 22%. Dat is nog opgelopen door de onderwijsdeal en de nieuwe kaasschaaf bij de Voorjaarsnota. Dat is wat het is. Vervolgens zijn er ideeën over hoe je dat bedrag op zou kunnen halen. Dat is overgelaten aan alle andere ministeries. Daar stelt de heer Van Waveren volgens mij terecht kritische vragen over. Maar dat bedrag moet hoe dan ook worden behaald in een bepaald jaar. Het is dus precies verkeerd om; het is een financieel gedreven bezuiniging. Vervolgens is de vraag: hoe dan? Er is geen plan. Daar zijn al die vragen van NSC voor nodig. Dat is toch precies de verkeerde volgorde? Had er niet eerst een plan moeten liggen, bijvoorbeeld voor het verlagen van het aantal communicatieadviseurs, voor het verlagen van de inhuur van externen, over welke je taken niet meer moet doen of om minder op externe vergaderlocaties te gaan zitten, omdat dat te duur is of weet ik veel wat? Dan kun je kijken hoeveel je daarop kunt besparen. Dit is toch een hele rare volgorde? Dit toont precies aan dat het een bezuiniging is om te bezuinigen.

De heer Van Waveren (NSC):

Nee, dat is het wat mij betreft niet. In ons verkiezingsprogramma staat hoe we willen dat de overheid werkt. We willen dat die begrijpelijk en laagdrempelig werkt, en goed contact met en goede dienstverlening aan inwoners vooropstelt. Wij zijn ervan overtuigd dat dat ook werkt — daar kom ik straks in mijn bijdrage ook op terug — door coördinatiekosten, managementkosten weg te halen. We denken dus ook dat die verbetering gepaard kan gaan met een bezuiniging. Sterker nog, ik denk juist dat de bezuinigingsopgave, en het sturingsinstrument dat die is, ontzettend kan helpen om die beweging voor elkaar te krijgen. Stel dat ik er echt van overtuigd was geweest dat onze overheid heel veel beter zou werken als we nog 25.000 mensen zouden aannemen. Dan zou ik dat hier verdedigen en dan hadden we een andere discussie. Maar ik ben ervan overtuigd dat het hebben van minder mensen en de verbetering juist samen op kunnen gaan als we daar de goede dingen voor doen. Daar voeren we vandaag het debat over.

Volgens mij kunnen die prima samen opgaan.

De heer **Van Nispen** (SP):

De heer Van Waveren bewijst eigenlijk precies mijn punt. Het verkiezingsprogramma van NSC is niet wat er in het hoofdlijnenakkoord of het regeerakkoord staat. Die taakstelling staat er wel in, met nog wat mooie woorden erbij. Maar het feit dat de heer Van Waveren deze vragen allemaal nog moet stellen en nu nog moet vragen hoe je dat dan gaat doen met die communicatieadviseurs en noem het allemaal maar op, toont dus aan dat het niet het plan was om een betere overheid te maken. Nee, het plan was om te bezuinigen en daar is een verhaal bij gemaakt. Anders had de heer Van Waveren nu niet al deze vragen over garanties, de ministeriële commissie et cetera moeten stellen. Ik geloof heus wel in de beste intenties van NSC voor een betere overheid. Daar twijfel ik helemaal niet aan. Ik snap ook nog wel dat je kunt denken dat dat misschien met minder budget kan, maar het gaat me om de volgorde der dingen. Nu is precies weer de klassieke fout gemaakt van een bezuinigingsopgave zonder een visie of een plan. Uiteindelijk is die opgave weer leidend en heilig verklaard voor de ministeries en moet de heer Van Waveren hier gaan proberen bij te sturen. Zo gaat het nou altijd en daarom gaat het weer mis.

De heer **Van Waveren** (NSC):

Ik zit daar wat optimistischer in dan de heer Van Nispen. Zowel in het hoofdlijnenakkoord als in het regeerprogramma zijn de verandering en de vernieuwing die we met de overheid willen namelijk leidend. Die worden vertaald in een financiële tabel, waar een financiële opdracht uit komt. Ik snap dat die vertaald moest worden naar de verschillende begrotingen. We hebben niet voor niks een commissiedebat Functioneren rijksdienst. Het zou gek zijn als we het nu niet zouden hebben over hoe we dat willen organiseren en wat we daarmee willen. Ik heb er alle vertrouwen in dat we dat ook kunnen, maar om dat echt goed te laten landen en om te voorkomen dat het een bezuinigingsopgave om het bezuinigen wordt, heb ik wel wat meer inzicht en misschien wat andere keuzes van het kabinet nodig. Wat mij betreft hebben we daar vandaag dit debat voor.

De **voorzitter**:

Eerst mevrouw Chakor, dan meneer Van Baarle.

Mevrouw **Chakor** (GroenLinks-PvdA):

Ik ga eventjes door op de taakstelling. Ik was wel benieuwd naar wat de heer Van Waveren denkt: welke consequenties gaat het hebben voor goed bestuur, voor het herstel van vertrouwen bij mensen, voor maatwerk en de menselijke maat?

De heer **Van Waveren** (NSC):

Dat zijn nogal wat verschillende dingen. Ik probeer ze allemaal even scherp te houden. Als ik er eentje mis in de beantwoording, moet mevrouw Chakor dat maar zeggen. Ik denk juist dat de kwaliteit van de uitvoering en de menselijke maat de redenen zijn waarom we de uitvoering willen ontzien. Dus we willen de bezuiniging juist niet laten landen op plekken waar de directe interactie met burgers en het contact met de samenleving zit, zodat de kwaliteit bij de uitvoeringsorganisaties op peil blijft. De verbetering voor goed bestuur zit wat mij betreft in de kerndepartementen. Als we echt de inhoudelijke expertise vooropzetten en werken aan de doelstellingen, denk ik dat we daar juist ook goed bestuur mee dienen. We moeten daarvoor een stuk van de groei van

de afgelopen jaren, die toch echt ook in coördinatiekosten, afstemming en communicatie zit, eruit halen en kosten van inhuur besparen door mensen gewoon weer vast in dienst te nemen.

De heer **Van Baarle** (DENK):

Kan de heer Van Waveren mij aangeven hoeveel de overbodige coördinatie- en managementkosten bij de overheid op dit moment bedragen in geld of fte? Hoeveel sprake is er van overbodige externe inhuur en overbodige communicatie bij de overheid, in bedragen?

De heer **Van Waveren** (NSC):

Ik kan dat natuurlijk nooit op de euro precies berekenen, maar onze inschatting is dat het ongeveer een miljard euro per jaar is. Dan rekenen we niet vanaf jaar één, maar de oplopende reeks komt daarop uit.

De heer **Van Baarle** (DENK):

Die inschatting vloeit voort uit de onderhandelingen. Ik vraag om onderbouwing. Ik vraag op basis waarvan gesteld wordt wat de exacte cijfers zijn en op basis waarvan verondersteld is dat er ook daadwerkelijk overbodige rollen zijn bij de rijksoverheid. Ik vraag onderbouwing.

De heer **Van Waveren** (NSC):

Dit zit op twee sporen. Ten eerste hebben we die 22%. Daar is het wel vaker over gegaan en die zit natuurlijk in de groei van de kosten van de rijksdienst sinds 2018. Je ziet wel fluctuatie door de jaren heen, ook in verschillende staatjes over de kosten van de rijksdienst, maar sinds 2018 zijn de kosten echt de pan uit gerezen. Ze zijn met 22% toegenomen, terwijl in 2018 — je kan van alles van het beleid vinden — de uitvoerings- en organisatiekracht ongeveer op een niveau waren dat we nu ook zouden moeten hebben. Dat is althans onze veronderstelling. Naar dat peil kun je terug. Dat is die 22%. Waar zit dat 'm dan in? Dat zit ook in dat onderzoek, die rapportage van eind vorig jaar over de werknemerstevredenheid bij de overheid: de grootste klacht is niet de werkdruk, maar het gebrek aan ruimte om je eigen vak in te vullen, het management, de coördinatie en de afstemming, dus het gebrek aan werkplezier.

De **voorzitter**:

Gaat u verder.

De heer **Van Waveren** (NSC):

Ik was gebleven bij een aantal vragen over de stappen die we nemen. Is de minister bereid om voor de eerstvolgende ministeriële commissie de voortgang van alle ministeries op te vragen ten aanzien van de Roemernorm, die is afgesproken in het hoofdlijnenakkoord? Dat gaat over het maximum voor de externe inhuur. Ik ga direct maar door op dit thema. In het ADR-onderzoek dat de minister heeft laten uitvoeren, komt naar voren dat de Roemernorm in de ambtelijke top als gedateerd wordt ervaren. Dat zal best, maar voor Nieuw Sociaal Contract is die niet gedateerd. De kosten die gepaard gaan met externe inhuur zijn zodanig dat er echt snel winst te boeken is. Wat mij betreft grijpen we daarbij ook terug naar instrumenten uit de bezuinigingsronde van 2010. We kunnen bijvoorbeeld alle contracten met een uurtarief boven de, laten we zeggen, €80 alleen nog maar door een secretaris-generaal laten ondertekenen. Dat is een slimme maatregel, omdat deze de drempel verhoogt maar noodzakelijke inhuur

mogelijk laat. Bovendien zullen bureaus hun hogere uurtarieven misschien naar beneden aanpassen om onder de drempel te blijven. Is de minister bereid om al dan niet via de ministeriële commissie rijksbreed een dergelijke of vergelijkbare maatregel te treffen om snel effect te hebben?

De voorzitter:

Ik onderbreek u voor een interruptie van mevrouw Chakor.

Mevrouw **Chakor** (GroenLinks-PvdA):

Ik dacht: ik check het toch even. Ik heb net de vraag gesteld wat de bezuiniging gaat doen wat betreft maatwerk en het herstellen van vertrouwen. Toen zei de heer Van Waveren: nou, dat is inderdaad de reden waarom we de uitvoeringsorganisaties ontzien. Ik was heel blij om dat te horen. Toen herinnerde ik mij dat ik in het stuk dat we hebben gekregen las dat het ontzien van de uitvoering in het hoofdlijnenakkoord staat, maar dat deze wel kan worden betrokken. Ook de uitvoeringsorganisaties en de inspecties zijn de afgelopen jaren ... Eigenlijk zeggen ze dat die niet kunnen worden ontzien. Wat gaat u hiertegen doen, vraag ik dan. Het rijmt namelijk niet met wat u net aangaf.

De heer Van Waveren (NSC):

In het hoofdlijnenakkoord staat: de uitvoering wordt ontzien. Er staat niet: er mag en zal nooit op de uitvoering bezuinigd worden. Als er bezuinigingen of efficiencyvoordelen mogelijk zijn, dan zou het ook gek zijn om die niet te pakken. Die mogelijkheid is er dus, maar die moet wel bijzonder voorzichtig ingezet worden nadat eerst goed gekeken is naar de kerndepartementen. Daarom hoop ik juist dat we het niet aan de individuele departementen en de commissies overlaten om dat bij de begrotingen te spreken. Ik verwacht eigenlijk dat de ministeriële commissie onder leiding van minister-president Schoof — het kabinet heeft die commissie daar niet voor niets voor ingesteld — zorgt dat die lijn in de hele rijksoverheid gehanteerd wordt en dat we toch niet stiekem heel veel van de bezuiniging op de uitvoering gaan halen.

Mevrouw **Chakor** (GroenLinks-PvdA):

Ik vind het wel een beetje dubbel. Aan de ene kant zegt u: we vinden de menselijke maat, het maatwerk en laagdrempelig contact ontzettend belangrijk. Maar je snijdt er wel in. Dan kan ik niks anders concluderen dan wat ik eerder ook al aangaf, in het debat dat we de vorige keer met de minister hadden, namelijk dat dit de omgekeerde volgorde is. Nu gaat men eerst 22% bezuinigen en dan pas bekijken wat voor effect en impact dat dan heeft. We hebben ook nog niet eens overzien wat voor gevolgen dat gaat hebben, ook in het contact met mensen en organisaties, maar bijvoorbeeld ook met ambassades die nu sluiten. Het heeft grote gevolgen. Had u niet eerder kunnen bedenken "we gaan nog niet bezuinigen; we gaan eerst kijken waar een beetje vanaf kan"?

De heer Van Waveren (NSC):

Mijn ervaring met dit soort trajecten is: als je die vraag open stelt, dan komt er bijzonder weinig naar voren. De druk van een bezuinigingsopgave kan ook echt wel helpen om het gesprek over waar je verbeteringen door kunt voeren en waar efficiëntiewinst zit, goed te voeren. Dat is de reden waarom ooit — ere wie eer toekomt — de Roemernorm is afgesproken. Een norm helpt namelijk om het gesprek te voeren. Mijn bezwaar tegen het ADR-onderzoek, waar ik net op inging, is dus dat er gezegd wordt: die norm is eigenlijk gedateerd, want je moet iedere keer maar kijken wat past. Maar ik denk dat een scherpe norm juist kan helpen om kosten te besparen en om te zorgen dat mensen

gewoon echt in dienst komen. Soms helpt een norm dus gewoon om het goede gesprek in de organisatie te voeren.

De **voorzitter**:
Gaat u verder.

De heer **Van Waveren** (NSC):
De inhuur en de vraag of we daar rijksbreed iets mee kunnen doen, heb ik volgens mij gehad.

De NSC-fractie vindt dat er door de karige taakopvatting van de ministeriële commissie kansen worden gemist om tot rijksbrede interdepartementale innovatie te komen, juist omdat het nu bij de departementen zelf is neergelegd. Gisteren heeft staatssecretaris Szabó toegezegd om onderzoek te laten doen naar vernieuwing van artikel 44 van de Grondwet. In dat artikel wordt bepaald dat ministers leidinggeven aan hun departement. Dat vinden wij een belangrijke stap, want verkokering hindert, niet alleen op het gebied van digitalisering. We zien die uitkomsten tegemoet. Misschien kunnen die ook wel brede toepassing vinden. Maar voor nu denken we dat de ministeriële commissie daar ook een belangrijke coördinerende rol in kan spelen. Is de minister bereid om onder de ministeriële commissie een persoon of team neer te zetten, bijvoorbeeld een regeringscommissaris, die de taak en het mandaat heeft om interdepartementale en rijksbrede bezuinigingsmogelijkheden in beeld te brengen en voor besluitvorming in te brengen?

Voorzitter. Over de ABD komen we later nog te spreken, maar ook hierbij maakt mijn fractie zich wel zorgen dat de maatregelen nog niet materieel brengen wat we er eigenlijk van verwachten, maar vooral neerkomen op het verplaatsen van verantwoordelijkheden. Maar over de ABD komt apart nog een brief. Daarna zullen we die verder bespreken.

Voorzitter. Al deze ingrepen zijn bedoeld om de kracht en de kwaliteit van onze ambtenaren te benutten, om ze in staat te stellen hun vakmanschap uit te voeren en ze te ontdoen van nodeloze management- en coördinatielagen en van verantwoordingslast. Daar passen vrijheid en verantwoordelijkheid bij. Wat Nieuw Sociaal Contract betreft maken we die verantwoordelijkheid voor de uitvoering ook zichtbaarder, bijvoorbeeld door als commissie vaker topambtenaren uit te nodigen om te praten over hoe zij hun deel van de uitvoering realiseren en waar zij tegen aanlopen. Zo maken we ook een knip tussen de politiek van de keuzes, die we met de bewindspersoon bespreken, en het toezicht op de ambtelijke uitvoering. Ik zal daar in de procedurevergadering binnenkort voorstellen voor doen.

Voorzitter. Dan kom ik bij mijn laatste blokje. Het is belangrijk dat binnen de ambtelijke organisatie over die verantwoordelijkheid gesproken wordt en dat er normen worden vastgesteld, een beroepscode bijvoorbeeld. De vernieuwde ambtseed voor rijksambtenaren, die per 1 januari is ingevoerd, is daar een belangrijk ijkpunt in. Maar tegelijkertijd liggen er nog belangrijke vragen, bijvoorbeeld over de werking van de ambtelijk-politieke verhoudingen en de reikwijdte van de ambtelijke vrijheid om je te uiten. De handreiking "Ambtenaar en grondrechten. Ruimte én beperkingen" is eind 2023 opgesteld om daar helderheid in te bieden, maar voor zover wij kunnen terugvinden, is de status daarvan nog onduidelijk na het laatste overleg met de

ondernemingsraad. Kan de minister ons van die status op de hoogte brengen?

Dank u wel.

De **voorzitter**:

Dank u. Het woord is aan meneer Flach.

De heer **Flach** (SGP):

Voorzitter, dank u wel. Als hoeder van de Grondwet zal deze minister artikel 3 wel kunnen dromen: "Alle Nederlanders zijn op gelijke voet in openbare dienst benoembaar." Juridisch zit het best snor met de naleving van deze norm. Theoretisch gezien maakt iedere Nederlander, ongeacht zijn achtergrond, evenveel kans op een benoeming. SGP constateert echter dat dit uitgangspunt in de praktijk, juist door het overheidsbeleid, onder druk kan staan. Ik besteed daarom deze keer aandacht aan een aantal problemen op dit gebied.

Voorzitter. Ik begin met de spreiding van de rijkswerkgelegenheid. Gelijke kans op benoeming bij de rijksoverheid bestaat op dit moment namelijk zeker niet voor alle provincies en regio's. Aan de geografische diversiteit en inclusie rammelt het nog behoorlijk. De minister houdt de vinger aan de pols als het gaat om de spreiding van de rijkswerkgelegenheid, maar juist hierbij mis ik afrekenbare doelstellingen en concrete plannen. Voor niet-westerse allochtonen hanteert het Rijk wel streefcijfers, maar Nederlanders die niet in het westen van ons land werken, laten we bungelen. De minister werkt aan een database met mogelijkheden en zij stuurt rond de zomer een brief met concrete voorbeelden. Gaat de minister in aanloop daarnaartoe in ieder geval actief alle vitale regio's vragen welke ideeën zij hebben voor nieuwe rijkswerkgelegenheid?

Voorzitter. Misschien is het verstandig dat alle bewierokers van inclusie en diversiteit hun gordels vastmaken, want ik ga nu mijn ongenoegen uiten over de heuse diversiteitsdictatuur die woedt bij de rijksoverheid. Er zijn nieuwe aanbestedingen uitgeschreven om duizenden ambtenaren op cursus te sturen voor het bewerken van hun vooroordelen. Het is goed om even mens en paard te noemen wat ambtenaren op zo'n cursus meekrijgen. Dat kun je bijvoorbeeld lezen in de stijlguides die de Rijksoverheid ondersteunt om inclusieve communicatie te bevorderen. We mogen geen "timmerman" meer schrijven, maar dat moet "timmerlied" zijn. De uitdrukking "blinde vlek" moet vermeden worden, want die zou validistisch zijn. Hoe past deze verspilling van kostbare tijd en geld bij de noodzaak om te bezuinigen?

Voorzitter. Dan de streefcijfers voor specifieke groepen. Natuurlijk is het goed dat het Rijk rekening houdt met het belang van een diverse samenstelling van een organisatie. Deze streefcijfers gaan echter een eigen leven leiden. De actieve sturing leidt er onder andere toe dat de kans van andere groepen op benoeming verkleint. Voor niet-westerse ambtenaren gold bijvoorbeeld tot en met salarisschaal 14 een ambitie van 16%. Wat betekent dat voor de kans dat je als witte man uit Winterswijk nog aan de bak komt? Ook bij deze sturing is sprake van vooroordelen. Hebben burgers die volgens de overheid te conservatief en te kritisch op gendergekte zijn werkelijk gelijke kans op benoeming? Waarom geldt voor deze kwetsbare groep geen streefpercentage? Nog iets anders: deugt het etnisch registreren op niet-westerse komaf juridisch wel?

De SGP heeft ook vragen over de streefcijfers voor sekse. De jaarrapportage laat zien dat mannen in de leeftijd tot 55 jaar sterk ondervertegenwoordigd zijn. Mannen boven de 55 jaar zijn sterk oververtegenwoordigd, maar die zullen binnen tien jaar allemaal uitstromen. Hoe anticipeert de minister hierop? Is het sekseschip niet aan het kapseizen als we de huidige koers vasthouden?

Voorzitter. Tot slot racisme. Het behoeft geen betoog dat racisme zeker binnen de rijksoverheid geen plek mag hebben. Directe persoonlijke beledigingen zijn bijvoorbeeld onacceptabel. De werkgever moet daar alert op zijn. Inmiddels zwelt de aanpak van racisme echter wel aan tot kolossale proporties. De minister schrijft over handreikingen, rijksbrede personeelsgesprekken, aangepaste functieomschrijvingen en een centrale klachtencommissie. Is al deze aandacht evenredig aan de omvang van het probleem, vraag ik. Ik wijs erop dat volgens de personeelsenquête van de rijksoverheid maar liefst 90% in het voorafgaande jaar nooit te maken had met racisme, dat 9% slechts een enkele keer racisme ervaarde en dat een zeer beperkte groep van 0,3% dat zeer vaak ervaart. Hoe voorkomt de minister dat de beeldvorming ontstaat dat je bij het Rijk zwemt in een oceaan van racisme? Werken bij het Rijk klinkt dan niet echt aantrekkelijk.

Tot zover, voorzitter.

De **voorzitter**:

Dank u wel. U heeft een interruptie van meneer Van Baarle.

De heer **Van Baarle** (DENK):

Ik heb toch een vraag aan de heer Flach. Onderkent de heer Flach dat er bij de rijksoverheid wel degelijk sprake is van een ondervertegenwoordiging van mensen met een migratieachtergrond? Ik zeg altijd gekscherend dat de rijksoverheid een hele diverse omgeving is als je kijkt naar de catering en de beveiliging; als je hoger gaat in de schalen, dan wordt de evenredige vertegenwoordiging steeds minder. Als de heer Flach dat kan erkennen, ook op basis van de cijfers die blijken uit de bedrijfsrapportages van de Bedrijfsvoering Rijk, dan is het toch niet gek dat je als overheid zegt: wij willen een representatieve organisatie zijn, dus we gaan er beleid op maken om te zorgen dat de overheid ook daadwerkelijk representatief is? Wat is daar nou zo slecht aan, vraag ik aan de heer Flach.

De heer **Flach** (SGP):

Daar hebben we laatst, bij het mondelinge vragenuur, ook over gewisseld met de plaatsvervanger van de minister. Ik vind dat de beste kandidaat gekozen moet worden als er een vacature uitgeschreven wordt. Als daarbij een bepaalde spreiding ontstaat, dan is dat helemaal uitstekend. Maar als je er streefcijfers op gaat zetten, dan betekent dat dus dat je mensen die daar niet aan voldoen bij bepaalde functies eigenlijk op achterstand zet. Dat bedoelde ik met mijn opmerking dat het rijksbeleid ongelijkheid juist in de hand kan werken. Als er een evenwichtige spreiding ontstaat, vind ik dat prima. Maar als er beleid en streefcijfers op worden vastgezet, vind ik dat absoluut niet de bedoeling.

