



# Eerste Kamer der Staten-Generaal

Staatssecretaris van Koninkrijksrelaties en Digitalisering  
Mevrouw drs. A.C. van Huffelen  
Postbus 20011  
2500 EA Den Haag

Kazernestraat 52  
2514 CV Den Haag  
postbus 20017  
2500 EA Den Haag

telefoon 070 312 92 00  
fax 070 312 93 90

e-mail [postbus@eerstekamer.nl](mailto:postbus@eerstekamer.nl)  
internet [www.eerstekamer.nl](http://www.eerstekamer.nl)

datum 18 juni 2024

betreft Nadere vragen over de uitkomsten

van de Personeelsenquête Rijk (PER) over racisme op de werkvloer en de verkenning van minder  
vrijblijvende maatregelen

ons kenmerk 174728.01U

Geachte mevrouw Van Huffelen,

De vaste commissie voor Binnenlandse Zaken heeft kennisgenomen van uw brief<sup>1</sup> van 15 mei 2024, waarin u vragen heeft beantwoord over de uitkomsten van de Personeelsenquête Rijk (PER) over racisme op de werkvloer en de verkenning van minder vrijblijvende maatregelen. De leden van de fracties van **GroenLinks-PvdA** en de **PvdD** gezamenlijk en **JA21** hebben naar aanleiding hiervan nog een aantal vervolgvragen. De leden van de fracties van **D66** en **Volt** sluiten zich aan bij de gezamenlijke vragen van de leden van de fracties van GroenLinks-PvdA en de PvdD.

## Vragen en opmerkingen van de leden van de fracties van GroenLinks-PvdA en de PvdD

De leden van de fracties van GroenLinks-PvdA en de PvdD hebben met grote zorg kennisgenomen van de uitkomsten van de Personeelsenquête Rijk (PER) over racisme op de werkvloer. Hierover hebben de leden reeds enkele vragen gesteld. Naar aanleiding van de antwoorden hierop hebben zij enkele vervolgvragen, vanwege het grote belang dat zij aan dit onderwerp hechten. Om te beginnen daarom een algemene vraag. Is er volgens u een relatie tussen enerzijds de mate van racisme op de werkvloer en anderzijds de mate waarin er vervolgens sprake is van racisme richting burgers? En zo ja, hoe ziet deze relatie eruit? De leden begrijpen dat die conclusie niet getrokken kan worden op basis van deze enquête en zien daarom graag een meer algemene reflectie op deze vragen op basis van andere (wetenschappelijke) informatiebronnen.

In hoeverre hebben maatregelen ter voorkoming/tegengaan van racisme op de werkvloer ook effect op het voorkomen/tegengaan van racisme van de overheid tegen burgers?

---

<sup>1</sup> Kamerstukken I 2023/24, 35741, G.



datum 18 juni 2024

ons kenmerk 174728.01U

blad 2

Leiderschap is cruciaal in het bestrijden van racisme op de werkvloer. De vraag van de leden waarom er niet is gekozen voor een rijksbreed leiderschapsprogramma gericht op het ontwikkelen van de noodzakelijke competenties voor alle huidige leidinggevendenden wordt niet adequaat beantwoord. Daarom enkele verduidelijkende vragen. Is er sprake van een rijksbreed leiderschapsprogramma op dit onderwerp? Zo nee, waarom bent u van mening dat dit niet nodig is? Zo ja, hoe ziet het rijksbrede leiderschapsprogramma er concreet uit qua doelstellingen, doelgroep, rollen en verantwoordelijkheden? In hoeverre wordt de effectiviteit gemonitord?

In de beantwoording op de vragen over de maatregelen lezen de leden dat de ABD trainingen en een ontwikkelaanbod organiseert. Hierover hebben de leden de volgende vragen. De ABD richt zich volgens de website op topambtenaren (schaal 15 of hoger). Deelt u onze stellingname dat racisme op de werkvloer alleen effectief kan worden bestreden als dit wordt uitgedragen door alle leidinggevendenden, ook de leidinggevendenden dicht bij de werkvloer?

