

Vergaderjaar 2020–2021

31 066

Belastingdienst

Nr. 809

BRIEF VAN DE MINISTER VAN FINANCIËN

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 19 april 2021

Op 26 januari 2021 heeft uw Kamer de motie van het lid Azarkan (Kamerstuk 35 510, nr. 29) aangenomen; Handelingen II 2020/21, nr. 48, item 14). Deze motie is ingediend tijdens het debat op 19 januari 2021 over de Parlementaire ondervraging kinderopvangtoeslag (POK) (Handelingen II 2020/21, nr. 45, item 4).

Met deze brief beantwoord ik, mede namens beide staatssecretarissen van Financiën, deze motie inzake diversiteit en inclusie door aan te geven welk beleid het ministerie voert en vanuit welk perspectief gehandeld wordt, om vervolgens inzicht te geven in de wijze waarop diversiteit en inclusie gemeten wordt en de specifieke resultaten daarvan ten aanzien van medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond. In de beantwoording wordt voornamelijk gesproken over het Ministerie van Financiën, dit is inclusief al haar directoraten-generaal.

Inhoud motie

De motie verzoekt om inzichtelijk te maken wat de resultaten zijn van de plannen van aanpak voor diversiteit en inclusie van de afgelopen vijf jaar met in ieder geval aandacht voor:

- de in- en doorstroom;
- het behouden van medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond; en
- de bewustwording en het voorkomen van (onbewuste) vooroordelen.

Het belang van inclusie

Het Ministerie van Financiën, net als de gehele rijksoverheid, wenst een inclusieve werkgever te zijn. Daar staan wij voor. Zowel naar binnen toe in het personeelsbeleid van het ministerie als naar buiten als het bijvoorbeeld gaat om de raden van commissarissen van onze staatsdeelnames. Vanuit maatschappelijk oogpunt biedt het ministerie gelijke kansen op de arbeidsmarkt zodat het personeelsbestand een accurate afspiegeling is van de samenleving. Een divers personeelsbestand heeft

ook een positieve uitwerking op de legitimiteit van beleid én een mensgerichte uitvoering. Dit zorgt namelijk voor meer begrip en betrokkenheid bij de samenleving waar het gehele ministerie zich dagelijks voor inzet. Het is essentieel dat ambtenaren begrijpen en voelen wat nodig is om beleid voor de samenleving te ontwikkelen en in de uitvoering burgers en bedrijven te ondersteunen in hun fiscale rechten en plichten.

De route naar een divers en inclusief Ministerie van Financiën

Het gevoel dat mensen krijgen bij hun sollicitatie, tijdens vergaderingen, en in het dagelijkse werk is wat er echt toe doet. Om die reden is sociale veiligheid een belangrijk onderdeel van het tweejaarlijkse medewerkersonderzoek en stimuleert het ministerie actief verschillende netwerken waaronder B/Proud (LHBTI) en Vier de Verschillen, en rijksbrede netwerken zoals het Multicultureel Netwerk Rijksambtenaren (MNR). Het talentprogramma voor medewerkers heeft specifiek oog voor diversiteit en inclusie in zowel de aanmeldingen als het programma zelf om zo de doorstroom van divers talent te ondersteunen. Daarnaast is een lid van de Bestuursraad van Financiën ambassadeur «Diversiteit & Inclusie» en daarmee ook voorzitter van de commissie Diversiteit bestaande uit managers vanuit elk organisatieonderdeel. Hiermee wordt nadrukkelijk gewicht gegeven aan het thema in de top en het belang ervan naar de medewerker. In de aanpak van diversiteit en inclusie wordt ook gebruik gemaakt van werkgroepen bestaande uit diverse medewerkers, zodat intern beleid vanaf de werkvloer wordt ontwikkeld en gedragen. Het ministerie profileert zich op de arbeidsmarkt als een diverse en inclusieve werkgever. Dat is niet zonder reden: ons personeelsbestand wordt steeds diverser en gedurende het wervingsproces tracht het ministerie zoveel mogelijk onbewuste vooroordelen uit te sluiten. Zo krijgen managers en andere leden van selectiecommissies de training «onbevooroordeeld selecteren» die door het College voor de Rechten van de Mens wordt gegeven. Ook worden er ambassadeurs ingezet bij de werving, krijgen managers training om een inclusieve werkomgeving te stimuleren en te behouden, wordt nadrukkelijk de samenwerking gezocht met externe diverse studentenverenigingen en professionele netwerken met diverse culturele achtergronden.