De **voorzitter**:

Meneer Van Baarle, dit is uw laatste interruptie.

De heer **Van Baarle** (DENK):

Ik weet het.

De **voorzitter**:
Oké.

De heer **Van Baarle** (DENK):

Mijn gevoel bij de heer Flach is dat het ineens spannend is als het gaat over mensen met een migratieachtergrond. Ik hoorde de heer Flach net terecht een punt maken over de spreiding van werkgelegenheid wat betreft mensen die uit de regio komen. Dan vindt u DENK zelfs aan uw zijde. Ik vind spreiding in alle facetten belangrijk. Het punt is het volgende. We zijn het eens over het feit dat de meest geschikte mensen de functie bij de rijksoverheid moeten bekleden. Mijn stellingname is dat het bij de rijksoverheid op heel veel vlakken niet zo is dat de beste kandidaat ook daadwerkelijk op de beste plek terechtkomt vanwege zaken zoals institutionele discriminatie. Juist om ervoor te zorgen dat de beste mensen ook daadwerkelijk op de beste plek komen en mensen niet worden uitgesloten op basis van kenmerken die er niet toe doen, heb je beleid om ervoor te zorgen dat iedereen gelijkwaardig behandeld wordt. De heer Flach gaat hier toch niet zeggen dat er onvoldoende geschikte mensen met een migratieachtergrond zijn en dat we daarom maar moeten accepteren dat mensen met een migratieachtergrond ondervertegenwoordigd worden in alle functies die ertoe doen bij de overheid qua besluitvorming? Ik hoop toch niet dat dat is wat de heer Flach hier naar voren brengt.

De heer **Flach** (SGP):

Misschien hebben mensen met een migratieachtergrond wel helemaal geen zin om bij de rijksoverheid te gaan werken. Dat zou ook een reden kunnen zijn. Als je dan streefcijfers hanteert die bij dit soort groepen fixeren op een getal, dan krijg je hele ongewenste effecten. Eén. Mensen die niet aan die vereisten voldoen, vallen gewoon eerder buiten de boot. Twee. Als betrokkene wil je ook niet geselecteerd worden omdat je in de juiste groep valt. Je wil gewoon geselecteerd worden omdat je de beste bent. Ik heb zelf een achtergrond in gemeentelijke organisaties. Daar had ik een heel aantal gewaardeerde collega's met een migratieachtergrond. Die zaten daar niet omdat dat beleid was. Die zaten daar gewoon omdat het de goede mensen op de goede plek waren. Zo voelden ze zich ook binnen die organisatie. Ik denk dat we niet moeten vergeten hoe belangrijk dat is, juist voor mensen met een migratieachtergrond. Je wilt daar niet zitten vanwege een streefcijfer, maar omdat je gewoon goed door de selectieprocedure bent gekomen. Dat is een. Twee. Wij krijgen zorgwekkende signalen van groepen die inmiddels echt in de verdrukking komen. Dan denk ik aan jonge blanke mannen met een autochtone achtergrond, die gewoon zwaar op achterstand staan bij vacatures bij de rijksoverheid en soms niet eens worden uitgenodigd, terwijl hun cv daar absoluut wel aanleiding toe geeft.

De heer **Baudet** (FVD):

De heer Flach komt uit een gemeenschap die een traditionele rolverdeling voorstaat tussen mannen en vrouwen. Ik kom daar ook regelmatig. Dat is altijd ontzettend gezellig. Mensen worden daar kennelijk heel gelukkig van; dat is mooi. Dat betekent dus ook dat het bijvoorbeeld voor de heer Flach waarschijnlijk geen taboe zou moeten zijn om te zeggen dat vrouwen vaker een andere werk-privébalans kiezen dan mannen. Ik vroeg me dus af of hij iets zou willen zeggen over het voorgestelde quotum van 50% voor vrouwelijke topmanagers.

Ik vind het een heel onaangenaam idee dat je vrouwen, maatschappelijk gezien dus, eigenlijk het grote geluk ontnemt om moeder te worden, om te kiezen voor het moederschap. Zo'n quotum is een heel duidelijk signaal: wij vinden dat mannen en vrouwen hetzelfde moeten zijn, dezelfde werk-privéverhouding moeten hebben en per se carrière moeten maken. Het is prachtig als een vrouw dat wil, geen enkel probleem, maar als je dat quotum van 50% gaat fixeren, zeg je eigenlijk tegen moeders: jullie zijn minderwaardig, jullie zijn minder belangrijk, jullie zijn maar een beetje thuis.

Ik vind het een wereldbaan. Die moeten we herwaarderen. Het is fantastisch als een vrouw hiervoor kiest. Als ze wel een carrière wil, is dat ook goed, maar door te zeggen dat 50% die 80-urige werkweek moet hebben, zeg je eigenlijk: je kan dat niet combineren met het moederschap. Dat is dus evident. Het is een antimoederstandpunt. Wat vindt u daarvan?

De heer **Flach** (SGP):

Ik ben het in dit geval geheel eens met de heer Baudet. Ik vind dat het een eigen keus zou moeten zijn van mensen. Ik vind dat de overheid mensen daar ook in moet respecteren. Ik denk dat ik zelfs nog iets verder ga als ik zeg dat de overheid het moet stimuleren als mensen die keus maken. In de gezinnen begint het namelijk. Daar worden mensen gevormd voor de maatschappij. Daar krijgen ze een goede basis mee. Als mensen daar een bepaalde tijd aan willen besteden, moeten ze dat vooral kunnen doen. We hebben in het verleden een minister gehad die het waagde te zeggen dat je eigenlijk wel iets voor de samenleving terug moest doen als je een opleiding had gedaan. Dat zou je dus niet doen als je ervoor koos om voor je eigen kinderen te zorgen. Dat vind ik verwerpelijk.

Daarom ben ik dus ook tegen het streefcijfer van 50-50. Je ziet in de huidige cijfers al dat het eigenlijk niet eens meer nodig is, want het slaat nu de andere kant op. Stop met die cijfers en zorg dat mensen zich allemaal gewaardeerd voelen om wie ze zijn en wat ze doen. Dat is belangrijk, ook bij de rijksoverheid.

De **voorzitter**:

Het woord is aan meneer Van Nispen.

De heer **Van Nispen** (SP):

Dit debat gaat wat de SP betreft over de vraag: wat voor overheid willen we eigenlijk? Hoe ziet goed bestuur eruit in onze democratische rechtsstaat? Het belangrijkste is: hoe krijgen we een overheid die er weer echt voor mensen is? Die overheid hebben we nu namelijk niet. In het regeerakkoord staat dat de overheid menselijk, toegankelijk en nabij moet zijn. Maar waarom verzet de regering zich dan tegen het recht op persoonlijk contact, zoals aanbevolen door de parlementaire enquêtecommissie en waartoe de motie van de SP oproept?

Ook moeten volgens de regering onnodige hardheden voorkomen worden. Het klinkt prachtig, maar ondertussen wordt er wel gewoon doorgeprocedeerd tegen mensen die gelijk hebben gekregen van de rechter. Let wel, dat gebeurt op kosten van de belastingbetaler, want die mag dokken voor een peperdure landsadvocaat. Mijn vraag is: wat kan deze minister doen om dit te stoppen en die onnodige hardheden en geldverspilling te voorkomen? Hoe gaan de ambities uit het regeerakkoord behaald worden? In het licht van de taakstelling van 22% is dat volgens mij zo goed als

onmogelijk. Van zo'n botte bezuiniging zonder duidelijk doel, kader of plan wordt de overheid namelijk niet vanzelf beter. Boven op die 22% kwam er met de onderwijsdeal nog eens een bezuiniging. Nu hebben we met de Voorjaarsnota weer een nieuwe kaasschaaf. Waar zitten we inmiddels op? 25%? 30%? Ik ben benieuwd.

Kijk, iedereen steunt de wens om te besparen op onnodige kosten. Wie niet? Ook de SP heeft zich altijd verzet tegen bovenmatige externe inhuur, omdat die bakken met geld kost. We hebben niet voor niets de Roemernorm. Dat is een norm die op geen enkele wijze te vergelijken is met een botte bezuiniging zonder plan, zeg ik nog even tegen de heer Van Waveren. Verzet tegen te veel communicatieadviseurs is ook heel verstandig, maar dat is niet wat nu wordt voorgesteld. Deze grove bezuiniging gaat ook heel veel mensen raken die voor ons allemaal in het algemeen belang werken. Neem bijvoorbeeld het gevangenispersoneel. Zij worden gewoon op de nullijn gezet. En maar klagen als er straks te weinig gevangenispersoneel is! Dan is het weer de schuld van iedereen, behalve van de PVV en de VVD. Mijn vraag aan de minister is: is zo'n loondictaat, eenzijdig vanuit de overheid of vanuit onderhandelende partijen, ook niet onrechtmatig? Kijk, het is sowieso onfatsoenlijk en onverstandig. Mijn oproep aan de minister is: zie ervan af. Ondanks aangenomen Kamermoties worden uitvoeringsorganisaties met deze bezuinigingen niet ontzien. Dit gaat gewoon tot problemen leiden. De parlementaire enquêtecommissie Fraudebeleid en Dienstverlening heeft blootgelegd dat juist bezuinigingen bij het UWV en de Belastingdienst in het verleden tot grote problemen hebben geleid. Waarom gaan we dit soort fouten nu gewoon weer opnieuw maken? Kunnen mensen er straks nog wel op vertrouwen dat ze bij de overheid terecht kunnen als ze die nodig hebben, dat ze hulp krijgen van en te woord worden gestaan door een mens en dat ze eerlijk en rechtvaardig behandeld worden? Welke gevolgen hebben deze bezuinigingen precies? Worden belangrijke wetstrajecten hierdoor vertraagd? En wordt artikel 68 van de Grondwet gewoon nageleefd? De minister heeft hier nog geen idee van; er zit ook nog geen plan achter. Dat is het grote probleem. Graag echt een uitgebreide reactie hierop.

Voorzitter. Het Huis voor Klokkenluiders zegt in de Staat van de Uitvoering dat er nu al te weinig capaciteit is, terwijl het beroep dat op het huis wordt gedaan steeds groter wordt. Wordt het huis gespaard bij deze bezuinigingen omdat er investeringen nodig zijn? Zo niet, wat zijn de mooie woorden over het belang van de bescherming van klokkenluiders in onze rechtsstaat dan waard?

Voorzitter. Tot slot de topinkomens in de publieke sector. Ik moet zeggen dat ik me echt kapot geschrokken ben van de Kamerbrief daarover. In de semipublieke sector geldt een salarisplafond van 2,5 ton per jaar, van belasting en premiegeld. De SP vindt een kwart miljoen al een astronomisch bedrag om het algemeen belang te mogen dienen. Ik vraag aan de minister om dat te verlagen. Waarom zijn er alsnog zo veel uitzonderingen op mogelijk, dus nog naast dat hoge bedrag? Is de minister bereid om al die namen gewoon openbaar te maken? Graag zou ik hier op termijn ook een brief over willen, omdat dat misschien niet allemaal in één keer kan. Ik zou vandaag wel antwoord willen op het feit dat we bij de Kamerbrief een tabel hebben gekregen met 83 overschrijdingen van dat hele hoge bedrag. 83 overschrijdingen! De graaiers vonden een kwart miljoen kennelijk nog niet genoeg. Er zijn overtredingen van duizenden of tienduizenden euro's; in sommige gevallen gaat het zelfs om honderdduizenden euro's per persoon.

De grote vraag is: hoe is dat in vredesnaam mogelijk? Je kunt dit niet per ongeluk

overtreden. Dat kan niet. De regels zijn gewoon glashelder. De enige redenen dat mensen deze overtreden zijn hebzucht én het feit dat ze ermee weggelopen. Wat gaat de minister eraan doen om dit te voorkomen? Hoe worden deze graaiers aangepakt? Als je kijkt naar die tabellen, zie je dat het met name in de zorg gebeurt, maar ook in het onderwijs, bij Defensie en bij Binnenlandse Zaken. Welke sancties staan hier nou precies op? Hoe zorgen we ervoor dat dit afschrikwekkend genoeg wordt? Hoe typeert de minister dit gegraai uit de belastingpot? De SP stelt voor om dit strafbaar te stellen. Zet er maar gewoon een dikke boete op. Ik durf de stelling wel aan dat het zich willens en wetens in strijd met de wet verrijken met geld uit publieke middelen ten koste van publieke voorzieningen botst met het rechtvaardigheidsgevoel van heel erg veel mensen. Graag een uitgebreide uiteenzetting of de minister het hiermee eens is. Zo niet, hoe gaat zij er dan voor zorgen dat dit voorkomen wordt en hoe gaat zij zorgen voor strenge handhaving bij overtredingen? Nogmaals, volgens mij kan dat niet zonder dreiging met een boete. Graag een reactie van de minister.

Voorzitter. Vanuit mijn fractie wordt er straks meegeluisterd naar de beantwoording van de minister. Ik moet om 14.30 uur zelf naar een ander debat. Mijn excuses daarvoor, want dat is niet mijn gewoonte.

De voorzitter:

Dank u wel. De heer Van Baarle.

De heer Van Baarle (DENK):

Voorzitter, dank u wel. Het onderzoek naar ervaren discriminatie onder rijksambtenaren bevestigde wat wij bij DENK al heel lang weten. Vanuit alle hoeken van de rijksoverheid hoorden wij noodkreten van mensen, van ambtenaren die werden bespot of vernederd vanwege hun ras, geloof, geslacht of geaardheid. Als zij hier iets van durfden te zeggen, dan werden ze gekleineerd, geïntimideerd en geïsoleerd. 10% van de medewerkers van de rijksoverheid gaf in het onderzoek aan een ervaring te hebben gehad met discriminatie. In dit debat wordt dit door een voorgaande spreker heel erg klein gemaakt, maar die 10% gaat om duizenden mensen. De rijksoverheid is de grootste werkgever van Nederland. Dat is niet niks. Dat is een heel groot probleem. Het gaat niet alleen om 10% van alle medewerkers van de rijksoverheid. Bij mensen met een migratieachtergrond gaat het om 29%. Een op de drie heeft ervaring gehad met discriminatie en racisme. Dat is een groot probleem. Ik hoop dat de minister dat gewoon klip-en-klaar wil onderkennen. Dat is mijn eerste vraag.

We zien helaas nog weinig van een structurele oplossing voor dit probleem. De minister komt met "een model" dat "in ontwikkeling" is voor "departementale rapportage" van de aanpak van discriminatie. Dat lijken weer heel veel woorden. Hoe gaat de minister nou waarborgen dat dit model ook daadwerkelijk overal toegepast gaat worden en dat hier ook concrete maatregelen in staan? Hoe voorkomt de minister dat het weer een papierhandel wordt zonder acties? Krijgen wij als Kamer dit model ook te zien? Krijgen medewerkers ook iets te zeggen over de inhoud van dit model? Waarom wordt er weer een omslachtig model ingevoerd, in plaats van dat er gewoon maatregelen worden opgelegd?

Is deze minister bereid om nou ook echt een keer coördinerend minister te worden en daadwerkelijk te coördineren tegen discriminatie? Is de minister bereid om bindend op te leggen dat er bij ieder ministerie een sanctiebeleid is tegen discriminatie en dat sancties

worden bijgehouden? Is de minister bereid om op te leggen dat alle leidinggevendenden bij de rijksoverheid een training volgen over hoe je discriminatie herkent en tegengaat? Is de minister bereid om op te leggen dat het voor iedereen bij de rijksoverheid een vast onderdeel van de beoordelingscyclus wordt? Is de minister bereid om op te leggen dat er overal exitgesprekken worden gevoerd, zodat we weten wat de reden is als mensen vertrekken? Is de minister bereid om nou eindelijk eens te gaan coördineren en op te leggen?

We hebben ook een Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme. Is het eigenlijk al duidelijk, vraag ik aan de minister, of zij dit instituut gaat verlengen? Zo ja, zou de NCDR dan niet juist de coördinerende rol moeten hebben in het beleid tegen discriminatie bij de rijksoverheid? Graag een reactie van de minister.

Dan het FNV-onderzoek naar grensoverschrijdend gedrag bij IenW. Ambtenaren hebben daar volgens de FNV te kampen met de racistische uitlatingen van staatssecretaris Jansen, die achter de uitspraak "minder, minder Marokkanen" bleef staan. Dat is natuurlijk niet de enige bewindspersoon. PVV-ministers Faber en Agema gooiden dames met een hoofddoek voor de bus. Spreekt deze minister haar collega-bewindspersonen hier klip-en-klaar op aan? Of laat ze het gebeuren, om maar op het pluche te kunnen blijven zitten?

Voorzitter. Extreemrechts en rechts in deze Kamer willen het diversiteitsbeleid bij de overheid slopen. Representativiteit en het bestrijden van discriminatie zijn voor deze politieke partijen blijkbaar geen prioriteit. We hoorden de heer Baudet net zeggen dat de heteroseksuele witte man dit land zou hebben opgebouwd.

De heer **Baudet** (FVD):

Punt van orde. Ik heb niet gesproken over "witte man". Dat acht ik een beledigende term. Ik heb het over "blanke man" gehad.

De heer **Van Baarle** (DENK):

Voorzitter, als de heer Baudet ...

De **voorzitter**:

Meneer Baudet, dit is geen punt van orde. U kunt een interruptie doen ...

De heer **Baudet** (FVD):

Dan is het een persoonlijk feit.

De **voorzitter**:

Dat kennen we niet in de commissie.

De heer **Baudet** (FVD):

Toch is het zo.

De **voorzitter**:

Dan was het een soort van interruptie. Meneer Van Baarle, gaat u verder.

De heer **Van Baarle** (DENK):

Waarvan akte, voorzitter. We horen ook dat er door deze politieke partijen doelbewust

verhaspeld wordt. Er zou sprake zijn van "quota" en "doelbewuste uitsluiting", terwijl er sprake is van streefcijfers, dat wil zeggen: beleid om te zorgen voor meer representativiteit. Als er daadwerkelijk quota waren, dan zou DENK hier juichend staan, want daar pleiten we al heel erg lang voor. Maar daar is geen sprake van. Deze politieke partijen, de heer Baudet en de heer Flach, verspreiden desinformatie. Mijn diagnose is dat we hier te maken hebben, in de vorm van de heer Baudet en de heer Flach, met een reactionaire, conservatieve garde, die het gewoon niet kan hebben dat Nederland diverser wordt. Deze mensen kunnen het niet hebben dat ze hun invloed en hun positie moeten delen met anderen en met name met mensen die niet op ze lijken, namelijk vrouwen of mensen met een migratieachtergrond. Mijn boodschap voor de heer Flach en de heer Baudet zou zijn: wen er maar aan. Wen er maar aan dat Nederland divers is. Wen er maar aan dat Nederland verandert. Dat zal verdergaan, of u dat nou leuk vindt of niet.

De voorzitter:

U heeft een interruptie van meneer Flach. Daarna ga ik naar meneer Baudet.

De heer Flach (SGP):

We zijn er natuurlijk aan gewend dat de heer Baudet ... Excuus.

De heer Van Baarle (DENK):

Dan ga ik wel een persoonlijk feit maken! Daar wil ik niet mee vergeleken worden!

De heer Flach (SGP):

Ik begin even opnieuw met deze interruptie, voorzitter.

De voorzitter:

Wij kennen helaas geen persoonlijke feiten.

De heer Flach (SGP):

We zijn er natuurlijk aan gewend dat de heer Van Baarle hier leegloopt met een betoog vol slachtofferschap en zelfbeklag, maar ik koppel daar toch een vraag aan. Wat hij in mijn richting zegt, laat ik maar even. Kennelijk is dat hoe hij ernaar kijkt. Heeft de heer Van Baarle weleens overwogen of het feit dat er bij de rijksoverheid een ondervertegenwoordiging is van mensen met een migratieachtergrond, ook iets te maken zou kunnen hebben met hoe hij spreekt over de rijksoverheid? Ik heb zelf net de term "een oceaan van racisme" gebruikt. Dat is ongeveer de samenvatting van het betoog van de heer Van Baarle. Hij schetst het beeld dat het op dit punt echt grondig mis is, alsof je een verschrikkelijk lot wacht als je als migrant bij de rijksoverheid gaat werken. Is hij zich er van bewust dat hij met dat soort bijdrages bijdraagt aan een sfeer van ondervertegenwoordiging, waardoor mensen zich juist niet thuis voelen bij de rijksoverheid? Ik verwees naar dat rapport. 90% zegt helemaal nooit last te ervaren en 9% een enkele keer. Kijk, racisme is een uiting die ik verwerp. Maar dat vind ik ook van hoe u bepaalde mensen wegzet. Dat kan. Het gaat erom dat het vaak een uiting is van een verziekte werksfeer. Heeft hij dat ook overwogen? Draagt hij met zijn betoog niet juist bij aan het creëren van een onveilig werkklimaat?

De heer Van Baarle (DENK):

Hm! Ik draag bij aan het creëren van een onveilig werkklimaat. Oké. Ik baseer mij absoluut niet op slachtofferschap. Ik hoorde net een betoog van de heer Flach waarin

maatregelen tegen jarenlange ondervertegenwoordiging van mensen met een migratieachtergrond bij de overheid omschreven werden als een soort doelbewuste aanval op de witte, blanke, conservatieve man. Volgens mij is het net de heer Flach geweest die zich de slachtofferrol gretig aanmeette. Ik baseer me op onderzoeken en op de ervaringen van talloze mensen die ik spreek. Die onderzoeken worden al decennialang uitgevoerd. Ze gaan niet alleen over de rijksoverheid, maar over de arbeidsmarkt in zijn geheel. Uit die onderzoeken blijkt dat als je een migratieachtergrond hebt, als je een Arabisch, Marokkaans of Turks klinkende achternaam heb of als je een hoofddoek draagt, je gewoon aantoonbaar minder uitgenodigd wordt voor een gesprek, in vergelijking met mensen die die kenmerken niet hebben. Het eerste onderzoek naar arbeidsmarktdiscriminatie werd volgens mij gedaan in de jaren zeventig. Dat onderzoek heette Mag het ook een buitenlander wezen? De heer Flach bagatelliseert de stapels aan onderzoeken die aantonen dat dit gewoon een probleem is en schuift ze terzijde. Dan zou ik willen zeggen dat niet de heer Van Baarle, maar de heer Flach bijdraagt aan een onveilige sfeer voor al die mensen die met dat probleem te kampen hebben.

