

Van: [REDACTED]
Verzonden: maandag 13 januari 2020 17:51
Aan: Prins, Jacqueline; [REDACTED]
Onderwerp: Terugkoppeling gesprek topvrouwen in de (semi)-publieke sector + bespreek/beslispunten

Besten allen,

Hierbij een terugkoppeling van het overleg over de verkenning die [REDACTED] heeft gemaakt en de besprekpunten voor het overleg van as donderdag (9.30-10:00).

Samenvatting

- Het stuk is een mooi overzicht van wat de term 'semipubliek' zou kunnen inhouden.
- De Wet Normering Top Inkomens die als basis dient voor het stuk is een mooi haakje voor dit onderwerp.
- Het rapport 'Normen en Waarderen' van de commissie Dijkstal (2007) geeft (deels) mogelijke kaders van wat hieronder zou kunnen vallen.
- Tabel 3 kan nader uitgewerkt worden (uitgesplitst) in sectoren. Ook de argumentatie waarom quotum, transparantieverplichting of niets, moet uitgewerkt worden. In de tweede fase is het goed om ook de cijfers toe te voegen (waar mogelijk) om de vraag te beantwoorden hoe het gesteld is met m/v verhouding.
- Zowel de verkenning als het rapport van commissie Dijkstal laten zien dat dit onderwerp vrij complex is. Als wij dit verder uitwerken zal daar veel werk mee gemoeid zijn.
- Gelet op hoeveelheid werk en complexiteit onderwerp, is het een optie om te overwegen om de verdere verkenning uit te besteden.

Bespreek-/beslispunten voor volgend overleg:

In het licht van het bovenstaande zijn de volgende besprekpunten voortgekomen:

- Zoals in het laatste punt is aangegeven betreft het een complex onderwerp. Gelet hierop is het de moeite waard om te overwegen om deze (verdere) verkenning uit te besteden aan personen/instantie met meer know- how op dit terrein. → **Beslispunt 1:** Moeten we uitbesteden?

- Zo ja? Wie? Hoogleraren/ onderzoeksbureau/commissie. Voordeel: -Indien uitgevoerd door onafhankelijk derde meer draagvlak (meer op afstand) - Meer kennis - Geen werk voor DE (afhankelijk van voor welke vorm wordt gekozen, bijv. met of zonder ondersteuning). - Uiteindelijk aan bewindspersonen om te bezien wat overgenomen wordt of niet.	- Zo nee, wie voert de verdere verkenning uit? DE/BZK? Nadeel: -Niet alle kennis in huis -Veel werk - Veel tijd - Zelf met een voorstel komen en in gesprek met andere ministeries over verschillende voorstellen
--	--

- Los van wie met een voorstel komt, is het van belang om te bezien hoe instemming van andere Ministerie kan worden verzekerd en dat ze meewerken. → **beslispunt 2:** proces; hoe moet dit lopen?
 - o Via SGO tot een onderzoeksvoorstel komen. Wij schrijven hiervoor een nota die bij SGO wordt ingebracht. Voordeel van deze optie is dat alle Ministeries aan tafel zitten en

daarmee de beste route om instemming te verkrijgen + breed draagvlak. Eventueel kan met SGOCW bekeken worden hoe e.e.a. ingekleed kan worden.

Mochten naar aanleiding van deze terugkoppeling nog onduidelijkheden zijn, dan laat het me weten.

Groet,



Achtergrond

In September 2019 heeft de SER haar advies 'Diversiteit in de top; tijd voor versnelling' uitgebracht. In dit advies, dat zowel over m/v- als culturele diversiteit gaat, heeft de SER een aantal adviezen opgenomen. Begin december heeft de Tweede Kamer ingestemd met drie moties om de aanbevelingen in het SER-advies over te nemen.

Naar het oordeel van de raad is een versnelling nodig, ook in de (semi)publieke sector. In het licht hiervan dient voor de (semi)publieke sector ook een regeling te komen naar analogie van de regeling voor het bedrijfsleven.

Beslispunt

In te stemmen met het uitbesteden van het onderzoek en het opstellen van een regeling voor zowel publieke als semipublieke sector.

Stand van zaken

Op dit moment schrijft JenV aan de regelgeving voor de private sector (quotum en zelf opgelegd streefcijfer) (in het Burgerlijk Wetboek). De regeling voor zowel publieke als semipublieke organisaties zal elders worden opgenomen, aangezien het een andere dynamiek kent en bovendien gaat over een heterogene groep organisaties.

Doel onderzoek

Vanwege de complexiteit en de betrokkenheid van veel sectoren en nog meer partijen, heeft het onze voorkeur om dit vraagstuk door een commissie van wijzen te laten onderzoeken.

Aan opdrachtnemers wordt verzocht om tot een voorstel te komen voor de publieke en semipublieke sector, conform het advies aan de SER en daarbij aan te geven wat de reikwijdte is van de regeling en welke maatregel wanneer van toepassing moeten zijn. Daarnaast moet ook aangegeven welke regelingen daarvoor dienen te worden aangepast.

Voordeel van deze optie is dat wanneer het onderzoek/opdracht wordt uitgevoerd door een onafhankelijk partij dit voor meer draagvlak zal zorgen bij derden. Daarnaast kan op deze manier meer en andere kennis worden benut (in het bijzonder op het gebied van governance e.d. buiten OCW, Rijk). Uiteindelijk is het dan aan bewindspersonen om te bezien wat overgenomen wordt of niet.

Inhoud

Voor een regeling voor de publieke en semipublieke sector zou bekeken moeten worden hoe dit het beste vorm gegeven kan worden (een aparte regeling, een bestaande regeling bijv. WNT of een andere regeling). Voor dat het traject wordt gestart zal eerst met experts worden gesproken om de inhoud van de aanbesteding/onderzoeksvraag vorm te geven en de mogelijkheden te bespreken.

Proces

Na het intern bespreken van de mogelijkheid dit deel van het traject voor Topvrouwen uit te besteden, zal dit eerst op ambtelijk niveau met BZK worden besproken. Daarna zal eerst met zowel SG OCW als BZK het plan worden besproken. Vanwege de betrokkenheid van vrijwel alle departementen, is het voorstel dit aan het SGO voor te leggen.

In de kabinetsreactie op het SER-advies wordt aangegeven dat we in juni informeren hoe we dit onderdeel verder zullen vormgeven.

[REDACTED]

Van: [REDACTED]
Verzonden: woensdag 18 maart 2020 21:37
Aan: [REDACTED]
CC: [REDACTED]
Onderwerp: RE: Diversiteit in de top (semi-)publieke sector.docx
Bijlagen: Diversiteit in de top (semi-)publieke sector.docx

Ha [REDACTED]
Lijkt me prima stuk om eea te bespreken.
Zie paar opmerkingen in bijlage. Mn tav beschrijving bij figuur.
Mocht het vragen oproepen, geef vooral een gil!
Groet, [REDACTED]

Van: [REDACTED]
Verzonden: woensdag 18 maart 2020 18:01
Aan: [REDACTED]
CC: [REDACTED]
Onderwerp: Diversiteit in de top (semi-)publieke sector.docx

Ha [REDACTED] en [REDACTED],

Hierbij het document ('publieksversie') ter voorbereiding op het gesprek met BZK a.s. dinsdag 24 maart. Het idee is om dit document deze week naar BZK te sturen, zodat ze zich alvast wat in kunnen lezen. Tijdens het gesprek de 24^e kunnen we dan alvast wat meer de diepte in. [REDACTED]

Uiteraard komt er ook nog een agenda bij met bespreekpunten (denk aan: toelichting op het stuk van onze kant, eerste gedachten/eventuele vragen BZK, maar ook: Wat doen we met benoemingen adviescolleges voor advies expertgroep).

Hoor graag of jullie je kunnen vinden in de tekst.

Groeten,
[REDACTED]

[REDACTED]

Van: [REDACTED]
Verzonden: donderdag 19 maart 2020 10:56
Aan: [REDACTED]
Onderwerp: RE: Diversiteit in de top (semi-)publieke sector.docx

Die van WJZ [REDACTED], Of [REDACTED]?

Van: [REDACTED]
Verzonden: donderdag 19 maart 2020 10:55
Aan: [REDACTED]
Onderwerp: RE: Diversiteit in de top (semi-)publieke sector.docx

Ha [REDACTED],

Thanks, nuttige opmerkingen.

Welke [REDACTED] bedoel je (ik vrees van niet dus)?

Groeten,
[REDACTED]

Van: [REDACTED]
Verzonden: donderdag 19 maart 2020 10:42
Aan: [REDACTED]
CC: [REDACTED]
Onderwerp: RE: Diversiteit in de top (semi-)publieke sector.docx

Hoi [REDACTED],
Zie nog paar opmerkingen, vragen bij jouw tekst. Volgens mij is ook bespreekpunt welke experts we aan (kunnen) denken.
Had je nog contact gehad met [REDACTED]

Met vriendelijke groeten,
[REDACTED]
[REDACTED]

M [REDACTED]
B [REDACTED] [@minocw.nl](mailto:[REDACTED]@minocw.nl)

Van: [REDACTED]
Verzonden: woensdag 18 maart 2020 18:01
Aan: [REDACTED]
CC: [REDACTED]
Onderwerp: Diversiteit in de top (semi-)publieke sector.docx

Ha [REDACTED]

Hierbij het document ('publieksversie') ter voorbereiding op het gesprek met BZK a.s. dinsdag 24 maart. Het idee is om dit document deze week naar BZK te sturen, zodat ze zich alvast wat in kunnen lezen. Tijdens het gesprek de 24^e kunnen we dan alvast wat meer de diepte in. [REDACTED]
[REDACTED]

Uiteraard komt er ook nog een agenda bij met bespreekpunten (denk aan: toelichting op het stuk van onze kant, eerste gedachten/eventuele vragen BZK, maar ook: Wat doen we met benoemingen adviescolleges voor advies expertgroep).

Hoor graag of jullie je kunnen vinden in de tekst.

Groeten,



[REDACTED]

Van: [REDACTED]@minbzk.nl>
Verzonden: maandag 23 maart 2020 14:05
Aan: [REDACTED]
[REDACTED]
Onderwerp: RE: Diversiteit in de (sub-)top (semi-)publieke sector.docx

Hallo [REDACTED]

Dank voor het sturen van de voorbereiding, heel fijn!

Heb deze gedeeld met de collega's en hebben hier met elkaar vast even naar gekeken.
Naar ons idee in aanvulling op die je noemde de volgende punten om met elkaar te bespreken:

- Opdrachtverlening
- Scope programma en timing
- Inrichting programma; daar ook jullie vraag over de expertgroep
- Afstemming bestuurlijke lijn
- Vervolgstappen

We hebben ook het facetimen uitgeprobeerd, 1 op 1 werkt het, maar als groep is het ons nog niet gelukt.
Hoor graag achteraf hoe je dat aanpakt (handig om te leren).

[REDACTED] en ik facetimen via de ipad, je kan ons benaderen met onze email adressen:

[REDACTED]@minbzk.nl, [REDACTED]@minbzk.nl

[REDACTED] belt in via haar iphone op: 06 [REDACTED]

Tot morgen.

Met vriendelijke groet,

[REDACTED]
[REDACTED]
.....
DGOO/Directie Ambtenaar en Organisatie
Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
Turfmarkt 147 | 2511 DP | Den Haag | Etage Z 10
Postbus 20011 | 2500 EA | Den Haag
.....
[REDACTED]

[REDACTED]
[REDACTED]@minbzk.nl



Lees meer over de zeven focuspunten van het [SPB2025](#) of bekijk [het filmpje](#)



Volg ons op Twitter [@SPB2025](#)

Van: [REDACTED]@minocw.nl>
Verzonden: donderdag 19 maart 2020 15:23

Aan: [redacted]@minbzk.nl>

CC: [redacted]@minocw.nl>

Onderwerp: Diversiteit in de (sub-)top (semi-)publieke sector.docx

Ha [redacted],

Hierbij het stuk ter voorbereiding op ons gesprek van a.s. dinsdag 24 maart. Ik kan me voorstellen dat we de volgende agenda aanhouden:

- Kort voorstelrondje
- Bespreken voorstel a.d.h.v. het document in de bijlage
- Keuze voor experts voor in de onafhankelijke expertgroep. Laten we voor dit agendapunt allemaal alvast even nadenken over mogelijke experts, zodat we tijdens het gesprek alvast keuzes kunnen maken.

Kun je je hier in vinden? En wil jij het delen met je collega's die aanwezig zijn bij het gesprek?

P.s. Zou je me nog de telefoonnummers willen sturen van je collega's?

Hartelijke groet en tot dinsdag,

[redacted]



[redacted]

[redacted] | Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap | Directie Emancipatie

Rijnstraat 50 | 2515 XP | Den Haag

Tel nr: +31 [redacted]
@emancipatieocw

Dit bericht kan informatie bevatten die niet voor u is bestemd. Indien u niet de geadresseerde bent of dit bericht abusievelijk aan u is toegezonden, wordt u verzocht dat aan de afzender te melden en het bericht te verwijderen. De Staat aanvaardt geen aansprakelijkheid voor schade, van welke aard ook, die verband houdt met risico's verbonden aan het elektronisch verzenden van berichten.

This message may contain information that is not intended for you. If you are not the addressee or if this message was sent to you by mistake, you are requested to inform the sender and delete the message. The State accepts no liability for damage of any kind resulting from the risks inherent in the electronic transmission of messages.

[REDACTED]

Van: [REDACTED]@minbzk.nl>
Verzonden: maandag 30 maart 2020 15:01
Aan: [REDACTED]
Onderwerp: RE: vervolgspraak programma

Hallo [REDACTED],

Dank voor de snelle actie.

Ik heb de stukken doorgezeten aan [REDACTED].

We praten er morgen over verder om 11.30.

Met vriendelijke groet,

[REDACTED]
[REDACTED]

DGOO/Directie Ambtenaar en Organisatie
Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
Turfinmarkt 147 | 2511 DP | Den Haag | Etage Z 10
Postbus 20011 | 2500 EA | Den Haag

[REDACTED]
[REDACTED]@minbzk.nl



Lees meer over de zeven focuspunten van het [SPB2025](#) of bekijk [het filmpje](#)



Volg ons op Twitter [@SPB2025](#)

Van: [REDACTED]@minocw.nl>
Verzonden: maandag 30 maart 2020 13:01
Aan: [REDACTED]@minbzk.nl>
Onderwerp: RE: vervolgspraak programma

Ha [REDACTED],

Hierbij de stukken, heb geprobeerd ze z.s.m. af te maken. Hopelijk geeft dit jullie voldoende tijd om morgen te overleggen? Ik heb in de bijlage een schone versie en één met trackchanges toegevoegd (zoals je ziet zijn er vooral vanaf pagina 2 wijzigingen in het stuk aangebracht).

Ik stel voor dat we ons overleg voeren a.d.h.v. bijgaand stuk, verder lijkt het me goed het ook nog even te hebben over experts voor in de expertgroep. Wellicht hebben jullie verder ook nog agendapunten?

Hopelijk tot morgen!

Groeten,
[REDACTED]

Van: [redacted]@minbzk.nl]

Verzonden: maandag 30 maart 2020 9:46

Aan: [redacted]

Onderwerp: RE: vervolgspraak programma

Hoi,

Vaart erin is helemaal goed.

De secretaresses hebben de afspraak nu alleen gepland van 11.30-12.00 morgen ochtend.
Dus dan zou er ook snel een stuk moeten zijn, vandaar mijn vraag wanneer we het kunnen verwachten.

Als je stuk vandaag einde dag komt, wat goed te begrijpen is qua tijdspanne, dan kunnen we de beter verzetten naar woensdag.

Dat is normaal mijn vrije dag, maar aangezien we iedere dag thuis aan het werk zijn kan ik wel wat flexibeler zijn.

Met vriendelijke groet,

[redacted]

[redacted]

.....
DGOO/Directie Ambtenaar en Organisatie
Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
Turfmarkt 147 | 2511 DP | Den Haag | Etage Z 10
Postbus 20011 | 2500 EA | Den Haag
.....

[redacted]

[redacted]

[redacted]@minbzk.nl



Lees meer over de zeven focuspunten van het [SPB2025](#) of bekijk [het filmpje](#)



Volg ons op Twitter [@SPB2025](#)

Van: [redacted]@minocw.nl>

Verzonden: maandag 30 maart 2020 09:44

Aan: [redacted]@minbzk.nl>

Onderwerp: RE: vervolgspraak programma

Ha [redacted],

Ja, dat klopt. De vorige keer duurde het even voordat we een afspraak hadden waarop we allemaal konden, vandaar dat ik dat alvast in gang gezet heb. Mijn insteek was om begin deze week (vandaag of morgen) een nieuw stuk te sturen en dan medio – eind deze week een afspraak te hebben. Is dat oké? Gezien het korte tijdsbestek dat we hebben, lijkt het me goed de vaart erin te houden.

