

Vergaderjaar 2022–2023

31 490

Vernieuwing van de rijksdienst

Nr. 327

BRIEF VAN DE MINISTER VAN BINNENLANDSE ZAKEN EN KONINKRIJKSRELATIES

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 23 februari 2023

In het Coalitieakkoord¹ is opgenomen dat «De overheid aan de slag gaat met de mogelijkheden van anoniem solliciteren en open hiring». Dit is in het Nationaal Programma tegen Discriminatie en Racisme² opnieuw benadrukt:

«In het coalitieakkoord is afgesproken dat de overheid aan de slag gaat met anoniem solliciteren. In overleg met andere ministeries zal het Ministerie van BZK hieraan de komende periode invulling geven voor de Rijksdienst, waarbij ook reeds opgedane ervaringen worden betrokken.» Ook is in het Nationaal Programma toegezegd dat de overheid gaat *«experimenteren via pilots met innovatieve manieren van werven en selecteren, waaronder open hiring»*.

Bij deze methode wordt een vacature opengezet waarop iedereen kan en mag solliciteren. Degene die het eerste solliciteert en het werk kan doen krijgt de baan³.

Deze maatregelen uit het Nationaal Programma zijn onderdeel van een breed pakket aan maatregelen voor de gehele Rijksdienst om te bevorderen dat iedereen een gelijkwaardige kans heeft om aangenomen te worden.

Parallel aan deze ontwikkelingen is de motie van het lid Azarkan⁴ aangenomen (Handelingen II 2022/23, nr. 7, item 25) waarin de regering wordt verzocht «om te onderzoeken of de wijze van werven en selecteren op basis van objectieve criteria overheidsbreed kan worden ingezet».

¹ Bijlage bij Kamerstuk 35 788, nr. 77.

² Kamerstuk 30 950, nr. 316.

³ Open hiring is het proces van selecteren van nieuwe werknemers zonder een sollicitatiegesprek of -brief. Hierbij spelen het arbeidsverleden of opleidingen dus geen rol, evenmin als de communicatieve vaardigheden die noodzakelijk zijn voor een sollicitatiebrief of -gesprek. De werknemer schat zelf de geschiktheid voor een functie in. Deze methode zal niet passen bij alle type vacatures.

⁴ Kamerstuk 29 544, nr. 1125.

Ten slotte is in december 2022 het wetsvoorstel Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie met een nota van wijziging⁵ aan uw Kamer aangeboden door de Minister van SZW. Dit wetsvoorstel verplicht werkgevers «om over een werkwijze te beschikken die gericht is op het creëren van gelijke kansen in het proces van werving en selectie en het toezicht daarop».

Voor het goed functioneren van de overheid is het essentieel dat het personeelsbestand van het Rijk divers is samengesteld. De samenkomst van verschillende perspectieven, achtergronden, oriëntaties en kennis stelt rijksambtenaren in staat om beleid samen én in verbinding met de samenleving te maken en hetzelfde geldt voor de dagelijkse uitvoering en de controle daarop. Meer variatie in visies en oplossingen resulteert in meer creativiteit en innovatie, betere resultaten en beter beleid. Om die reden heb ik het bevorderen van diversiteit opgenomen in het Strategisch Personeelsbeleid Rijk 2025⁶ als een van de zeven focuspunten, in combinatie met het bevorderen van een inclusieve organisatiecultuur.

Breed werven en objectief selecteren is een belangrijk onderdeel van het diversiteits- en inclusiebeleid van de Rijksoverheid. Zeker met het oog op de huidige arbeidsmarktkrapte en de kansen die er liggen om door aanpassing van de huidige werving- en selectiemethodes een diversere en bredere groep kandidaten aan te trekken. In het kader hiervan is onder andere een training ter voorkoming van vooringenomenheid en ter verbetering van het selectiegesprek ontwikkeld, die in het Strategisch Personeelsbeleid Rijk 2025 rijksbreed verplicht is gesteld voor leden van sollicitatiecommissies.⁷ Een ander voorbeeld hiervan is dat binnen de Rijksoverheid ingezet wordt op inclusieve arbeidsmarktcommunicatie en dat vacatures actief gedeeld worden binnen diversiteitsnetwerken en met partnerorganisaties.