De heer Flach (SGP):

We weten natuurlijk allemaal dat DENK een model gemaakt heeft van het fixeren op discriminatie en racisme en dat DENK bij de gratie van dat verschijnsel bestaat. De cijfers die we hebben gekregen, laten zien dat het echt om een hele kleine groep gaat. Daardoor zijn rijksbrede programma's wellicht veel minder effectief dan gericht leiderschap binnen een organisatie. Door het zo sterk te benadrukken draagt de heer Van Baarle bij aan de sfeer dat er bij de rijksoverheid geen veilige werkomgeving zou zijn. In mijn ogen draagt hij bij aan ondervertegenwoordiging van de groepen waar hij juist voor staat. Dat is mijn punt. En ja, ik verwerp óók racisme en discriminatie. Ik kijk óók naar rapporten en onderzoeken die er zijn. Ik ben weleens kritisch op hoe ze zijn uitgevoerd en op de representativiteit ervan. Ik baseer me op signalen die ik uit de samenleving krijg dat het voor blanke jonge mannen die een bepaalde opleiding hebben gedaan, steeds moeilijker wordt om uitgenodigd te worden, juist vanwege de streefcijfers en het diversiteits- en inclusiebeleid. Ik voel me vrij om ook daar de vinger op te leggen. Laten we nu gewoon zorgen dat iedereen een gelijke kans krijgt en dat degene die een functie krijgt, daar echt zit vanwege de kwaliteit, niet vanwege het feit dat diegene in het hokje van een streefgroep valt.

De heer Van Baarle (DENK):

De heer Flach bepaalt niet bij de gratie waarvan DENK bestaat of ooit is opgericht. Dat bepaalt DENK. Ik heb de heer Flach niet nodig om te dicteren waarvoor DENK bestaat. Dat doen wij. Precies dit, namelijk dat de heer Flach denkt te kunnen dicteren waar DENK voor staat, is de reden waarom DENK is opgericht. Andere politieke partijen bieden namelijk geen ruimte voor het perspectief van mensen die in Nederland al jarenlang gemarginaliseerd worden. Die stem proberen wij te verkondigen en te vertegenwoordigen. De heer Flach doet de decennialange uitgevoerde onderzoeken naar de ondervertegenwoordiging van mensen met een migratieachtergrond en naar de discriminatie op de arbeidsmarkt nogmaals af als iets wat maar een klein probleem zou zijn en niet zo veel impact zou hebben. Eigenlijk bagatelliseert hij ze. Dát is het probleem van Nederland.

De voorzitter:

Ik zie de heer Van Baarle naar de tafel wijzen. U heeft kortsluiting of iets dergelijks, meneer Van Baarle?

De heer **Van Baarle** (DENK):
Er kwam rook uit het stopcontact.

De **voorzitter**:
O, echt? Ai. Dan is het, denk ik, zaak om daar zo meteen naar te kijken. Beter rook daaruit dan rook uit uw oren, zullen we maar zeggen! Ik denk dat het inderdaad verstandig is om heel even te schorsen voor een technische ingreep. Ik schors deze vergadering voor een aantal minuten.

De vergadering wordt enkele ogenblikken geschorst.

De **voorzitter**:
Meneer Van Baarle, u werd volgens mij onderbroken tijdens uw reactie.

De heer **Van Baarle** (DENK):
Ja, voorzitter, maar de kortsluiting vond exact plaats op het moment dat ik mijn beantwoording wilde afronden. De samenloop van omstandigheden was dus dienstbaar aan de voortgang van het debat.

De **voorzitter**:
Goeie timing.

De heer **Baudet** (FVD):
Ik heb een vraag aan de heer Van Baarle. Wat is nou eigenlijk een groep waar je naar kijkt als je je af wil vragen wat een evenredige afspiegeling van de samenleving oplevert? Ik ben onder andere om die reden zo tegen al die vormen van "positieve discriminatie", zoals dat genoemd wordt, omdat je altijd wel ergens een andere groep benadeelt. Je zou ook kunnen kijken naar alle mensen met een ... Is er niet een onevenredige afspiegeling van mensen uit bepaalde delen van het land? Ik noem maar wat, zoals leeftijd of mensen met een intra-Europese migratieachtergrond. Ik ben benieuwd of er wel precies evenveel mensen met een Franse migratieachtergrond op plekken zitten, of mensen met een Indische achtergrond. Je gaat eindeloos diversifiëren en volgens mij kom je dan op een gegeven moment in een onoplosbare Rubiks puzzel. Aan de ene kant heb je het vlak gemaakt, maar aan de andere kant is het dan weer helemaal chaotisch en door de war.

Artikel 1 van de Grondwet bepaalt ook dat niet gediscrimineerd mag worden op levensovertuiging en politieke gezindheid. Dat is heel evident wel het geval. Het is volstrekt onmogelijk om bij de rechterlijke macht, bij de universiteiten enzovoorts te gaan werken als je radicaal-rechts bent. Er is dus over de hele linie ... Ik pleit er niet voor dat er een quotum komt voor FVD'ers; ik denk dat we het moeten loslaten. Je moet het loslaten, want het kan niet. Je kan niet een oneindig aantal criteria opsommen waarlangs je een perfecte, evenredige vertegenwoordiging wil hebben in de elitaire kringen, de besluitvormingskringen in de samenleving. Volgens mij zal je het dus met het principe moeten doen dat iedereen op gelijke manier benoembaar is en that's it. Elk quotum dat je stelt, benadeelt een andere groep en elke groepsidentificatie is arbitrair. Waarom vindt de heer Van Baarle huidskleur, afkomst, seksuele geaardheid en geslacht relevante criteria, en politieke gezindheid bijvoorbeeld niet? Geef daar eens antwoord op.

De heer **Van Baarle** (DENK):

De heer Baudet vroeg waarom iemand die radicaal-rechts, rechts-extremistisch is, niet bij de rechterlijke macht zou kunnen werken. Het lijkt mij evident dat als je een rechts-extremist bent, fascistische tendensen hebt en daarmee de democratische rechtsstaat niet onderschrijft, je geen rechter zou kunnen worden. Niet iedere politieke vertegenwoordiging kan in de rechtspraak actief zijn, omdat sommige politieke vertegenwoordiging niet de rechtspraak onderschrijft. Dat is contrair aan elkaar. Dat even als opmerking over zijn eerste punt.

De **voorzitter**:

Nee, meneer Baudet. Via de voorzitter, alstublieft. Meneer Van Baarle, gaat u verder.

De heer **Van Baarle** (DENK):

De heer Baudet vraagt aan mij waarom ik huidskleur, geslacht et cetera zo belangrijk zou vinden. Ik vind dat helemaal niet belangrijk. Ik vind dat helemaal geen relevante kenmerken om mensen op te beoordelen. We zien wel dat uit onderzoek blijkt dat het voor heel veel andere mensen in de samenleving wel relevante kenmerken zijn om mensen op te beoordelen. Ik heb dat net opgenoemd. Als je een hoofddoek draagt, word je significant enorm veel minder uitgenodigd voor sollicitatiegesprekken. Dat is, blijkens onderzoek, een trigger voor mensen om mensen op te beoordelen. Dat geldt ook voor geslacht, beperking en leeftijd. Leeftijdsciscriminatie is een groot probleem. Ik verzin die kenmerken dus niet; dat blijkt uit onderzoek. Vervolgens moeten we op basis van die kenmerken beleid maken om ervoor te zorgen dat er wel gelijke kansen zijn en dat er evenredige vertegenwoordiging is. Dat is trouwens niet iemand of een andere groep benadelen, dat is een onrechtvaardigheid herstellen en zorgen voor gelijke rechten. Van een politieke partij die altijd prat gaat op het opentrekken van een kartel, zou ik toch verwachten dat die als groepen de neiging hebben om zichzelf te selecteren — dat is namelijk wat er vaak in boardrooms gebeurt, blijkt uit onderzoek — dat zou willen doorbreken en daar activistisch tegen zou zijn.

De heer **Baudet** (FVD):

Allereerst is het natuurlijk weer heel Haags en heel flauw om met dat woord "radicaal-rechts" aan de haal te gaan. Ik bedoel standpunten over bijvoorbeeld nexit, Oekraïne, klimaatverandering, immigratie of belastingen. Ik heb het over extreme minderheden en een heel scala aan maatschappelijke organisaties. Blijkens de laatste verkiezingsuitslag is het gewoon zo dat bijna een derde van de Nederlanders die opvattingen wel huldigt. Dus je zou ook op die grond een bepaald diversiteitsbeleid kunnen voeren op basis van standpunten. Dan zeg je precies wat Van Baarle eigenlijk zegt: huidskleur is voor ons eigenlijk heel irrelevant. Wat wij belangrijk vinden, is dat er meningendiversiteit is. Mijn vraag is: wat zou de heer Van Baarle van zoiets vinden? Want dat is volgens mij de echte discriminatie die gaande is.

De heer **Van Baarle** (DENK):

Die "echte discriminatie" waarvan de heer Baudet pretendeert dat die er zou zijn, blijkt gewoon niet uit alle onderzoeken die zijn uitgevoerd naar het fenomeen arbeidsdiscriminatie. Op basis van welk onderzoek blijkt dat systematisch mensen op basis van politieke voorkeur in Nederland gediscrimineerd worden op de arbeidsmarkt en dat doelbewust op de arbeidsmarkt mensen worden uitgesloten op basis van hun politieke mening of het feit dat ze lid zijn van een bepaalde politieke partij? Het blijkt niet

uit onderzoek. In onze Grondwet staat dat het bij het uitvoeren van een functie niet is toegestaan om te discrimineren op basis van politieke voorkeur. Daar ben ik het mee eens. Dat laat onverlet dat er bepaalde politieke meningen zijn, zoals racistische standpunten, die aan de rechterzijde van de Tweede Kamer nog weleens worden geuit, of antirechtsstatelijke standpunten, die mensen van een functie kunnen uitsluiten, omdat die mening niet in overeenstemming is met de rechtsstaat. Volgens mij verhaspelt de heer Baudet die zaken met elkaar. Ik zie hierin ook weer dat de reactionair-conservatieve garde probeert om het vraagstuk van diversiteit op een bepaalde manier in kleden, om zelf een beetje huilie-huilie in de hoek te zitten, in de trant van "wij zijn het probleem, wij worden gediscrimineerd", terwijl alle onderzoeken laten zien dat dit gewoon helemaal niet waar is. Quatsch, onzin. Het blijkt niet.

De voorzitter:

U heeft nog één interruptie.

De heer Baudet (FVD):

Dan ga ik die toch even gebruiken. Ik zie dat er ook al andere interrumpanten klaarstaan, dus ik ga 'm toch niet gebruiken. Nee.

De voorzitter:

Dan schrappen wij uw interruptie en ga ik naar mevrouw Wijen-Nass.

Mevrouw Wijen-Nass (BBB):

Laat ik vooropstellen dat BBB pal achter artikel 1 van de Grondwet staat. In Nederland mag niemand gediscrimineerd worden, op welke grond dan ook. Punt. Ik hoor de heer Van Baarle tijdens dit debat zeggen: er is helemaal geen discriminatie op grond van politieke voorkeur of wat dan ook, maar ik weet niet of de heer Van Baarle de Rapportage Personeelsenquête Rijk heeft gelezen. Daar staat gewoon in dat 4% discriminatie heeft ervaren vanwege onder andere coronavaccinatiebeleid, politieke voorkeur en vriendjespolitiek. Ik ben benieuwd hoe de heer Van Baarle daar dan op reflecteert in verhouding met de uitspraken die hij zojuist heeft gedaan.

De heer Van Baarle (DENK):

Uit dat individuele onderzoek blijkt inderdaad dat dit percentage mensen dat aangeeft. Ik zeg direct tegen mevrouw Wijen-Nass dat ik dat verwerpelijk vind. Ik vind dat op dezelfde manier alle vormen van discriminatie aangepakt moeten worden. In reactie op een andere spreker gaf ik aan dat we stapels aan onderzoeken over discriminatie op de arbeidsmarkt hebben. Daaruit blijkt niet dat er systematisch op de arbeidsmarkt wordt gediscrimineerd op basis van politieke voorkeur. Het blijkt ook niet uit meldingen bij ADV's dat systematisch mensen aangeven bij sollicitaties en bij selectie te worden gediscrimineerd op basis van hun politieke voorkeur of mening. Als dat wel zo is, vind ik dat we er iets aan moeten doen. Mevrouw Wijen-Nass wijst er terecht op dat dit percentage in dat individuele onderzoek staat. Als mensen dat bij de rijksoverheid daadwerkelijk ervaren, moeten we daarop acteren.

Mevrouw Wijen-Nass (BBB):

Wat die andere vorm van discriminatie betreft: als ik naar dat onderzoek kijk, zie ik dat 9% van de medewerkers discriminatie heeft meegemaakt de afgelopen twaalf maanden. We hebben het echt over een personeelsenquête bij het Rijk. 4% heeft discriminatie ervaren onder andere op grond van politieke voorkeur. 7% zegt: ik heb dit soort

discriminatie gesignaleerd. Ik vind dat de heer Van Baarle hier toch echt een beetje te kort door de bocht gaat.

De heer **Van Baarle** (DENK):

Volgens mij heb ik het algehele cijfer van ervaren discriminatie genoemd en ben ik daarna ingezoomd op het cijfer van ervaren discriminatie onder mensen met een migratieachtergrond. Dat is 29%. Dat is het allerhoogste van alle groepen. Ik heb in mijn bijdrage ook gezegd dat ik hoor dat er sprake is van alle kenmerken, en dat ik vind dat dat aangepakt dient te worden. Ik shop helemaal niet. Ik wijs er wel op dat uit al die onderzoeken, die al decennialang worden gedaan, blijkt dat discriminatie van mensen met een migratieachtergrond op de werkvloer en op de arbeidsmarkt een buitengewoon hardnekkig probleem is. Ik vind dat daar een meer voortvarende aanpak op dient te komen. Dat laat onverlet dat alle andere vormen van discriminatie wat mij betreft even verwerpelijk en schandelijk zijn, en dat daar ook een aanpak op dient te zijn.

De **voorzitter**:

Meneer Baudet, u heeft nog één interruptie.

De heer **Baudet** (FVD):

Ja, ik ga toch mijn interruptie gebruiken. Ik had eigenlijk een andere interruptie verwacht, en nu moet ik 'm toch maar zelf plegen, op het punt van de heer Van Baarle. Hij zegt: er is helemaal geen onderzoek dat zegt dat overheidsinstellingen, universiteiten, noem het allemaal maar op, heel erg links zijn. Het hele subsidiecircuit, alle vertaalfondsen, alle literaire prijzen, alle musea, de hele publieke sector is links, en ik zou zelfs durven zeggen dat die radicaal-links is. De heer Van Baarle daagde mij uit en zei dat dat nooit bewezen is. Ik dacht: ik googel even. Ik vond meteen een onderzoek van Andreas de Block over universiteiten. Het blijkt dus — hij heeft nog meer onderzoek gedaan; dit is van een maand of drie geleden — dat inderdaad alle Nederlandstalige universiteiten in de lage landen overwegend groen, socialist of nog linkser zijn.

Dat is ook precies mijn ervaring. Ik heb elf jaar op universiteiten gewerkt, op de universiteiten van Leiden, Tilburg en Amsterdam. Ik heb ook in het buitenland diverse universiteiten bezocht, daar gedoceerd en noem het allemaal maar op. Het is een overduidelijk gegeven. Het blijkt ook uit alle peilingen. Er was op een gegeven moment ook een onderzoek naar waar de rechterlijke macht voor stemt. Dat is absoluut geen evenredige afspiegeling van hoe de Tweede Kamer in elkaar zit. Je ziet een enorme linkse bias in het hele overheidsapparaat, in de hele ambtenarij, in de hele publieke sector. Dat is echt wel bewezen. Vindt de heer Van Baarle dan ook dat deze regering streefcijfers zou moeten formuleren over de vertegenwoordiging van politieke gezindheid in al die instituties? Zo nee, waarom is hij dan wél voor streefcijfers, als het gaat om een kleurtje, geslacht, seksuele geaardheid, religie en dat soort zaken, maar niet voor opinie? Dat blijft mijn vraag.

De heer **Van Baarle** (DENK):

De heer Baudet haalt twee dingen door elkaar, namelijk uitkomsten op organisatieniveau en bewijzen voor het feit dat er op organisatieniveau sprake kan zijn van uitsluitingsmechanismen. Organisaties en beroepsgroepen kunnen uiting geven van over- of ondervertegenwoordiging van bepaalde mensen. Dat komt voor. Daarmee is nog niet bewezen dat er bij een bepaalde uitkomst ook daadwerkelijk sprake is van uitsluitingsmechanismen. Ik heb de heer Baudet gewezen op het feit dat er, bijvoorbeeld

voor de uitkomst dat er ondervertegenwoordiging is van mensen met een migratieachtergrond in bepaalde functies, stapels aan bewijzen liggen dat daarbij sprake is van uitsluitingsmechanismen. Als er bijvoorbeeld wordt gesolliciteerd door iemand met een hoofddoek en door iemand met exact dezelfde kwaliteiten, maar zonder hoofddoek, dan heeft de dame met een hoofddoek een enorm veel kleinere kans om uitgenodigd te worden. Dat is een verklaring voor de uitkomsten waarbij sprake is van uitsluitingsmechanismen.

Die uitkomsten op organisatieniveau zouden ook uiting kunnen geven van bijvoorbeeld patronen van waar mensen wonen, van voorkeuren of van opleiding. Dat is iets anders dan verklaringen van structurele uitsluitingsmechanismen. Die twee dingen haalt de heer Baudet door elkaar. Dat mag hij. Maar hij haalt ze door elkaar.

De heer **Baudet** (FVD):
Ik heb toch totaál geen antwoord ...

De **voorzitter**:
U heeft geen interrupties meer. Ik begrijp dat u het er wellicht mee oneens bent.

De heer **Baudet** (FVD):
Ik hoor geen antwoord en ik vind dat de voorzitter daar wat over mag zeggen.

De **voorzitter**:
Dat zou kunnen, maar de voorzitter vindt dat er voldoende antwoord is gegeven.

De heer **Baudet** (FVD):
Op welke manier?

De **voorzitter**:
Wij verschillen op dat punt van mening. Meneer Van Baarle, gaat u verder met uw betoog.

De heer **Van Baarle** (DENK):
Mag ik verder, voorzitter? Ja? Dat doet mij buitengewoon veel deugd.

DENK wil de garantie van deze minister dat zij de oproep van rechts in de Kamer naast zich neer gaat leggen en dat zij gewoon doorgaat met het diversiteits- en inclusiebeleid. Wij mogen niet meer accepteren dat de overheid niet staat voor iedereen en niet iedereen vertegenwoordigt. Heeft de minister ook de laatste cijfers als het gaat om de resultaten van het beleid? Zijn we op weg om de doelen te behalen?

Dan de taakstelling bij alle rijksdepartementen. Hier komt ook nog eens de taakstelling van de Voorjaarsnota bovenop, waardoor er sprake is van aanvullende taakstellingen. Kan de minister onderbouwen dat er sprake is van een daadwerkelijk inhoudelijk gefundeerde en onderbouwde organisatie, of is er gewoon sprake van een botte bezuiniging, een kaasschaaf die wordt gehanteerd om andere plannen te kunnen dekken? Kan de minister helder aangeven hoe precies getoetst gaat worden dat de uitvoering hier niet onder gaat lijden? Waar blijkt dat uit? Hoe wordt getoetst dat de dienstverlening aan de burgers hier niet onder gaat lijden? Waar blijkt dit uit? Hoe wordt voorkomen dat cruciale kennis verdwijnt? Waar blijkt dit uit? Hoe wordt ervoor gewaakt

dat het terugdringen van externe inhuur op andere plekken de uitvoering niet onder druk zet? Waar blijkt dit uit? Wat is de laatste stand van zaken?

Ik zie de vinger van de voorzitter naar zijn microfoon gaan.

De **voorzitter**:

U bent over uw tijd heen.

De heer **Van Baarle** (DENK):

Dat betekent dat ik afrond. Dank u wel, voorzitter.

De **voorzitter**:

Dat is heel mooi. Meneer Bikkers.

De heer **Bikkers** (VVD):

Dank u wel, voorzitter. We gaan wat mij betreft van discriminatie en uitsluiting naar het functioneren van de rijksdienst in zijn algemeenheid. Voor de VVD is dat niet alleen een financiële en organisatorische kwestie, maar gaat het vooral om de vraag hoe wendbaar, efficiënt en effectief onze overheid is. De rijksdienst groeit, maar daarmee wordt zij niet automatisch beter. Er wordt veel uitbesteed, terwijl kennis en continuïteit juist onder druk staan. Daarom wil ik vandaag een aantal punten aanstippen.

Het afgelopen jaar schreef de minister een aantal brieven over de hervorming van en een duidelijke taakstelling voor de rijksoverheid, vaak procesmatig en vol goede intenties, maar als het echt om keuzes gaat, blijft het in de ogen van de VVD nog stil. Ik vraag de minister dan ook wat de ministeriële commissie inmiddels heeft opgeleverd. Blijft het bij kaders die "hoog over" zijn, zoals "verantwoord en realiseerbaar" en "efficiënter werken en beperken van inhuur"? Of komt de minister met echt concrete stappen, zoals de motie-Erkens terecht vroeg, en met een duidelijk kader: waar gaan we wel inkrimpen en welke taken kunnen we schrappen, vereenvoudigen, afschaffen? Waar gaat de overheid gewoonweg zeggen: dat kunnen we niet meer doen? Mijn vraag aan de minister is dan concreet: wanneer komt dit kader en wanneer maakt het kabinet het concreet?

Een goed functionerende overheid vraagt om duidelijke keuzes, om professionele mensen en om openheid naar de Kamer. Wat de VVD betreft is rapporteren over de voortgang van de taakstelling per departement niet genoeg. Hoe kan de minister zorgen voor een integraal beeld, ook voor onze Kamer?

Dan het beheersen van de externe inhuur. Het gebruik van externe inhuur in bepaalde gevallen is noodzakelijk; dat erkent de VVD ook. Denk bijvoorbeeld aan tijdelijke pieken of zeer specialistische kennis, zoals in de ICT-sector. Maar het mag geen structurele vervanging zijn voor vast personeel. De uitgaven voor inhuur lopen nog steeds op. Juist bij cruciale overheidstaken zien we de afhankelijkheid toenemen. Wat mij betreft en wat de VVD betreft blijft de Roemernorm gewoon de Roemernorm: maximaal 10% van het personeelsbudget voor externe inhuur, niet vrijblijvend, maar als richtlijn waar departementen ook op kunnen sturen. Dat betekent ook: transparant rapporteren over de keuzes die gemaakt worden. Waarom wordt er ingehuurd? Waarom lukt het niet om die kennis in vaste dienst te krijgen? Inhuur moet weloverwogen plaatsvinden en niet worden gebruikt voor het vergemakkelijken van de werving en selectie.

Juist op het gebied van ICT, waar grote tekorten zijn, stelt de minister de vraag: hoe zorgen we ervoor dat talentvolle IT'ers voor de overheid willen werken? Wat kunnen we doen om daar aantrekkelijk werkgeverschap te creëren? Ik noem doorgroeimogelijkheden en binding met de maatschappelijke opgave. Als we met de rijksdienst echt een stap vooruit willen zetten op het gebied van ICT, AI en digitalisering, zullen we juist die expertise ook in huis moeten halen.