Groeten,

[redacted]

Van: [redacted]@minbzk.nl]

Verzonden: maandag 30 maart 2020 9:32

Aan: [REDACTED]
Onderwerp: vervolgspraak programma

Goedemorgen [REDACTED]

Ik geloof dat er twee secretaresses enthousiast aan de slag zijn met het plannen van een vervolg afspraak.
Het is wel handig dat we voor de afspraak van jullie een stuk hebben gehad om te lezen.

Kan je me laten weten wanneer je dat denkt te kunnen sturen?

Dan ga ik op basis van de timing even mee sturen dat de afspraak komt op een moment dat iedereen ook tijd heeft gehad om te lezen.

Met vriendelijke groet,

[REDACTED]
[REDACTED]

.....
DGOO/Directie Ambtenaar en Organisatie
Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
Turfmarkt 147 | 2511 DP | Den Haag | Etage Z 10
Postbus 20011 | 2500 EA | Den Haag

.....
[REDACTED]

[REDACTED]
[REDACTED]@minbzk.nl



Lees meer over de zeven focuspunten van het [SPB2025](#) of bekijk [het filmpje](#)



Volg ons op Twitter [@SPB2025](#)

Dit bericht kan informatie bevatten die niet voor u is bestemd. Indien u niet de geadresseerde bent of dit bericht abusievelijk aan u is toegezonden, wordt u verzocht dat aan de afzender te melden en het bericht te verwijderen. De Staat aanvaardt geen aansprakelijkheid voor schade, van welke aard ook, die verband houdt met risico's verbonden aan het elektronisch verzenden van berichten.
This message may contain information that is not intended for you. If you are not the addressee or if this message was sent to you by mistake, you are requested to inform the sender and delete the message. The State accepts no liability for damage of any kind resulting from the risks inherent in the electronic transmission of messages.

[REDACTED]

Van: [REDACTED]
Verzonden: dinsdag 31 maart 2020 22:31
Aan: [REDACTED]
Onderwerp: RE: Diversiteit in de (semi-)publieke sector
Bijlagen: Diversiteit in de (sub-)top (semi-)publieke sector (versie 4 met wijzigingen).docx

Ha [REDACTED],
Mooi stuk. In bijlage nog paar (tekst)suggesties.
Vul jij aan? Wat mij betreft kan je het dan delen met BZK.
Mocht je nog even willen sparren, schroom niet!
Programma is ook aan bod gekomen in PO met M. Was positief.
Kan ik je morgen iets uitgebreider over bijpraten.
Groet, [REDACTED]

Van: [REDACTED]
Verzonden: dinsdag 31 maart 2020 13:48
Aan: Prins, Jacqueline; [REDACTED]
[REDACTED]
Onderwerp: Diversiteit in de (semi-)publieke sector

Ha Jacqueline [REDACTED],

[REDACTED]

Hierbij een nieuwe versie van het stuk over de (semi-)publieke sector n.a.v. het gesprek dat [REDACTED] en ik vanochtend hadden met BZK. Het was een goed gesprek, volgens mij kan ik inmiddels wel zeggen dat we redelijk goed op één lijn zitten.

We praten jullie graag even bij. Ik vraag [REDACTED] een afspraak te plannen.

Groeten,
[REDACTED]

Van: [REDACTED]@minbzk.nl>
Verzonden: dinsdag 31 maart 2020 14:32
Aan: [REDACTED]
Onderwerp: RE: vervolgspraak programma

Hallo [REDACTED]

Hierbij onder kopje 'overig' de kleinere punten die aanvullend waren voor in de volgende versie. Had verder ook aantekeningen gemaakt, ter info heb ik het geheel toegevoegd.

Als de volgende versie er is gaan we die zsm. voorleggen bij Marieke en is duidelijk hoe we verder gaan.

Fijn om het zo samen uit te werken en hoop dat jullie afspraak met de minister goed verloopt / goed is gegaan.

Aantekeningen overleg 31-3

Wens: geen gezamenlijke poolse landdag, wel genoeg vaart, draagvlak en balans in het geheel

Punten

- Opdrachtnemerschap; bespreekpunt (ocw als opdrachtnemer met bzk in samenwerking / gezamenlijk opdrachtnemerschap)
- Verbinding met departementen;

Blokje Stuurgroep rijksbreed: met vertegenwoordigers per dept zoals in de tekst staat

Blokje Ambtelijke werkgroep & secretariaat; afspiegeling van de stuurgroep max 1 vertegenwoordiger per dept. *Verwachting: zorg onderwijs woningbouw bzk evt cultuur, totaal 5 tot 6 mensen zullen de grootste rol hebben*

Rol: contacten aanleveren aan expertgroep
advies expertgroep wordt opgeleverd aan sgo

Rol: praktische uitwerking van advies expertgroep voor eigen departementen, als geheel delen met stuurgroep

Leden van werkgroep onderhouden zelf contact met koepels enz verbonden aan departement

- Secretariaat/werkgroep; organiseren van de rijksbrede werkgroep: 1 persoon per departement en gezamenlijk met werkgroep ondersteunen van de stuurgroep

Overig

- Ad. Proces: Timing; stuurgroep opgestart, voor uitzetten opdracht expertgroep; tussen regel 3 en 4 in globale planning; ze vanaf het begin erbij laten zijn (ihkv. Commitment, draagvlak).
- Samenstelling expertgroep, ter bespreking voorleggen aan stuurgroep vragen eventueel om suggesties. Ideeën nu:

[REDACTED]
 [REDACTED]
 [REDACTED]
 [REDACTED]

- Onderverdeling (semi)publiek, aansluiten bij staande wetgeving zoals bijvoorbeeld WNT (onderzoeksvraag)

Met vriendelijke groet,

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

DGOO/Directie Ambtenaar en Organisatie

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties

Turfmarkt 147 | 2511 DP | Den Haag | Etage Z 10

Postbus 20011 | 2500 EA | Den Haag

.....

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]@minbzk.nl



Lees meer over de zeven focuspunten van het [SPB2025](#) of bekijk [het filmpje](#)



Volg ons op Twitter [@SPB2025](#)

Van: [Redacted]

Verzonden: maandag 30 maart 2020 15:01

Aan: [Redacted]@minocw.nl>

Onderwerp: RE: vervolgspraak programma

Hallo [Redacted]

Dank voor de snelle actie.

Ik heb de stukken doorgezeten aan [Redacted]

We praten er morgen over verder om 11.30.

Met vriendelijke groet,

[Redacted]

[Redacted]

.....

DGOO/Directie Ambtenaar en Organisatie

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties

Turfmarkt 147 | 2511 DP | Den Haag | Etage Z 10

Postbus 20011 | 2500 EA | Den Haag

.....

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]@minbzk.nl



Lees meer over de zeven focuspunten van het [SPB2025](#) of bekijk [het filmpje](#)



Volg ons op Twitter [@SPB2025](#)

Van: [redacted]@minocw.nl>

Verzonden: maandag 30 maart 2020 13:01

Aan: [redacted]@minbzk.nl>

Onderwerp: RE: vervolgspraak programma

Ha [redacted],

Hierbij de stukken, heb geprobeerd ze z.s.m. af te maken. Hopelijk geeft dit jullie voldoende tijd om morgen te overleggen? Ik heb in de bijlage een schone versie en één met trackchanges toegevoegd (zoals je ziet zijn er vooral vanaf pagina 2 wijzigingen in het stuk aangebracht).

Ik stel voor dat we ons overleg voeren a.d.h.v. bijgaand stuk, verder lijkt het me goed het ook nog even te hebben over experts voor in de expertgroep. Wellicht hebben jullie verder ook nog agendapunten?

Hopelijk tot morgen!

Groeten,

[redacted]

Van: [redacted]@minbzk.nl]

Verzonden: maandag 30 maart 2020 9:46

Aan: [redacted]

Onderwerp: RE: vervolgspraak programma

Hoi,

Vaart erin is helemaal goed.

De secretaresses hebben de afspraak nu alleen gepland van 11.30-12.00 morgen ochtend.
Dus dan zou er ook snel een stuk moeten zijn, vandaar mijn vraag wanneer we het kunnen verwachten.

Als je stuk vandaag einde dag komt, wat goed te begrijpen is qua tijdspanne, dan kunnen we de beter verzetten naar woensdag.

Dat is normaal mijn vrije dag, maar aangezien we iedere dag thuis aan het werk zijn kan ik wel wat flexibeler zijn.

Met vriendelijke groet,

[redacted]

[redacted]

.....
DGOO/Directie Ambtenaar en Organisatie

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties

Turfmarkt 147 | 2511 DP | Den Haag | Etage Z 10

Postbus 20011 | 2500 EA | Den Haag

.....

[redacted]

[redacted]

[redacted]@minbzk.nl



Lees meer over de zeven focuspunten van het [SPB2025](#) of bekijk [het filmpje](#)



Volg ons op Twitter [@SPB2025](#)

Van: [redacted]@minocw.nl>
Verzonden: maandag 30 maart 2020 09:44
Aan: [redacted]@minbzk.nl>
Onderwerp: RE: vervolgspraak programma

Ha [redacted],

Ja, dat klopt. De vorige keer duurde het even voordat we een afspraak hadden waarop we allemaal konden, vandaar dat ik dat alvast in gang gezet heb. Mijn insteek was om begin deze week (vandaag of morgen) een nieuw stuk te sturen en dan medio – eind deze week een afspraak te hebben. Is dat oké? Gezien het korte tijdsbestek dat we hebben, lijkt het me goed de vaart erin te houden.

Groeten,
[redacted]

Van: [redacted]@minbzk.nl]
Verzonden: maandag 30 maart 2020 9:32
Aan: [redacted]
Onderwerp: vervolgspraak programma

Goedemorgen [redacted],

Ik geloof dat er twee secretaresses enthousiast aan de slag zijn met het plannen van een vervolg afspraak. Het is wel handig dat we voor de afspraak van jullie een stuk hebben gehad om te lezen.

Kan je me laten weten wanneer je dat denkt te kunnen sturen?

Dan ga ik op basis van de timing even mee sturen dat de afspraak komt op een moment dat iedereen ook tijd heeft gehad om te lezen.

[redacted]
[redacted]
Senior beleidsmedewerker Personeelsbeleid Rijk

.....
DGOO/Directie Ambtenaar en Organisatie
Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
Turfmarkt 147 | 2511 DP | Den Haag | Etage Z 10
Postbus 20011 | 2500 EA | Den Haag
.....

[redacted]

[redacted]
[redacted]@minbzk.nl



Lees meer over de zeven focuspunten van het [SPB2025](#) of bekijk [het filmpje](#)



Volg ons op Twitter [@SPB2025](#)

This message may contain information that is not intended for you. If you are not the addressee or if this message was sent to you by mistake, you are requested to inform the sender and delete the message. The State accepts no liability for damage of any kind resulting from the risks inherent in the electronic transmission of messages.

Van: [REDACTED]@minbzk.nl>
Verzonden: donderdag 2 april 2020 14:25
Aan: [REDACTED]
Onderwerp: RE: nieuwe versie plan programma (semi-)publieke sector

Dag [REDACTED],

Dank voor het doorsturen.

De vraag over wie opdrachtnemer is leggen we voor aan Marieke. Dat staat er nu niet expliciet in, maar dat is voor iedereen helder als bespreekpunt.

We zien nog een twee puntjes in de tekst om te finetunen en een verduidelijking voor ons in de samenwerking over de rol van de werkgroep. Zie bullits hieronder. Als dat gereed is dan gaan we het delen met Marieke!

- Tekstaanpassing: *"eerste suggesties voor experts ter bespreking met stuurgroepleden"* voor de helderheid dat de stuurgroep daarin is geraadpleegd. Dit staat wel in de tekst erboven al, maar dan ook consistent bij dat stukje.
- Tekstaanpassing: In de planning is nog niet het moment opgenomen dat de stuurgroep actief wordt. We hebben gezegd dat zij geraadpleegd moeten zijn over de experts. Dat hoeft niet plenair, kan bijvoorbeeld ook via een belronde. Dit zou dan als stap ergens in de planning helder moeten worden, voorstel: *'instellen stuurgroep en uitzetten opdrachten expertgroep'*.
- De rol van de werkgroep is in de tekst niet beschreven, uit de woorden van [REDACTED] hadden we begrepen dat hij dit ook liever niet te groot wil presenteren in het plan. Vanuit die gedachte begrijpen we dat het nu niet erg uitgebreid in het voorstel staat.

Voor ons in het gesprek met Marieke wel even goed om de duidelijkheid te hebben over rol van de werkgroep. Daarom hieronder uitgeschreven zodat we dit met elkaar wel goed begrijpen. Klopt onderstaande met hoe jullie het voor je zien?

Naar ons idee is gewisseld dat werkgroep bijdraagt aan de inhoudelijke voorbereiding en uitwerking van documenten die voorliggen in de stuurgroep. Er is vermeld dat de werkgroep in samenstelling gelijk is aan de stuurgroep, de inschatting is wel dat niet alle departementen een even grote rol zullen nemen. Er ontstaat waarschijnlijk een compacter groepje wat voortouw zal nemen.

De werkgroep kan helpen om vanuit het netwerk suggesties te doen aan de expertgroep met welke contacten zij kunnen spreken. Het zwaartepunt voor de werkzaamheden van de werkgroep zal echter liggen nadat de onafhankelijke expertgroep het advies heeft gegeven. De werkgroep heeft dan een rol in het uitwerken van een voorstel voor de regeling.

Bij het uitwerken van de regeling zorgen de leden van de werkgroep voor alle (proces en inhoud) afstemming in hun departement. De voorstellen uit de departementen kunnen in de werkgroep worden gedeeld zodat er meer lijn komt in het geheel en duidelijk wordt waar de knelpunten zitten. Ook de timing en voortgang wordt met de werkgroepleden onderling afgestemd, zodat er tijdige en goede voorbereiding is bij de leden van de stuurgroep.

Nog even goed nagaan welke personen uit de departementen logisch zijn om in de werkgroep te laten plaatsnemen, zij moeten schakel kunnen zijn naar de breedte van het werkveld en contacten van de departementen.

Met vriendelijke groet,

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
Turfmarkt 147 | 2511 DP | Den Haag | Etage Z 10
Postbus 20011 | 2500 EA | Den Haag



2

Aan: [REDACTED]

Onderwerp:

FW: Om te bespreken met [REDACTED] nieuwe versie plan programma (semi-)publieke sector

Ha [REDACTED],

Hieronder de punten die ik besproken heb met [REDACTED] (BZK), op basis van haar e-mail:

- Uiteraard prima om opdrachtnemerschap voor te leggen aan Marieke.
- Voor wat betreft de tekstvoorstellen over met name de stuurgroep:
 - 1e punt: Omwille van de tijd zou onze suggestie zijn het voorstel voor experts die we nu hebben voor te leggen aan de stuurgroep (eventueel met aanpassing van jullie kant natuurlijk).
 - 2e punt: Geldt eigenlijk een beetje hetzelfde, ook gezien de situatie waarin we ons nu bevinden. We weten niet wanneer een stuurgroep bij elkaar kan komen, zelfs een belronde langs iedereen kan nu veel tijd kosten. Maar we zijn het met jullie eens dat we het ergens toch eens voor moeten leggen. Hebben we even over nagedacht: Wat zouden jullie ervan vinden om het voorstel, incl. voorstel voor experts voor te leggen in het sgo? Etc.

Bespreekpunt [REDACTED] en [REDACTED]. Zij willen wel echt dat de stuurgroep hierin kan beslissen, [REDACTED] was niet akkoord met het er een hamerstuk van maken. De stuurgroep moet het volgens hen echt een goede expertgroep vinden, omdat ze met elkaar moeten samenwerken [REDACTED]

Ik bespreek dit punt nog met [REDACTED] voorstel is om dit niet te benoemen in het document, maar als bespreekpunt op te nemen in de nota (of als zij het niet per nota de lijn in doen: bespreken tijdens overleg met DG/SG). Kom ik op terug.