Goede koers, nog een lange weg te gaan

Naast normen omtrent vrouwen in ABD-functies¹, medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond, en medewerkers met een arbeidsbeperking vanuit de banenafspraken², hebben alle ministeries zich gecommitteerd aan het Charter Diversiteit³. Het monitoren van de voortgang op de normen helpt bij de effectmeting van intern diversiteitsbeleid. Het Charter Diversiteit geeft het ministerie de mogelijkheid zich te vergelijken met andere organisaties binnen en buiten het Rijk, zodat wij daarvan kunnen leren. Tegelijkertijd is de doelstelling van het ministerie breder dan de voortgang op de normen.

Zorgen voor een divers personeelsbestand is stap één, dit werkbaar maken tot een cultuur waarin iedereen zichzelf kan zijn en meepraat is stap twee. Beide doelen behoren tot de aanpak op diversiteit en inclusie die het ministerie een vijftal jaar geleden is gestart. De effectiviteit van

¹ Lijnmanagers en project- en programmamanagers vanaf schaal 15.

² Vanuit de Banenafspraken wordt er een jaarlijks quotum vastgesteld waar het ministerie zich aan moet houden; een vast aantal uur om medewerkers met een arbeidsbeperking werk te bieden bij het Ministerie van Financiën.

³ In 2015 is het charter vanuit het Ministerie van Financiën ondertekend; zie <https://diversiteitinbedrijf.nl/>

intern beleid en ingezette acties op het gebied van diversiteit en inclusie meet het ministerie op drie manieren; de Jaarrapportage Bedrijfsvoering Rijk, het medewerkersonderzoek, en benchmarks zoals de Charter diversiteit en Benchmark van Workplace Pride.

Allereerst is er een rijksbrede monitor «Jaarrapportage Bedrijfsvoering Rijk»⁴ die op verschillende onderdelen de kwantitatieve diversiteit per ministerie jaarlijks toont.⁵ Het Ministerie van Financiën sluit aan bij de ambities die voortkomen uit de rijksbrede normen, te weten:

- Per 2020 is het aandeel vrouwen in topfuncties in de ABD doelgroep minimaal 30%;
- Jaarlijks voldoen aan de stijgende norm, het aantal banen voor medewerkers met een arbeidsbeperking vanuit de Banenafpraak, in 2020 1047,3 FTA⁶;
- In 2022 8% niet-westerse medewerkers in schaal 11 t/m 14;
- In 2022 4% niet-westerse medewerkers in schaal 15 t/m 19;

Omdat de motie gericht is op medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond richt ik mij op de rijksbrede normen die betrekking hebben op niet-westerse medewerkers. Hierbij moet opgemerkt worden dat dit slechts data betreft aangaande migratieachtergrond in de categorieën westers en niet-westers.⁷ De cijfers die met de motie zijn gevraagd, zijn opgenomen in tabel 1 (en tabel 2 in de bijlage). Op diversiteit in schaalcategorie 15+ na verhoudt het Ministerie van Financiën zich bovengemiddeld tot de rijksbrede normen. De rijksbrede normen zijn opgenomen in de interne planning- en controlcyclus van het Ministerie van Financiën en maken expliciet onderdeel uit van het dagelijkse werk.

Tabel 1. Percentage medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond binnen het Ministerie van Financiën per jaar

Schaal-categorie	Rijks-brede norm	2016	2017	2018	2019	2020
1–4	–	18,3%	18,9%	18,5%	20,7%	24,7%
5–10	–	11,7%	11,8%	12,3%	13,9%	15,18%
11–14	8% in 2022	5,4%	6,1%	6,7%	7,9%	9,03%
15+	4% in 2022	<10 ¹	<10	<10	<10	1,95%

¹ Gezien er minimaal 1.000 personen nodig zijn om het risico op herleidbaarheid van de gegevens te minimaliseren, wordt er <10 in de tabel weergegeven wanneer er minder dan 1.000 personen met een niet-westerse migratieachtergrond werkzaam waren.

Bron: Jaarrapportage Bedrijfsvoering Rijk

Voor een breder cijfermatig beeld inzake diversiteit en inclusie dan medewerkers met een niet-westerse achtergrond, verwijs ik graag naar tabel 3 en 4 in de bijlage waar ik nader inga op cijfers rondom het aandeel vrouwen in topfuncties in de ABD doelgroep en medewerkers vanuit de Banenafpraak.

Ten tweede is diversiteit en inclusie (sociale veiligheid) een vast onderdeel van het tweejaarlijkse medewerkersonderzoek gemeten. Dit geeft, naast de data, een meer kwalitatief beeld over de effectiviteit van intern beleid en ingezette acties. Zo werd in november 2019 binnen het medewerkersonderzoek de uitvraag naar sociale veiligheid en afwezigheid van

⁴ Deze wordt elke Verantwoordingsdag aan de Tweede Kamer gestuurd, conform motie van de leden Marcouch en Van Miltenburg, Kamerstuk 30 950, nr. 96

⁵ De cijfers betreffende migratieachtergrond worden geleverd door het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS).