Er werd eerder al gesproken over de uitvoeringscapaciteit en het realisme daarin. We maken ons zorgen over mogelijke bezuinigingen bij de uitvoeringsorganisaties. In vrijwel elk debat over de uitvoering dat we met het kabinet voeren, geeft het kabinet aan dat de capaciteit in de uitvoering tekortschiet. En juist in die uitvoering loopt het vaak spaak: lange wachttijden, ingewikkelde systemen, onbegrijpelijke brieven, vertragingen in projecten en overschrijdingen van budgetten. Tegelijkertijd geeft de minister aan dat ook daar mogelijkheden zijn om de taakstelling in te vullen. De vraag van de VVD is dan wel tegen welke prijs dat kan. De uitvoering is gericht op de overheid. Als we daarin gaan schrappen, kan dat nadelige gevolgen hebben. We lopen het risico op een verslechtering van dienstverlening, iets wat burgers en ondernemers zullen merken. Het vertrouwen in de overheid komt dan onder druk te staan. Welke analyse maakt de minister van de risico's voor de taakstelling in de uitvoering? Is er gekeken naar de maatschappelijke gevolgen als die organisaties onder de voor hen noodzakelijke capaciteit zakken? Hoe zorgen we ervoor dat de kennis bij de organisaties behouden blijft en ook wordt aangetrokken, om burgers en bedrijven goed en misschien wel beter te helpen?

Voorzitter. Dan de ABD en het belang van eigenaarschap bij onze topambtenaren.

De voorzitter:

U heeft een interruptie van de heer Van Nispen.

De heer Van Nispen (SP):

Ik vond het eigenlijk nog best een goede bijdrage van de VVD, met veel kritische vragen over de bezuinigingen en hoe het dan moet, en zorgen over de uitvoering. Die zorgen zijn volgens mij volkomen terecht, maar mijn vraag is wat deze bijdrage en deze kritiek van de VVD zeggen over de financiële taakstelling. Hoe doordacht is die dan? Welk plan, welke visie, welk idee liggen er onder die taakstelling dat al deze vragen van de VVD en eerder die van NSC nodig zijn? Dan is het toch gewoon een bedrag waarvan de invulling nog helemaal niet vaststaat? Dan moeten we ons toch zorgen maken dat het ten koste gaat van de uitvoering, van burgers en van bedrijven?

De heer Bikkers (VVD):

Uiteindelijk gaat het om een wendbare, efficiënte en effectieve overheid. Daar willen we naartoe. Sinds 2018 zijn we enorm uit ons jasje gegroeid. Daardoor zijn de dienstverlening, de uitvoering en de beleidsrealisatie niet automatisch beter geworden. Dat is uiteindelijk het uitgangspunt geweest waardoor wij hebben gezegd: 2018 is een momentopname waar we naar terug zouden kunnen. Dat betekent niet dat toen alles beter was, maar het is wel een belangrijk streefgetal om uiteindelijk te komen tot een wendbare, efficiënte en effectieve overheid.

De heer Van Nispen (SP):

Dat is prachtig wensdenken. Dat is een soort open deur of een ideaal; dat willen we allemaal wel. Ik wil ook wel dat het morgen mooi weer wordt. Maar dit is nu de tweede coalitiepartij die aan het woord is. Straks krijgen we BBB nog. De PVV schittert al helemaal door afwezigheid. Die boeit het blijkbaar niet hoe het verder gaat met onze overheid. Dat is wel opvallend en ik wil dat hier toch even markeren. Maar na NSC heeft ook de VVD grote zorgen over hoe die enorme — ik denk historisch grote — bezuiniging op de rijksoverheid, de nullijn voor ambtenaren, kerndepartementen en uitvoering, gaat leiden tot een betere overheid. We hebben nog geen idee hoe dan en hebben van de minister ook nog geen idee gekregen hoe dan. Dat alles zegt heel veel over dat dit haast niet goed kan gaan. Welke garanties gaat de VVD vragen, vandaag of in het tweeminutendebat dat hierna ongetwijfeld gaat volgen, die ervoor zorgen dat die zorgen weg zijn, dat het is opgelost, dat er wél een visie ligt, dat de uitvoering wordt ontzien? Wat gaat er nou concreet komen vanuit de VVD om ongelukken te voorkomen?

De heer **Bikkers** (VVD):

U hoorde mij al iets zeggen over het voornemen van keuzes. Ik ga graag het gesprek aan met de minister over welke keuzes er gemaakt moeten worden. Garanties hebben we nooit in het leven; dat weet de heer Van Nispen maar al te goed. Tegelijkertijd, als de VVD kijkt naar deze taakstelling, is het beperken van de bezuinigingen op de uitvoeringscapaciteit ongelofelijk belangrijk. Ik denk dat we elkaar daarin zeker gaan vinden om er zo voor te zorgen dat onze uitvoering echt gespaard blijft. Daar waar het echt efficiënter kan, waar dingen bijvoorbeeld dubbel gebeuren, denk ik dat ik de heer Van Nispen wel aan mijn zijde vind dat het gewoon beter en efficiënter moet en dat we kunnen toewerken naar die wendbare organisatie. Maar als we met elkaar denken dat we zonder taakstelling, zonder een echt duidelijk doel, kunnen inkrimpen naar een wendbare organisatie, denk ik dat de heer Van Nispen zelf aan wensdenken doet.

De **voorzitter**:

Gaat u verder.

De heer **Bikkers** (VVD):

Voorzitter. Ik kom bij de ABD en het belang van eigenaarschap bij onze topambtenaren. Het hoofdlijnenakkoord besteedt expliciet aandacht aan de ABD. Hierbij zouden we meer inzetten op vakmanschap, kennis, uitvoering en burgerperspectief. De VVD wil kwaliteit aan de top, betrokkenheid, maar vooral eigenaarschap. Een topambtenaar moet niet alleen beleid kunnen begeleiden, maar ook weten wat er gebeurt op de werkvloer, bij de Belastingdienst, het UWV en het COA. We zien dat daar nog te vaak een kloof ontstaat. Mijn vraag aan de minister is hoe zij die kloof wil dichten. Hoe zorgen we ervoor dat topambtenaren niet alleen maar besturen, maar ook begrijpen wat hun beleid betekent voor de uitvoering en voor de mensen op de werkvloer die daarmee te maken hebben? Hoe zorgt de minister voor meer vakmanschap, kennis en vooral eigenaarschap? Misschien gaan we daar later in de brief nog meer over lezen, maar wellicht kan de minister op dit moment al een kleine reflectie geven.

Voorzitter. Dan het terugdringen van de regeldruk en het vertrouwen in professionals. Als we het hebben over een goed functionerende rijksoverheid, moeten we het namelijk ook hebben over de manier waarop we omgaan met regels, niet alleen regels voor burgers en ondernemers, maar ook regels voor de overheid zelf.

De **voorzitter**:

Wilt u gaan afronden?

De heer **Bikkers** (VVD):

Zeker. We zien dat daarbij steeds meer risico's beheerst moeten worden, dat we vinkjes moeten zetten, dat we steeds meer bureaucratie krijgen. Hoe gaan we dat inperken? Het kost immers tijd, geld en vooral energie die niet naar de inhoud gaat.

Voorzitter. Ik zie uit naar de reactie van de minister.

Dank je wel.

De **voorzitter**:

Dank u wel. Mevrouw Chakor.

Mevrouw **Chakor** (GroenLinks-PvdA):

Dank, voorzitter. Ik ga even terug naar de basis, terug naar de sterke overheid die onmisbaar is voor een goed functionerende samenleving. Ik vind echt dat mensen moeten kunnen vertrouwen op de overheid en zich daarin moeten kunnen herkennen. Dat betekent dat de overheid dichtbij moet zijn en dat de overheid menselijk moet zijn, en niet alleen een systeem van regels en procedures.

Voorzitter. Ik start met een punt over de bezuinigingen. Het kabinet wil 22% bezuinigen op het ambtelijk apparaat. Dit percentage is van tevoren vastgesteld en elk ministerie moet zelf uitzoeken hoe het wordt ingevuld. Dit is wat ons betreft de omgekeerde wereld. We zien nu de eerste concrete gevolgen van de bezuinigingen; zo worden er nu vijf ambassades gesloten en volgen er later nog vijf. Dit in een zeer onstuimige geopolitieke tijd en wereld. Kan de minister ingaan op de consequenties van de sluiting van deze ambassades? Ik begrijp dat dit misschien lastig is, dus wellicht kan het ook schriftelijk.

Op korte termijn zullen ook andere ministeries besluiten hoe zij deze bezuinigingen gaan uitvoeren. Dit roept de fundamentele vraag op wat precies de gevolgen zijn van dit beleid. Wat gaat de rijksoverheid straks niet meer doen en waar is die bezuiniging van 22% precies op gebaseerd? In het regeerprogramma lezen we dat dit ziet op de groei van het ambtelijk apparaat sinds 2019, maar de wereld verandert, de samenleving neemt in omvang toe en er komen ook gewoon belangrijke taken bij. Is de minister het met mijn fractie eens dat het goed zou zijn om eerst goed in kaart te brengen wat de overheid niet meer gaat doen en wat de gevolgen daarvan zullen zijn, en daarna pas te bepalen welke doelen of wel deel van de uitgaven weg worden bezuinigd? Zo nee, kan de minister dan bevestigen dat die taakstelling een puur financiële opgave is, zoals al eerder gezegd door anderen, en dat er geen visie onder ligt?

Ik sluit aan bij wat de heer Bikkers zojuist zei over taakstelling tegen welke prijs.

Tot slot op dit punt. Als er bij Defensie fors meer mensen bij zullen komen, wat betekent dat dan precies voor de andere departementen? Moet daar dan nog meer dan 22% bezuinigd worden? Graag een toelichting hierop. En wat betekent het als er niet geïndexeerd wordt op de loon- en prijsstelling voor de taakstelling van de rijksdienst? Daar ben ik ook wel benieuwd naar.

Voorzitter. Mijn tweede punt. Als we willen dat burgers het vertrouwen terugkrijgen, is het ook van belang dat burgers direct contact kunnen hebben met ambtenaren. De overheid moet wat mij betreft altijd bereikbaar zijn voor mensen die vragen hebben. Zoals ik net al zei, dienen niet alleen de regels leidend te zijn maar ook de mens en zijn unieke verhaal. Ik zoek er heel erg naar hoe we dit kunnen waarborgen als er 22% bezuinigd wordt. Hoe zorgen we ervoor dat de bestuurscultuur zo verandert dat de mensen voorop komen te staan en niet het systeem en de procedures? Op welke manier zou bijvoorbeeld ambtelijk vakmanschap hieraan kunnen bijdragen? Is de minister bereid om te investeren in direct burgercontact en om dat expliciet onderdeel te laten zijn van de hervormingsagenda?

Een ander punt ...

De **voorzitter**:

Ik onderbreek u. Voordat u aan dat andere punt begint, is er een interruptie van de heer Van Waveren.

De heer **Van Waveren** (NSC):

Ik vind het interessant om aan te sluiten bij mevrouw Chakor. Ik ben het eens met wat zij zegt over direct contact met en de nabijheid van de overheid. Volgens mij creëren we in deze commissie soms een schijnbare tegenstelling, alsof die nabijheid zou leiden tot extra kosten, terwijl het volgens mij juist zo is dat wanneer je handelingsbevoegde ambtenaren in de uitvoering hebt die direct kunnen schakelen en dingen kunnen oplossen, je bespaart op coördinatie, tweede lagen, doorlopende procedures, bezwaarprocedures en juridische procedures. Mevrouw Chakor ziet het wellicht niet als doelstelling, maar juist het centraal zetten van de kwaliteit van de uitvoering zou kunnen leiden tot een minder dure overheid. Dat zou misschien een mooie samenloop van omstandigheden kunnen zijn.

Mevrouw **Chakor** (GroenLinks-PvdA):

Daarom stelde ik net de vraag die mijn buurman volgens mij ook stelde: waar gaan we dan op bezuinigen? Waar wordt er gesneden? Wordt er wel of niet beknipt op de uitvoeringsorganisaties en de inspectiediensten? Als je het met minder mensen moet doen maar de opgave wel groter is en er ook meer ambities zijn, bijvoorbeeld vanuit het hoofdlijnenakkoord, hoe kun je dat dan fiksen? Gaat dat uiteindelijk niet ten koste van het contact met de mensen? Dat is gewoon een zorg. Ik vind dat wij dat vooraf moeten weten. Waar gaat dit ten koste van? Pas daarna kun je kijken naar bezuinigingen, niet andersom.

De **voorzitter**:

Gaat u verder.

Mevrouw **Chakor** (GroenLinks-PvdA):

Een ander punt van zorg heb ik vandaag nog niet gehoord, namelijk de nullijn die het kabinet volgend jaar wil gaan uitvoeren en die de ambtenaren straks tegemoet kunnen zien. Wij vrezen echt dat de overheid hierdoor minder aantrekkelijk als werkgever wordt. We zien al grote tekorten, bijvoorbeeld bij cipers. Mensen twijfelen of ze bij de rijksoverheid blijven werken omdat ze ook ergens anders kunnen werken. Heeft de minister al een beeld van wat de gevolgen hiervan zijn? Ik weet dat deze minister het aantal externen en de inhuur wil verminderen. Daar vinden we elkaar. Maar het

bezuinigen op het ambtelijk apparaat en het invoeren van een nullijn voor ambtenaren zal juist een tegenovergesteld effect hebben, vrees ik. De overheid is hierdoor minder aantrekkelijk. Ergens anders kun je immers meer verdienen. Hoe ziet de minister dit? Wat doet dit met de bestaanszekerheid van mensen, met name van mensen in lagere salarisschalen? Hoe denkt de minister met de vakbonden tot een nieuwe cao te komen als ze nu al aangeeft dat er een nullijn komt?

De voorzitter:

Ik onderbreek u voor een interruptie van mevrouw Wijen-Nass.

Mevrouw **Wijen-Nass** (BBB):

Ik hoor mevrouw Chakor zeggen: het wordt wellicht minder aantrekkelijk om voor het Rijk te werken omdat de lonen niet hoog genoeg zijn. Maar hoe kijkt zij dan naar de secundaire arbeidsvoorwaarden? In een andere commissie hadden we een debat over mensen die vanuit de sociale advocatuur juist bijvoorbeeld naar de rijksoverheid vertrekken, niet zozeer vanwege het salaris, maar wel vanwege de fantastische secundaire arbeidsvoorwaarden en de work-life balance. Hoe kijkt ze hier dan naar?

Mevrouw **Chakor** (GroenLinks-PvdA):

Uiteraard maken mensen ook keuzes voor een werkgever op basis van de secundaire arbeidsvoorwaarden, maar ook omdat ze iets willen doen voor de samenleving. Maar ik zie die zorg echt wel, ook met betrekking tot bijvoorbeeld ICT'ers. Die kunnen overal terecht. Recruiters kijken met de krapte op de arbeidsmarkt overal. Ze doen een appel op goede mensen. Als je de verleiding een, twee of drie keer kunt weerstaan, kun je die dan ook nog een vierde keer weerstaan? De ambtenaren zitten volgend jaar op de nullijn. Daar maak ik mij zorgen over, vandaar deze vraag. Ik heb deze vraag al eerder gesteld. Ik leg 'm neer omdat hij gewoon realistisch is.

De voorzitter:

Gaat u verder.

Mevrouw **Chakor** (GroenLinks-PvdA):

Ik kom bij de hervorming van de ABD. Ik snap niet zo goed wat die hele hervorming nou betekent. Wat lost het verwijderen van 1.250 managers uit de ABD nu precies op? Deze functies blijven volgens mij gewoon bestaan; gelukkig maar, zeg ik erbij. Ze kunnen in salaris ook niet helemaal worden teruggezet. Hoe zit dit?

Dan nog een punt: hoe zorgen we ervoor dat de ABD een afspiegeling van de samenleving wordt? Is de minister bereid om te bezien hoe groepen die nu nog ondervertegenwoordigd zijn, kunnen worden aangespoord om zich te melden bij de ABD? Hbo'ers en mbo'ers hebben daar volgens mij helemaal geen zitting. Hoe kunnen we het brede palet aan diversiteit ook daar krijgen?

De voorzitter:

Wilt u gaan afronden?

Mevrouw **Chakor** (GroenLinks-PvdA):

Is de minister al met ambtenaren in gesprek gegaan over hoe ze dat zelf zien?

Voorzitter. Er was net een hele discussie over discriminatie en racisme. Ik wil iedereen

eraan herinneren dat we vorig jaar een brandbrief hebben gekregen van medewerkers die aangeven dat er binnen de rijksoverheid echt wel sprake is van discriminatie en racisme. Dat komt ook uit meerdere onderzoeken naar voren. Ik hoorde net een verhaal over witte jongemannen die achtergesteld zouden zijn, maar er zijn ontzettend veel groepen die achtergesteld worden. Daartoe behoren ook vrouwen. Ik ben heel blij dat deze minister aangeeft dat ze er werk van gaat maken. Ga door en laat u niet ontmoedigen door een aantal mannen die ontzettend bang zijn om hun positie te verliezen. Er werd namelijk ook aangegeven dat dat er eigenlijk achter zit. Maar de focus ligt nu wel heel sterk op etniciteit. Kan de minister aangeven waarom de focus daarop ligt? Ik vraag dit omdat voor inclusie juist een brede en samenhangende aanpak vereist is. Is de minister bereid om het plan uit te breiden en een inclusieve aanpak vanaf de start ook te richten op sekse, seksuele oriëntatie, beperking en opleidingsachtergrond?

Dan nog een laatste punt. Hoe wordt er gezorgd voor een veilige basis voor gesprekken over discriminatie? We weten namelijk dat leidinggevenden vaak het probleem zijn. Hoe kun je daar dan in godsnaam bij terecht? Zou het niet verstandig zijn om naast het rijksbrede meldpunt ...

De voorzitter:

U bent door uw tijd heen.

Mevrouw **Chakor** (GroenLinks-PvdA):

... ook externe vertrouwenspersonen beschikbaar te stellen, vraag ik aan de minister.

De heer Flach (SGP):

Nou doet mevrouw Chakor het nota bene zelf. Ze roept de minister op om zich niks aan te trekken van een aantal bezorgde mannen. Nou, ik vermoed zomaar dat ik daar onderdeel van ben. Voor de helderheid: volgens mij heb ik niet ontkend dat er sprake is van racisme. Dat ervaren autochtone Nederlanders en niet-autochtone Nederlanders. Ik heb de vraag aangekaart of je dat op rijksniveau met streefcijfers en deze stortvloed aan beleid moet bestrijden of dat je moet zeggen: het is nou eenmaal een hele nare menselijke gewoonte dat daar waar de werksfeer verziekt is, mensen elkaar gaan bejegenen op basis van verschillen die er zijn. Dat kan zijn het verschil tussen man en vrouw, het kunnen etnische verschillen zijn, het kunnen ook uiterlijke kenmerken zijn waarop mensen elkaar lelijk gaan bejegenen. Zit het probleem niet veel meer bij de werkvloer en de verziekte werksfeer? Rechtvaardigt dat dan niet dat je daar veel meer op inzet, in plaats van dat je kijkt naar een rijksbreed programma waarmee we het idee levend houden dat de overheid toch wel een poel van racisme en onheuse bejegening is?

Mevrouw **Chakor** (GroenLinks-PvdA):

Ik wil dan toch even richting de heer Flach het volgende aangeven. In het rapport "De vis begint te stinken aan de kop" staan veel voorbeelden van schrijnende verhalen. Het is handig om dat door te nemen. Die verhalen raken ontzettend. Kijk, uit onderzoek blijkt dat 29% van de mensen met een niet-westerse achtergrond te maken heeft met discriminatie en racisme. Ik ben ontzettend blij dat deze minister aangeeft dat er binnen de rijksoverheid geen ruimte is voor discriminatie en racisme en dat ze dat bij de kop wil gaan aanpakken. Dat moedig ik alleen maar aan. Ik schrik inderdaad van wat ik hoor. Ik hoor dat van mannen, witte mannen, met alle respect, die gewend zijn om bovenaan de ladder van de samenleving te staan en die weinig te maken hebben gehad met racisme

en discriminatie in wat voor vorm dan ook. Vandaar mijn pleidooi om de minister te steunen bij de stappen die zij zet. Ik vraag wel specifiek om niet alleen te kijken naar etniciteit, maar het veel breder te maken. Er zijn immers ook andere groepen die benadeeld worden.

De heer **Flach** (SGP):

Papier is wit. Ik voel me niet aangesproken als "witte man". Nogmaals, ik bagatelliseer niks. Ik heb ook die verhalen gelezen en ik vind ze allemaal even lelijk. Alleen, in aantallen worden er uit het herkomstland Nederland net zo veel mensen slecht bejegend als mensen met een niet-Europese achtergrond. Dat komt omdat die oververtegenwoordigd zijn; dat snap ik ook. Maar daarmee wil ik zeggen dat lelijkheid tussen mensen onderling het probleem is. We moeten af van die fixatie op of het nou een specifiek racismeprobleem is. Volgens mij is werksfeer, elkaar op competenties serieus nemen en beoordelen en gelijkwaardige plekken geven, veel en veel belangrijker. Dan los je het probleem pas echt op bij de wortel.

Mevrouw **Chakor** (GroenLinks-PvdA):

Ik ben inderdaad helemaal voor sociale veiligheid voor iedereen, zodat er geen ruimte is voor discriminatie en racisme en iedereen zijn werk in een fijne omgeving kan doen. Volgens mij kunnen we elkaar daar de hand reiken. Ik geef ook aan: kijk naar de inclusieve aanpak. Als ik het zo hoor, houdt u hetzelfde pleidooi als ik heb gedaan. Dat hoop ik in ieder geval.

De **voorzitter**:

Tot slot in de eerste termijn mevrouw Wijen-Nass.

Mevrouw **Wijen-Nass** (BBB):

Dank je wel, meneer de voorzitter. Het maakt BBB niks uit wie je bent, waar je vandaan komt, wat je huidskleur is, wat je in je broek hebt zitten of met wie je het bed deelt. Voor BBB zijn we allemaal mens. We zijn allemaal gelijk aan elkaar. Geel, groen, wit of zwart: iedereen hoort er wat BBB betreft bij. BBB staat dan ook pal achter artikel 1 van de Grondwet. Sterker nog, we zijn op trots op dit artikel. In Nederland mag niemand gediscrimineerd worden, op welke grond dan ook; punt. Een minder bekend, maar minstens zo belangrijk artikel is artikel 3 van diezelfde Grondwet. Dit luidt: "Alle Nederlanders zijn op gelijke voet in openbare dienst benoembaar." Zo luidt het prachtige artikel al sinds 1983. Daar mag wat BBB betreft niet aan worden gemorreld.