- De punten m.b.t. de werkgroep kunnen we ons goed in vinden:
 - Inderdaad inhoudelijke voorbereiding en uitwerking documenten die voorleggen in stuurgroep. Zwaartepunt voor de werkgroep ligt inderdaad na het advies van de onafh. Expertgroep.
 - En we zien inderdaad ook voor ons dat waarschijnlijk niet alle departementen een even grote rol zullen nemen, maar dat er een compacter groepje (wij, szw, vws, etc.) voortouw zal nemen.
 - Ook prima dat de werkgroep netwerksuggesties doet aan de expertgroep. We kunnen bijv. in de opdracht opnemen dat er draagvlak gezocht moet worden met de instellingen? **[REDACTED] geeft aan dat stuurgroep/werkgroep daarbij kan helpen.**
 - Leden van de werkgroep zorgen inderdaad voor afstemming binnen hun departement (uitwerken regeling). Zowel proces als inhoudelijk. Knelpunten worden overlegd in de werkgroep en timing en voortgang wordt in de werkgroep afgestemd. Ook hier weer voor tijdige en goede voorbereiding van de stuurgroep.
 - Inderdaad goed om alvast na te denken over welke personen bij departementen logisch zijn, als schakel met werkveld. Wij gaan alvast nadenken over iemand bij OCW.
 - Wat doen we met het secretariaat? Alleen DE of ook jullie? **Samen secretariaat voeren.**

Voorstel aanpassen stuk:

De rol van de werkgroep? Bijv. dat die rol vooral na het advies ligt. En dat de vertegenwoordiger van het departement, vertegenwoordiger is van het hele departement (dus ook zelf de afstemming doet). En nog iets over dat afstemming v/h advies in werkgroep gebeurt? Mis ik dan nog iets? **Hoeft niet. Overeenstemming per reply op mail naar [REDACTED].**

Groeten,

[REDACTED]

Van: [REDACTED]

Verzonden: vrijdag 3 april 2020 16:37

Aan: [REDACTED]

Onderwerp: Om te bespreken met [REDACTED] nieuwe versie plan programma (semi-)publieke sector

De vraag over wie opdrachtnemer is leggen we voor aan Marieke. Dat staat er nu niet expliciet in, maar dat is voor iedereen helder als bespreekpunt.

Prima.

We zien nog een twee puntjes in de tekst om te finetunen en een verduidelijking voor ons in de samenwerking over de rol van de werkgroep. Zie bullits hieronder. Als dat gereed is dan gaan we het delen met Marieke!

- Tekstaanpassing: "*eerste suggesties voor experts ter bespreking met stuurgroepleden*" voor de helderheid dat de stuurgroep daarin is geraadpleegd. Dit staat wel in de tekst erboven al, maar dan ook consistent bij dat stukje.

Ik zou het voorstel voorleggen aan de stuurgroep, zodat zij er een klap op kunnen geven of nog suggesties kunnen doen. Zie het eerder als hamerstuk, dan iets waarbij we suggesties ophalen bij alle leden van de stuurgroep.

- Tekstaanpassing: In de planning is nog niet het moment opgenomen dat de stuurgroep actief wordt. We hebben gezegd dat zij geraadpleegd moeten zijn over de experts. Dat hoeft niet plenair, kan bijvoorbeeld ook via een belronde. Dit zou dan als stap ergens in de planning helder moeten worden, voorstel: '*instellen stuurgroep en uitzetten opdrachten expertgroep*'.

Hangt samen met voorgaande. Is niet onze planning.

Het streven is op korte termijn een voorstel ter bespreking voor te leggen aan stuurgroep (als middenweg). Tweede tekstsuggestie: In gesprek met M en DG/SG gevoel krijgen wat zij als tempo zien, ook gezien de huidige situatie. Dus liever nu niet op vastpinnen. Wellicht hebben we pas na de zomer een stuurgroep en dat strookt niet met toezegging die we hebben gedaan.

1^e: Het is het streven om...

2^e: We weten niet wanneer in deze situatie stuurgroep bij elkaar kan komen. Tempo bewaren, niet nu planning aan vastpinnen. Uiteraard is het wel onze intentie om draagvlak, via de stuurgroep te doen. / Voordat je de stuurgroep hebt vastgesteld en iedereen gebeld hebt enz. Idee: We kunnen het ook aftikken in het sgo (stuk in sgo incl. experts).

- De rol van de werkgroep is in de tekst niet beschreven, uit de woorden van [REDACTED] hadden we begrepen dat hij dit ook liever niet te groot wil presenteren in het plan. Vanuit die gedachte begrijpen we dat het nu niet erg uitgebreid in het voorstel staat.

Voor ons in het gesprek met Marieke wel even goed om de duidelijkheid te hebben over rol van de werkgroep. Daarom hieronder uitgeschreven zodat we dit met elkaar wel goed begrijpen. Klopt onderstaande met hoe jullie het voor je zien?

Naar ons idee is gewisseld dat werkgroep bijdraagt aan de inhoudelijke voorbereiding en uitwerking van documenten die voorliggen in de stuurgroep. Er is vermeld dat de werkgroep in samenstelling gelijk is aan de stuurgroep, de inschatting is wel dat niet alle departementen een even grote rol zullen nemen. Er ontstaat waarschijnlijk een compacter groepje wat voortouw zal nemen.

Mee eens.

De werkgroep kan helpen om vanuit het netwerk suggesties te doen aan de expertgroep met welke contacten zij kunnen spreken. Het zwaartepunt voor de werkzaamheden van de werkgroep zal echter liggen nadat de onafhankelijke expertgroep het advies heeft gegeven. De werkgroep heeft dan een rol in het uitwerken van een voorstel voor de regeling.

Ook prima.

In opdracht nemen we op dat ze draagvlak moeten zoeken met instellingen.

Bij het uitwerken van de regeling zorgen de leden van de werkgroep voor alle (proces en inhoud) afstemming in hun departement. De voorstellen uit de departementen kunnen in de werkgroep worden gedeeld zodat er meer lijn komt in het geheel en duidelijk wordt waar de knelpunten zitten. Ook de timing en voortgang wordt met de werkgroepleden onderling afgestemd, zodat er tijdige en goede voorbereiding is bij de leden van de stuurgroep.

Eens.

Nog even goed nagaan welke personen uit de departementen logisch zijn om in de werkgroep te laten plaatsnemen, zij moeten schakel kunnen zijn naar de breedte van het werkveld en contacten van de departementen.

Ook prima.

Rol van de werkgroep opnemen in stuk. De werkgroep heeft vooral een rol na het advies, opnemen. Vertegenwoordiger is vertegenwoordiger hele departement + zelf de afstemming. Afstemming advies komt samen in werkgroep.

Secretariaat DE in tekst opnemen – 1 secr voor zowel stuurgroep en werkgroep [REDACTED], willen jullie daar ook in?)

Dit bericht kan informatie bevatten die niet voor u is bestemd. Indien u niet de geadresseerde bent of dit bericht abusievelijk aan u is toegezonden, wordt u verzocht dat aan de afzender te melden en het bericht te verwijderen. De Staat aanvaardt geen aansprakelijkheid voor schade, van welke aard ook, die verband houdt met risico's verbonden aan het elektronisch verzenden van berichten.

This message may contain information that is not intended for you. If you are not the addressee or if this message was sent to you by mistake, you are requested to inform the sender and delete the message. The State accepts no liability for damage of any kind resulting from the risks inherent in the electronic transmission of messages.

Van: [REDACTED]
Verzonden: woensdag 8 april 2020 13:15
Aan: [REDACTED]
Onderwerp: RE: oplegnota (semi-)publiek + aantal vragen
Bijlagen: Oplegnota bij voorstel inrichting programma (semi-)publieke sector.docx

Ha [REDACTED]
 Al heel eind, volgens mij!
 In de bijlage nota retour, met aantal (tekst)suggesties.
 Hieronder nog korte reactie op je vragen.
 Mocht bellen handig zijn, schroom niet!
 Groet, [REDACTED]

Van: [REDACTED]
Verzonden: dinsdag 7 april 2020 18:48
Aan: [REDACTED]
Onderwerp: oplegnota (semi-)publiek + aantal vragen

Ha [REDACTED],

Zij bijgaand een eerste concept voor de oplegnota bij het voorstel voor diversiteit in de (sub-)top van de (semi-)publieke sector. Hoor graag wat jullie ervan vinden. Ik heb alvast wat bedenken die ik zelf heb in de zijlijn geplaatst, zou fijn zijn als jullie daar ook alvast naar willen kijken.

[REDACTED] In het document zelf zijn nog een paar kleine wijzigingen gedaan, nadat [REDACTED] met [REDACTED] heeft gesproken. Zie het stuk 'versie 6, met wijzigingen'.

[REDACTED]: Dan nog even over het uitzetten van de opdracht: Zoals het nu lijkt zijn beide opties mogelijk (dus uitzetten vier verschillende opdrachten én uitzetten bij een onderzoeksbureau). Als we inderdaad willen dat het secretariaat sowieso uitbesteed wordt, dan is de optie van het uitzetten bij een onderzoeksbureau wel de meest makkelijke/handige optie. Je mag in de opdracht aangeven dat je wilt dat het onderzoeksbureau in zee gaat met experts x,x,x,x. Mijn voorstel is dat ik nog uitzoek welke onderzoeksbureaus hier geschikt voor zijn (suggesties welkom!) en wat dit ongeveer zou moeten kosten. Het zou mooi zijn als we er dan in het volgende MT-overleg een klap op kunnen geven. Dan kunnen we het nog toevoegen aan de oplegnota en kan e.e.a. uitgezet worden bij IUC. Hoor graag wat jullie hiervan vinden. **Prima om die optie te verkennen. Wel benieuwd naar de verhouding tussen bureau en experts. Wiens advies is het uiteindelijk?**

Verder vroeg ik me nog af wie ik zou kunnen benaderen bij FEZ, is dat bijv. [REDACTED]? Of [REDACTED] die houdt zich oa bezig met WNT/Kaderwet ZBO's dingen. Past dit wellicht ook wel bij.

Alvast bedankt!

Groeten,
[REDACTED]

[REDACTED]

Van: Hammersma, Marjan
Verzonden: dinsdag 14 april 2020 13:40
Aan: Prins, Jacqueline
CC: [REDACTED]
Onderwerp: RE: Vrouwen aan de top in de (semi)publieke sector

Dag Jacqueline e.a.,

Daar speel ik uiteraard graag een rol in! Ik heb het voorstel nog niet in Ibabs gezien, en weet niet wat de planning is maar het SGO komt wekelijks (digitaal) bij elkaar. Dus als het moet kan het snel worden geagendeerd.

Groeten,

Marjan

[REDACTED]

Marjan Hammersma
secretaris-generaal

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
Rijnstraat 50 | 2515 XP Den Haag
Postbus 16375 | 2500 BJ Den Haag

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]@minocw.nl

www.rijksoverheid.nl/ocw

Van: Prins, Jacqueline
Verzonden: donderdag 9 april 2020 17:15
Aan: Hammersma, Marjan
CC: [REDACTED]
Onderwerp: Vrouwen aan de top in de (semi)publieke sector
Urgentie: Hoog

Beste Marjan,

Eén dezer dagen ontvang je vanuit DE een zaak genaamd 'voorstel programma genderdiversiteit in de (semi-)publieke sector'. Hieronder volgt een korte toelichting daarbij. Wij zijn uiteraard van harte bereid een en ander nader toe te lichten middels een videocall, maar kunnen ons ook goed voorstellen dat daar gezien de huidige situatie waarin we ons bevinden geen ruimte voor is.

Zoals je weet stemde de Kamer afgelopen december in met een quotum voor rvc's van beursgenoteerde bedrijven en een ambitieuze streefcijferregeling (+ transparantieverklaring en plan over hoe dit gerealiseerd gaat worden) voor de 5000 grootste bv's en nv's. Zoals bekend doet de (semi-)publieke sector het over het algemeen beter dan het bedrijfsleven. Zij halen gemiddeld wel de 30%, maar dat komt vooral doordat een deel van de organisaties het (recent) goed doet. Daarom stemde de Kamer ook in met een regeling voor de publieke sector, analoog aan die voor de private sector. Voor welke organisaties het quotum of de streefcijferregeling gaat gelden, moet nog worden gezien. Daarom is vanuit DE samen met BZK een plan ontwikkeld voor een programma om te komen tot een analoge regeling voor (semi-)publieke sector. Hierin zal vanuit alle departementen commitment worden gevraagd.

In het voorstel dat we doen (zie document in zaak: 'voorstel programma genderdiversiteit in de (semi-)publieke sector') is te lezen dat we een duidelijke rol van het sgo voor ons zien. Wat ons betreft is het SGO (ambtelijk) opdrachtgever van het programma en geeft het opdracht tot het instellen van een rijksbrede stuurgroep, waartoe zij één DG (of directeur) per departement aanwijst. Het heeft onze voorkeur om bijgaand het voorstel ter besluitvorming voor te leggen in het sgo en we zouden het op prijs stellen als jij daarin een rol wilt spelen.

Horen graag hoe je hier tegenaan kijkt, als je daarvoor tenminste gelegenheid hebt in deze crisistijd.

Wens je alvast goede Paasdagen en hoop dat je gelegenheid hebt een beetje uit te rusten en te ontspannen.

Hartelijke groet,

Jacqueline

**TER BESLUITVORMING**

Aan: DG, SG, MOCW

Emancipatie

Van

T +31

Datum

9-4-2020

Bijlagen

- Voorstel inrichting
programma genderdiversiteit in
de (sub-)top van de (semi-)
publieke sector
- Kabinetsreactie op SER-advies
- SER-advies: Diversiteit in de
top, tijd voor versnelling'

nota

programma genderdiversiteit in de (sub-)top van de
(semi-)publieke sector

Beslispunten

- Gaat u akkoord met het voorstel voor de inrichting van het programma voor de (semi-)publieke sector zoals voorgesteld in de bijlage?
In het bijzonder:
 - Gaat u ermee akkoord dat de politieke verantwoordelijkheid voor het programma bij u ligt?
 - Gaat u akkoord met het SGO als opdrachtgever?
 - Gaat u akkoord met een door het SGO in te stellen rijksbrede stuurgroep als opdrachtnemer? Voorzitter van stuurgroep zijn DGHWE en DGOO (Marieke van Wallenburg).
 - Gaat u akkoord met het instellen van een onafhankelijke expertgroep voor een advies aan de stuurgroep?
 - Gaat u akkoord met het voorstel voor de samenstelling van de onafhankelijke expertgroep?
 - Gaat u akkoord met de voorgestelde planning?

Aanleiding

Het kabinet heeft besloten het SER-advies 'Diversiteit in de top, tijd voor versnelling' van 20 september 2019 (zie bijlage) integraal over te nemen. Onderdeel hiervan is dat de maatregelen die gaan gelden voor de private sector ook een vertaling zullen krijgen naar de (semi-)publieke sector. Het kabinet heeft toegezegd nader uit te zullen werken voor welke (semi-)publieke sectoren en organisaties het ingroei-quotum dan wel de ambitieuze streefcijferregeling zal gelden. Vanwege de breedte van de (semi-)publieke sector en de hoge mate van diversiteit van de organisaties onderling, wordt er een programma ingesteld. Het kabinet heeft toegezegd de Kamer voor de zomer van 2020 te informeren over de vormgeving, de aanpak en het tijdspad van het programma.

Toelichting

In de bijlage vindt u een voorstel voor de inrichting van het programma, hieronder wordt ingegaan op een aantal afwegingen die zijn gemaakt.

Inrichting/ werkwijze programma

Hieronder volgt een korte samenvatting van de beoogde inrichting en werkwijze van het programma, in de notitie in de bijlage wordt dit uitvoeriger toegelicht:

- M.OCW is verantwoordelijk minister;
- Het SGO is (ambtelijk) opdrachtgever van het programma en geeft opdracht tot het instellen van een rijksbrede stuurgroep, waartoe zij één DG (of directeur) per departement aanwijst;
- De stuurgroep formuleert een voorstel voor de regeling voor de (semi-)publieke sector op basis van het advies van een onafhankelijke expertgroep. De stuurgroep wordt ondersteund door een ambtelijke werkgroep en een secretariaat.

Datum
6 april 2020

De overtuiging is dat bovenstaande aanpak zorgt voor brede betrokkenheid en draagvlak bij departementen en een zekere mate van eenduidigheid. Het advies biedt een gezamenlijk vertrekpunt voor departementale uitwerking van de regeling. De aanpak voorkomt dat OCW individueel met elk departement de aanpak, het ambitieniveau en het tijdsplan moet bepalen. Dat zou een erg tijdrovend proces zijn, waarbij de uitkomst ongewis is en het lastiger wordt om aan te sluiten bij het advies van de SER.