⁶ FTA staat voor het full-time equivalent arbeidsparticipanten; 25,5 uur per week wordt gezien als één baan, dus 1 FTA.

⁷ Een niet-westerse migratieachtergrond wordt door het CBS (2016) gedefinieerd als de herkomst uit één van de landen in Afrika, Latijns-Amerika en Azië (inclusief Turkije). Binnen deze definitie wordt er een uitzondering gemaakt voor Indonesië en Japan, voornamelijk voor de personen die afkomstig zijn uit het voormalig Nederlands-Indië, respectievelijk werknemers van Japanse bedrijven en hun gezinnen.

ongewenste omgangsvormen met ruime voldoende beoordeld. De uitkomsten van het medewerkersonderzoek worden met leidinggevend en medewerkers besproken in de reguliere personeelsgesprekken, en de opvolging is onderdeel van de interne planning- en controlcyclus. Ten derde is het ministerie ook onderdeel van verschillende benchmarks van binnen en buiten het rijk zoals het Charter Diversiteit en Workplace Pride. In geval van de laatste benchmark is het Ministerie van Financiën als hoogste nieuwe binnenkomer genoteerd in 2020. Ook blijkt daaruit dat we op alle elementen van diversiteit en inclusie actief zijn, en in de breedte een inclusieve werkomgeving stimuleren door samen met de interne netwerken stil te staan bij vieringen zoals Eid al Fitr (het Suikerfeest) en de Pride. Meedoen aan verschillende benchmarks geeft inzicht in de huidige stand en de effectiviteit van de aanpak, en biedt de mogelijkheid om te participeren in netwerken om te leren van andere succesvolle aanpakken en initiatieven.

Ten slotte

De afgelopen jaren hebben onze activiteiten zich met name gericht op het werven van divers talent. We creëren een inclusief werkklimaat waar verschillende talenten tot hun recht komen. Onze ambitie is om komende periode ook te zorgen dat diversiteit in de top verder doordringt, bijvoorbeeld door daar in de verschillende managementtalentprogramma's nu al op te anticiperen.

De wens om een inclusieve werkgever te zijn, kent geen einddatum. Het is een structurele taak die het ministerie zichzelf oplegt en altijd om aandacht zal blijven vragen. En terecht, want dit onderwerp heeft directe relatie met de kwaliteit van het werk dat het Ministerie van Financiën levert en hoe burgers en bedrijven dit ervaren.

De Minister van Financiën,
W.B. Hoekstra

Tabel 2. Percentage medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond binnen het beleidsdepartement, Belastingdienst, Douane en Toeslagen per jaar

	Schaal-categorie	2016	2017	2018	2019	2020
Beleidsdepartement	1-4	<10	<10	<10	<10	<10
	5-10	19,6%	18,6%	22,1%	22,6%	22,9%
	11-14	12,0%	12,5%	12,5%	12,9%	13,2%
DG Belastingdienst	15+	<10	<10	<10	<10	<10
	1-4	16,7%	18,2%	18,6%	20,5%	24,6%
	5-10	11,5%	11,6%	12,0%	13,6%	14,9%
DG Douane	11-14	4,7%	5,5%	6,1%	7,5%	8,6%
	15+	<10	<10	<10	<10	<10
	1-4	<10	22,0%	21,6%	22,4%	28,0%
DG Toeslagen	5-10	13,1%	13,0%	13,5%	14,6%	16,0%
	11-14	4,5%	5,6%	6,3%	7,0%	7,7%
	15+	<10	<10	<10	<10	<10
	1-4	<10	<10	<10	<10	<10
	5-10	31,9%	29,1%	27,5%	29,8%	31,9%
	11-14	<10	<10	7,2%	12,9%	17,4%
	15+	<10	<10	<10	<10	<10

Bron: Jaarrapportage Bedrijfsvoering Rijk

Tabel 3. Percentage vrouwen in ABD-functies binnen het Ministerie van Financiën per jaar

	2016	2017	2018	2019	2020
Vrouwen in ABD-functies	33%	33%	33%	36%	37%

Bron: ABD; Jaarrapportage Bedrijfsvoering Rijk

Tabel 4. Aantal banen van medewerkers vanuit de Banenafpraak binnen het Ministerie van Financiën per jaar

	2016	2017	2018	2019	2020
Norm	- ¹	-	803,9	934,4	1047,3
Aantal gerealiseerde banen	106,9 FTA	199,9 FTA	263 FTA	397 FTA	604,5 FTA

¹ De norm Banenafpraak is vanaf 2018 voor het ministerie ingegaan.

Bron: Jaarrapportage Bedrijfsvoering Rijk & Ministerie BZK