Voorzitter. Maar wat zien we vandaag de dag gebeuren? Onder het mom van inclusief werven en selecteren trekt het kabinet opnieuw miljoenen euro's uit voor verplichte trainingen. Duizenden ambtenaren moeten aan de bak, niet om zich te verdiepen in hun vak, maar om zich te laten scholen in de nieuwste ideologische modetrends. Miljoenen voor cursussen waarin ambtenaren worden gedrild in hoe zij vooral niet mogen denken of handelen.

Voorzitter. Wanneer gaan we hier eens mee kappen? Kabinet-Rutte III begon hier al mee: workshops tegen vooringenomenheid, verplichte diversiteit in sollicitatiecommissies, doorstroom van talent met nadruk op mensen met een niet-westerse achtergrond. En het huidige kabinet gooit er doodleuk nog een schep bovenop. Iedere selectiecommissie moet zo divers mogelijk zijn, zichtbaar en onzichtbaar. Gender, culturele achtergrond: dat is waar de overheid zich blind op staart. Je zou bijna

vergeten dat het om vakmanschap moet gaan. Dus, wanneer gaan we hiermee kappen?

Alsof dit alles nog niet genoeg is, kwam vorige week maandag de kers op de taart. De minister presenteerde haar aanpak discriminatie en racisme binnen de rijksoverheid. Ik zeg het u eerlijk: ik viel werkelijk waar van mijn stoel toen ik die las. Ik citeer: "In eerste instantie zullen het model en de daarop gebaseerde rapportages zijn toegespitst op de aanpak van discriminatie op grond van ras." Op ras! Uit de mond van een minister van NSC, nota bene een partij die zegt zich hard te maken voor de Grondwet, komt het voorstel om overheidsbeleid op basis van ras te gaan voeren. Dat is bizar, onacceptabel en wat BBB betreft volkomen misplaatst. Alle vormen van discriminatie zijn fout, of je nu wordt buitengesloten vanwege je kleur, je geloof, je seksuele oriëntatie, je leeftijd of je beperking; het is allemaal even verwerpelijk. Maar waarom dan deze eenzijdige fixatie op ras, vraag ik aan de minister. Des te raarder is dit omdat uit onderzoek blijkt dat mensen vaak om hele andere redenen discriminatie ervaren. Leeftijd wordt veel genoemd, net als geloof en seksuele geaardheid. Waarom dan dit tunnelvisiebeleid? Wat bedoelt de minister eigenlijk met ras?

Voorzitter. Tot slot heb ik nog de volgende vragen aan de minister.

De **voorzitter**:

U heeft een interruptie van meneer Bikkers.

De heer **Bikkers** (VVD):

Ik heb toch wel een beetje het gevoel dat mevrouw Wijen-Nass een karikatuur maakt van het diversiteitsbeleid van onze overheid. Is mevrouw Wijen-Nass het met mij eens dat we moeten voorkomen dat binnen onze organisatie op basis van vooroordelen mensen worden afgewezen of worden weggezet? Moeten we er dus niet met elkaar voor zorgen dat juist in die selectiecommissies mensen zonder vooroordelen des persoons zoeken naar de beste mensen op de juiste plek?

Mevrouw **Wijen-Nass** (BBB):

Ik weet niet of de heer Bikkers naar mijn verhaal geluisterd heeft. Ik heb gezegd dat alle Nederlanders op gelijke voet in openbare dienst benoembaar zijn en dat wij het belangrijk vinden om te kijken naar vakmanschap, want dat is waar het wat ons betreft om gaat.

Mevrouw **Chakor** (GroenLinks-PvdA):

Ik heb even het verhaal gehoord. Van de BBB weet ik dat zij zich heel erg inzet voor diversiteit als het gaat om de regiodiversiteit, maar zij zet zich dus niet in op het verbeteren van de diversiteit als het gaat om sekse, etniciteit of mensen met een beperking. Ik vraag me af hoe dit zit.

Mevrouw **Wijen-Nass** (BBB):

Nou, ik denk dat we wel even een paar dingen los van elkaar moeten zien. Enerzijds voeren we in deze commissie voor Binnenlandse Zaken het debat over de regio, bijvoorbeeld over hoe we de spreiding van rijksdiensten zien. Ik denk dat het goed is, ook in het kader van werkgelegenheid — er spelen ook andere belangen een rol — dat we kijken naar de spreiding van de rijksdiensten. Ik heb daar ook vragen over gesteld aan de minister. Zij heeft aangegeven dat zij daar actief mee aan de slag is. Het is heel positief om dat te horen. Dat gaat over de regiospreiding. Maar als je het vervolgens

hebt over het diversiteitsbeleid: daar gaat gewoon enorm veel geld naar weg. Daarvan zeggen wij: neem nou die mensen aan die de besten zijn voor die functie. Kijk naar vakmanschap en dan komt die spreiding wat ons betreft uiteindelijk vanzelf. Als je kijkt naar eerdere beantwoording van vragen, zie je dat er bijvoorbeeld voor diversiteits-, gender- en inclusiebeleid jaarlijks structureel 1,5 miljoen euro aan budget beschikbaar is gesteld bij de Defensienota 2022. Je kan het geld maar één keer uitgeven. Wat de BBB betreft doen we dat niet meer hieraan.

De voorzitter:

Gaat u verder.

Mevrouw **Wijen-Nass** (BBB):

Ik heb de volgende vragen aan de minister. Wat kost deze hele aanpak nu precies, van trainingen tot monitoring tot rapportages? De tweede vraag. Is de minister het met BBB eens dat ze de plank volledig mislaat door in eerste instantie op ras te focussen in plaats van alle vormen van discriminatie gelijk te behandelen? Derde vraag. Waar is het bewijs dat al die trainingen en diversiteitsmaatregelen daadwerkelijk leiden tot gelijke kansen? Vier. Waarom wordt er niet gewoon gestuurd op kwaliteit, professionaliteit en gelijke behandeling zonder opgelegd ideologisch sausje? Vijf. Hoeveel geld is er sinds 2018 al uitgegeven aan deze trajecten binnen de rijksoverheid? Wat is daarvan het meetbare resultaat? Mijn laatste vraag, meneer de voorzitter: waar werkt de rijksoverheid met streefcijfers, verplichtingen en andere quotagerelateerde maatregelen binnen het personeelsbeleid van de rijksoverheid en bent u bereid dit beleid af te schaffen?

Dank je wel.

De voorzitter:

Dank u wel. Daarmee komen we aan het einde van de eerste termijn van de kant van de commissie. Ik kijk traditiegetrouw naar de minister en stel haar voor om te schorsen tot 15.15 uur.

Minister Uitermark:

Voorzitter. Wij hebben ruim 80 vragen genoteerd. 15.30 uur zou voor mij meer in de richting komen.

De voorzitter:

Is 15.25 uur een compromis? Ja? Oké. Ik schors tot 15.25 uur.

De vergadering wordt van 14.41 uur tot 15.26 uur geschorst.

De voorzitter:

Ik heropen deze vergadering. Ik ga naar de beantwoording van de minister in eerste termijn. Ik geef de minister het woord.

Minister Uitermark:

Dank, voorzitter. Ook dank aan de leden van de vaste Kamercommissie voor Binnenlandse Zaken. Vandaag spreken we over het functioneren van de rijksdienst als organisatie. Daar heb ik een kaderstellende en coördinerende rol in, voor de organisatie en voor de rijksbrede bedrijfsvoering. Dit kabinet zet in op een toekomstbestendige,

effectieve en efficiënte rijksdienst. Belangrijk daarbij is dat we de maatschappelijke opgaven meer centraal gaan stellen, dus minder het systeem en meer de maatschappelijke opgaven en effecten op mensen. Daarbij zoek ik nadrukkelijk de verbinding en de samenwerking met onze omgeving: met burgers, met bedrijven, met medeoverheden en met maatschappelijke instellingen. We zetten in op de opgaven die het meest urgent zijn. We maken uitvoerbaar beleid. Dat doen we op basis van kennis, vakmanschap en ervaring.

Om de rijksdienst toekomstbestendiger en effectiever te maken, hebben we in het regeerprogramma afgesproken om te werken aan een systeemverandering. Dat betekent minder bureaucratie, minder regels, minder administratieve lasten en minder verantwoordingslasten en ook — dat is belangrijk — meer werken als één rijksoverheid. Hierbij werk ik ook toe naar meer generieke voorzieningen, zodat effectiever en efficiënter interdepartementaal, dus tussen ministeries, kan worden samengewerkt. Voorbeelden van dat soort voorzieningen zijn dat we werken aan één rijksbreed videobelsysteem, aan één rijksbreed documentmanagementsysteem, aan het efficiënter gebruikmaken van de kantoren van het Rijk en aan een effectiever en minder bureaucratisch inkoopstelsel.

Met betrekking tot de kwaliteit van beleid brengen we de consequenties van nieuw beleid of van beleid dat wijzigt in kaart. Dat doen we met verschillende instrumenten, zoals het Beleidskompas en de Uitvoeringstoets Decentrale Overheden. Dat bij elkaar is een nieuwe sturingsfilosofie, waarbij de nadruk meer dan voorheen ligt op het maatschappelijke effect van het overheidshandelen en waarbij de overheid ook meer in gezamenlijkheid optreedt.

Ik heb de vragen van uw commissie verdeeld in drie blokjes: taakstelling, discriminatie en racisme, en overig. Ik wil graag beginnen met het blokje over de taakstelling. Ik wil daar eerst nog een paar inleidende woorden over zeggen.

Ik heb uw Kamer recent, op 14 maart, een brief gestuurd over de aanpak van de taakstelling. Die taakstelling stelt de verschillende ministeries voor een uitdaging, want het zijn de verschillende ministers die ieder voor hun eigen ministerie bekijken hoe de taakstelling op een verstandige manier wordt ingevuld en structureel gedekt kan worden. Bij de aanpak zijn ook een aantal centrale onderwerpen genoemd, zoals het verminderen van externe inhuur, het verminderen van interne administratieve lasten- en regeldruk, het terugdringen van overhead, het verhogen van productiviteit en de hervorming gericht op de versoering van de Algemene Bestuursdienst. We moeten bij die taakstelling en het te verwachten natuurlijke verloop ook zorgen dat het vakmanschap en de kennis goed op orde blijven, en waar nodig worden versterkt. Bij het vervullen van vacatures heeft het de voorkeur om die intern of interdepartementaal te vervullen, want op die manier behouden we de expertise en de kennis voor de overheid. Veel organisatieonderdelen en uitvoeringsorganisaties van de rijksoverheid lopen op dit moment tegen de grenzen aan van wat zij kunnen uitvoeren, omdat zij ook kampen met personele tekorten. Die situatie zal naar verwachting de komende jaren echt niet beter worden, als we kijken naar de voorziene pensioenuitstroom en de krapte op de arbeidsmarkt. Dat is een gegeven.

Tegelijkertijd is het ook belangrijk — een aantal van u heeft dat ook benoemd — om als rijksoverheid een aantrekkelijke werkgever te zijn en te blijven en om kennis van buiten

de overheid naar binnen te halen. Het meer vanuit opgaven werken, opgavegericht beleid maken, zorgt ervoor dat collega's vanuit verschillende hoeken van de overheid samen gaan werken aan dezelfde opgaven. Als voorbeeld daarbij kan ik het programma Vereenvoudiging Inkomensondersteuning voor Mensen noemen. Dat is een samenwerkingsverband van de ministeries van Sociale Zaken en Financiën, de Belastingdienst, het UWV en andere organisaties, om de regelingen rondom inkomensondersteuning beter op elkaar aan te laten sluiten en op wat de inwoners van Nederland nodig hebben.

U heeft een aantal vragen gesteld over de taakstelling. Ik loop ze een voor een langs. NSC heeft gevraagd of ik bereid ben om in de ministeriële commissie, die speciaal is opgericht om deze taakstelling te monitoren, te spreken over de rol en de taakopvatting en daarbij een aantal dingen aan de orde te stellen, namelijk de frequentie van de monitoring van de voortgang, de mate waarin departementen de uitvoering ontzien en de mate waarin daadwerkelijk deregulering of efficiënter werken aan de bezuiniging ten grondslag ligt. Ja, ik zal dat bespreken in de ministeriële commissie. Het is de bedoeling dat we drie keer per jaar een overleg hebben met de ministeriële commissie. In de aanloop naar de commissie zal ik de monitoringscijfers ophalen, zodat we met elkaar de voortgang kunnen bekijken.

De heer Van Waveren vroeg of ik bereid ben om voor de eerstvolgende ministeriële commissie die voortgang op te vragen, ook ten aanzien van de Roemernorm. Ik zal ter voorbereiding de stand van zaken ten aanzien van de externe inhuur per departement opvragen. In de begrotingen en jaarverslagen van de ministeries worden de ontwikkelingen met betrekking tot de externe inhuur en de stand van zaken met betrekking tot de Roemernorm toegelicht. Jaarlijks zal ik het resultaat van al die ontwikkelingen samenvatten. Dat kunt u terugvinden in de Jaarrapportage Bedrijfsvoering Rijk.

De heer Van Waveren vroeg ook of ik bereid ben om onder de ministeriële commissie een persoon of een team neer te zetten, bijvoorbeeld de regeringscommissaris, die de taak en het mandaat heeft om interdepartementale en rijksbrede bezuinigingsmogelijkheden in beeld te brengen en voor besluitvorming in te brengen. Het is belangrijk om te zeggen dat het aan de ministers zelf is om voorstellen te doen voor de invulling van de budgettaire taakstelling. Een aantal van u heeft daar opmerkingen over gemaakt. In het hoofdlijnenakkoord staat heel duidelijk wat de gedachte is achter deze taakstelling. Dat is het terugbrengen van het flink gegroeide aantal ambtenaren dat bij de overheid werkt. Tussen 2018 en 2022 was er een toename van ongeveer 22%. Die 22% is omgerekend naar een bedrag. Dat is een bedrag van 1 miljard. Dat staat in de budgettaire bijlage. Dat is door het kabinet als uitgangspunt genomen en wordt nu dus per ministerie doorvertaald naar een verstandige, haalbare en realiseerbare invulling daarvan. In de ministeriële commissie bespreken we de voortgang en de invulling met elkaar. Ook kunnen we daar met elkaar kansen benutten die zich voordoen als je nadenkt over die toekomstbestendige overheid. Daar liggen echt kansen voor verandering. Die verandering is ook nodig, gegeven de krapte op de arbeidsmarkt. Het is ook onze wens om die andere overheid te worden, die effectief is, die goed kan samenwerken en die wendbaar en efficiënt is. Het is echter wel zo, gelet op de Grondwet, dat het aan de ministers zelf is om voorstellen te doen voor het invullen van de budgettaire taakstelling. We zijn net begonnen, zoals ik zei, maar ik heb het belang gehoord dat uw Kamer aan deze taakstelling hecht, ook om die te verbinden aan

de doelen die zijn omschreven in het hoofdlijnenakkoord. Ik hoor uw Kamer. Uw Kamer zou daar een externe persoon aan willen verbinden. Ik denk dat dat helpend kan zijn. Ik zal me daar in ieder geval niet tegen verzetten.

De heer Van Nispen vroeg hoe de ambities uit het regeerakkoord behaald gaan worden in het licht van de bezuiniging. De bezuiniging is dus een prikkel om werk te maken van de ambities die we rond de taakstelling hebben geformuleerd.

De heer Van Nispen zei ook dat de uitvoeringsorganisaties ondanks de aangenomen Kamermoties niet worden ontzien en vroeg of de mensen er straks wel op kunnen vertrouwen dat ze bij de overheid terecht kunnen als ze die nodig hebben. Hij benadrukte het belang om hulp te kunnen krijgen en te woord te worden gestaan door een mens. Dat belang is ook door anderen benadrukt. Het rijksbrede uitgangspunt is dat het primaire proces, dus de kwaliteit van de dienstverlening, geen nadeel mag ondervinden van de taakstelling. Dat vind ik zelf heel belangrijk en dat is in het hoofdlijnenakkoord ook benadrukt. Direct contact met de overheid is belangrijk. We willen juist dat de burger zich gehoord, geholpen en gezien voelt. Het is wel zo dat ministers, als ze dat zeer zorgvuldig hebben gewogen, kunnen besluiten om ook de uitvoering een beperkt deel van de taakstelling te laten dragen, zolang de primaire uitvoering maar niet geraakt wordt. Daar hoort wat mij betreft bij dat er gesneden wordt in de regel- en beleidsdruk. Nog concreter: als we minder regels maken, minder beleid maken, heb je minder beleidsambtenaren nodig. Ook bij uitvoeringsorganisaties zitten er beleidsambtenaren. In die zin kan er dus ook bij uitvoeringsorganisaties formatie weggesneden worden.

De heer Van Baarle vraagt: kan de minister onderbouwen dat er sprake is van een daadwerkelijk gefundeerde organisatie of is het een botte bezuiniging met de kaasschaaf? Hij vroeg ook of ik helder kan aangeven dat de uitvoering hier niet onder gaat lijden. Ik denk dat ik daar net al op ingegaan ben. Het is geen botte bezuiniging. De gedachte die erachter zit, is heel goed neergelegd in het hoofdlijnenakkoord. We willen de uitdijende overheid terugbrengen. We willen de mens meer centraal stellen. We willen de regeldruk verminderen. Dat willen we niet alleen doen; dat móéten we ook doen als we kijken naar de toekomst en de arbeidsmarktkrapte. Die gedachte laten we niet los, maar het is wel zo dat de vertaling daarvan is neergeslagen op die 1 miljard. Die 1 miljard wordt vervolgens verdeeld over de ministeries en elke minister moet daar zelf een realistische en haalbare invulling aan geven. Die is budgettair, dus dat betekent dat de ministers daarin de keuzes kunnen maken die zij verstandig vinden en die ook passen bij hun ministerie.

De **voorzitter**:

U heeft een interruptie van de heer Van Baarle.

De heer **Van Baarle** (DENK):

Mijn vraag was ook of deze minister kan aangeven waarop die 22% en dat bedrag van 1 miljard zijn gebaseerd. Op welke onderzoeken is dat gebaseerd? Uit welke analyses blijkt dat er sprake is van overbodige schillen, overbodige structuren? Of is er gewoon een bedrag uitgesproken dat uit de lucht gegrepen is en dat nu wordt doorvertaald? Dus eerst het bedrag en dan pas de inhoud? Kan de minister daarop reageren?

Minister **Uitermark**:

Volgens mij ben ik daar net helder over geweest. Als we het aantal ambtenaren dat bij

de overheid werkte in 2018 vergelijken met het aantal in 2022, dan zien we een bepaalde toename. Die is 22%. Die is omgerekend in financiële termen en zo komen we op 1 miljard.

De heer **Van Baarle** (DENK):

Als de onderbouwing niets meer is dan dat in een aantal jaren het aantal ambtenaren is gegroeid ... Als dat de onderbouwing is van die 1 miljard, dan ligt daar dus helemaal niets onder, niets van meer menswaardig zijn of van overbodige structuren binnen de organisatie. Dan is dus louter naar de groei gekeken. Dat is geen onderbouwing om 1 miljard op de rijksoverheid te bezuinigen. Dat is gewoon de kaasschaaf toepassen op basis van een statistiek over een aantal jaren. Ik vind het echt een heel onzorgvuldige operatie, zeg ik tegen de minister, om gewoon zonder plan, zonder onderbouwing, zonder een analyse gemaakt te hebben of het überhaupt wel nodig is, die 1 miljard maar in te boeken. Het kan nodig zijn, maar er is geen analyse gemaakt of het nodig is. Ik vind dat echt slecht bestuur. Is die statistiek over vier jaar echt het enige wat daaronder ligt? Is op grond daarvan die bezuiniging ingeboekt?

Minister **Uitermark**:

Dit is een afspraak uit het hoofdlijnenakkoord. Het hoofdlijnenakkoord is vertaald naar een budgettaire bijlage, die is omgevormd naar een regeerprogramma en die door de Kamer ook uit en te na is besproken. Dat is het beginpunt. Dat is het financiële kader waarbinnen wij werken. Ik zei net: de toename van het aantal fte tussen 2018 en 2022 is de grondslag geweest van dat bedrag van 1 miljard, maar het is niet zo dat dat bedrag van 1 miljard nu op dezelfde manier leidt tot een vermindering van het aantal fte. Het is namelijk omgezet naar een budgettaire taakstelling en dat betekent dat elke minister daar op zijn eigen ministerie een verantwoorde en verstandige invulling aan kan geven. Daar zitten we dus nu. U kunt met elke minister het debat aangaan over hoe de desbetreffende minister daar op z'n eigen ministerie invulling aan geeft. Dat zal bij het ene ministerie anders zijn dan bij het andere. Gelet op de opgave zal dat bij Defensie of bij Wonen of bij Zorg ook weer anders zijn dan bij andere departementen. Maar dat is echt aan de vakminister.

De **voorzitter**:

Gaat u verder.

Minister **Uitermark**:

De heer Van Baarle had nog de vraag hoe ervoor wordt gewaakt dat het terugdringen van externe inhuur op weer andere plekken de uitvoering onder druk zet. Hij vraagt waar dat uit blijkt, wat de laatste stand van zaken is. Het is de verantwoordelijkheid van de ministeries en hun uitvoeringsorganisaties om de externe inhuur terug te dringen. Ik kan daar niet in treden. Ik wil daar ook niet in treden. Dat is aan de ministeries zelf en hun uitvoeringsorganisaties. Zij kunnen zelf het beste beoordelen of in bepaalde specifieke gevallen externe inhuur nodig is voor de taakuitvoering en ook voor maatschappelijke dienstverlening of dat die kan worden vervangen door de eigen medewerkers. Zij rapporteren daar natuurlijk zelf over in begrotingen en jaarverslagen. In de eerstvolgende JBR, die in mei verschijnt, is de stand van zaken van de externe inhuur over 2024 opgenomen. Dat is voor ons dan ook het peiljaar om de komende jaren te gaan monitoren hoe wij eraan bijdragen dat die externe inhuur echt wordt teruggedrongen. Een effect van als je de externe inhuur terugdringt en die mensen zelf in dienst neemt — dat kan het zijn, maar dat verwacht ik ook — is natuurlijk wel dat het

aantal fte weer hoger wordt, terwijl onze doelstelling ook is om het aantal fte terug te brengen. Zo houden de dingen met elkaar verband. We zullen daar dus ook helder over rapporteren.

Dan een vraag van de heer Bikkers: is er gekeken naar de maatschappelijke gevolgen als de organisaties onder hun noodzakelijke capaciteit vallen? Hij heeft zorgen over de capaciteit. Hij vraagt ook welke analyse ik maak van de risico's van de taakstelling voor de uitvoering. Ik heb het volgens mij net ook al gezegd: de ministeries moeten echt zelf nadrukkelijk kijken dat dat niet gebeurt. Belangrijk is dat de taakstelling verantwoord en realiseerbaar is, maar het is, nogmaals, niet aan mij als coördinerend minister om daar op andere ministeries iets over te zeggen. Dat moeten echt de vakministers op de eigen ministeries zelf invullen en verantwoorden.