Samenwerking met BZK:

Bijgaand voorstel is op lager ambtelijk niveau afgestemd met BZK. Het voorstel wordt ook bij BZK intern voorgelegd, aan de DG Overheidsorganisatie (DGOO) en de SG. Tussen DGOO Marieke van Wallenburg en DGHBE heeft al een telefonisch gesprek plaatsgevonden. Tijdens dit gesprek is de intentie uitgesproken om samen op te trekken binnen dit programma, op basis van dit gesprek wordt een gezamenlijk voorzitterschap van de stuurgroep door DGOO en DGHBE voorgesteld.

Instellen en samenstellen expertgroep door SGO:

Op lager ambtelijk niveau heeft BZK de voorkeur uitgesproken om de expertgroep te laten instellen en samenstellen door de stuurgroep. Gezien de huidige situatie rondom COVID-19, verwachten wij dat dit proces aanzienlijk vertraagd. Het zal gegeven de huidige situatie immers enige tijd duren voordat de stuurgroep is ingesteld en bij elkaar komt. Het heeft daarom onze voorkeur om het voorstel voor de samenstelling en instelling van de onafhankelijke expertgroep, tegelijkertijd met de notitie in de bijlage, ter besluitvorming voor te leggen in het SGO.

Voorstel samenstelling onafhankelijke expertgroep:

Hieronder volgt een voorstel voor de samenstelling van de expertgroep. Bij het opstellen van onderstaand is rekening gehouden met diversiteit in expertise op voor het programma relevante thema's.

- Mw. Dr. C.J. Vinkenburg (voorzitter):
Dr. Vinkenburg werkt als zelfstandig organisatieadviseur en is daarnaast als universitair hoofddocent verbonden aan de Vrije Universiteit Amsterdam, waar zij o.a. onderwijs verzorgt op het gebied van diversiteit in organisaties. Dr. Vinkenburg doet toegepast wetenschappelijk onderzoek naar diversiteit in loopbanen, waarbij ze kijkt naar hoe onbewuste vooroordelen bij kunnen dragen aan een oververtegenwoordiging van (witte) mannen in topposities. Op basis van haar onderzoek adviseert dr. Vinkenburg organisaties over hoe zij meer

divers kunnen worden.

Datum
6 april 2020

- **Mw. Dr. T.S. Ashikali:**
Dr. Ashikali is een expert in diversiteitsmanagement, leiderschap en inclusie in publieke organisaties. Dr. Ashikali doet onderzoek aan de Universiteit Leiden met behulp van kwantitatieve onderzoeksmethoden. Een voorbeeld hiervan is het ontwikkelen en testen van een meetschaal voor inclusief leiderschap.
- **Dhr. Prof. dr. ir. R. Goodijk**
Prof. Goodijk is senior-consultant en houdt zich bezig met onderzoek, advisering en begeleiding van bestuurders, toezichthouders en andere betrokkenen bij vraagstukken m.b.t. governance en organisatieontwikkeling. Daarnaast is prof. Goodijk als bijzonder hoogleraar governance in het (semi-)publieke domein verbonden aan de Vrije Universiteit van Amsterdam.
- **Dhr. Prof. mr. S.E. Zijlstra**
Prof. Zijlstra is hoogleraar staats- en bestuursrecht, met als expertise zelfstandige bestuursorganen en is verbonden aan de Vrij Universiteit van Amsterdam.

Van: [REDACTED]
Verzonden: woensdag 29 april 2020 15:08
Aan: [REDACTED]
Onderwerp: RE: Aanbiedingsformulier diversiteit publieke sector - SGO 12 mei

Ha [REDACTED],
 Dat is spijtig zeg. Prima om morgenochtend te bellen.

[REDACTED]
 Afijn, goed om morgen even te bespreken.
 Zou idd mooi zijn om eea iets uit te stellen, hopelijk kan dat.
 Groet, [REDACTED]

Van: [REDACTED]
Verzonden: woensdag 29 april 2020 14:18
Aan: [REDACTED]
Onderwerp: FW: Aanbiedingsformulier diversiteit publieke sector - SGO 12 mei

Ha [REDACTED] en [REDACTED],

Zie hieronder de reactie van BZK. Als ik morgen om 11.00 uur met [REDACTED] en [REDACTED] bel, vind ik het wel fijn om daarvoor even met jullie te sparren. Kan dat wat jullie betreft bijv. om 10.00 uur morgenochtend? Ik zie in de agenda van [REDACTED] po met [REDACTED] staan en bij [REDACTED] team arbeid, maar misschien gaan beide niet door?

Ik neem sowieso even contact op met [REDACTED], want onderstaande is ook van invloed op het aanbiedingsformulier voor het SGO. Misschien toch beter om die ook op een later moment te verzenden, bijv. tegelijk met de annotatie en een nieuwe versie van het plan (na afstemming). Jullie horen van me als ik [REDACTED] gesproken heb.

Groeten,
 [REDACTED]

Van: [REDACTED] [mailto:[REDACTED]@minbzk.nl]
Verzonden: woensdag 29 april 2020 14:04
Aan: [REDACTED]
CC: [REDACTED]
Onderwerp: RE: Aanbiedingsformulier diversiteit publieke sector - SGO 12 mei

Beste [REDACTED]

Dank voor je bericht met bijlage. We hebben inmiddels terugkoppeling van onze DGGO.
 In haar reactie geeft Marieke van Walleburg de volgende punten mee:

- Wat betreft het opdrachtnemerschap: dit ligt (vanuit de beleidsmatige verantwoordelijkheid) bij OCW. Dit punt is anders dan nu in de notitie staat en vraagt om aanpassing (en doorvertaling verder in het stuk).
- Daarnaast geeft zij aan het verstandig te vinden om een splitsing aan te brengen in de opdracht tussen enerzijds het deel voor de Rijksoverheid en anderzijds het deel van de (semi)publieke sector. Het deel voor de Rijksoverheid: de lijn hiervoor verloopt inderdaad via het SGO (is ook de lijn naar de MR) Het deel van de (semi)publieke sector: hier lopen andere besturingslijnen en daarmee is het SGO als

opdrachtgever op zichzelf niet passend, dat vraagt om een andere structuur.
Dit laatste punt moet nog nader doorgedacht en uitgewerkt worden: vraagt ook om een aanpassing/aanvulling in de notitie.

- Rondom het vraagstuk 'instellen expertgroep' komt de vraag op voor wie de expertgroep gaat werken. Dit is bepalend voor wie uiteindelijk de samenstelling vast stelt.
Wel passend dat OCW ism BZK een voorstel doen voor welke experts hier zitting in kunnen nemen.

Bovenstaande punten zijn van invloed op de beslispunten die je hebt genoemd voor het SGO, aangezien het SGO in de hierboven beschreven lijn het deel voor de Rijksoverheid dekt maar niet het deel van de (semi)publieke sector.

Vanmiddag ben ik niet meer bereikbaar, morgen tussen 11.00-12.00 kunnen [REDACTED] en ik bellen als je dat handig is.

Met vriendelijke groet,

[REDACTED]

[REDACTED]

.....
DGOO/Directie Ambtenaar en Organisatie

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties

Turfmarkt 147 | 2511 DP | Den Haag | Etage Z 10

Postbus 20011 | 2500 EA | Den Haag
.....
[REDACTED]

Mobiel: [REDACTED]

[REDACTED] [@minbzk.nl](mailto:[REDACTED]@minbzk.nl)



Lees meer over de zeven focuspunten van het [SPB2025](#) of bekijk [het filmpje](#)



Volg ons op Twitter [@SPB2025](#)

Van: [REDACTED] <[REDACTED]@minocw.nl>

Verzonden: dinsdag 28 april 2020 21:23

Aan: [REDACTED] <[REDACTED]@minbzk.nl>

CC: [REDACTED] <[REDACTED]@minbzk.nl>

Onderwerp: Aanbiedingsformulier diversiteit publieke sector - SGO 12 mei

Ha [REDACTED]

Heb jij toevallig al iets gehoord over het voorstel voor het programma dat bij jullie de lijn in is?

Ik stuur je alvast het aanbiedingsformulier voor het SGO, de deadline voor dit stuk bij onze SG is morgen al. Zou je het me morgen willen laten weten als je nog wijzigingen hebt? Volgens mij niets nieuws, de teksten heb ik gekopieerd uit stukken die je al gezien hebt. Enige niet gekopieerde stuk, zijn de beslispunten:

Beslispunten:

o Gaat u akkoord met het SGO als opdrachtgever voor het programma voor de (semi-)publieke sector (zoals voorgesteld in de bijlage)?

o Gaat u akkoord met een door het SGO in te stellen rijksbrede stuurgroep als opdrachtnemer?

o Gaat u akkoord met de samenstelling en het instellen van een onafhankelijke expertgroep voor advies aan de stuurgroep (met evt. vervanging door persoon met vergelijkbaar profiel)?

Verder kan ik me voorstellen dat we op een zeker moment aangeven dat het voorstel is afgestemd met BZK (op het moment dat er een akkoord is). Overigens is de deadline voor het aanleveren van stukken voor het SGO op 6 mei voor 12.00 uur. Ik heb aangegeven dat we het voorstel pas mee kunnen sturen als we akkoord hebben vanuit jullie.

We spreken elkaar snel weer!

Groeten,

■

Dit bericht kan informatie bevatten die niet voor u is bestemd. Indien u niet de geadresseerde bent of dit bericht abusievelijk aan u is toegezonden, wordt u verzocht dat aan de afzender te melden en het bericht te verwijderen. De Staat aanvaardt geen aansprakelijkheid voor schade, van welke aard ook, die verband houdt met risico's verbonden aan het elektronisch verzenden van berichten.

This message may contain information that is not intended for you. If you are not the addressee or if this message was sent to you by mistake, you are requested to inform the sender and delete the message. The State accepts no liability for damage of any kind resulting from the risks inherent in the electronic transmission of messages.

CONCEPT



Rijksoverheid

Aanbiedingsformulier

voor SGO

Aanbiedingsformulier voor *

Aanbieding

- ☐ (rijks)Ministerraad
- ☐ Onderraden
- ☐ Ministeriële Commissies
- ☒ Ambtelijk voorportalen
 - ☐ Comité Verenigde Inlichtingendiensten Nederland (CVIN)
 - ☐ Commissie voor Werk, Inkomen, Zorg en Onderwijs (CWIZO)
 - ☐ Hoogambtelijke commissie EU (HCEU)
 - ☐ Coördinatiecommissie voor Internationale aangelegenheden (CoRIA)
 - ☐ Commissie Defensie en Internationale Aangelegenheden (CDIA)
 - ☒ Secretarissen-Generaal Overleg (SGO)
 - ☐ Commissie voor Bestuur en Justitie (CBJ)
 - ☐ Ambtelijke Commissie Koninkrijksrelaties (ACKR)
 - ☐ Coördinatie Commissie voor Europese Integratie- en Associatieproblemen (CoCo)
 - ☐ Commissie voor Financiële en Economische Zaken, Infrastructuur en Landbouw (CFEZIL)
 - ☐ Caribisch Nederland Tafel (CN-tafel)
 - ☐ Stuurgroep Militaire Operaties (SMO)
 - ☐ Ambtelijke Vijfhoek
 - ☐ Hoogambtelijke Commissie Wederopbouw Bovenwinden (HACWB)
 - ☐ Ambtelijke Commissie Klimaat en Energie (ACKE)
 - ☐ Ambtelijke Commissie Regionaal Beleid (ACRB)
 - ☐ Ambtelijke Kerngroep Speciale Operaties (AKSO)
 - ☐ Ambtelijke Commissie Stikstof en PFAS (ACSP)
 - ☐ Ambtelijke Commissie Uitvoering (ACU)
 - ☐ Ambtelijke Commissie Economie en Veiligheid (ACEV)
 - ☐ Hoogambtelijke Commissie Onderzeebootvervanging (HCOV)

Van 1 *

Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

Van 2

N.v.t.

Mede namens 1

Selecteer

Mede namens 2

N.v.t.

Mede namens 3

N.v.t.

Type voorstel *

Notitie

Titel en inhoud

Titel *

Programma genderdiversiteit in de (sub-)top van de (semi-)publieke sector

Inhoud en doelstelling van het voorstel *

Het kabinet heeft besloten het SER-advies 'Diversiteit in de top, tijd voor versnelling' van 20 september 2019 integraal over te nemen. Onderdeel hiervan is dat de maatregelen die gaan gelden voor de private sector ook een vertaling zullen krijgen naar de (semi-)publieke sector. Het kabinet heeft toegezegd nader uit te zullen werken voor welke (semi-)publieke sectoren en organisaties het ingroei-quotum dan wel de ambitieuze streefcijferregeling zal gelden. Vanwege de breedte van de (semi-)publieke sector en de hoge mate van diversiteit van de organisaties onderling, wordt er een programma ingesteld. Het kabinet heeft toegezegd de Kamer voor de zomer van 2020 te informeren over de vormgeving, de aanpak en het tijdsplan van het programma. Voor u ligt een voorstel voor de inrichting van het programma. Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap is politiek verantwoordelijk minister.

Beslispunten:

o Gaat u akkoord met het SGO als opdrachtgever voor het programma voor de (semi-)publieke sector (zoals voorgesteld in de bijlage)?

o Gaat u akkoord met een door het SGO in te stellen rijksbrede stuurgroep als opdrachtnemer?

o Gaat u akkoord met de samenstelling en het instellen van een onafhankelijke expertgroep voor advies aan de stuurgroep (met evt. vervanging door persoon met vergelijkbaar profiel)?

Voorgesteld besluit *

Anders nl.

Eigen formulering

Zie hierboven. Gaat u akkoord met het SGO als opdrachtgever? Gaat u akkoord met een door het SGO in te stellen rijksbrede stuurgroep als opdrachtnemer? En gaat u akkoord met de samenstelling en het instellen van een onafhankelijke expertgroep voor advies aan de stuurgroep?

Behandeltraject

12-mei-2020

Datum aanbieding *

Kenmerk *

Hamerstuk *

Voorgaande behandeling *

☐ Ja ☒ Nee

☐ Ja ☒ Nee

Gevolgen en juridisch kader

Gevolgen rijksbegroting *

☐ Ja ☒ Nee

Gevolgen apparaatsuitgaven *

☐ Ja ☒ Nee

Gevolgen voor regeldruk *

☐ Ja ☒ Nee

Overeenstemming met JenV inzake wetgevingstoets en effectenanalyse *

☐ Ja ☐ Nee, met bijlage ☐ Nee, zonder bijlage ☒ N.v.t.

Overeenstemming met JenV inzake fouten- en misbruiksignalering *

☐ Ja ☐ Nee, met bijlage ☐ Nee, zonder bijlage ☒ N.v.t.

Aan EU Notificatie voldaan *

☐ Ja ☐ Nee ☒ N.v.t.

Verplichting int. verdragen en/of Europese regelgeving *

☐ Ja ☒ Nee

Interdepartementale afstemming

Overeenstemming BZK inzake
beoordelingskader financiële/
bestuurlijke consequenties
decentrale overheden en/of Caribisch
Nederland *

☐ Ja ☐ Nee ☒ N.v.t.

Overeenstemming Aruba, Curaçao en
Sint Maarten *

☐ Ja ☐ Nee ☒ N.v.t.

Ambtelijk afgestemd *

☐ Ja ☐ Nee ☒ N.v.t.

Overeenstemming bereikt op
ambtelijk niveau *

☐ Ja ☐ Nee ☒ N.v.t.

Contactpersonen

	Contactpersoon 1	Contactpersoon 2
Naam *		
Afdeling *		
Telefoonnummer *		
E-mailadres *		

Ambtelijk voorportaal

Intern registratienummer

Eventuele mededelingen

Beantwoording IAK vragen *

☐ Ja

☒ Nee

Indien in de toelichting van voorgesteld beleid of van een voorgestelde wet/amvb duidelijk wordt ingegaan op de IAK-vragen kan ook worden volstaan met een kort antwoord en een verwijzing naar de betreffende onderdelen van de toelichting

SGO 12 mei 2020**Annotatie bij agendapunt 'genderdiversiteit in de (sub-)top van de (semi-)publieke sector'**

Voor het SGO van dinsdag 12 mei 2020 heeft u het stuk 'voorstel inrichting programma genderdiversiteit in de (sub-)top van de (semi-)publieke sector' geagendeerd. Hierna volgt een annotatie bij het stuk. [REDACTED] zal ter ondersteuning aanwezig zijn bij het SGO. Op maandag 11 mei om 11.45 uur hebben jullie een kort telefonisch overleg ter voorbereiding.

