

Het hoofdstuk 'effectiever werken aan diversiteit' geschreven door lector Dr. Sjiera de Vries is onderdeel van De Staat van de Ambtelijke Dienst (STAD) 2013. De gehele publicatie is na te lezen op de website van het CAOP: <http://www.caop.nl/nieuws/nieuwsberichten/artikel/item/ambtelijke-dienst-in-zwaar-weer>

Dr. S. de Vries

1 INLEIDING

De overheid streeft naar diversiteit in haar personeelsbestand. Meer etnische diversiteit is daarbij één van de aandachtspunten. Ruim twee decennia is hier gericht beleid op gevoerd. De resultaten verschillen sterk, zowel tussen als binnen sectoren. Dit suggereert dat men nog veel van elkaar kan leren.

2 EEN DIVERSE OVERHEID: EEN DOEL MET HISTORIE

‘De overheid wil werknemers uit alle groepen uit de samenleving: mannen en vrouwen, jongeren en ouderen, allochtonen en autochtonen. Daarom stimuleert het Rijk overheidsorganisaties als gemeenten, politie en scholen om diverser te worden¹.’

Het hierboven verwoorde streven naar meer diversiteit bij het Rijk is niet nieuw. Zo startte de overheid ruim twee decennia geleden met beleid om te komen tot meer etnische diversiteit. Redenen voor dit streven zijn herkenbaarheid, betere benutting van de arbeidsmarkt en kwalitatief betere oplossingen door een diversiteit aan achtergronden. De doelstelling van een divers samengesteld personeelsbestand geldt voor de gehele overheid, maar wordt grotendeels sector-specifiek uitgewerkt. Daarvoor is ondersteuning beschikbaar, bijvoorbeeld door het ministerie van Binnenlandse Zaken, een expertisecentrum bij

¹ www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/overheidspersoneel, geraadpleegd 20 augustus 2013.

² Alle cijfers over de samenstelling van de personeelsbestanden zijn afkomstig van www.diversiteitsindex.databank.nl. Cijfers over de beroepsbevolking zijn afkomstig van statline.cbs.nl. Alle gegevens zijn opgezocht op 20 augustus 2013.

de politie en in de vorm van projecten van A+O fondsen van onder andere gemeenten.

3 GROTE VERSCHILLEN IN BEHAALD RESULTAAT

De daadwerkelijke invulling en uitvoering van het diversiteitsbeleid gebeurt lokaal en vertoont grote verschillen, evenals het succes ervan (figuur 1)². Er zijn niet alleen grote verschillen in behaalde resultaten tussen sectoren, maar ook binnen sectoren. Dit blijkt bijvoorbeeld als we kijken naar de personeelscijfers van de gemeenten Amsterdam, Rotterdam en Den Haag. In deze steden is het percentage allochtonen³ in de beroepsbevolking ongeveer gelijk, maar het percentage allochtone medewerkers in het personeelsbestand is in Amsterdam en Rotterdam aanzienlijk hoger dan in Den Haag (figuur 2).

De politiekorpsen in deze stedelijke regio's blijken een stuk minder succesvol bij het vergroten van het aandeel allochtone medewerkers⁴. De eindresultaten van de drie korpsen verschillen niet veel, de instroomcijfers wel: Amsterdam heeft in 2011 aanzienlijk meer bereikt dan beide andere korpsen. Gezien de geringe verschillen in het percentage allochtonen in het gehele personeelsbestand is de grotere wervingskracht van Amsterdam echter niet structureel. Opvallend is ten slotte dat de diversiteit in de top⁵ bij zowel gemeenten als

politie erg beperkt is en dat gemeenten en politie hier nauwelijks verschillend scoren.

4 CONCLUSIE: HET KAN EFFECTIEVER

Uit de gepresenteerde gegevens kunnen we concluderen dat ondanks ruim twee decennia diversiteitsbeleid de gewenste evenredige vertegenwoordiging van niet-westerse allochtonen in de overheidsdiensten niet is bereikt. Daarnaast kunnen we concluderen dat de resultaten sterk verschillen, zowel tussen als binnen sectoren. Die verschillen hebben uiteraard meerdere oorzaken. Zo zijn er grote verschillen in de wervingsgebieden: de gemeente Amsterdam werft op een heel andere arbeidsmarkt dan de gemeente Emmen, en de redelijk hoge score van universitair medische centra (figuur 1) is waarschijnlijk grotendeels toe te schrijven aan medewerkers die zij aantrekken uit het buitenland. Ook is de beschikbaarheid van potentiële allochtone kandidaten sterk afhankelijk van de gevraagde opleiding en ervaring. Maar de verschillen zoals gepresenteerd in de figuren 2 en 3 zijn door dergelijke zaken niet volledig te verklaren. Hier moet ook sprake zijn van verschillen in de activiteiten die de betreffende organisaties ondernemen om diverser te worden.