Dan een vraag over aantrekkelijk werkgeverschap, wat we kunnen doen om het aantrekkelijk werkgeverschap invulling te geven. Dat is echt een belangrijke vraag die de heer Bikkers aan de orde stelt. Want ja, we moeten aan de ene kant meer lean and mean worden. We moeten datgene doen wat urgent is en als eerste de taken doen die we het belangrijkste vinden, gegeven de krapte op de arbeidsmarkt. Tegelijkertijd moeten we waken voor het oplopen van de werkdruk en moeten we zorgen dat we een aantrekkelijke werkgever blijven. Dat moeten we doen in alle facetten van het werkgeverschap. Dus dat gaat niet alleen over de primaire, maar ook over de secundaire arbeidsvoorwaarden, over een goede balans tussen werk en privé en, ook belangrijk, over het hebben van voldoende ontwikkelmogelijkheden. Er lopen verschillende initiatieven bij verschillende departementen. Die variëren van eigen ontwikkeltrajecten tot departementale vitaliteitsprogramma's en ook versterking van recruitment. Ook lopen er verschillende initiatieven die zijn gericht op de instroom en behoud van medewerkers, bijvoorbeeld op het gebied van talentgericht werven en selecteren. De rijksoverheid is een van de grootste werkgevers van Nederland met een breed scala aan maatschappelijke vraagstukken, rijksorganisaties en vakgebieden en ik denk dat dat echt bijdraagt aan het zijn van een aantrekkelijke werkgever. Er zijn veel opties, veel mogelijkheden, veel afslagen en veel doorontwikkelmogelijkheden.

De heer Bikkers heeft ook gevraagd hoe we ervoor zorgen dat kennis behouden blijft en ook hoe we kennis aantrekken om burgers en bedrijven goed of zelfs beter te helpen. Dat doen we door als organisaties in de rijksoverheid daar gericht personeelsbeleid op te voeren, bijvoorbeeld door middel van een strategisch personeelsbeleid.

Dan heeft mevrouw Chakor gevraagd naar de gevolgen van de bezuinigingen, wat de taakstelling nou concreet betekent en welke taken we dan niet meer doen. Mevrouw Chakor heeft ook aandacht gevraagd voor de gevolgen voor de uitvoering en de burgers. Ook zij vraagt of het niet verstandiger is om eerst te bepalen wat je niet meer gaat doen en dan pas te bezuinigen. Ik heb daar net natuurlijk al iets over gezegd, maar ik herhaal het nog een keertje. Het primaire proces, dus de kwaliteit van de dienstverlening, mag geen nadeel ondervinden van de rijksbrede taakstelling. Maar, nogmaals, het zijn ministers zelf die verantwoordelijk zijn voor het maken van keuzes op hun beleidsterrein en ook voor het informeren van uw Kamer daarover via de begroting en de verantwoording.

Er is gekozen voor een budgettaire taakstelling; dat heb ik net al gezegd. Die is ondersteund voor de inhoudelijke discussie die ook binnen de ministeries plaatsvindt. Ik

merk zelf ook dat de taakstelling niet alleen maar negatief is. De taakstelling geeft ook echt een prikkel om het inhoudelijke gesprek te voeren over hoe we het anders kunnen doen, hoe we het efficiënter kunnen doen, en, heel belangrijk, hoe we het ook effectiever kunnen doen. Dat kan daar echt een stimulans in zijn, ook als het bijvoorbeeld gaat om toepassingen bij de arbeidsmarktkrapte, zoals de vraag wat de slimme toepassingen kunnen zijn van ondersteunende AI.

Mevrouw Chakor stelde de volgende vraag. Als er bijvoorbeeld bij Defensie fors meer mensen bij komen, wat betekent dat dan voor de bezuinigingen bij de andere ministeries? De taakstelling wordt echt per ministerie bekeken en is ook budgettair per ministerie ingeboekt. Dus meer mensen bij Defensie heeft geen gevolgen voor de bezuinigingen bij andere ministeries.

De voorzitter:

U heeft een interruptie van mevrouw Chakor.

Mevrouw **Chakor** (GroenLinks-PvdA):

Het ging net over de taakstelling. De minister gaf aan dat een bezuiniging ook een prikkel is tot hervorming, door te kijken wat er wel en niet kan. Volgens mij op 5 december vorig jaar heb ik een motie ingediend over de effecten van de voorgestelde bezuiniging op de uitvoeringsagenda. Ik wilde daar een overzicht van krijgen. Ik herinner mij niet dat we daar bericht van hebben gekregen, dus dat op een rijtje is gezet wat het effect is van de bezuinigingen op de verschillende ministeries.

Minister Uitermark:

Ik denk dat ik daar het beste in de tweede termijn op terug kan komen. Het zal ook te maken hebben met het feit dat het wordt ingeboekt bij de Voorjaarsnota en dat wij daar nog een analyse van moeten maken. Maar ik zal er zo meteen wat uitgebreider op terugkomen.

Mevrouw Chakor heeft ook nog een vraag gesteld over de ambassades die gesloten moeten worden. Ik zal uw vraag doorgeleiden naar mijn collega van Buitenlandse Zaken en hem vragen om deze schriftelijk te beantwoorden.

Mevrouw Wijen-Nass, die ik nu niet meer zie, vroeg wat deze hele aanpak precies kost. Hoeveel geld is er sinds 2018 uitgegeven? O, dat is een andere vraag. Sorry. Ik zit in een ander mapje.

De laatste vraag in dit blokje, van de heer Van Waveren, gaat over de Roemernorm. Hij zegt dat die norm als gdateerd wordt ervaren en dat er veel winst valt te boeken met externe inhuur. Hij zegt dat er een hele tijd geleden, in 2010, bij een bezuinigingsronde is besloten dat alle contracten met een uurtarief boven de €80 door een sg moeten worden ondertekend. Dit zouden we nu weer kunnen doorvoeren. Het zou leiden tot minder contracten en een verlaging van de uurtarieven, aldus de heer Van Waveren. Hij vraagt of ik bereid ben om een dergelijke maatregel door te voeren. Ik vind het wel een interessante gedachte, maar ik heb net al aangegeven dat de ministeries zelf die plannen moeten maken en invulling moeten geven aan het voldoen aan de Roemernorm. De beslissing om al dan niet over te gaan tot externe inhuur is dus een managementbeslissing binnen het desbetreffende ministerie. Dit is natuurlijk vastgelegd in allerlei departementale organisatie- en mandaatbesluiten. Daar kan ook variatie in

zitten. Als uit de monitoring blijkt dat we de stijgende trend die we de afgelopen jaren hebben gezien bij de Roemernorm niet kunnen doorbreken, zal ik op enig moment in overleg met de collega's bezien welke aanvullende maatregelen er nodig zijn. Ik kende dit niet; ik vind het een interessante gedachte die ik dan in ieder geval zal meenemen.

De heer **Van Waveren** (NSC):

Ik snap het dilemma van de ministeriële verantwoordelijkheid. Een van de discussies die we in deze commissie vaker voeren, is dat we deze minister kunnen aanspreken op de uitvoering en op haar coördinerende rol, maar dat de mogelijkheden soms beperkt zijn. We kunnen als Kamer natuurlijk alle ministers aanspreken als we dat zouden willen. Ik sla dit punt even op voor de tweede termijn, maar overweeg wel om er misschien een punt van te maken, want juist het wachten op de monitoring heeft tot gevolg dat we weer een jaar, of een bepaalde periode, verder zijn voordat we stappen kunnen zetten. Ik denk dat de charme van deze maatregel — van mij mag het ook een andere zijn, maar deze kende ik toevallig — is dat die de managementverantwoordelijkheid niet weghaalt, maar wel het management zodanige prikkels geeft dat die effect heeft.

Minister **Uitermark**:

Ik ervaar deze opmerking en de andere opmerkingen uit uw Kamer ook wel als een steun in de rug. Het is een ontzettend ingewikkelde operatie die we met elkaar aangaan om echt naar die andere overheid te komen, om te bezuinigen, om het aantal fte's terug te dringen en tegelijkertijd het contact met de overheid juist te verbeteren om zo meer dienstbaar te zijn aan mensen. Het is echt lastig en ik zal daar echt maximaal mijn inzet op geven om er goed in te coördineren, maar zoals gezegd ben ik niet beslissingsbevoegd over andere ministeries. Maar alle maatregelen die we met elkaar kunnen doordenken om dit meer wind onder de vleugels te geven zal ik omarmen.

De **voorzitter**:

Gaat u verder.

Minister **Uitermark**:

Voorzitter. Dan ben ik aangekomen bij het tweede blokje, over discriminatie en racisme.

De **voorzitter**:

Voordat u met het tweede blokje begint, heeft u nog een interruptie van mevrouw Chakor.

Mevrouw **Chakor** (GroenLinks-PvdA):

Het is geen interruptie, eigenlijk, maar ik mis de beantwoording ...

De **voorzitter**:

U mist het antwoord op een vraag?

Mevrouw **Chakor** (GroenLinks-PvdA):

Ja. Die ging over het indexeren van de loon- en prijsstijgingen rijksdienst. Of zit dat in een ander mapje?

Minister **Uitermark**:

Misschien zit dat in het andere mapje, want ik heb nog een mapje overig liggen. Als uw vraag daar niet bij zit, hou ik het voor u in de gaten.

De **voorzitter**:

Wat in het vat zit, verzuurt niet.

Minister **Uitermark**:

De discussie die net heeft plaatsgevonden, gaat via de verschillende vragen en vraagstellers over een aantal gedeelde zorgpunten. Die gaan over de manier waarop wij omgaan met ons werving-en-selectietraject en over de vraag of de voorrang van de een eigenlijk niet de achterstand van de ander betreft. Ik zal daarop terugkomen als ik zo meteen langs de vragen loop.

De heer Baudet zei dat diversiteitsbeleid eigenlijk gericht is op uniformiteit waarbinnen geen ruimte is voor politiek rechts. Kan ik daar het een en ander over zeggen? Het beleid binnen het Rijk is juist gericht op het bevorderen van gelijke behandeling en inclusie, en het met elkaar hebben van een open cultuur, een veilige gesprekscultuur waarin ruimte is voor alle perspectieven en alle ervaringen, ook voor de groepen die de heer Baudet aanhaalt, maar uiteraard wel binnen de wettelijke kaders en de ambtseed. Bij de werving en selectie van personeel wordt er juist objectief gehandeld. Bepaalde groepen worden hierbij niet voorgetrokken. Iedereen is welkom bij het Rijk; ik vind het belangrijk om dat te zeggen.

We willen natuurlijk opiniediversiteit — dat vond ik wel een mooi woord — hebben, maar je kunt die niet aftoetsen. Het is ook niet zo dat we bijvoorbeeld politieke overtuigingen registreren. Maar ik vind het zelf wel belangrijk dat als de basisgedachte is "als je bij de overheid komt werken, werk je ten dienste van de samenleving en van de maatschappij" je dus ook de maatschappij in huis moet hebben om daar goed dienstbaar aan te kunnen zijn. Dat is de grondgedachte die hieronder ligt.

De heer **Baudet** (FVD):

De minister zegt: wij kijken niet naar deze criteria bij ons aannamebeleid. Maar wat nou juist naar buiten is gekomen, is dat er een streefcijfer is van 50% vrouwen in topmanagementfuncties — 50%! Dat is de helft — en 13,8% niet-westerse migratieachtergrond. Dat is toch wel degelijk een criterium? Op het moment dat je dat percentage niet haalt, ga je daar toch positief op selecteren? Of betekent dat cijfer iets heel anders? Wat betekenen die cijfers dan?

Minister **Uitermark**:

Het is belangrijk om de begrippen "streefcijfer" en "quota" uit elkaar te halen. We hebben geen quota; we hebben streefcijfers. We hebben geen quota als het gaat om de man-vrouwverdeling of om mensen met een culturele achtergrond buiten Europa. Het zijn streefcijfers die we hebben. De streefcijfers voor vrouwen zijn trouwens geen 50%, maar beslaan een bandbreedte tussen 45% en 55%. Het gaat niet om exacte gelijkheid, het gaat erom dat we ernaar streven een zo evenwichtig mogelijke afspiegeling van de samenleving te zijn. Het zijn streefcijfers en geen quota; het is niet zo dat we deze cijfers in de werving en selectie als quotum hanteren. Sinds vorig jaar hebben we ook een methodiek die erop inzet dat we objectief werven en selecteren, zonder vooroordelen. Als dat proces optimaal loopt, is de verwachte uitkomst natuurlijk dat je een afspiegeling bent van de samenleving, omdat je objectief hebt geworven en geselecteerd. Wij voeren geen voorkeursbeleid. Het gaat mij erom dat als je een vacature voor een functie hebt, je daar de meest geschikte persoon bij zoekt. Dan gaat

het erom of de persoon die je zoekt voldoende kwalificatie, vaardigheden, diploma's, ervaring en achtergrond heeft en daarmee de beste kandidaat voor die baan is.

De heer **Baudet** (FVD):

Maar ik heb toch het gevoel ... Ik snap het verschil tussen een quotum — dat is een harde eis; dan moet je voldoen aan een bepaalde verhouding wat mensen betreft — en een streefcijfer, dat iets zachter is. Maar dat streefcijfer betekent toch wel iets? Of betekent het niks? Als het niks betekent, oké. Maar dan kun je natuurlijk net zo goed geen streefcijfer hebben. Op het moment dat je wel een streefcijfer hanteert, zal dat een bepaalde bevoordeling met zich meebrengen. Er staan ook allerlei dingen in over carrière-assistentietrajecten voor mensen met een niet-westerse migratieachtergrond. Het percentage werkende mensen met een niet-westerse achtergrond — dat heb ik ook gelezen — mag nooit lager worden. Dat wil zeggen dat als je op dat moment niet een nieuwe allochtoon kunt aannemen, je de bestaande allochtonen niet kunt ontslaan. Ik snap dat het niet zo hard is als een quotum, als in steen gebeiteld, maar het zijn wel degelijk dingen die zich zullen vertalen in aannamebeleid. Dat kan de minister toch niet ontkennen? Daar kan de minister toch niet omheen? Dat is dan toch een gegeven? Dat is dan toch iets wat men probeert te doen en wat gestalte zal krijgen in allerlei beslissingen?

Minister **Uitermark**:

Kijk, artikel 1 van de Grondwet zegt: iedereen die zich hier in Nederland bevindt, wordt in gelijke gevallen gelijk behandeld. Dat betekent dat mensen in gelijke gevallen gelijke kansen en rechten moeten hebben. Op het moment dat je streven is om in je ambtenarenapparaat een afspiegeling te zijn van de samenleving waaraan je dienend bent, zou het ook logisch zijn om de bestaande man-vrouwverdeling in Nederland terug te zien in je ambtenarenapparaat. Op het moment dat dat niet zo is — vandaar die bandbreedte van 45%-55% — ga je daarnaar streven. Dan streef je ernaar dat het wel een afspiegeling wordt. Dat is ook zo met bijvoorbeeld de categorie mensen met een niet-Europees herkomstland als achtergrond. Dat is iets waar je naar kunt streven. Het hogere doel is immers dat uiteindelijk de samenleving die je dient, ook weerspiegeld is in het ambtenarenapparaat waarmee je die samenleving bedient. Zolang je dat nog niet hebt behaald, is het goed om ernaar te streven dat je daar uiteindelijk uitkomt. Ik zeg dat dat in onze wijze van selecteren echter geen criterium is. Wij registreren de etnische achtergrond van mensen bijvoorbeeld ook niet. Wij streven er in het beleid naar dat dat de uitkomst is. Het CBS is degene die registraties doet. Daar kijken wij naar om te zien hoe het in ons ambtenarenapparaat is gesteld met de afspiegeling. Dan kijken we naar de landelijke cijfers en of we nog een weg te gaan hebben of dat we ons doel al bereikt hebben. Maar in elk selectieproces om een vacature binnen de rijksoverheid te vervullen is het geen selectiecriterium. Het criterium is, zoals de staatssecretaris in het mondelinge vragen uur bij herhaling heeft gezegd: je hebt een functie waar je de beste persoon voor zoekt en daarbij kijk je naar een range aan kwaliteiten. In het voorbeeld waarin er twee mensen van gelijke geschiktheid zijn, kijk je ook nog naar je team. Heb ik meer mannen of vrouwen? Heb ik meer mensen uit de regio of uit de Randstad? Heb ik vooral mensen boven een bepaalde leeftijd en heb ik meer jonge mensen nodig? Heb ik vooral blanke mensen en moet ik ook kijken naar mensen met een andere culturele achtergrond? Dat zijn bijkomende aspecten die uiteindelijk de doorslag geven: kies ik voor A of kies ik voor B?

De **voorzitter**:

Ik wijs de vergadering er wel op dat we nog een uur te gaan hebben, en dat is veel minder dan het lijkt. Meneer Baudet.

De heer **Baudet** (FVD):

Ik wilde allereerst graag zeggen dat ik het zelf een hele rare uitspraak vind dat, omdat er ongeveer evenveel vrouwen als mannen in de samenleving zijn, mannen en vrouwen dus ook op dezelfde manier vertegenwoordigd zouden moeten zijn in het werkzame leven. Er bestaat namelijk ook nog zoiets als gezinsvorming. Ik denk dat het onzinnig is om te verwachten dat er in de gezinstaken een gelijke man-vrouwverhouding is. Voor dat soort werk zijn talenten scheutiger gegeven aan vrouwen dan aan mannen, bijvoorbeeld. Ik vind het dus een hele merkwaardige gedachte dat vrouwen maar net zoveel carrière moeten maken als mannen enzovoorts en dat, omgekeerd, mannen maar net zoveel thuis moeten zijn als vrouwen. Maar het punt waarop ik wilde inhaken en waarover ik een uitleg wil, is dat punt van streven. De beleidsconsequentie van streven is, als ik het goed begrijp, dat bij gelijke geschiktheid wordt gekozen voor iemand die vertegenwoordiger van een minderheidsgroep is. Dat is niet zo? Oké. Dan wil ik graag weten wat dan de beleidsconsequentie van streven is. Of is streven gewoon zoiets als: wij streven met z'n allen, zonder dat we daar iets mee doen? Maar volgens mij heeft het wel degelijk een beleidsconsequentie.

Het tweede is dat ik weer niets hoor over levensovertuiging en politieke opvattingen, terwijl dat een ongelofelijke discrepantie is tussen de samenleving enerzijds en wat er leeft in overheidsinstanties onder ambtenaren en bij de ABD anderzijds. Graag daar ook een reactie op.

Minister **Uitermark**:

Ik denk dat ik het net al heb gezegd: als een openstaande vacature moet worden vervuld, wordt er gekeken naar de persoon die het beste past bij de functie. Als twee personen op criteria als diploma, zoveel jaar werkervaring et cetera — er zijn een heleboel objectieve factoren — helemaal gelijk zijn, dan blijft er aan het eind een individuele beoordeling over die uit heel veel aspecten bestaat. Ik gaf het zonet aan: hoe ziet mijn team eruit, wat mist er nog in mijn team, wat heb ik nodig? Uiteindelijk komt daar dan een keuze uit. Het is aan de selectiecommissie om uit te zoeken wie de beste persoon voor de functie is en wie het beste past in het team. Kwaliteit en competenties staan dus voorop. Dat gaat over het wervingsproces.

Het hanteren van een streefcijfer is beleidsmatig. We kijken beleidsmatig. Als overheid kijken we naar onze streefcijfers voor vrouwen: hoe passen die nou bij de uitkomst van alle wervingselecties die er zijn geweest? Dus: afgelopen jaar hebben we zoveel vacatures gehad en die zijn zoveel keer zo ingevuld. Ik geef een voorbeeld: 35% is ingevuld door een vrouw, terwijl het streefcijfer minimaal 45% is. Dan moeten we in ons beleid nadenken over de vraag wat nou maakt dat we die vrouwen misschien onvoldoende bereiken. Dan ga je daarover nadenken. Dan kan het heel goed zijn, meneer Baudet, dat we te maken hebben met een groep vrouwen in een bepaalde leeftijdscategorie die ervoor kiezen om een tijdje thuis te zitten. Dat zou een hele goede verklarende factor kunnen zijn voor waarom je voor die specifieke doelgroep het streefcijfer niet haalt. Dat is dan ook prima. In die zin is het zijn van een afspiegeling een streven. In je beleid ga je kijken hoe het uitwerkt in je organisatie.

De heer **Flach** (SGP):

Er zit toch een soort innerlijke tegenstrijdigheid in de beantwoording van de minister. Zoals de minister het hier schetst, kom het eigenlijk heel rustig over en kan ik me er ook in vinden. Je kijkt naar geschiktheid, diploma's, werkervaring enzovoorts. Maar tegelijkertijd blijven het wel streefcijfers waar je beleid op zet. Het verhoudt zich ook slecht tot de miljoenen die geïnvesteerd worden in allerlei diversiteitsbeleid, cursussen, handleidingen enzovoorts. Misschien voel ik me wel thuis bij de uitleg van de minister, maar zie ik in de praktijk wat anders.

Dan even naar mijn punt. Is de minister het met mij eens ... Ik kan me best voorstellen dat je als ministerie de samenleving in huis wilt hebben en in je beleid. Maar geslacht of etniciteit is dan toch eigenlijk geen relevante afspiegeling? De enige relevante afspiegeling is dat je verschillende opinies in huis hebt. Het is algemeen bekend dat bepaalde ministeries een oververtegenwoordiging hebben van mensen die linkse ideologieën aanhangen. Dat kan voortkomen uit het feit dat mensen die aan de andere kant van het politieke spectrum zitten, liever niet bij de rijksoverheid werken. Dat kan. Maar het kan wel een oorzaak zijn van het feit dat er een kloof is tussen de overheid en de samenleving. Misschien zit die wel veel minder tussen de politiek en de samenleving dan tussen de ambtenarij en de samenleving. Zou het geen goed streven zijn om juist de diversiteit aan gedachten te borgen in een ministerie?

Ik ga bijna afronden, voorzitter. We zien bijvoorbeeld bij het ministerie van KGG waar het toe leidt als dit niet het geval is. Dan moeten we dus een kunstgreep gaan toepassen, zoals een Burgerberaad Klimaat waarin we de samenleving gaan vertegenwoordigen. Hoe mooi zou het zijn als je die gewoon al op je ministerie hebt? Dan heb je toch de samenleving in huis? Dat is toch het beste criterium waarop je zou kunnen selecteren?