In deze annotatie volgt allereerst een algemene spreekschets ter introductie, daarna volgt per beslispunt een suggestie ter introductie van het punt. Daarnaast worden ook een aantal mogelijke discussiepunten per beslispunt geadresseerd. Het stuk sluit af met achterliggende informatie.

1. Algemene introductie en spreekschetsAanleiding voor het programma:

- In september 2019 heeft de SER, op verzoek van MSZW en MOCW, een advies uitgebracht over wat Nederland kan doen om meer culturele en genderdiversiteit te bereiken in de top van het bedrijfsleven. Het debat dat in december 2019 in de Kamer heeft plaatsgevonden heeft uiteindelijk geleid tot meerdere aangenomen moties over het integraal overnemen van het SER-advies. In het advies pleit de SER voor meer diversiteit in de (sub-)top van het bedrijfsleven én in de (sub-)top van de (semi-)publieke sector.
- In de kabinetsreactie op het advies zegt het kabinet toe de aanbeveling van de SER voor een vergelijkbare regeling voor de (semi-)publieke sector als voor de beursgenoteerde en grote vennootschappen integraal over te nemen. Het kabinet zegt nader uit te zullen werken voor welke (semi-)publieke sectoren en organisaties het ingroei-quotum dan wel de ambitieuze streefcijferregeling zal gaan gelden en geeft aan dat er vanwege de breedte en diversiteit van de organisaties behorend tot de (semi-)publieke sector, een interdepartementaal programma wordt ingericht.
- Het stuk waar wij vandaag met elkaar over spreken, is een voorstel voor dat programma.

Huidige situatie genderdiversiteit in de (sub-)top van de (semi-)publieke sector:

- In de publieke sector gaat het beter dan in de private sector, maar ook hier is nog flinke winst te behalen. Net als in het bedrijfsleven trekt een kleine groep organisaties in de publieke sector het gemiddelde omhoog. Tegelijkertijd zien we een grote groep achterblijvers. In de helft van de publieke organisaties zit geen enkele vrouw in de rvb. Daarbij komt dat in de publieke sector de helft van de organisaties niets onderneemt om de zetels in de rvb evenwichtig te verdelen over mannen en vrouwen.
- Als overheid hebben we hierin een voorbeeldrol. Als we maatregelen instellen voor de private sector, moeten we ons eigen huis ook op orde hebben en voor de troepen uitlopen.
- Het is goed te erkennen dat het realiseren van diversiteit in de top een gezamenlijke verantwoordelijkheid is waarbij iedereen zijn taak heeft. Wij zijn samen aan zet om het talent dat onze organisaties rijk is optimaal te benutten.

Het voorstel voor het programma:

- Het is van belang te komen tot een ambitieuze regeling voor de (semi-)publieke sector. Om te komen tot deze regeling is interdepartementale samenwerking noodzakelijk. Het programma raakt alle departementen en de semi publieke organisaties waarvoor zij (deels) verantwoordelijk zijn.
- Het advies van de onafhankelijke expertgroep dient als startpunt voor het interdepartementale gesprek. Afstemming met betrokken instellingen en koepelorganisaties verloopt via het verantwoordelijke departement via de geijkte afstemmingslijnen. Het advies van de expertgroep kan hierbij kaders geven.
- Uiteindelijk is de stuurgroep verantwoordelijk voor het opstellen van de regeling.
- De minister van OCW is politiek verantwoordelijk.
- [Bij de Wet normering topinkomens is voor een vergelijkbare, zorgvuldige benadering gekozen om tot een aanpak voor de (semi-)publieke sector te komen, waarbij recht wordt gedaan aan verschillen tussen organisaties.]

Beslispunten

Zoals te lezen in het aanbiedingsformulier liggen de volgende beslispunten voor in het SGO:
o Gaat u akkoord met het SGO als opdrachtgever voor het programma voor de (semi-)publieke sector (zoals voorgesteld in de bijlage)?

- o Gaat u akkoord met een door het SGO in te stellen rijksbrede stuurgroep als opdrachtnemer?
- o Gaat u akkoord met de samenstelling en het instellen van een onafhankelijke expertgroep voor advies aan de stuurgroep (met evt. vervanging door persoon met vergelijkbaar profiel)?

2. Suggesties voor de introductie van de bespreekpunten + mogelijke discussiepunten

BP 1. Het SGO als opdrachtgever voor het programma

- Het thema diversiteit in de publieke en semi publieke sector vraagt om een rijksbrede aanpak.
- Het ligt dan ook voor de hand om de besluitvorming in het SGO te leggen.
- In het voorstel is er in voorzien dat de departementen zelf hun eigen afstemmingslijnen kunnen volgen om waar nodig de voorstellen te bespreken met hun sector.

Replik bij mogelijke tegenwerpingen en vragen:

1. 'Wij zijn toch niet verantwoordelijk voor de (gehele) (semi-)publieke sector?'/ 'Ik ga niet over benoemingen bij (gemeenten, woningbouwcorporaties, etc.)'
- Bij deze aanpak zijn de departementen ofwel geheel ofwel deels verantwoordelijk.
- Het kabinet heeft aangegeven een aanpak voor de gehele (semi)publieke sector te willen.
- Het opdrachtgeverschap van het SGO weerspiegelt deze wens van het kabinet en de brede betrokkenheid van de departementen.
- Tegelijkertijd doet de aanpak recht aan de verschillen tussen onderdelen van de semi publieke sector en tussen de verschillende bestuurlijke lijnen.

Goed om te weten: DG Overheidsorganisatie, Marieke van Wallenburg, heeft bij dit punt aangegeven dat zij het verstandig vindt om een splitsing aan te brengen in de opdracht tussen enerzijds het deel voor de Rijksoverheid en anderzijds het deel van de (semi-)publieke sector. Ze geeft aan dat het deel voor de Rijksoverheid inderdaad via het SGO loop (en de MR), maar dat er voor de (semi-)publieke sector andere bestuurlijke lijnen gelden.

2. 'Waarom is dit eigenlijk überhaupt een probleem?'
 - De publieke sector doet het gemiddeld genomen beter dan de private sector.
 - Uit de laatste cijfers blijkt dat 30,8% van de bestuurders in de rvb van publieke organisaties een vrouw is. In de rvt wordt 36,4% van de zetels door vrouwen ingevuld.
 - Maar dit is het gevolg van acties van een kleine groep organisaties.
 - Er is ook sprake van een grote groep achterblijvers, waar het aandeel vrouwen niet, of niet verder, toeneemt.
 - Daarnaast blijkt dat in ongeveer de helft van de publieke organisaties geen enkele vrouw in de rvb zit.
 - Het kabinet vraagt van het bedrijfsleven om serieus werk te maken van diversiteit en heeft in haar reactie op het SER-advies besloten om (minstens) datzelfde te vragen van de (semi-)publieke sector.
3. 'Wanneer worden er meer recente cijfers verwacht?'
 - De (semi-)publieke sector wordt in de eerstvolgende bedrijvenmonitor weer meegenomen. Deze wordt begin 2021 verwacht.
 - Aandachtspunten in de nieuwe monitor zijn in ieder geval de voortgang van het aandeel vrouwen in de top en subtop binnen bedrijven en organisaties in de (semi-)publieke sector, waarin de stand van zaken eind 2018 en 2019 worden gemonitord.
 - Er zal specifiek ingegaan worden op de sectoren onderwijs, zorg en welzijn, woningcorporaties en sociaal-maatschappelijke organisaties.
 - [Eventueel: Ook de onafhankelijke expertgroep wordt bij de start gevraagd een stand van zaken te geven.]

4. 'Waarom nu?'
 - Het kabinet heeft besloten het advies van de SER integraal over te nemen, daarmee is toegezegd ook maatregelen te zullen nemen die gericht zijn op het realiseren van diversiteit in de (sub-)top van de publieke en semi publieke sector.
 - Als overheid hebben we hierin een voorbeeldrol. Als we maatregelen instellen voor de private sector, moeten we ons eigen huis ook op orde hebben.
 - Door middel van het programma wordt nader uitgewerkt voor welke (semi-)publieke organisaties een ingroei-quotum gaat gelden en welke organisaties zelf verplicht worden een ambitieus streefcijfer vast te stellen.
5. 'Er zijn nu belangrijkere zaken'/ 'De zorgsector is nu gericht op de Covid-19 pandemie'.
 - Juist daarom is het goed ons nu te laten adviseren door een onafhankelijke expertgroep en hen de alvast voorbereidingen te laten treffen.
 - Het afstemmen met sectoren en organisaties zal vervolgens op z'n vroegst eind 2020 plaatsvinden.
 - Overigens is diversiteit goed voor de kwaliteit van de besluitvorming en daarmee zeker ook in tijden van crisis belangrijk.

BP 2. Een rijksbrede stuurgroep (opdrachtnemer) in te stellen door het SGO

- De rijksbrede stuurgroep, bestaande uit één dg of directeur per departement, brengt advies uit aan het SGO over de te treffen maatregelen.
- De stuurgroep zal worden voorgezeten door DGHBWE, Marcelis Boereboom.
- Deze stuurgroep wordt daarin geadviseerd door een aantal experts met elk hun eigen expertise, bijvoorbeeld staats- en bestuursrecht of organisatiekunde.
- Het advies van de expertgroep dient als basis voor een gesprek in de stuurgroep.
- Omdat elk departement eigen bestuurlijke lijnen kent vindt de afstemming van het advies plaats binnen de individuele departementen, daar is elke dg/ directeur dus zelf verantwoordelijk voor.

Goed om te weten: DG Overheidsorganisatie, Marieke van Wallenburg, heeft bij dit punt aangegeven geen gedeeld opdrachtnemerschap voor zich te zien van DGOO en DGHBWE. Naar aanleiding daarvan is het voorstel voor het programma aangepast, de beleidsmatige verantwoordelijkheid (dat wil zeggen het voorzitterschap) ligt dus bij OCW.

BP 3. Instelling en samenstelling van een onafhankelijke expertgroep door het SGO

- Vanwege de complexiteit van het voorliggende vraagstuk en de diversiteit van de organisaties die onder de publieke en semi publieke sector vallen, wordt advies gevraagd aan een expertgroep bestaande uit onderzoekers en hoogleraren met elk hun eigen expertise.
- De expertgroep brengt een advies uit dat als vertrekpunt dient voor de regeling die de stuurgroep zal opstellen.
- Het secretariaat van de expertgroep zal door een onderzoeksbureau worden gevoerd.
- Van de expertgroep wordt verwacht dat zij zich laten informeren door departementen, medeoverheden en instellingen.

Replik bij mogelijke tegenwerpingen en vragen:

1. 'Waarom beslist de stuurgroep niet over de samenstelling (/instelling) van de expertgroep?'
 - Aan de Tweede Kamer is toegezegd de uitwerking van het SER-advies voortvarend op te pakken en de Kamer voor de zomer van 2020 te informeren over het de aanpak, vormgeving en het tijdspad van het programma voor de (semi-)publieke sector.
 - De ervaring leert dat het instellen en bij elkaar brengen van een expertgroep een tijdrovend proces is.
 - Bij een akkoord vanuit het SGO kan al op korte termijn contact gezocht worden met de beoogde experts.
 - [Een andere mogelijkheid zou zijn om de expertgroep in te laten richten door de nog samen te stellen stuurgroep, maar daar is omwille van de tijd niet voor gekozen.
 - Daar komt bij dat de stuurgroep en het SGO dezelfde organisaties vertegenwoordigen.]

Goed om te weten: Bij het instellen van de expertgroep komt bij DGOO de vraag op voor wie de expertgroep gaat werken. Dat is volgens haar bepalend voor wie uiteindelijk de samenstelling vaststelt. Het gezamenlijke voorstel van BZK/OCW voor de samenstelling van de expertgroep vindt ze passend.

2. 'Kunnen we dit als overheid niet zelf?'
 - De publieke en semi publieke sector is erg breed en divers. Het is goed om daarbij onafhankelijk advies in te winnen van experts op het gebied van bijvoorbeeld staats- en bestuursrecht en organisatiekunde.
 - Het advies dient als basis om het gesprek te voeren in de stuurgroep en binnen de departementen.
 - Op basis van onafhankelijk en gedegen advies van de expertgroep, ligt de besluitvorming uiteindelijk bij de overheid zelf.
3. 'Kan de expertgroep wel eenduidig advies geven, als de sector zo breed en divers is?'
 - Het is inderdaad een complex vraagstuk. Maar je ziet bijvoorbeeld bij de Wet Normering Topinkomens dat er met succes een vergelijkbare methodiek is toegepast.

NB: De diversiteitsvriendelijke/inclusieve communicatie waartoe gezien de inclusieve ambitie van het Rijk is besloten in het SGO van 28 augustus 2019 wordt uitgewerkt in het rijksbrede programma Iedereen in Beeld. Dit wordt op 26 mei geagendeerd in het SGO t.b.v. nadere besluitvorming.

3. Achtergrondinformatie

Waarom dit programma?

Het inrichten van het programma komt voort uit de kabinetsreactie bij het SER-advies 'Diversiteit in de top. Tijd voor versnelling'. In dat advies pleit de SER niet alleen voor meer diversiteit in de (sub-)top van bedrijven, maar ook voor maatregelen gericht op het realiseren van diversiteit in de (sub-)top van de (semi-)publieke sector. Met het integraal overnemen van SER-advies, onderkent het kabinet dus ook dat binnen de (semi)publieke sector diversiteit en inclusie steviger verankerd zouden moeten worden. Het kabinet heeft toegezegd nader uit te zullen werken voor welke (semi-)publieke sectoren en organisaties een ingroei-quotum gaat gelden en welke organisaties worden verplicht zelf een ambitieus streefcijfer vast te stellen. Gezien de breedte en de diversiteit van de organisaties behorend tot de (semi-)publieke sector past hier geen *one-size-fits-all* regeling. Daarom is toegezegd een programma in te stellen om te komen tot maatregelen voor de publieke sector en de Kamer daar voor de zomer van 2020 over te informeren.

Hoe staat de (semi)publieke sector ervoor? Laatste cijfers publieke sector uit de bedrijvenmonitor:

De laatste cijfers over de publieke sector komen uit de Bedrijvenmonitor 2017 en gaan over de sectoren onderwijs, woningcorporaties, sociaal-maatschappelijke organisaties en zorg & welzijn. Daaruit blijkt dat organisaties uit de publieke sector aanzienlijk meer vrouwelijke bestuurders en toezichthouders hebben dan de grote vennootschappen. Eind 2016 is gemiddeld 30,1% van de bestuurders in de rvb van publieke organisaties een vrouw. In de rvt wordt gemiddeld 35,3% van de zetels door vrouwen ingevuld. Halverwege 2017 is het aandeel vrouwen verder toegenomen tot respectievelijk 30,8% en 36,4%. Maar net als bij de grote vennootschappen, is de stijging in de rvb het gevolg van acties van een kleine groep van 8,4%. Ook hier is sprake van een grote groep achterblijvers waar het aandeel vrouwen niet (verder) toeneemt. Eind 2016 heeft nog altijd de helft (51,8%) van de rvb's in de publieke sector geen enkele vrouw. Voor de rvt is de situatie anders, de toename van het aandeel vrouwen komt hier voor rekening van een vijfde (20,3%) van de organisaties. Slechts een kleine groep van 4,7% heeft geen vrouw in de rvt. Daar komt bij dat in de publieke sector de helft van de organisaties niets onderneemt om de zetels in de rvb evenwichtig te verdelen over mannen en vrouwen, voor de rvt is dat 21%. Meer dan een tiende van de organisaties is ook niet voornemens in de toekomst maatregelen te nemen.

Overigens steekt de sector onderwijs niet goed af bij de andere onderzochte sectoren waar het gaat om het percentage vrouwen in de rvb/directie. Voor het onderwijs is dat 22,9% tegenover 34,5% in de sector zorg en welzijn (best scorende sector) en een gemiddelde van 30,1%.

Nu de SER voor de (semi)publieke sector een vergelijkbare aanpak heeft geadviseerd als voor grote vennootschappen, wordt monitoring van de m/v-verdeling in de top en subtop van grote organisaties in de (semi)publieke sector opnieuw van belang. De (semi-)publieke sector wordt daarom in de eerstvolgende bedrijvenmonitor weer meegenomen, deze wordt begin 2021 verwacht. Aandachtspunten in de nieuwe monitor zijn in ieder geval de voortgang van het aandeel vrouwen in de top en subtop binnen bedrijven en organisaties in de (semi)publieke sector, waarin de stand van zaken eind 2019 en 2020 worden gemonitord.