Er zijn blijkbaar activiteiten die meer effect hebben dan andere. 'Gluren bij de burens' kan in zo'n geval effectief zijn. Zo blijkt uit de personeelsmonitor van het A+O fonds Gemeenten uit 2011 dat

³ Met 'allochtonen' verwijst dit artikel naar niet-westerse allochtonen. Het CBS hanteert hiervoor de volgende definitie: 'personen van wie minstens één ouder in één van de volgende landen is geboren: Turkije of een land in Afrika of Azië (met uitzondering van Indonesië en Japan) of Latijns-Amerika'. In het 'allochtonenbeleid' van de overheid staat deze niet-westerse groep centraal.

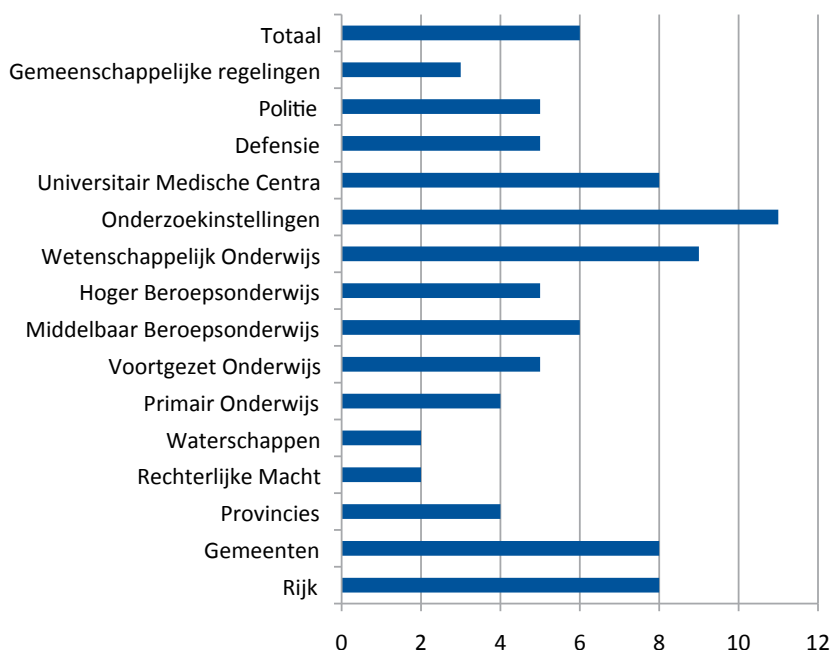
⁴ Bij het interpreteren van de cijfers in de tabellen is enige voorzichtigheid geboden. Zo hanteert de politie een iets andere definitie van een niet-westerse allochtoon dan de gemeenten en het CBS. Hiermee zijn de verschillen tussen de sectoren overigens niet te verklaren.

⁵ Topfuncties zijn functies waarvan het voltijd-salaris bij de hoogste 10% van de salarissen binnen een organisatie of sector behoort.

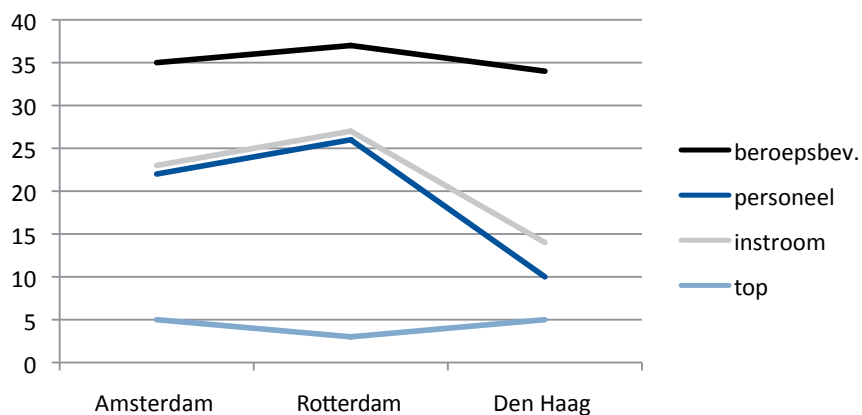
de gemeenten die een beleid voeren rond etnische diversiteit (een kleine minderheid overigens) vooral werken aan bewustwording van leidinggevenden en aanpassing van de werving en selectie. Dat zijn belangrijke aandachtspunten en er moeten voorbeelden zijn van organisaties die deze

processen, op basis van ruim twintig jaar ervaring, inmiddels goed geregeld hebben. Wie van hen wil leren, raad ik overigens aan om niet zozeer te kijken naar het geformuleerde beleid, maar vooral naar wat er daadwerkelijk gedaan wordt!

Figuur 1: Medewerkers publieke sectoren, percentage niet-westerse allochtonen, 2011



**Figuur 2: Medewerkers gemeenten,
percentage niet-westerse allochtonen, 2011**



**Figuur 3: Medewerkers politie,
percentage niet-westerse allochtonen, 2011**