In deze brief informeer ik uw Kamer over de aanvullende maatregelen die ik rijksbreed neem in het kader van het coalitieakkoord, het Nationaal Programma tegen Discriminatie en Racisme en de motie van het lid Azarkan op het gebied van breed werven en objectief selecteren. Deze maatregelen neem ik vanuit mijn verantwoordelijkheid als Minister van BZK voor het goed functioneren van de Rijksdienst als geheel. Ik hecht eraan te markeren dat de individuele Ministers verantwoordelijk zijn voor het functioneren van hun eigen ministeries en ambtenaren.

De precieze uitwerking van de maatregelen vindt de komende maanden plaats. De medezeggenschap wordt hierbij betrokken.

Aanvullende maatregelen voor brede werving en objectieve selectie

1. Er wordt een «Proeftuin breed werven en objectief selecteren» ingericht. Hierin worden pilots bijeengebracht die binnen de verschillende departementen draaien op dit gebied. Op basis daarvan wordt gezien welke aanvullende, rijksbrede interventies wenselijk zijn, rekening houdend met de verschillende type functies en werkzaamheden binnen de Rijksoverheid. Zo is voor sommige functies bepaalde specialistische kennis of ervaring vereist, waardoor het minder zinvol is om bijvoorbeeld open hiring toe te passen. In navolging van het

⁵ Wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet en de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs in verband met de invoering van de verplichting om over een werkwijze te beschikken die gericht is op het creëren van gelijke kansen in het proces van werving en selectie en het toezicht daarop (Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie), Kamerstuk 35 673, nr. 9.

⁶ Kamerstuk 31 490, nr. 243.

⁷ Kamerstuk 31 490, nr. 243.

coalitieakkoord wordt gezien welke mogelijkheden deze methode biedt voor andere functies binnen de Rijksoverheid.

In de proeftuin worden ook de pilots geïncorporeerd op het gebied van talentgericht werven en selecteren die dit jaar uitgerold worden binnen verschillende rijksonderdelen. Bij talentgericht werven en selecteren wordt er minder gelet op eerdere ervaring en kwalificaties. Centraal staat de vraag of de kwaliteiten en het potentieel die iemand in huis heeft, passen bij de functie en het team.⁸ Eén van de pilots in dit kader geeft invulling aan de toezegging in het coalitieakkoord om aan de slag te gaan met anoniem solliciteren. Bij deze pilot solliciteren kandidaten op een functie door een gestandaardiseerde (talentgerichte) vragenlijst in te vullen, die in anonieme vorm wordt beoordeeld. De pilot is gebaseerd op de methode van de gemeente Utrecht en onderzoekt, in navolging van de motie van het lid Azarkan, of de wijze van werven en selecteren op basis van objectieve criteria overheidsbreed kan worden ingezet. Bij de uitvoering van de pilot wordt zorggedragen voor een goede begeleiding en training van de sollicitatiecommissie. Ik zal uw Kamer in de loop van het jaar informeren over de precieze invulling en de voortgang van de pilot.

2. Vacaturehouders worden aangespoord om het aantal competenties en kenmerken in een vacaturetekst te beperken tot wat echt nodig is voor het vervullen van de vacature, gelet op de kwaliteiten en kenmerken van het zittende team.
3. Het is rijksbreed verplicht dat in sollicitatiecommissies voor schalen 14 en hoger een vrouw zitting neemt.⁹ Deze maatregel wordt verbreed: sollicitatiecommissies moeten divers samengesteld worden in de breedste zin van het woord.
4. Er wordt een rijksbrede standaard ontwikkeld voor o.a. gestructureerd interviewen op basis van objectieve criteria als de norm bij sollicitatiegesprekken binnen de Rijksoverheid en gezorgd voor passende begeleiding daarbij door HR.

Voor het goed functioneren van de overheid is het essentieel dat het Rijk een inclusieve organisatie is met divers samengestelde teams. De aanvullende maatregelen op het gebied van breed werven en objectief selecteren dragen hieraan bij. Ik zal in de jaarlijkse Jaarrapportage Bedrijfsvoering Rijk over de voortgang van deze maatregelen informeren.

De Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,
H.G.J. Bruins Slot

⁸ Kamerstuk 26 643, nr. 916.

⁹ Kamerstuk 31 490, nr. 252.