SER-advies: 'Diversiteit in de top. Tijd voor versnelling'

Het kabinet heeft de SER op 29 juni 2018 gevraagd advies uit te brengen over wat Nederland kan doen om meer culturele en genderdiversiteit te bereiken in de top van het bedrijfsleven. Op 20 september jl. publiceerde de SER het advies 'Diversiteit in de top. Tijd voor versnelling'. In de periode daarna heeft een uitvoerig debat plaatsgevonden over de inhoud van het advies, zowel maatschappelijk als in de Kamer. Het debat in de Kamer heeft uiteindelijk geleid tot meerdere aangenomen moties die het kabinet aansporen het door de SER voorgestelde pakket van maatregelen, gericht op meer diversiteit aan de top, integraal over te nemen.¹

Zo worden Nederlandse beursgenoteerde bedrijven verplicht een vertegenwoordiging van mannen én vrouwen van ten minste 30% te realiseren in de rvc. Een nieuwe benoeming die niet bijdraagt

¹ De motie Verhoeven (D66) en Geluk-Poortvliet (CDA), de motie Kuzu (DENK) en de motie Van Dijk (SP) en Van Weyenberg (D66) over het kabinetsstandpunt SER-advies.

aan een verdeling van zetels van ten minste 30% m/v is nietig. Grote naamloze vennootschappen (nv's) en besloten vennootschappen (bv's) (ongeveer 5000 bedrijven) worden verplicht om:

- Zelf passende en ambitieuze streefcijfers op te stellen voor de diversiteit m/v in rvb, rvc en subtop. De definitie van subtop is aan de bedrijven zelf.
- Een plan te maken waarin wordt aangegeven hoe het streefcijfer gerealiseerd wordt.
- Transparant te zijn over het proces, de inzet en de resultaten.

In de kabinetsreactie op het SER-advies noemt het kabinet zoals hierboven gezegd ook dat er een programma wordt ingesteld om te komen tot een regeling voor diversiteit in (semi-)publieke sector, analoog aan de regeling voor de beursgenoteerde en grote vennootschappen.

Profielen onafhankelijke expertgroep:

- Mw. Dr. C.J. Vinkenburg (voorzitter):
Dr. Vinkenburg werkt als zelfstandig organisatieadviseur en is daarnaast als universitair hoofddocent verbonden aan de Vrije Universiteit Amsterdam, waar zij o.a. onderwijs verzorgt op het gebied van diversiteit in organisaties. Dr. Vinkenburg doet toegepast wetenschappelijk onderzoek naar diversiteit in loopbanen, waarbij ze kijkt naar hoe onbewuste vooroordelen bij kunnen dragen aan een oververtegenwoordiging van (witte) mannen in topposities. Op basis van haar onderzoek adviseert dr. Vinkenburg organisaties over hoe zij meer divers kunnen worden.
- Mw. Dr. T.S. Ashikali:
Dr. Ashikali is een expert in diversiteitsmanagement, leiderschap en inclusie in publieke organisaties. Dr. Ashikali doet onderzoek aan de Universiteit Leiden met behulp van kwantitatieve onderzoeksmethoden. Een voorbeeld hiervan is het ontwikkelen en testen van een meetschaal voor inclusief leiderschap.
- Dhr. Prof. dr. ir. R. Goodijk
Prof. Goodijk is senior-consultant en houdt zich bezig met onderzoek, advisering en begeleiding van bestuurders, toezichthouders en andere betrokkenen bij vraagstukken m.b.t. governance en organisatieontwikkeling. Daarnaast is prof. Goodijk als bijzonder hoogleraar governance in het (semi-)publieke domein verbonden aan de Vrije Universiteit van Amsterdam.
- Dhr. Prof. mr. S.E. Zijlstra
Prof. Zijlstra is hoogleraar staats- en bestuursrecht, met als expertise zelfstandige bestuursorganen en is verbonden aan de Vrij Universiteit van Amsterdam.

1. Algemene introductie en spreeschets

Aanleiding voor het programma:

- In september 2019 heeft de SER, op verzoek van MSZW en MOCW, een advies uitgebracht over wat Nederland kan doen om meer culturele en genderdiversiteit te bereiken in de top van het bedrijfsleven. Het debat dat in december 2019 in de Kamer heeft plaatsgevonden heeft uiteindelijk geleid tot meerdere aangenomen moties over het integraal overnemen van het SER-advies. In het advies pleit de SER voor meer diversiteit in de (sub-)top van het bedrijfsleven én in de (sub-)top van de (semi-)publieke sector.
- In de kabinetsreactie op het advies zegt het kabinet toe de aanbeveling van de SER voor een vergelijkbare regeling voor de (semi-)publieke sector als voor de beursgenoteerde en grote vennootschappen integraal over te nemen. Het kabinet zegt nader uit te zullen werken voor welke (semi-)publieke sectoren en organisaties het ingroei-quotum dan wel de ambitieuze streefcijferregeling zal gaan gelden en geeft aan dat er vanwege de breedte en diversiteit van de organisaties behorend tot de (semi-)publieke sector, een interdepartementaal programma wordt ingericht.
- Het stuk waar wij vandaag met elkaar over spreken, is een voorstel voor dat programma.

Huidige situatie genderdiversiteit in de (sub-)top van de (semi-)publieke sector:

- In de publieke sector gaat het beter dan in de private sector, maar ook hier is nog flinke winst te behalen. Net als in het bedrijfsleven trekt een kleine groep organisaties in de publieke sector het gemiddelde omhoog. Tegelijkertijd zien we een grote groep achterblijvers. In de helft van de publieke organisaties zit geen enkele vrouw in de rvb. Daarbij komt dat in de publieke sector de helft van de organisaties niets onderneemt om de zetels in de rvb evenwichtig te verdelen over mannen en vrouwen.
- Als overheid hebben we hierin een voorbeeldrol. Als we maatregelen instellen voor de private sector, moeten we ons eigen huis ook op orde hebben en voor de troepen uitlopen.
- Het is goed te erkennen dat het realiseren van diversiteit in de top een gezamenlijke verantwoordelijkheid is waarbij iedereen zijn taak heeft. Wij zijn samen aan zet om het talent dat onze organisaties rijk is optimaal te benutten.

Het voorstel voor het programma:

- Het is van belang te komen tot een ambitieuze regeling voor de (semi-)publieke sector. Om te komen tot deze regeling is interdepartementale samenwerking noodzakelijk. Het programma raakt alle departementen en de semi publieke organisaties waarvoor zij (deels) verantwoordelijk zijn.
- Het advies van de onafhankelijke expertgroep dient als startpunt voor het interdepartementale gesprek. Afstemming met betrokken instellingen en koepelorganisaties verloopt via het verantwoordelijke departement via de geijkte afstemmingslijnen. Het advies van de expertgroep kan hierbij kaders geven.
- Uiteindelijk is de stuurgroep verantwoordelijk voor het opstellen van de regeling.
- De minister van OCW is politiek verantwoordelijk.
- [Bij de Wet normering topinkomens is voor een vergelijkbare, zorgvuldige benadering gekozen om tot een aanpak voor de (semi-)publieke sector te komen, waarbij recht wordt gedaan aan verschillen tussen organisaties.]

2. Spreekschetsen en q&a's bij beslispunten

BP 1. Het SGO als opdrachtgever voor het programma

- Het thema diversiteit in de publieke en semi publieke sector vraagt om een rijksbrede aanpak.
- Het ligt dan ook voor de hand om de besluitvorming in het SGO te leggen.
- In het voorstel is er in voorzien dat de departementen zelf hun eigen afstemmingslijnen kunnen volgen om waar nodig de voorstellen te bespreken met hun sector.

1. 'Wij zijn toch niet verantwoordelijk voor de (gehele) (semi-)publieke sector?' / 'Ik ga niet over benoemingen bij (gemeenten, woningbouwcorporaties, etc.)'

- Bij deze aanpak zijn de departementen ofwel geheel ofwel deels verantwoordelijk.
- Het kabinet heeft aangegeven een aanpak voor de gehele (semi)publieke sector te willen.
- Het opdrachtgeverschap van het SGO weerspiegelt deze wens van het kabinet en de brede betrokkenheid van de departementen.
- Tegelijkertijd doet de aanpak recht aan de verschillen tussen onderdelen van de semi publieke sector en tussen de verschillende bestuurlijke lijnen.

2. 'Waarom is dit eigenlijk überhaupt een probleem?'

- De publieke sector doet het gemiddeld genomen beter dan de private sector.
- Uit de laatste cijfers blijkt dat 30,8% van de bestuurders in de rvb van publieke organisaties een vrouw is. In de rvt wordt 36,4% van de zetels door vrouwen ingevuld.
- Maar dit is het gevolg van acties van een kleine groep organisaties.
- Er is ook sprake van een grote groep achterblijvers, waar het aandeel vrouwen niet, of niet verder, toeneemt.
- Daarnaast blijkt dat in ongeveer de helft van de publieke organisaties geen enkele vrouw in de rvb zit.
- Het kabinet vraagt van het bedrijfsleven om serieus werk te maken van diversiteit en heeft in haar reactie op het SER-advies besloten om (minstens) datzelfde te vragen van de (semi-)publieke sector.

3. 'Wanneer worden er meer recente cijfers verwacht?'

- De (semi-)publieke sector wordt in de eerstvolgende bedrijvenmonitor weer meegenomen. Deze wordt begin 2021 verwacht.
- Aandachtspunten in de nieuwe monitor zijn in ieder geval de voortgang van het aandeel vrouwen in de top en subtop binnen bedrijven en organisaties in de (semi-)publieke sector, waarin de stand van zaken eind 2018 en 2019 worden gemonitord.
- Er zal specifiek ingegaan worden op de sectoren onderwijs, zorg en welzijn, woningcorporaties en sociaal-maatschappelijke organisaties.
- [Eventueel: Ook de onafhankelijke expertgroep wordt bij de start gevraagd een stand van zaken te geven.]

4. 'Waarom nu?'

- Het kabinet heeft besloten het advies van de SER integraal over te nemen, daarmee is toegezegd ook maatregelen te zullen nemen die gericht zijn op het realiseren van diversiteit in de (sub-)top van de publieke en semi publieke sector.
- Als overheid hebben we hierin een voorbeeldrol. Als we maatregelen instellen voor de private sector, moeten we ons eigen huis ook op orde hebben.
- Door middel van het programma wordt nader uitgewerkt voor welke (semi-)publieke organisaties een ingroei-quotum gaat gelden en welke organisaties zelf verplicht worden een ambitieus streefcijfer vast te stellen.

5. 'Er zijn nu belangrijkere zaken' / 'De zorgsector is nu gericht op de Covid-19 pandemie'.

- Juist daarom is het goed ons nu te laten adviseren door een onafhankelijke expertgroep en hen de alvast voorbereidingen te laten treffen.
- Het afstemmen met sectoren en organisaties zal vervolgens op z'n vroegst eind 2020 plaatsvinden.

- Overigens is diversiteit goed voor de kwaliteit van de besluitvorming en daarmee zeker ook in tijden van crisis belangrijk.

BP 2. Een rijksbrede stuurgroep (opdrachtnemer) in te stellen door het SGO

- De rijksbrede stuurgroep, bestaande uit één dg of directeur per departement, brengt advies uit aan het SGO over de te treffen maatregelen.
- De stuurgroep zal worden voorgezeten door DGHBWE, Marcelis Boereboom.
- Deze stuurgroep wordt daarin geadviseerd door een aantal experts met elk hun eigen expertise, bijvoorbeeld staats- en bestuursrecht of organisatiekunde.
- Het advies van de expertgroep dient als basis voor een gesprek in de stuurgroep.
- Omdat elk departement eigen bestuurlijke lijnen kent vindt de afstemming van het advies plaats binnen de individuele departementen, daar is elke dg/ directeur dus zelf verantwoordelijk voor.

BP 3. Instelling en samenstelling van een onafhankelijke expertgroep door het SGO

- Vanwege de complexiteit van het voorliggende vraagstuk en de diversiteit van de organisaties die onder de publieke en semi publieke sector vallen, wordt advies gevraagd aan een expertgroep bestaande uit onderzoekers en hoogleraren met elk hun eigen expertise.
- De expertgroep brengt een advies uit dat als vertrekpunt dient voor de regeling die de stuurgroep zal opstellen.
- Het secretariaat van de expertgroep zal door een onderzoeksbureau worden gevoerd.
- Van de expertgroep wordt verwacht dat zij zich laten informeren door departementen, medeoverheden en instellingen.

1. 'Waarom beslist de stuurgroep niet over de samenstelling (/instelling) van de expertgroep?'

- Aan de Tweede Kamer is toegezegd de uitwerking van het SER-advies voortvarend op te pakken en de Kamer voor de zomer van 2020 te informeren over het de aanpak, vormgeving en het tijdsplan van het programma voor de (semi-)publieke sector.
- De ervaring leert dat het instellen en bij elkaar brengen van een expertgroep een tijdrovend proces is.
- Bij een akkoord vanuit het SGO kan al op korte termijn contact gezocht worden met de beoogde experts.
- [Een andere mogelijkheid zou zijn om de expertgroep in te laten richten door de nog samen te stellen stuurgroep, maar daar is omwille van de tijd niet voor gekozen.
- Daar komt bij dat de stuurgroep en het SGO dezelfde organisaties vertegenwoordigen.]

2. 'Kunnen we dit als overheid niet zelf?'

- De publieke en semi publieke sector is erg breed en divers. Het is goed om daarbij onafhankelijk advies in te winnen van experts op het gebied van bijvoorbeeld staats- en bestuursrecht en organisatiekunde.
- Het advies dient als basis om het gesprek te voeren in de stuurgroep en binnen de departementen.
- Op basis van onafhankelijk en gedegen advies van de expertgroep, ligt de besluitvorming uiteindelijk bij de overheid zelf.

3. 'Kan de expertgroep wel eenduidig advies geven, als de sector zo breed en divers is?'

- Het is inderdaad een complex vraagstuk. Maar je ziet bijvoorbeeld bij de Wet Normering Topinkomens dat er met succes een vergelijkbare methodiek is toegepast.

3. Extra q&a's

'Waarom is er voor deze samenstelling van de expertgroep gekozen?'

- Bij de samenstelling van de expertgroep is rekening gehouden met diversiteit in expertise, gender, leeftijd/ervaring en culturele diversiteit.

'Welke expertises hebben de experts?'

- Dr. Vinkenburg is een echt zwaargewicht op het gebied van organisatiekunde en diversiteit. Naast wetenschapper is ze ook organisatieadviseur en weet ze als geen ander waar organisaties tegenaan kunnen lopen als het gaat om het vergroten van diversiteit, maar belangrijker nog: hoe de diversiteit in een organisatie vergroot kan worden. Dr. Vinkenburg is daarmee een logische keuze als voorzitter.
- Dr. Ashikali is een expert in diversiteitsmanagement, leiderschap en inclusie in publieke organisaties. Dr. Ashikali houdt zich met name bezig met kwantitatieve onderzoeksmethoden, zo ontwerpt ze meetinstrumenten voor inclusief leiderschap.
- De expertise van prof. dr. Goodijk richt zich onder andere op governance in het (semi-)publieke domein.
- Prof mr. Zijlstra is hoogleraar staats- en bestuursrecht met als bijzondere expertise zbo's.

- Mw. Dr. C.J. Vinkenburg (voorzitter):
Dr. Vinkenburg werkt als zelfstandig organisatieadviseur en is daarnaast als universitair hoofddocent verbonden aan de Vrije Universiteit Amsterdam, waar zij o.a. onderwijs verzorgt op het gebied van diversiteit in organisaties. Dr. Vinkenburg doet toegepast wetenschappelijk onderzoek naar diversiteit in loopbanen, waarbij ze kijkt naar hoe onbewuste vooroordelen bij kunnen dragen aan een oververtegenwoordiging van (witte) mannen in topposities. Op basis van haar onderzoek adviseert dr. Vinkenburg organisaties over hoe zij meer divers kunnen worden.
- Mw. Dr. T.S. Ashikali:
Dr. Ashikali is een expert in diversiteitsmanagement, leiderschap en inclusie in publieke organisaties. Dr. Ashikali doet onderzoek aan de Universiteit Leiden met behulp van kwantitatieve onderzoeksmethoden. Een voorbeeld hiervan is het ontwikkelen en testen van een meetschaal voor inclusief leiderschap.
- Dhr. Prof. dr. ir. R. Goodijk
Prof. Goodijk is senior-consultant en houdt zich bezig met onderzoek, advisering en begeleiding van bestuurders, toezichthouders en andere betrokkenen bij vraagstukken m.b.t. governance en organisatieontwikkeling. Daarnaast is prof. Goodijk als bijzonder hoogleraar governance in het (semi-)publieke domein verbonden aan de Vrije Universiteit van Amsterdam.
- Dhr. Prof. mr. S.E. Zijlstra
Prof. Zijlstra is hoogleraar staats- en bestuursrecht, met als expertise zelfstandige bestuursorganen en is verbonden aan de Vrij Universiteit van Amsterdam.