Minister Uitermark:

Er staat ook niks aan in de weg dat dat zo uitpakt. Het gaat er natuurlijk om dat die mensen zich ook melden. In die zin zit er ook geen tegenstrijdigheid in mijn beantwoording. Ik zie het bijvoorbeeld ook bij de burgemeesters in Nederland. Vrouwen zijn ondervertegenwoordigd, jaar in, jaar uit. Als ik kijk hoeveel vrouwen zich überhaupt melden om burgemeester te worden: het aantal vrouwelijke kandidaten waaruit de selectiecommissie kan kiezen, is al beperkter door een lagere instroom. Dat de uitkomst dan minder vrouwen is, is ook logisch. Een beleidsimpuls zou kunnen zijn dat je gaat nadenken. Spreekt onze manier van werven vrouwen wel aan? Wat zit daaronder? Ik kan een middag vullen met wat daaronder zou kunnen zitten. In die zin is het goed om na te denken over hoe je ervoor kunt zorgen dat er voldoende groepen instromen. Ik denk dat het goed is dat er ook groepen instromen die — ik heb zelf niet zo veel met de termen "links" en "rechts" — in opvatting verschillen. Dat zou ik ook een gezonde gedachte vinden. Die zijn er ook, hoor. Ik ben zelf twintig jaar rechter geweest. De aanname dat dat een homogene groep is, kan ik gelijk weerleggen. Want ook daar zit veel diversiteit. Hoe diverser, hoe beter. Dan gaat het inderdaad, zoals mevrouw Chakor net aangaf, over diversiteit in de breedte en niet alleen over etniciteit, man versus vrouw of anderszins. Wat mij betreft: hoe diverser hoe beter.

De heer Flach (SGP):

Ik ben er op zich voor om belemmeringen weg te nemen waardoor mensen zich geremd voelen om te werken voor de overheid; laat dat helder zijn. Maar er moet ook ruimte zijn om als bepaalde streefcijfers niet worden gehaald, te accepteren dat mensen dat

gewoon niet willen. Ik heb in het vragenuur het voorbeeld genoemd van de vissersvloot van Urk, waar relatief weinig vrouwen bij werken. Dat vinden we helemaal geen probleem. Daar voeren we ook geen diversiteitsbeleid op. Bij de overheid vinden we het getalsmatig dermate belangrijk dat we daar beleid op zetten. We zouden toch ook kunnen accepteren, tot op zekere hoogte, dat als we selecteren op kennis, kunde, diploma, beschikbaarheid, ervaring enzovoorts, de uitkomst is zoals die is en dat we vooral belangrijk vinden dat de samenleving in de breedte vertegenwoordigd is als het gaat om gedachtegoed en ideologieën? Dat zou de wereld denk ik heel veel eenvoudiger maken.

Minister Uitermark:

Ik denk dat het uiteindelijk altijd aan de mensen zelf is waar ze willen werken. Daarin kunnen we als overheid maximaal uitnodigend zijn. Ik vind het ook belangrijk om nog iets te zeggen over het begrip "gelijkheid". Dat is niet alleen een formeel begrip, als in: we hebben regels, streefcijfers, quota en wettelijke regels. Het gaat natuurlijk ook om de materiële gelijkheid die we met elkaar bewerkstelligen. Dat betekent ook dat als we zien dat er structurele achterstanden zijn en structurele ongelijkheden, er een morele plicht op ons rust om die te helpen overkomen. Dat is ook erkend in de Europese wet- en regelgeving en jurisprudentie. Dat is een legitimatie om een beetje bij te trekken om ervoor te zorgen dat je een goede afspiegeling bent. Uiteindelijk is het natuurlijk de vrije wil van mensen om bij de overheid te komen werken of niet. Er kunnen hele goede redenen voor zijn als mannen of vrouwen andere keuzes maken.

De voorzitter:

De laatste interruptie voor meneer Baudet. U houdt 'm nog in reserve, begrijp ik. Ik denk dat meneer Van Baarle uw interruptie overneemt.

De heer Van Baarle (DENK):

Ja, om toch even een ander perspectief in te brengen in het debat. De minister had het eerder over een overheid die flexibel en toekomstbestendig moet zijn. Ik weet uit ervaring en ook door wat ik om me heen zie dat alle grote organisaties en bedrijven in Nederland enorm veel investeringen hebben gedaan in diversiteits- en inclusiebeleid om op die manier te trekken aan het schaarse talent dat we in Nederland hebben rondlopen. Er is krapte op de arbeidsmarkt. Los van het ideologische aspect dat collega's benadrukken, vraag ik het volgende aan de minister. Alle organisaties in Nederland proberen de talenten in Nederland aan zich te binnen. Dan zou je als overheid toch gek zijn als je diversiteits- en inclusiebeleid niet gebruikt om als werkgever aantrekkelijk te blijven voor de beste mensen in Nederland? Je moet wel, want anders loop je als overheid achterop. Klopt dat, vraag ik de minister. Deelt de minister die analyse?

Minister Uitermark:

Ik weet niet of we helemaal dezelfde analyse voor ogen hebben, maar ik heb net aangegeven: hoe diverser, hoe beter. Daarmee bedoel ik: divers qua alle achtergronden, dus in leeftijd, opleiding — inderdaad, niet alleen academische mensen, maar ook hbo'ers en mbo'ers — ervaring enzovoorts. Een optimale mix van kennis en vaardigheden is het allerbeste. Daar past ook bij: man en vrouw, jong en oud, blank en met een biculturele achtergrond. Hoe diverser, hoe beter. Maar nogmaals, wat telt is dat we de beste persoon vinden voor de functie. Daar moet primair de aandacht op gericht zijn.

Mevrouw **Chakor** (GroenLinks-PvdA):

Er was net een discussie over vrouwen. Maar diversiteit bij de rijksoverheid gaat wat vrouwen betreft niet vanzelf. Daarvoor is beleid nodig. Dat is te zien in de praktijk, maar het blijkt ook uit onderzoek. Gerichtte maatregelen zijn keihard nodig, zeker in hogere functies. Het heeft heel lang geduurd voordat vrouwen op de posities zaten waar ze nu zitten. Ik voel hier een soort stap achteruit. We moeten dit behouden. Ik zeg dit niet tegen de minister, want ik hoor dat de minister aangeeft dat het geldt voor alle achtergronden. Ik ben benieuwd of de minister deze analyse herkent. Ten aanzien van groepen die nog niet zo vertegenwoordigd zijn, moet je juist een extra impuls geven met aandacht, liefde en beleid. Dan krijg je ook een representatievere en diversere overheid waarin iedereen zich gezien en herkend voelt.

Minister **Uitermark**:

Daar ben ik het inderdaad mee eens. Zoals ik net aangaf met het voorbeeld van de burgemeesters — ik kan nog veel meer voorbeelden geven — zitten er soms verklarende mechanismen onder bepaald gedrag, waardoor bijvoorbeeld vrouwen niet doorstromen naar hogere functies, niet instromen of misschien eerst vier eigen belemmeringen formuleren voordat ... Zonder te generaliseren: we weten dat dat een mechanisme bij vrouwen is. Soms helpt het om ze te vragen of om uitnodigend te zijn. Ik denk dat daar niks mis mee is. Dat is goed. Het kan helpen om uitnodigend te zijn. Maar uiteindelijk moet het bij de selectie gaan om degene die de beste papieren, de beste kenmerken en de beste vaardigheden heeft om die functie te vervullen en die ook het beste past bij de groep waarin hij komt te werken. Er spelen dus vele factoren mee.

De heer **Baudet** (FVD):

Ik blijf toch hangen op dat woord "streven". Dat betekent dus "nadenken", begrijp ik van de minister. We gaan erover nadenken. Maar nadenken betekent toch niet alleen maar ergens stilzitten en dan zeggen: we hebben de hele dag nagedacht, nu gaat we weer door? Dat heeft dan toch beleidsconsequenties? Dan gaan er toch andere dingen gebeuren? Ik vind het toch een beetje flauw en eigenlijk onoprecht om je te verschuilen achter zo'n wat semantisch meerduidig begrip als "streven, nadenken". Het is toch de bedoeling van het Rijk dat er vervolgens iets verandert? Dan zeg je: we willen wel mensen die het beste zijn. Maar de definitie van "het beste" wordt mede ingevuld op grond van allerlei dagen nadenken over wat diversiteit is.

Ik wil nog iets zeggen. De minister zei dat zij in het verleden rechter is geweest. Ik heb bijvoorbeeld meegemaakt dat mensen die ik goed kende eerst waren aangenomen, bijvoorbeeld bij het wetenschappelijk bureau van de Hoge Raad. Vervolgens kwamen ze erachter dat ze op hun cv hadden staan dat ze bij de zomerschool van de Edmund Burke Stichting zijn geweest. Eén telefoontje: einde oefening. Dat is niet één voorbeeld, maar over de jaren heb ik er misschien wel tientallen voorbeelden van dat alle rangen bij de overheid en bij universiteiten zich sluiten op het moment dat dit soort dingen bekend worden, omdat er een extreme intolerantie is vanuit zeg maar de boomer generatie en de mensen daarna tegenover dat soort denkbeelden. Dat wil men niet. Ik begrijp dat er een ogenschijnlijke tegenstrijdigheid in zit. Aan de ene kant ben ik tegen het diversiteitsbeleid, maar aan de andere kant zeg ik: als je dan toch iets doet met diversiteit, moet je wel even de grootste groep die wordt gediscrimineerd in ogenschouw nemen. Het gaat nou net om meer dan 40 zetels in de Tweede Kamer. Dat is wat wij "radicaal rechts" noemen in de literatuur. Ik vind daar overigens helemaal niks radicaals aan, want dat is wat zo ongeveer iedereen in Europa dacht tot de Tweede Wereldoorlog.

Maar oké, dat is wat deze groep mensen gelooft: nationalisme, populisme, conservatisme; noem het allemaal maar op. Die worden systematisch uitgesloten van alle regionen van het publieke leven. Ze krijgen nooit subsidies. Ze krijgen nooit prijzen.

De voorzitter:

Meneer Baudet, wat is uw vraag?

De heer Baudet (FVD):

Daar zou de minister toch wel iets over mogen zeggen, behalve: ik wil ook blank, zwart, links en rechts aan bod laten. Als zij diversiteit echt zo belangrijk vindt, kunnen we daar dan een keer over gaan nadenken en ernaar gaan streven?

Minister Uitermark:

Ik vind het een beetje flauw van de heer Baudet dat hij doet alsof ik mij verschuil achter "nadenken", want ik denk dat de strekking van mijn betoog dan niet goed is overgekomen. Als het gaat om de procedure van werving en selectie bij het invullen van een concrete vacature, speelt het streefcijfer geen rol. Het streefcijfer speelt een rol omdat het ons streven is dat uiteindelijk de uitkomst is dat het aantal vrouwen bij de overheid een afspiegeling is van het aantal vrouwen in de Nederlandse samenleving. Als je ziet dat we dat niet halen, moeten we erover nadenken wat dat dan betekent voor de manier waarop wij kennelijk het werk inrichten. Of zijn er andere verklarende factoren waarom wij bijvoorbeeld een bepaalde leeftijdsgroep van vrouwen niet binnenhalen? Het is niet alleen "nadenken". Natuurlijk gaan we dan ook bekijken wat het betekent voor onze werving. Moeten we misschien via andere kanalen werven, moeten we misschien naar andere uitingen of moeten we misschien andere methodieken inzetten? Je wilt de onderliggende mechanismen begrijpen. Het streefcijfer heb je juist omdat het je bedoeling is dat je daar uitkomt. Maar het heeft geen directe effecten op een concrete vervulling van een vacature. Dat is wat ik bedoeld heb te zeggen.

De heer Baudet (FVD):

En mijn tweede punt?

Minister Uitermark:

Ik kan niet ingaan op de ervaringen die u net persoonlijk heeft gedeeld. Over mijn vorige werkkring wordt nog weleens gezegd dat het een hele homogene groep is. Ik kan zelf aangeven dat er geen sprake is van een hele homogene groep. Ook daar is diversiteit te vinden. Tegelijkertijd kan de diversiteit ook daar beter. Ik zeg niet dat het daar al optimaal is. Ik denk dat elke overheidsorganisatie moet blijven nadenken: hebben wij de goede ambtenaren in huis en zijn wij een goede afspiegeling van de samenleving die wij willen bedienen en waaraan wij dienend willen zijn?

De voorzitter:

Ik wijs de vergadering erop dat er nog 40 minuten te gaan zijn. Het woord is aan de minister.

Minister Uitermark:

Voorzitter, ik zal proberen om er snel doorheen te gaan, want ik heb nog best een aantal vragen.

De heer Flach had gevraagd of het etnisch registreren op niet-westerse komaf juridisch

wel klopt. We registreren dus niet op niet-westerse komaf en ook niet op buiten-Europese herkomst. Het CBS rapporteert op groepsniveau over de herkomst van medewerkers. Op basis van die data verkrijgen wij inzicht in de samenstelling van het personeelsbestand en de voortgang in het kader van de streefcijfers. Het Rijk heeft dus geen toegang tot deze data. Wij kunnen alleen de rapportages op basis van die data inzien. Die data zijn bovendien openbaar.

De heer Flach heeft ook gevraagd hoe de nieuwe aanbesteding past bij de doelstelling van de bezuiniging. Ook met de huidige taakstelling blijven we werken aan het efficiënter maken van het wervings- en selectieproces en de professionaliteit van de overheid.

De heer Flach heeft een vraag gesteld over streefcijfers, maar ik denk dat ik die al voldoende beantwoord heb.

De heer Van Baarle geeft aan dat 10% van de medewerkers bij de rijksoverheid zegt ervaring te hebben met discriminatie. Dat gaat om duizenden mensen. Wil de minister onderkennen dat er een klip-en-klaar probleem is? Dat 10% van de rijksmedewerkers in het afgelopen jaar racisme heeft meegemaakt, vind ik heel erg veel en onacceptabel. Voor mensen met een biculturele achtergrond is dat cijfer 29%. U noemde dat net ook. Dat vind ik heel erg veel. Ik ken niet het exacte aantal mensen dat bij het percentage hoort, maar we hebben 157.000 mensen in dienst bij de overheid. Als ik daar 10% van neem, zijn dat heel veel mensen die te maken hebben met racisme. Ik vind elke situatie er een te veel. Ik vind het een ernstig probleem. Ik zal er zo nog verder op ingaan, omdat er nog meer vragen over gesteld zijn.

De heer Van Baarle had ook gevraagd of ik bereid ben om te coördineren, bindende sancties op te leggen en op te leggen dat er overal exitgesprekken worden gevoerd om de reden van vertrek te bespreken. Ik heb net al gezegd dat in het coördinatiebesluit is vastgelegd dat ik bevoegd ben om, na overleg met andere ministers, kaders vast te stellen. Dat zijn echter coördinerende bevoegdheden. Ik kan er dus wel op sturen, maar ik kan dat alleen doen in overleg met andere ministers. Ik kan niet "bazen" over andere ministers. De stap die ik nu ga zetten, is om meer zicht te krijgen op de maatregelen en het beleid bij de verschillende departementen. Dat gaan we doen door middel van de beleids- en effectrapportage, die we hebben afgesproken. Dat rapportagemodel zal mij ook handvaten geven om nadrukkelijker te sturen op de aanpak van discriminatie en racisme.

Het voeren van exitgesprekken wordt zowel bij de ministeries zelf als vanuit rijksbreed perspectief door BZK aangemoedigd. We hebben daar een handreiking voor. We stellen ook een exitmonitor beschikbaar, maar het is de eigen verantwoordelijkheid van de ministeries om hier invulling aan te geven.

Tot bindende sancties ben ik niet bereid. Een sanctie is altijd maatwerk.

U heeft ook gevraagd of de NCDR een coördinerende rol zou moeten hebben bij het terugdringen van discriminatie bij de rijksoverheid. De NCDR is ingesteld na de toeslagenaffaire voor de hele aanpak van racisme en discriminatie binnen en buiten de overheid. De voornaamste rol is het aanjagen van de aanpak van racisme en discriminatie. Dat doet de NCDR in samenwerking met de rijksoverheid, met ministeries en met de samenleving door een nationaal programma op te stellen en de vooruitgang

te monitoren. Die aanjaag- en brugfunctie beschouw ik als waardevol. De NCDR is ook betrokken bij de rijksbrede aanpak van racisme en discriminatie bij de rijksoverheid.

De heer Flach heeft gevraagd ...

De **voorzitter**:

U heeft een interruptie van meneer Van Baarle.

De heer **Van Baarle** (DENK):

Het spijt me dat ik hieraan een interruptie moet spenderen, maar ik had de minister expliciet gevraagd of het besluit al is gevallen of de NCDR verlengd gaat worden. Kan de minister daar iets over zeggen?

Minister **Uitermark**:

Die vraag zit ergens in mijn map. Ik denk dat ik daar zo meteen nog op kom.

De heer **Van Baarle** (DENK):

Oké.

Minister **Uitermark**:

De heer Flach had een vraag over het feit dat mannen onder de 55 ondervertegenwoordigd zijn en dat 55+ oververtegenwoordigd is. Ik denk dat ik daarop eigenlijk al voldoende ben ingegaan, maar ik kijk even naar de heer Flach.

De heer **Flach** (SGP):

Refererend aan het betoog van de minister dat er op beleidsniveau naar streefcijfers wordt gekeken, vraag ik: wat zegt het de minister dat binnen tien jaar een groot gedeelte van die mannen uitstroomt en er dus een onbalans de andere kant op kan gaan ontstaan? Is dat ook iets waaraan beleidsmatig streefcijfers worden verbonden? Hoe moet ik dat zien?

Minister **Uitermark**:

Ik wil daar graag in tweede termijn even op terugkomen. De nieuwste cijfers, uit de JBR over 2024, zijn namelijk nog niet openbaar. Ik kan ook op deze vraag antwoorden in een brief nadat de JBR-cijfers bekend zijn gemaakt.

De **voorzitter**:

Gaat u verder.

Minister **Uitermark**:

De heer Flach had ook nog de vraag gesteld of al die maatregelen wel proportioneel zijn ten opzichte van de omvang van de problematiek. U heeft ook de zorg of dat geen beeld achterlaat van "bij de rijksoverheid wil je niet werken". Ik heb net al aangegeven dat de cijfers mij wel echt zorgen baren. Dat geldt zeker voor de cijfers voor racisme. Als je die vertaalt naar de groep mensen met een biculturele achtergrond, dan gaat het om 29%. Dat vind ik gewoon hartstikke veel. Dat vind ik ook erg. Elk jaar of elke twee jaar worden er natuurlijk onderzoeken gedaan naar discriminatie en racisme in brede zin. In het afgelopen jaar is er specifiek naar racisme gekeken. Er is ook een diepteonderzoek gedaan. Daaruit blijkt op een pijnlijke manier dat 29% van de rijksambtenaren met een herkomstland buiten Europa racisme heeft ervaren. Ik vind het echt belangrijk — dat

staat ook in ons hoofdlijnenakkoord — dat we daadkrachtig optreden tegen iedereen die zich schuldig maakt aan antisemitisme, moslimhaat, discriminatie en racisme. We zijn wat dat betreft echt nog niet klaar.

De heer **Flach** (SGP):

Het zijn, denk ik, twee verschillende dingen. Ik snap dat je je zorgen maakt om racisme en daar iets aan wil doen. Tegelijkertijd moeten we voorkomen dat er een beeld ontstaat alsof er bij de overheid heel onveilige, misschien zelfs onwenselijke, omstandigheden zijn om in te werken. Dan krijg je juist een self-fulfilling prophecy. Dan gaan mensen de overheid ook mijden als werkgever. Dat zou de consequentie kunnen zijn. We zien in het rapport dat 90% daar nooit ervaringen mee heeft gehad. Hoe kunnen we ervoor zorgen dat we dat verhaal vaker laten horen? Op heel veel plekken gaat het gewoon erg goed. Hoe zorgen we dat we niet verzanden in een soort al te negatieve teneur, zonder — dit zeg ik erbij — daar waar het misgaat dat te willen bagatelliseren? We moeten dat ook niet tegenover elkaar zetten, alsof je het of wil aanpakken of weg wil bagatelliseren. Ik denk dat je het allebei kunt doen. Je kunt gewoon zeggen: we pakken de misstanden aan, maar we laten ook zien dat de overheid een veilige werkomgeving voor iedereen is.

Minister **Uitermark**:

Dat vind ik een terecht punt en een terechte zorg. Dat gaat erom dat we niet een beeld creëren alsof het bij de overheid niet prettig werken is. Achter de cijfers gaat inderdaad een wereld schuil. We weten natuurlijk ook dat heel veel dingen niet gemeld worden. Het bredere pestgedrag van collega's in een verziekte werksfeer zit er ook nog onder. Van alle vormen van discriminatie, langs alle gronden die er zijn, ook wettelijk, vind ik dat racisme apart aandacht behoeft. Ik vind de aandacht die racisme het afgelopen jaar gekregen heeft wel terecht. Als je naar het grotere geheel kijkt, is het inderdaad 10%, en daarvan 1% als het gaat om racisme en niet om alle vormen van discriminatie. Dat lijkt beperkt, maar 1% van 150.000 ambtenaren is nog steeds 1.500 ambtenaren. Dat is, vind ik, nog steeds heel erg veel.

We moeten het inderdaad wel in de juiste proporties blijven zien en ook evenveel aandacht hebben voor de onderliggende gedragingen en oorzaken. Maar ik denk wel dat het ertoe doet dat we met elkaar benoemen wat er benoemd moet worden en daar vervolgens tegen optreden. We moeten met elkaar zorgen dat het verdwijnt. Ik weet nu al dat ik het nooit ga halen, maar mijn streven zou echt zijn dat we racisme en discriminatie uitbannen. Maar we moeten ook andere vormen van pesten uitbannen, want die vind ik even belangrijk. Dus de bredere scope van de verziekte werksfeer moeten we, als die er is, ook adresseren.

Sociaal onveilig gedrag vind ik ook van belang. Mevrouw Wijen-Nass is er nu niet, maar zij heeft daar net vragen over gesteld. "Waarom die focus op ras?" Zij heeft het niet helemaal goed geciteerd, want de zin gaat verder: "(...) de focus is op racisme en discriminatie in eerste instantie en daarna eventueel uit te breiden met sociale onveiligheid." En dat raakt inderdaad aan het punt dat zij terecht opbracht. Er zit inderdaad nog een bredere sfeer onder en daar moeten we het ook over hebben.

De heer Van Baarle heeft gevraagd naar het model: hoe ga ik waarborgen dat het ook wordt toegepast? Elke twee jaar worden die rapportages verzameld en door de secretarissen-generaal van de departementen besproken in hun overleg. Naar aanleiding van de PER racisme hebben zij laten weten dat zij het als hun

verantwoordelijkheid zien om extra inspanningen te leveren voor het tegengaan van discriminatie en racisme.

U vroeg, meneer Van Baarle, ook nog naar de inhoud van het model. Er is veel informatie opgehaald uit eerdere onderzoeken over de praktijk op de werkvloer. Dat model wordt samengesteld in nauwe samenspraak met de departementen. Ik denk dat er voldoende expertise aanwezig is bij de departementen om de goede elementen in dat model op te nemen.

U heeft ook gevraagd of de Kamer dat model te zien krijgt. Het is niet de bedoeling dat het model verzandt in, zoals u het verwoordde, een soort parkeeractie door de departementen. Juist doordat elk jaar de plannen en de resultaten worden besproken door de secretarissen-generaal blijven we de aanpak constant monitoren en verbeteren. Ook herhalen we dus elke twee jaar die personeelsenquête om te zien of het ervaren racisme op de werkvloer aan het dalen is. Aan het eind van dit jaar verwacht ik daar resultaten van. Zodra het model gereed is en vastgesteld zal ik het aan de Kamer sturen.