Uit de antwoorden op de vragen over concrete effectieve maatregelen valt op te maken dat over de verplichte maatregel (uit het Strategisch Personeelsbeleid Rijk 2025) "*Leden van sollicitatiecommissies **zijn verplicht** een workshop ter voorkoming van vooringenomenheid en ter verbetering van het selectiegesprek te volgen*", rijksbreed geen monitoringsdata beschikbaar zijn, er geen zicht is op de naleving en dat departementen zelf bepalen hoe ze omgaan met de naleving hiervan. Daarom hebben de leden de volgende vragen. Wanneer wordt het Strategisch Personeelsbeleid Rijk 2025 geëvalueerd? Hoe wordt geborgd dat de slager niet het eigen vlees keurt bij deze evaluatie? Met andere woorden, hoe wordt onafhankelijkheid geborgd? Hoe wordt er kwantitatief en kwalitatief geëvalueerd als er op cruciale onderdelen niet rijksbreed gemonitord wordt? Zijn er evaluatiecriteria opgesteld? Zo ja, hoe luiden deze? Zo nee, acht u dat niet zinvol? Bent u het met de leden eens dat deze verplichte trainingen van sollicitatiecommissies een cruciaal onderdeel zijn van een effectieve aanpak van racisme op de werkvloer? Zo ja, deelt u de mening van de leden dat het daarom belangrijk is om informatie te hebben over de rijksbrede naleving van deze verplichting? Zo nee, waarom niet? De leden lezen dat er een rijksbrede training wordt aangeboden voor leden van sollicitatiecommissies. Is er een overzicht van het aantal deelnemers aan deze trainingen, per departement? Zo ja, is dat overzicht beschikbaar over de laatste 5 jaren?

De leden ontvangen alsnog graag de toezegging dat de evaluatieresultaten van de pilot "breed werven en objectief selecteren" worden toegestuurd aan de Eerste Kamer. Bent u daartoe bereid?

De leden van de fracties van GroenLinks-PvdA en de PvdD zijn van mening dat de effectiviteit van de aanpak van racisme op de werkvloer in grote mate wordt bepaald door de mate waarin de ambtelijke top betrokken en mede-eigenaar is bij de aanpak. Deelt u deze stellingname? Zo nee, waarom niet? Op welk ambtelijk niveau zijn de departementen betrokken bij het Interdepartementaal Netwerk Aanpak Racisme (INAR)? Zijn er verschillen? Zo ja, welke? Is de betrokkenheid van de ambtelijke top op dit moment voldoende geborgd? Waar blijkt dat uit?



datum 18 juni 2024

ons kenmerk 174728.01U

blad 3

### **Vragen en opmerkingen van de leden van de fractie van JA21**

U heeft aangegeven dat er een definitie van racisme is opgenomen in het onderzoek om interpretatiebias te minimaliseren. Kunt u gedetailleerder toelichten en opsommen welke specifieke maatregelen daarnaast zijn genomen om interpretatiebias bij de respondenten verder te minimaliseren?

Er is vermeld dat het rapport geen reflectie op de resultaten bevat. Kunt u uitleggen waarom er gekozen is om af te zien van een methodologische reflectie, vooral gezien de complexiteit van het onderwerp?

Hoe wordt ervoor gezorgd dat tegenstrijdige resultaten worden gedocumenteerd en geanalyseerd?

U heeft aangegeven dat de open antwoorden slechts kort zijn samengevat zonder verdere duiding? Waarom is besloten om deze waardevolle kwalitatieve data niet diepgaander te analyseren?

Wat was de *exacte* procedure voor het samenvatten van deze antwoorden?

U heeft aangegeven dat een peer-review niet van toepassing is. Kunt u gedetailleerder uitleggen hoe de willekeurige selectie binnen deze strata exact is uitgevoerd?

Welke specifieke stappen zijn ondernomen om ervoor te zorgen dat de steekproef daadwerkelijk representatief is voor de gehele populatie van rijksmedewerkers?

Zijn er controlemechanismen ingezet om mogelijke steekproefbias te detecteren en te corrigeren? Zo ja, welke? Zo nee, waarom niet?

De leden zouden graag de ruwe data ontvangen (desnoods geanonimiseerd) waarop de conclusies van dit onderzoek zijn gebaseerd. Ook zouden de leden graag de uitkomsten van de gebruikte statistische toetsen en de p-waarde ontvangen. Bent u bereid deze data te delen? Zo nee, waarom niet? Kunt u beantwoorden waarom deze data en methoden niet uitvoerig zijn opgenomen in het onderzoek?

De onderzoekers claimen een gestratificeerde steekproef te hebben genomen binnen verschillende organisatieonderdelen en functies. Kunt u meer details geven over hoe deze willekeurige selectie is uitgevoerd en hoe dit de representativiteit van de steekproef waarborgt?



*datum* 18 juni 2024

*ons kenmerk* 174728.01U

*blad* 4

De vaste commissie voor Binnenlandse Zaken ziet met belangstelling uit naar uw reactie en ontvangt deze graag binnen **vier weken** na dagtekening van deze brief.

Hoogachtend,

I.M. Lagas MDR

Voorzitter van de vaste commissie voor Binnenlandse Zaken