'Wat wordt er verwacht van het advies van de expertgroep?'

- De expertgroep brengt een onafhankelijk advies uit aan de stuurgroep. Dat advies geven de experts op basis van hun kennis en ervaring. Daarbij worden zij ondersteund door een onderzoeksbureau.
- De opdracht bestaat in elk geval uit het formuleren van 'regimes' van uiteenlopende zwaarte en afwegingskaders voor nadere uitwerking per sector.
- Het voorstel voor de reikwijdte van het advies is om aan te sluiten bij bestaande wetgeving, bijv. de indeling die bij de WNT wordt gehanteerd, n.a.v. het advies van de commissie Dijkstal.

- Onderdeel van de opdracht is dat er praktische informatie opgehaald wordt bij relevante instellingen en koepelorganisaties.
- De stuurgroep gebruikt het advies als startpunt om het gesprek te voeren en om uiteindelijk tot een regeling te komen voor de (semi-)publieke sector.
- Afstemming met betreffende instellingen en of koepelorganisaties verloopt via individuele departementen via de geijkte bestuurlijke lijnen.
- Uiteindelijk wordt de (concept)regeling door de stuurgroep via het SGO aangeboden aan M.OCW en uiteindelijk voorgelegd in MR.

'Wat is de reikwijdte van het advies?'

- Het voorstel voor de reikwijdte van het advies is om aan te sluiten bij bestaande wetgeving, bijv. de indeling die bij de WNT gehanteerd wordt, n.a.v. het advies van de commissie Dijkstal.
- Bij de behandeling van de vraag welke sectoren tot de semi publieke sector behoren heeft de commissie gekozen voor een analytische benadering, waarbij publieke middelen, het publiek belang, de wettelijke taak en marktwerking zijn meegewogen. Bij twijfel gaven pragmatische afwegingen de doorslag.
- Naarmate de sectoren zich dichterbij de overheid bevinden werd een striktere normering gekozen, bij dit thema zou je dan kunnen denken aan een quotum. Voor sectoren die op grotere afstand van de overheid zijn geplaatst, adviseerde de commissie terughoudend op te treden en een minder streng regime te hanteren, bij dit thema zou dat een ambitieuze streefcijferregeling kunnen zijn.
- Naast het opstellen van een 'menukaart' en bijbehorende beginselen/uitgangspunten kan de expertgroep ook in grove mate adviseren voor welke sector welk regime geldt.

'Wat rekent de commissie Dijkstal tot de publieke sector?'

- De commissie rekent organisaties die in overwegende mate publiek worden gefinancierd tot de publieke sector (wettelijke belastingen/heffingen en door overheid verstrekte subsidies).
- Grofweg bestaat de publieke sector dan uit de overheid zelf, te weten Rijk, Provincie, Gemeente, Waterschappen, publiekrechtelijke bedrijfsorganisaties en publiekrechtelijke zelfstandige bestuursorganen.

'Kunt u voorbeelden geven van hoe het afwegingskader eruit ziet?'

- De omvang van de instelling, het bestuursniveau, of het e semi publieke of publieke sector betreft, de mate waarin de overheid betrokken is bij de benoeming, etc.

'Valt x (pensioenfondsen, scholen, ziekenhuizen, etc.) straks ook onder de regeling?'

/'Geldt dit straks ook voor organisatie x (ver afstaand van de overheid)?'

- Het is nog te vroeg om exact aan te geven voor welke sector/ organisatie of instelling welke regeling gaat gelden. Daarvoor moeten we het advies van de expertgroep afwachten, dat vervolgens nog ter bespreking in de stuurgroep komt te liggen.
- Uiteindelijk is het overigens aan de individuele departementen om af te stemmen bij de betreffende instellingen en/of koepelorganisaties.

'Hoezo moeten wij een voorbeeldrol vervullen?'

- Als overheid is het onze taak om een voorbeeldrol te vervullen.
- Daar komt bij dat uit landenvergelijkend onderzoek is gebleken dat in landen waar de overheid zelf het goede voorbeeld laat zien als het gaat om gelijke vertegenwoordiging van mannen en vrouwen, de private sector het ook beter doet.

'Het gaat toch om de kwaliteit?'

- Dat is absoluut waar.
- Wetenschappelijk onderzoek (bijv. het promotieonderzoek van Charlotte Perquin) toont aan dat het objectief bepalen van "kwaliteit" van een kandidaat fictie is. Gelijke geschiktheid is bijv. geen objectieve maat, maar een mechanisme dat ongelijkheid reproduceert.¹

¹ Er is wetenschappelijk onderzoek dat het objectief bepalen van "kwaliteit" van een kandidaat een fictie is. Gelijke geschiktheid werkt daarmee niet als objectieve maat maar als een mechanisme dat bestaande ongelijkheid reproduceert. (Black Box tussen aanbod, werving en selectie van vrouwen; Prof. Dr. M.C.L. van den Brink | Dr. L. Blommaert | Drs. B. Leest | Drs. S. Elfering. November 2016). Onderzoek (Benschop and Van den Brink 2009) toonde hoe beelden van een bepaalde vorm van masculiniteit de heersende opvattingen over de geschiktheid van mannen en vrouwen de benoemingen beïnvloedden. De voorkeur van commissieleden voor

- Het lastige is is dat als je op zoek bent naar kwaliteit je vaak op zoek gaat naar kenmerken die je zelf bezit.
- Tel daar bij op dat het stereotiepe beeld van een leider nog steeds vaak mannelijk is, doordat dat nou eenmaal is wat we zien.
- Organisaties trekken zo soms *onbewust* steeds dezelfde mensen aan

'Waarom is diversiteit in een organisatie belangrijk?'

- Los van het feit dat het zorgt voor meer gelijkheid, zorgt diversiteit voor betere besluitvorming en resultaten.
- Het zorgt ervoor dat er meerdere perspectieven aan tafel komen en het zorgt voor meer draagvlak binnen de organisatie.
- Overigens heeft niemand gezegd dat meer diversiteit het makkelijker maakt, want als je meerdere perspectieven aan tafel brengt, zal er ook meer discussie ontstaan. Maar de kwaliteit van je besluitvorming verbetert dan wel.
- Inclusie is daarbij ook overigens ook heel belangrijk: niet alleen uitnodigd worden voor het feestje, maar je er ook op je gemak voelen.

'Wat als er geen vrouwen willen?' 'Wij hebben alleen maar technische adviescolleges' / 'Te weinig aanwas' etc.

- Het kan natuurlijk zo zijn dat er minder aanwas van vrouwen is.
- Maar het is daarbij wel belangrijk te kijken naar hoe beslist wordt wat talent of kwaliteit is, soms trek je onbewust telkens dezelfde mensen aan (zie 'Het gaat toch om de kwaliteit?')
- En soms is het nodig om een stapje extra te zetten om geschikte vrouwelijke kandidaten te vinden.
- Soms hoeft dat niet eens heel ingewikkeld te zijn: Pas bijvoorbeeld je vacatureteksten eens aan, zodat je meer vrouwen aantrekt. En koppel de nieuwe vrouwen aan een vrouwelijke mentor.
- [Overigens is het ook belangrijk om naar de lagen onder de top te kijken. Om een voorbeeld te geven: Vanuit OCW zijn we samen met bijv. EZK aan het kijken hoe weer meisjes naar technische sectoren kunnen krijgen en vooral ook kunnen behouden voor het beroep. Daarin doen wij het namelijk veel slechter dan in veel andere Europese landen.]

'Wat gaat dit ons kosten?'

- Ik kijk liever naar wat het ons oplevert. Bijvoorbeeld betere besluitvorming en resultaten.
- Nu gaat er vaak nog veel talent verloren, dat is niet alleen een gemiste kans voor ons allen, maar simpelweg ook niet rechtvaardig.
- Over het algemeen zal het aannemen van een vrouw niet meer geld kosten dan het aannemen van een man. En ook de werving en het behoud van vrouwen in een organisatie hoeft niet veel geld te kosten. Andere vacatureteksten, een diverse kandidaatstellingscommissie en het koppelen aan mentoren als iemand al binnen is, kan al erg helpen.

'Hoe verhoudt zich dit tot Europese wetgeving?'

- Het Nederlandse standpunt is dat we het als lidstaten zelf moeten regelen, dat doen we met dit programma (en op een ambitieuze manier).

kandidaten die op hen lijken is een subtiel mechanisme dat niet bestaat uit een bewuste uitsluiting van vrouwen, maar desalniettemin resulteert het in een vanzelfsprekende reproductie van bestaande ongelijkheid.

Van: [REDACTED]
Verzonden: dinsdag 26 mei 2020 9:35
Aan: [REDACTED]
Onderwerp: RE: tarieven onderzoekers

Hee!

Als in, bijvoorbeeld voor onze adviescommissie? Daar zijn standaard richtlijnen voor in ons geval. Je kunt kiezen voor per vergadering of per maand. Volgens de Wet vergoedingen adviescolleges en commissies is per uur of per dagdeel niet mogelijk. Nu vallen jullie natuurlijk eigenlijk buiten die wet, maar wellicht is het voor jezelf toch wel nuttig om je aan deze richtlijn te houden, [REDACTED]

Groet,

<https://wetten.overheid.nl/BWBR0024775/2020-01-01>

Vergadervergoeding

Voor de vergadervergoeding is elk bedrag mogelijk, mits niet hoger dan 3% van het maximum van salarisschaal 18 van bijlage B van het BBRA. Voor de voorzitter kan een verhoging van dat bedrag worden toegepast tot maximaal 130% (dus 130% van 3% van het maximum van salarisschaal 18). Meer vergaderingen op één dag worden als één vergadering beschouwd.

Vaste vergoeding

Gebruik voor de bepaling van het maandbedrag voor de vaste vergoeding maximaal salarisschaal 18 van bijlage B van het BBRA, trede 10 en bepaal de tijdsduurfactor. Bij de vaststelling van de hoogte van de vergoeding wordt gelet op de omvang en de zwaarte van de werkzaamheden.

- Tijdsduurfactor 1 is een voltijdsaanstelling. Een voltijdsaanstelling is voor de voorzitter en de leden van commissies *niet* gebruikelijk;
- Richtlijn voor vergoedingen (van deze richtlijn kan in overleg met de voorzitter worden afgeweken):
 - 2 dagen per week voor een voorzitter 16/36
 - 1 dag per week voor commissieleden 8/36

Van: [REDACTED]
Verzonden: maandag 25 mei 2020 18:01
Aan: [REDACTED]
Onderwerp: tarieven onderzoekers

Ha [REDACTED]

Misschien een wat random vraag, maar welke tarieven hanteren jullie voor hoogleraren/senior onderzoekers? Bijv. per uur of per dagdeel?

Groeten,



[Redacted]

[Redacted]

| Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap | Directie Emancipatie

Rijnstraat 50 | 2515 XP | Den Haag

Tel nr:

[Redacted]



@emancipatieocw

Van: [REDACTED]
Verzonden: vrijdag 29 mei 2020 14:29
Aan: [REDACTED]
CC: [REDACTED]
Onderwerp: RE: Semi publieke sector - overleg BZK contactpersonen

Categorieën: Categorie Blauw

Ja, zeker. Dat heb ik ook al wel een paar keer besproken met ze, [REDACTED]. En we gaan ook zeker geen instellingsbesluit doen lijkt me.

Misschien kan ik ze nog wat tegemoet komen door aan te geven dat de adviesgroep op basis van deze lijst eigenlijk al best heel goed voldoet. En we kunnen de lijst wellicht ter inspiratie meegeven als we departementen vragen leden aan te reiken voor de stuur- en werkgroep. Al zal dat bij de DG's (op gender na) nog niet gemakkelijk zijn.

Komt goed! Maar dan weten jullie even weer hoe BZK erin staat.

Groeten,
[REDACTED]

Van: [REDACTED]
Verzonden: vrijdag 29 mei 2020 14:25
Aan: [REDACTED]
CC: [REDACTED]
Onderwerp: Re: Semi publieke sector - overleg BZK contactpersonen

Ik ben er vanuit gegaan dat de beoogde adviesgroep leden geaccordeerd zijn in SGO. Andere namen komen wat mij betreft dus pas in beeld als een van eerder genoemden niet kan of wil.

[REDACTED]

Verstuurd vanaf mijn iPhone

Op 29 mei 2020 om 13:49 heeft [REDACTED] <[REDACTED]@minocw.nl> het volgende geschreven:

Ik kom er later nog even bij jullie op terug, maar hierbij alvast ter info.

Groeten,
[REDACTED]

Van: [REDACTED] [mailto:[REDACTED]@minbzk.nl]
Verzonden: vrijdag 29 mei 2020 13:24
Aan: [REDACTED]
Onderwerp: Semi publieke sector - overleg BZK contactpersonen

Beste [REDACTED],

Gisteren hebben we onze eerste BZK-overleg gehad over de opdracht diversiteit aan de top bevorderen. Het was een fijne sessie gericht op kennismaken en het doorspreken van onze eigen BZK-rol in de opdracht. Hierbij een korte terugkoppeling wat daaruit naar voren kwam.

De opbrengst was in ieder geval dat we intern nog enkele contactpersonen moeten gaan aanhaken, dat gaan we in de komende tijd doen. Als we de groep compleet hebben kijken we naar hoe de vertegenwoordiging richting werkgroep gaat zijn. Was fijn om hier nu zo snel mogelijk al de mensen bij aan te kunnen haken.

Een andere opbrengst betreft de samenstelling van de expertgroep. Verschillende collega's uit ons BZK-overleg hebben daar ervaring mee waardoor we daar wat langer bij stil gestaan hebben. Uit het gesprek geven we graag een paar voorstellen voor randvoorwaarden mee die het streven van 'diverse samenstelling' nog wat concreter maken:

- Balans tussen man-vrouw,
- Balans in leeftijd,
- Balans junior – senior
- Samenstelling met diversiteit qua achtergrond,
- Oneven aantal mensen in de expertgroep,
- Kandidaten afkomstig uit verschillende organisaties (constatering dat twee professoren van de VU komen – advies om 1 persoon te kiezen),
- Ook vertegenwoordiger vanuit lectoraat voor iets praktischer invalshoek.

Op basis van deze randvoorwaarden nog een paar namen doorgeven waar collega's goede ervaringen mee hadden als suggestie voor de expertgroep:

* [REDACTED]
[REDACTED]
* [REDACTED]
[REDACTED]

Wat ook boven kwam was de vraag welk proces jullie willen volgen bij het instellen van de expertgroep?

Indien de expertgroep een instellingsbesluit krijgt (als het een publiek rechtelijke grondslag betreft), dient hiervoor nog een formeel proces gestart te worden. Ook een tijdelijke (ad hoc) commissie valt onder de kaderwet als je ze een regeling wil geven. Het zou vervelend zijn als je hier te laat achter komt als je dit wilt inrichten, vandaar dat we het aan je mee geven.

We zijn benieuwd naar je reactie op deze punten en zien de aangepaste versie van het document verschijnen.

Met vriendelijke groet ook namens [REDACTED],

[REDACTED]

Dit bericht kan informatie bevatten die niet voor u is bestemd. Indien u niet de geadresseerde bent of dit bericht abusievelijk aan u is toegezonden, wordt u verzocht dat aan de afzender te melden en het bericht te verwijderen. De Staat aanvaardt geen aansprakelijkheid voor schade, van welke aard ook, die verband houdt met risico's verbonden aan het elektronisch verzenden van berichten.

This message may contain information that is not intended for you. If you are not the addressee or if this message was sent to you by mistake, you are requested to inform the sender and delete the message. The State accepts no liability for damage of any kind resulting from the risks inherent in the electronic transmission of messages.