U zegt ook: "Waarom nou weer een model in plaats van het opleggen van maatregelen?" We doen dat nou juist omdat dat model mij het juiste instrument geeft om die regierol te vervullen. Departementen zijn zelf verantwoordelijk. Ik kan dus wel coördineren en de regie nemen, maar ik kan geen maatregelen opleggen. Ik denk dat ik hiermee goed de regierol op mij kan nemen.

U vroeg inderdaad of het al duidelijk is of de NCDR wordt verlengd. Daar kan ik op dit moment nog geen mededeling over doen, maar zodra ik daar duidelijkheid over heb, zal ik de Kamer informeren. Ik verwacht dat ik dat al op korte termijn kan doen.

Dan vroeg u mij nog of ik mijn collega's in het kabinet aanspreek op grensoverschrijdend gedrag. Ik spreek me regelmatig uit, maar ik denk dat de gesprekken die ik met de collega's voer, onder ons moeten blijven. Ik denk dat we met elkaar moeten praten en niet over elkaar moeten praten.

Nog een vraag. U wilt van mij de garantie dat ik de oproep van rechts naast me neer ga leggen. Ik begrijp eigenlijk niet zo goed wat u daarmee bedoelt.

De voorzitter:

U heeft eigenlijk geen interrupties meer, meneer Van Baarle, maar het is denk ik een goede zaak dat u even een hele korte verduidelijking geeft.

De heer Van Baarle (DENK):

Dat ging over de oproep van politieke partijen om te stoppen met het diversiteitsbeleid. Maar volgens mij heeft u daar al uitvoerig antwoord op gegeven, minister.

De voorzitter:

Oké, dank u. De minister.

Minister Uitermark:

Mevrouw Chakor vroeg of het niet verstandig zou zijn om naast een meldpunt ook externe vertrouwenspersonen aan te stellen. We hebben een stelsel binnen de

rijksoverheid van interne én externe vertrouwenspersonen. Externe vertrouwenspersonen komen van buiten het departement en zij zijn beschikbaar voor medewerkers die zaken als racisme meemaken op de werkvloer.

Mevrouw Chakor vroeg hoe we ervoor zorgen dat ook de ABD een afspiegeling van de samenleving wordt. U noemde, mevrouw Chakor, in dat verband ook mbo- en hbo-geschoolden. Die zijn er nog niet of nauwelijks bij de ABD en hoe kunnen we dat verbeteren? Ik heb net al heel veel gezegd over hoe belangrijk ik het vind dat de overheid divers is en dat we echt proberen om mensen van buiten de rijksoverheid binnen te halen. Bij het solliciteren bieden we een gelijk speelveld door echt te kijken naar de opgave, de omgeving, het team en de persoon zelf. We doen dat verder ook door het aantal benodigde competenties te beperken en vakinhoudelijke kennis boven politiek-bestuurlijke sensitiviteit te stellen.

Los van het etiketje en de vraag of je een academische, een hbo- of een mbo-opleiding hebt, vind ik het zelf wel belangrijk dat we de praktijkervaring en de ervaringsdeskundigheid van mensen meer gaan meewegen dan dat we dat tot op heden gedaan hebben. Ik ben dus zeker van dat belang doordrongen. Bij de verdere ontwikkeling van de hervorming van de ABD is ervaringskennis iets wat ik als aandachtspunt mee zal nemen.

De voorzitter:

Ik onderbreek u even voor een interruptie van mevrouw Chakor.

Mevrouw **Chakor** (GroenLinks-PvdA):

Op advertenties voor vacatures voor de ABD staat vaak "academisch geschoold". Ik vind het daarom wel heel goed om te horen dat de minister zegt dat het ook om vakinhoudelijke kennis en om praktijkervaring gaat. Het is ook goed dat zij kijkt hoe dat meegewogen kan worden en hoe daar aandacht voor kan worden gevraagd. Hoe kan de Kamer dat terugzien? U gaat het bespreken, maar ... Ik vind het wel belangrijk dat we zo'n groep ook heterogeen gaan maken. Kunnen we dat ergens verwachten? Of krijgen we hier een aparte brief over?

De voorzitter:

Ik wijs de vergadering erop dat we nog een ruime twintig minuten te gaan hebben.

Minister Uitermark:

Met uw welnemen sla ik dan een aantal vragen over, want anders kom ik er echt niet doorheen, voorzitter.

Ik schrijf een brief en die komt voor de zomer naar de Kamer. Ik ben nog bezig met het laten uitvoeren van impactanalyses van de twee punten die ik in de brief heb aangegeven. Maar het is breder, want er ligt ook een motie van de Kamer. Ik ben dus echt bezig met het vormgeven van de hervorming en de versobering van de ABD. Daar stuur ik uw Kamer, hopelijk nog voor het reces, een brief over en daarin zal ik ook aandacht besteden aan de waarde van ervaringskennis.

Mevrouw Wijen-Nass vroeg wanneer we gaan stoppen met diversiteitsbeleid. Ik denk dat ik daar al voldoende op heb geantwoord.

Zij vroeg verder: wat kost die hele aanpak nou precies? "Hoeveel geld is hieraan uitgegeven?" Ik heb daar een Kamerbrief over geschreven. Dat is de Kamerbrief van 14 januari en daarin staat een overzicht van het geld dat het komende jaar geormerkt is voor diversiteits- en inclusiebeleid bij de ministeries, voor zover dat op dat moment bekend was. Er is een uitgebreide uitvraag geweest.

Mevrouw Wijen-Nass vroeg wat het bewijs is dat trainingen en diversiteitsmaatregelen daadwerkelijk leiden tot gelijke kansen. Het is bekend dat het heel lastig en vaak onmogelijk is om op het gebied van gelijke kansen een direct verband aan te tonen tussen specifieke maatregelen en meetbare resultaten. Maar wat mij betreft betekent dat niet dat niets doen een optie is.

Mevrouw Wijen-Nass heeft ook nog gevraagd waarom er niet gewoon wordt gestuurd op kwaliteit, professionaliteit en gelijke behandeling, zonder een opgelegd ideologisch sausje. De aanpak wordt niet vormgegeven op basis van ideologie, maar op basis van onderzoek en kennis. Bij het ontwikkelen van beleid en maatregelen betrek ik vele adviezen en vele onderzoeken, waaronder niet alleen die van de staatscommissie tegen discriminatie en racisme, het College voor de Rechten van de Mens en de Sociaal Economische Raad, maar ook die van de NCDR en de NCAB. Er is eerder een verkenning gedaan onder verschillende universiteiten en kennisinstituten over het nut van meer verplichte maatregelen tegen discriminatie. Die heb ik meegenomen in de huidige aanpak.

Tot slot in dit blokje. Mevrouw Wijen-Nass vroeg naar de streefcijfers. "Ben ik bereid die af te schaffen?" Daar heb ik al duidelijkheid over gegeven: dat ben ik niet.

Dan kom ik bij het blokje overige vragen. De heer Van Nispen vroeg naar de topinkomens in de publieke sector en of ik die kan verlagen. Het algemene maximum is nu €246.000 en om dat te verlagen moet de wet worden aangepast. Een nieuw maximum zou verder alleen gelden voor nieuwe gevallen. Voor bestaande gevallen is dan overgangsrecht nodig en ik zie op dit moment geen aanleiding om het maximum te verlagen.

De heer Van Nispen vroeg ook hoe het kan dat er nog zo veel overtredingen van de WNT-norm plaatsvinden. Hij had het daarbij over 83 overtredingen. Dat is het totale aantal overtredingen in 2023. Als ik dat afzet tegen het jaar daarvoor, waren er in 2023 49 nieuwe overtredingen. Daarvan was overigens maar een deel een overtreding van het bezoldigingsmaximum. Uit mijn hoofd zeg ik dat dat er 25 waren.

Ik vind het belangrijk om op te merken dat de WNT van toepassing is op 9.800 WNT-instellingen en dat het gaat om ongeveer 35.000 topfunctionarissen. In die zin is het aantal overtredingen nog steeds zorgwekkend, maar niet schokkend.

De heer Van Nispen heeft ook nog gevraagd hoe het mogelijk is dat de WNT wordt overschreden. "De enige reden dat mensen die overtreden is hebzucht en dat ze ermee weggkomen." Veel overtredingen zijn ook terug te voeren op fouten. De overtreding kan bijvoorbeeld bijvoorbeeld het gevolg zijn van een verkeerde uitleg van de wet of van een eenmalige betaling waarmee van tevoren geen rekening mee is gehouden.

Welke sancties staan er op zo'n overtreding van de WNT en zijn die afschrikwekkend

genoeg? Het handhavingstelsel van de WNT is gericht op herstel van de overtreding en niet op het bestraffen van de overtredders. Op basis van de WNT kan er wel worden gehandhaafd en dat wordt dan gedaan middels een last onder dwangsom.

De heer Van Nispen vroeg om het strafbaar te stellen. Bij de invoering van de WNT is de keuze gemaakt voor herstelsancties in plaats van strafsancties. Aan strafsancties kleven ook wel enkele nadelen. Een bestraffing heeft niet tot gevolg dat de overtreding wordt beëindigd, in de zin dat de te hoge bezoldiging dan wordt verlaagd en het te veel betaalde wordt terugbetaald. Het betreft veelal met publieke middelen bekostigde instellingen, waarbij een boete ten koste gaat van de uitvoering van de publieke taken van die instelling. Het vormt daarmee geen doelmatige besteding van die overheidsmiddelen. Als bij instellingen niet voor een straf wordt gekozen, is het uit het oogpunt van evenredigheid minder voor de hand liggend om de ontvanger van de te hoge bezoldiging wel te bestraffen. Maar nogmaals, er is bij de invoering van de WNT dus een keuze gemaakt voor herstelsancties in plaats van voor strafsancties.

De heer Van Nispen vraagt naar de capaciteit bij het Huis voor Klokkenluiders en de gevolgen van de taakstelling. Ik onderken samen met de heer Van Nispen de belangrijke rol van het Huis voor Klokkenluiders. Ik ben er recent ook nog geweest. Tijdens het tweeminutendebat van 16 januari heeft de heer Van Nispen een motie ingediend om te zorgen dat er niet wordt bezuinigd op het Huis voor Klokkenluiders. Die motie heb ik ontraden en is vervolgens door de Kamer verworpen. Ik herhaal de reactie die ik toen ook al heb uitgesproken: de taakstelling is een budgettaire taakstelling en het is mijn uitgangspunt en het uitgangspunt van het hele kabinet dat de primaire taak van de uitvoering, de dienstverlening aan de burger, niet geraakt mag worden door de taakstelling. Maar het laat onverlet dat we binnen de hele rijksoverheid, ook bij uitvoeringsorganisaties, kritisch moeten kijken waar er sprake is van overhead en administratieve lasten en hoe we daar besparingen kunnen realiseren.

Ik ben, denk ik, al ingegaan op de vraag van mevrouw Chakor over ambtelijk vakmanschap en contact met burgers.

De heer Van Nispen vraagt nog waarom de regering zich verzet tegen het recht op menselijk contact, zoals aanbevolen door de parlementaire enquêtecommissie en waartoe de motie van de SP oproept. De regering verzet zich daar niet tegen en de reactie op de motie is nog in voorbereiding.

De heer Bikkers: hoe zorgen we ervoor dat talentvolle ICT'ers voor de overheid willen werken? Ik denk dat dat heel belangrijk is. We doen dat door het verbeteren van het imago van de overheid als aantrekkelijke werkgever. We doen dat onder meer door I-Arbeidsmarktcommunicatie, wervingevents en wervinggames. Daarnaast stellen we op dit moment een sourcing strategy op, een digitalisering-personeelsstrategie, waarin keuzes worden gemaakt tussen de kennis en de expertise die de overheid zelf in huis wil hebben en welke wordt ingehuurd. Verder werken we door aan een aanzienlijke uitbreiding van de flexibele ICT-schil en de samenhangende pools.

De heer Flach vroeg naar de vitale regio's: worden die actief betrokken bij de kabinetsaanpak om te komen tot betere spreiding van de rijkswerkgelegenheid? Op dit moment worden er gesprekken gevoerd met de commissarissen van de Koning en de burgemeesters. Daar ben ik strategisch en met een langetermijnblik mee bezig. In de

gesprekken komen de vitale regio's ook aan de orde. Aan de hand van de opgehaalde informatie kunnen we straks een goede match maken tussen een regio en de rijksdienst

De heer Van Nispen vroeg wat de minister kan doen om onevenredige hardheden te voorkomen. Onder mijn coördinatie gaat het kabinet onevenredige hardheden gericht opsporen, openbaar maken en ook oplossen. We maken een programmaliijn, een aanpak, daarvoor. Daarbij maken we niet alleen gebruik van inzichten van gemeenten en publieke dienstverleners, maar ook van de inzichten van instituten als uw Kamer, de Nationale ombudsman en de Raad voor de rechtspraak.

Het doel is om uiteindelijk onevenredige hardheden te voorkomen. Dat wil zeggen dat we nieuw beleid en wetgeving veel beter gaan screenen op mogelijke hardheden en echt ongewenste effecten voor mensen. Ik vind het zelf ook cruciaal dat beleid en wetgeving uitvoerbaar zijn, zodat professionals goed in staat zijn om burgers op de juiste manier te ondersteunen.

De heer Bikkers vraagt naar het terugdringen van de regeldruk en merkt op dat vertrouwen in professionals zo belangrijk is: steeds meer risico's en steeds meer bureaucratie: hoe gaan we dat nou inperken? Dit kabinet en ikzelf ook hechten zeer aan het terugdringen van complexiteit voor mensen en bedrijven en aan vereenvoudigingen voor uitvoerende organisaties. Mijn collega, de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, is de coördinerend bewindspersoon voor het programma Werk aan Uitvoering. Hij werkt hier overheidsbreed aan. Het programma Werk aan Uitvoering richt zich op de structurele verbetering van de publieke dienstverlening en een dienstbare overheid, onder meer via grootschalige vereenvoudiging. Maar ik vind het een belangrijk punt, waar we continu goed aandacht voor moeten hebben.

De heer Van Waveren vroeg naar de handreiking Ambtenaar en grondrechten. Die werd niet door iedereen als behulpzaam ervaren en is om die reden van Rijksportaal gehaald.

De heer **Van Waveren** (NSC):

Zoiets had ik inderdaad begrepen. De vraag is: loopt er een proces om tot een nieuwe versie van de handreiking te komen? Hoe gaat dat dan verder of is het gewoon van tafel?

Minister **Uitermark**:

Nee, in plaats daarvan is nu samen met de medezeggenschap gestart met de Dialoogreeks: Je uitspreken als ambtenaar. Het doel is om veilig uitspreken te kunnen waarborgen, knelpunten op te halen en daar een vervolg aan te geven als dat nodig is. Die reeks loopt sinds eind vorig jaar en we merken dat die gesprekken ambtenaren houvast geven in hun werkpraktijk en als nuttig worden ervaren. Dat is althans wat ik terughoor.

De heer **Van Waveren** (NSC):

Ik wil dat proces niet verstoren als dat als nuttig ervaren wordt, maar ik ben wel benieuwd of ik op enig moment een terugkoppeling krijg. Worden er conclusies aan verbonden en of en hoe wordt het gecodificeerd?

Minister **Uitermark**:

Ik kan u daar in een brief verder over informeren.

De heer Bikkers vroeg wat de Ministeriële Commissie Taakstelling heeft opgeleverd: blijft het bij kaders die hoog over zijn en wanneer maakt het kabinet het kader concreter? De kaders die we nu hebben, zijn voldoende concreet voor de ministeries om ermee aan de slag te gaan. Die kaders heb ik aangegeven in een brief. Het is nu aan de ministeries zelf, want daar zit ook de kennis en het inzicht in de impact en de reikwijdte van de te nemen maatregelen. Daar moet het dan ook verder worden opgepakt.

We zijn natuurlijk ook nog maar net begonnen. Voor dit jaar staan er drie vergaderingen van de Ministeriële Commissie gepland en daar zullen we met elkaar bespreken hoe er invulling wordt gegeven aan die kaders.

De heer **Bikkers** (VVD):

Ik twijfelde even of ik het in uw eerste blokje zou doen of inderdaad bij het blokje Ministeriële Commissie. De minister geeft aan drie keer per jaar bij elkaar te komen en tegelijkertijd de Kamer eens per jaar te informeren over de resultaten en de voortgang van de taakstelling. Zou het niet goed zijn voor de Kamer dat de Kamer gewoon een rapportage ontvangt elke keer wanneer de Ministeriële Commissie bijeen is geweest? De minister kan daarin dan ingaan op de concrete kaders, de wijze waarop de dienstverlening ontzien wordt en de wijze waarop de taakstelling ingericht wordt bij de verschillende departementen, zodat wij echt de vinger aan de pols kunnen houden in plaats van eens per jaar bij de samenvatting van de jaarverslagen.

Minister **Uitermark**:

Ik sta sympathiek tegenover die vraag en ook de onderliggende behoefte om als Kamer een vinger aan de pols te kunnen houden. Het is inderdaad een belangrijke en best wel complexe opgave. Ik onderstreep dan wel ook nu weer dat ik een coördinerende rol heb. In die zin sta ik welwillend tegenover uw verzoek. Ik zal het voorleggen aan de Ministeriële Commissie en kijken in welke vorm we telkens na een onderraad een terugkoppeling aan de Kamer kunnen geven.

Mevrouw Chakor vroeg naar de nullijn: wat verwacht ik daarvan en wat gaat het doen met de bestaanszekerheid, vooral met die van ambtenaren in lagere schalen? De salarisniveaus van de lagere schalen zijn hoger dan de wettelijke minima en de bestaanszekerheid zal dus door het kabinetsbeleid niet worden geraakt.

Dan nog een vraag van mevrouw Chakor over de hervorming van de ADB. U, vraagt, mevrouw Chakor, wat het verwijderen van 1.250 managers uit de ADB oplost. Ik laat daar nu een impactanalyse naar doen. We zien dat de ADB bestaat uit bijna 2.000 mensen, 2.000 publieke leiders, en dat is een grote organisatie. Ik wil die organisatie verkleinen, zodat de aandacht en de focus meer kan komen te liggen op de groep topambtenaren.

Het is inderdaad zo dat ik daar in termen van bezuinigingen niet zo heel veel van verwacht, want het is niet zo dat die ambtenaren daarmee wegbezuinigd worden. Die ambtenaren staan nu vooral op de payroll van de betrokken ministeries. Dat ligt anders bij de topambtenaren. De TMG-groep staat namelijk bij mijn ministerie op de payroll. Voor die andere ambtenaren is dat niet zo, maar het betekent wel dat de hele faciliterende rol van de ADB voor die hele grote groep, werving, selectie en scholing, niet meer op dezelfde manier zal gaan. Nogmaals, ik ben bezig met een impactanalyse. Ik

wil het ook zorgvuldig doen. Ik wil hier ook zeggen dat ik trots ben op onze ambtenaren, want ambtenaren doen ontzettend goed werk. Maar we willen natuurlijk toegroeien naar die meer toekomstbestendige overheid. We willen de ADB daarom anders vorm gaan geven, hervormen en versoberen, zodat de nadruk meer komt te liggen op de maatschappelijke opgave, het meer mensgerichte en het maatschappelijke effect. Ik wil niet vooruitlopen op de impactanalyse, maar ik verwacht dat we daarmee de ADB in omvang terugbrengen en de focus kunnen gaan leggen op een kleinere groep topambtenaren.

Ik denk dat ik er dan bijna doorheen ben. De vraag van Van Nispen over de nullijn: kan dat juridisch wel, gelet op de CAO Rijk? In het hoofdlijnenakkoord hebben de partijen in dit kabinet de nullijn afgesproken. De bonden zijn niet gehouden aan deze afspraak. Voor het overleg over een nieuwe CAO Rijk wordt uitgegaan van een open en reëel overleg, maar voor de minister van BZK is de afspraak in het hoofdlijnenakkoord wel het kader voor de gesprekken over een nieuwe CAO Rijk.

Ik denk dat ik daarmee door de vragen heen ben, voorzitter.

De voorzitter:

Dank u wel. U heeft nog een aantal vragen te beantwoorden in tweede termijn. We redden dat natuurlijk nooit, dus ik stel voor om dat schriftelijk te doen. Ik kijk naar de commissie. Zijn er nog openstaande vragen die u aan de minister mee wilt geven? Zo u dergelijke vragen heeft, wilt u dat dan doen binnen één minuut per persoon?

De heer Baudet (FVD):

Ik heb een punt van orde.

De voorzitter:

U mag een punt van orde maken.

De heer Baudet (FVD):

Ik heb in mijn bijdrage aangekondigd dat ik graag een motie zou willen indienen.

De voorzitter:

U bent mij voor. Ik heb genoteerd dat door de heer Baudet een tweeminutendebat wordt aangevraagd. Dat is de locatie, plek en tijd waarop hij een motie kan indienen. Het kan niet anders. Helaas kan ik u wat dat betreft niet helpen in dit debat.

De heer Baudet (FVD):

Dat wilde ik dus juist, ja.

De voorzitter:

Akkoord. Nou, dat is heel goed. Dan een inventarisatie van de openstaande vragen. Zijn die er nog? Zo niet, dan is dat natuurlijk ook goed. Ik constateer dat er geen openstaande vragen zijn.

Dan ga ik over naar de enige toezegging.

- De minister stuurt de Kamer een terugkoppeling van de gesprekken die plaatsvinden naar aanleiding van het rapport Ambtenaar en grondrechten.

Dat is een toezegging aan de heer Van Waveren. De vraag is: wanneer komt de brief? Ik zie blinde paniek.

Minister **Uitermark**:

Ik zal ervoor zorgen dat de brief gauw komt.

De **voorzitter**:

Dan komen we aan het einde van de vergadering, maar niet voordat de heer Van Baarle toch nog een nabrander heeft.

De heer **Van Baarle** (DENK):

Ik heb de minister volgens mij ook horen zeggen dat zij het rapportagemodel met de Kamer zou delen voordat het geïmplementeerd wordt. Volgens mij is dat ook een toezegging. Althans, ik heb het niet zo expliciet in de brief gelezen. Ik zou dat graag willen markeren.

Minister **Uitermark**:

U voegt er nu aan toe "voordat het geïmplementeerd wordt". Volgens mij heb ik het zo niet gezegd. Ik heb gezegd: als we het model hebben vastgesteld, dan zal ik het aan uw Kamer toesturen.

De **voorzitter**:

Waarvan akte. Daarmee komen we aan het einde van de vergadering. Ik dank eenieder voor zijn of haar bijdrage. Speciale dank uiteraard aan de gasten. Ik sluit deze vergadering.

Sluiting 16.58 uur.