Van: [redacted] <[redacted]@minbzk.nl>
Verzonden: donderdag 4 juni 2020 14:56
Aan: [redacted]
CC: [redacted]
Onderwerp: RE: Semi publieke sector - overleg BZK contactpersonen
Bijlagen: voorstel inrichting programma genderdiversiteit in de (sub-)top van de (semi-) publieke sector NA SGO.docx

Categorieën: Categorie Groen

Beste [redacted] (en [redacted]),

Dank voor je bericht. In jouw mailbericht (zie hieronder) hebben we gelijk onze reactie (in het zwart) geplaatst. En in de bijlage hebben we een paar aanvullingen opgenomen.
 Als dit nog vragen op roept, hoor ik het graag.

En anders goed om in de week van 15 juni een overleg met elkaar in te plannen (is dan gelijk na de komende week verlof van [redacted] ...
 Tot binnenkort.

Met vriendelijke groet,

[redacted]
 [redacted]
 Afdeling Personeelsbeleid Rijk
 Directie Ambtenaar & Organisatie

.....
Directoraat-generaal Overheidsorganisatie
Ministerie van Binnenlandse zaken & Koninkrijksrelaties
 Turfmarkt 147 Zuidtoren, 10^e verdieping
 Postbus 20011 | 2500 EA | Den Haag

.....
 M [redacted]
 [redacted]@minbzk.nl
<http://www.minbzk.nl>

.....
 Managementondersteuner [redacted]
 [redacted]@minbzk.nl



Lees meer over de zeven focuspunten van het [SPB2025](#)

 Volg ons op Twitter [@SPB2025](#)

Van: [redacted] <[redacted]@minocw.nl>
Verzonden: woensdag 3 juni 2020 17:53
Aan: [redacted] <[redacted]@minbzk.nl>; [redacted] <[redacted]@minbzk.nl>
CC: [redacted] <[redacted]@minocw.nl>
Onderwerp: RE: Semi publieke sector - overleg BZK contactpersonen

Ha [redacted] en [redacted],

Bedankt voor de uitgebreide terugkoppeling, goed om te lezen dat jullie zo actief aan de slag zijn gegaan.

Over de samenstelling van de adviesgroep. Aangezien de samenstelling inmiddels geaccordeerd is door het SGO, lijkt het me niet verstandig daar nog wijzigingen in aan te brengen. Op advies van het SGO (was dat vanuit de ABD?) hebben we wel een vijfde persoon aan het lijstje toegevoegd. Het lijstje is nu dus:

- Dr. C.J. Vinkenburg
- Dr. T.S. Ashikali
- Prof. dr. ir. Goodijk
- Prof mr. S.E. Zijlstra
- Prof. dr. K. van Oudenhoven- van der Zee

Overigens ben ik het helemaal eens met de randvoorwaarden die jullie stellen voor een diverse samenstelling van de groep. Volgens mij voldoen we daar gelukkig wel goed aan: We hebben nu 2 mannen en drie vrouwen benaderd (vz= vrouw) met diverse achtergrond. Ook in leeftijd en senioriteit is er diversiteit (gaat van net promotieonderzoek afgerond naar hoogleraar). Verder is er een oneven aantal (5) en zijn de kandidaten afkomstig uit verschillende organisaties (al zijn er nu inderdaad 2 vu'ers met de komst van de vijfde persoon). De meer praktische invalshoek vinden we naar verwachting binnen het onderzoeksbureau (ik kan me voorstellen dat ze naast (senior)onderzoekers ook andere medewerkers inzetten). Waarvan akte – dat zullen we terugkoppelen aan onze werkgroep.

Inmiddels hebben we met alle experts even kort contact gehad en ze lijken vooralsnog alle vijf geïnteresseerd, dus dat is goed nieuws! Ook het papierwerk m.b.t. de aanbesteding is inmiddels zo goed als af. Mooi.

Volgens mij is het lijstje wat jullie hebben geformuleerd ook heel mooi om te gebruiken bij de samenstelling van de stuur- en werkgroep. Wat denken jullie? Lijkt me goed om ook daar te streven naar diversiteit. Dat is een goed streven en helpt om het concreet te maken, anderzijds ook een beetje pragmatisch mee omgaan aangezien de persoon ook de breedte van het veld van een ministerie moet kennen en kunnen behappen.

En goed dat jullie even vragen naar de manier waarop we de adviesgroep in willen richten. Het is inderdaad niet onze bedoeling om het via een instellingsbesluit te gaan doen (daar is simpelweg geen tijd voor), vandaar dat we het ook heel bewust een adviesgroep noemen, we zijn dus niet voornemens een commissie in te richten. Heldere keuze, zullen we terugkoppelen aan onze werkgroep. Als je het handig vindt, [REDACTED] heeft aangeboden dat ze met je kan meedenken in hoe je het zo goed mogelijk formuleert als je er géén commissie van wil maken.

Dan heb ik ook nog een vraagje aan jullie. Hebben jullie een terugkoppeling gehad over wat er vanuit de ABD/BZK is gezegd over het voorstel. Vanuit [REDACTED] begreep ik dat de positie en verantwoordelijkheid van de ABD/BZK geëxpliciteerd moest worden en dat we moeten voortborduren op het werk wat de ABD/DGOO al gedaan hebben. Wordt hier gerefereerd naar de SGO-bijeenkomst van 21 februari?

Mijn voorstel zou zijn om de rol van BZK op te helderen in het voorstel (dus het voorstel wat geagendeerd stond tijdens het SGO). Kunnen jullie je daarin vinden?
En hebben jullie wellicht een tekstsuggestie daarvoor?

Zinnetje toegevoegd over verantwoordelijkheid en speerpunt in strategisch personeelsbeleid Rijk (zie bijlage). De opmerking van onze SG was om dit ook in het schema zichtbaar te maken, zie opmerking in de bijlage. We zullen de ABD vragen om aan te sluiten bij de werkgroep en daarin nemen we zeker mee hoe we het programma kunnen inbedden / voortborduren op de activiteiten in strategische personeelsbeleid rijk ontplooiën.

Dat er aangesloten moet worden bij het eerdere werk van de ABD/DGOO kunnen we denk ik het best verwerken in de offerteaanvraag voor de aanbesteding onderzoeksbureau/ adviesgroep?
Hoor graag wat jullie ervan vinden. Vervolgens zal ik op basis van jullie suggesties weer een nieuw voorstel/plan naar jullie sturen. Je kan daarin opnemen dat ze voor wat betreft de advisering rekening houden met wat we rijksbreed doen op dit vlak, kader daarvoor is het SPB 2025 (zie bijlage). Dat zou

inderdaad in de aanbesteding kunnen zetten. Als de adviesgroep 'binnen' is goed als we ze breder nog eens informeren en bijpraten.

Is dat werkbaar voor jou?

Zullen we binnenkort ook weer even een afspraak plannen? Goed plan – stellen voor in de week van 15 juni.

Ps. In de cc heb ik mijn collega [REDACTED] meegenomen, zij zal de komende tijd ook betrokken zijn bij dit thema.

Fijn, en goed om ook kennis te maken!

Groeten,

[REDACTED]

Van: [REDACTED] [mailto:[REDACTED]@minbzk.nl]

Verzonden: vrijdag 29 mei 2020 13:24

Aan: [REDACTED]

Onderwerp: Semi publieke sector - overleg BZK contactpersonen

Beste [REDACTED],

Gisteren hebben we onze eerste BZK-overleg gehad over de opdracht diversiteit aan de top bevorderen. Het was een fijne sessie gericht op kennismaken en het doorspreken van onze eigen BZK-rol in de opdracht. Hierbij een korte terugkoppeling wat daaruit naar voren kwam.

De opbrengst was in ieder geval dat we intern nog enkele contactpersonen moeten gaan aanhaken, dat gaan we in de komende tijd doen. Als we de groep compleet hebben kijken we naar hoe de vertegenwoordiging richting werkgroep gaat zijn. Was fijn om hier nu zo snel mogelijk al de mensen bij aan te kunnen haken.

Een andere opbrengst betreft de samenstelling van de expertgroep. Verschillende collega's uit ons BZK-overleg hebben daar ervaring mee waardoor we daar wat langer bij stil gestaan hebben. Uit het gesprek geven we graag een paar voorstellen voor randvoorwaarden mee die het streven van 'diverse samenstelling' nog wat concreter maken:

- Balans tussen man-vrouw,
- Balans in leeftijd,
- Balans junior – senior
- Samenstelling met diversiteit qua achtergrond,
- Oneven aantal mensen in de expertgroep,
- Kandidaten afkomstig uit verschillende organisaties (constatering dat twee professoren van de VU komen – advies om 1 persoon te kiezen),
- Ook vertegenwoordiger vanuit lectoraat voor iets praktischer invalshoek.

Op basis van deze randvoorwaarden nog een paar namen doorgeven waar collega's goede ervaringen mee hadden als suggestie voor de expertgroep:

* [REDACTED]

[REDACTED]

* [REDACTED]

Wat ook boven kwam was de vraag welk proces jullie willen volgen bij het instellen van de expertgroep?

Indien de expertgroep een instellingsbesluit krijgt (als het een publiek rechtelijke grondslag betreft), dient hiervoor nog een formeel proces gestart te worden. Ook een tijdelijke (ad hoc) commissie valt onder de kaderwet als je ze een regeling wil geven. Het zou vervelend zijn als je hier te laat achter komt als je dit wilt inrichten, vandaar dat we het aan je mee geven.

We zijn benieuwd naar je reactie op deze punten en zien de aangepaste versie van het document verschijnen.

Met vriendelijke groet ook namens [REDACTED],



Dit bericht kan informatie bevatten die niet voor u is bestemd. Indien u niet de geadresseerde bent of dit bericht abusievelijk aan u is toegezonden, wordt u verzocht dat aan de afzender te melden en het bericht te verwijderen. De Staat aanvaardt geen aansprakelijkheid voor schade, van welke aard ook, die verband houdt met risico's verbonden aan het elektronisch verzenden van berichten.

This message may contain information that is not intended for you. If you are not the addressee or if this message was sent to you by mistake, you are requested to inform the sender and delete the message. The State accepts no liability for damage of any kind resulting from the risks inherent in the electronic transmission of messages.

[REDACTED]

Van: Ashikali, T.S. <[REDACTED]@fgga.leidenuniv.nl>
Verzonden: woensdag 10 juni 2020 9:36
Aan: [REDACTED]
Onderwerp: Akkoord deelname adviescommissie

Dag [REDACTED]

Ik heb inmiddels akkoord voor de deelname aan de adviescommissie. Er zijn geen 'beren' op de weg.

Met vriendelijke groet,
Tanachia

Out of office on Monday, at Wijnhaven/The Hague: Tuesday, Thursday and Friday

Dr. Tanachia Ashikali | Assistant professor | Leiden University | Faculty of Governance and Global Affairs, Institute of Public Administration | Wijnhaven | Turfmarkt 99, 2511 DP Den Haag [REDACTED]
[REDACTED] [@fgga.leidenuniv.nl](mailto:[REDACTED]@fgga.leidenuniv.nl) | [Linkedin](#) | [Twitter: Tanachia_A](#)

Van: [REDACTED] namens Boereboom, Marcelis
Verzonden: woensdag 17 juni 2020 14:53
Aan: [REDACTED]@gmail.com
CC: [REDACTED]
Onderwerp: Adviesgroep Vinkenburg
Bijlagen: Omschrijving opdracht adviesgroep Vinkenburg.docx; Programma genderdiversiteit in de (sub-)top van de (semi-)publieke sector....docx; SER-advies (deel 1 samenvatting en visie raad).pdf; SER-advies (deel 2 analyse).pdf; Kabinetsreactie op SER-advies.pdf

Geachte mevrouw Vinkenburg,

In het advies 'Diversiteit in de top, tijd voor versnelling' pleit de SER voor onder andere meer genderdiversiteit in de (sub-)top van het bedrijfsleven en in de (semi-)publieke sector. Het advies voorziet daarnaast van een pakket van maatregelen om meer diversiteit aan de top te realiseren. Het kabinet heeft besloten om een aantal van deze maatregelen over te nemen en Nederlandse beursgenoteerde bedrijven te verplichten om een vertegenwoordiging van mannen én vrouwen van minimaal 30% te realiseren in hun RvC. Het kabinet streeft er ook naar om de maatregelen die gelden voor de private sector te vertalen naar de (semi-)publieke sector. Hiervoor moet worden uitgewerkt voor welke organisaties en onderdelen van de (semi-)publieke sector het ingroei-quotum kan gaan gelden.

Voor deze opdracht wil ik mij laten adviseren door een adviesgroep van deskundigen. U heeft aangegeven bereid te zijn om op basis van uw kennis en ervaring bij te dragen aan dit onafhankelijk advies. De vijf adviseurs zullen onder uw leiding een advies uitbrengen. Met deze brief wil ik u bedanken voor deze bereidheid en bevestig ik uw voorzitterschap.

Gelet op de omvang en zwaarte van de werkzaamheden zult u een vergoeding ontvangen van €11.340 inclusief BTW. Bijgaand treft u meer informatie aan over de adviesopdracht en de samenstelling van de groep. De adviesgroep zal worden ondersteund door een onderzoeksbureau. Hiervoor is op 10 juni een offerteaanvraag verstuurd. De keuze zal per 1 juli bekend aan u worden gemaakt.

Ik dank u voor uw bereidheid om een bijdrage aan deze opdracht te leveren en ik wens u allen veel wijsheid toe bij het uitbrengen van dit advies.

Met vriendelijke groet,

Marcelis Boereboom
Directeur Generaal Hoger Onderwijs, Beroepsonderwijs, Wetenschap en Emancipatie
Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

Diversiteit in de top van de (semi-)publieke sector

Achtergrond

Het kabinet heeft de SER op 29 juni 2018 gevraagd advies uit te brengen over wat Nederland kan doen om meer culturele en genderdiversiteit te bereiken in de top van het bedrijfsleven. Op 20 september 2019 publiceerde de SER het advies 'Diversiteit in de top, tijd voor versnelling'. Een debat in de Kamer heeft uiteindelijk geleid tot meerdere aangenomen moties die het kabinet aansporen het door de SER voorgestelde pakket van maatregelen, gericht op meer diversiteit aan de top, integraal over te nemen.

Aangenomen moties¹²

In de Kamer zijn verschillende moties t.a.v. het SER-advies aangenomen. Het kabinet is in deze moties gevraagd om de aanbevelingen uit het SER-advies, gericht op diversiteit aan de top, integraal over te nemen. De SER pleit voor een inclusieve samenleving, waarbij met een integrale aanpak wordt toegewerkt naar een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen en Nederlanders met een niet-westerse migratieachtergrond in het bedrijfsleven en in de (sub-)top van het bedrijfsleven.

Maatregelen

Zoals hierboven genoemd heeft het kabinet besloten het SER-advies integraal over te nemen. Dat houdt in dat Nederlandse beursgenoteerde bedrijven worden verplicht een vertegenwoordiging van mannen én vrouwen van minimaal 30% te realiseren in hun RvC. Een nieuwe benoeming die niet bijdraagt aan een verdeling van zetels van ten minste 30% m/v is nietig. Alle grote vennootschappen (ongeveer 5000 bedrijven) worden verplicht zelf ambitieuze streefcijfers op te stellen. Daarnaast worden deze grote vennootschappen verplicht hiervoor plannen op te stellen en over het geheel transparant te zijn. Het kabinet streeft ernaar een voorstel voor de wettelijke regeling uiterlijk medio 2020 naar de Raad van State te sturen. Daartoe is de SER momenteel bezig met het inrichten van een infrastructuur om het aantal vrouwen in de top van het bedrijfsleven inzichtelijk te maken. Over de infrastructuur, het vormgeven van de transparantieverplichting en over de voortgang van de wettelijke verplichting informeert het kabinet de Kamer voor zomer 2020.

De (semi-)publieke sector

Voor het bereiken van meer vrouwen in de top heeft het kabinet in navolging van het advies van de SER besloten dat de maatregelen die gaan gelden voor de private sector ook een vertaling zullen krijgen naar de (semi-)publieke sector. Het kabinet heeft toegezegd nader uit te zullen werken voor welke (semi-)publieke sectoren en organisaties het ingroei-quotum kan gaan gelden en welke (semi-)publieke organisaties worden verplicht zelf hun ambitieuze streefcijfer vast te stellen. Gezien de breedte en de diversiteit van de organisaties behorend tot de (semi-)publieke sector past hier geen one-size-fits-all regeling. Om voorgaande uit te werken wordt een programma ingesteld. Het kabinet heeft toegezegd de Kamer voor de zomer van 2020 te informeren over de vormgeving, de aanpak en het tijdsplan van het programma.

¹ <https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/detail?id=2019Z22734&did=2019D47188>

² <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/kst-35300-XV-59.pdf>

Aanpak programma (semi-)publieke sector (voorstel)

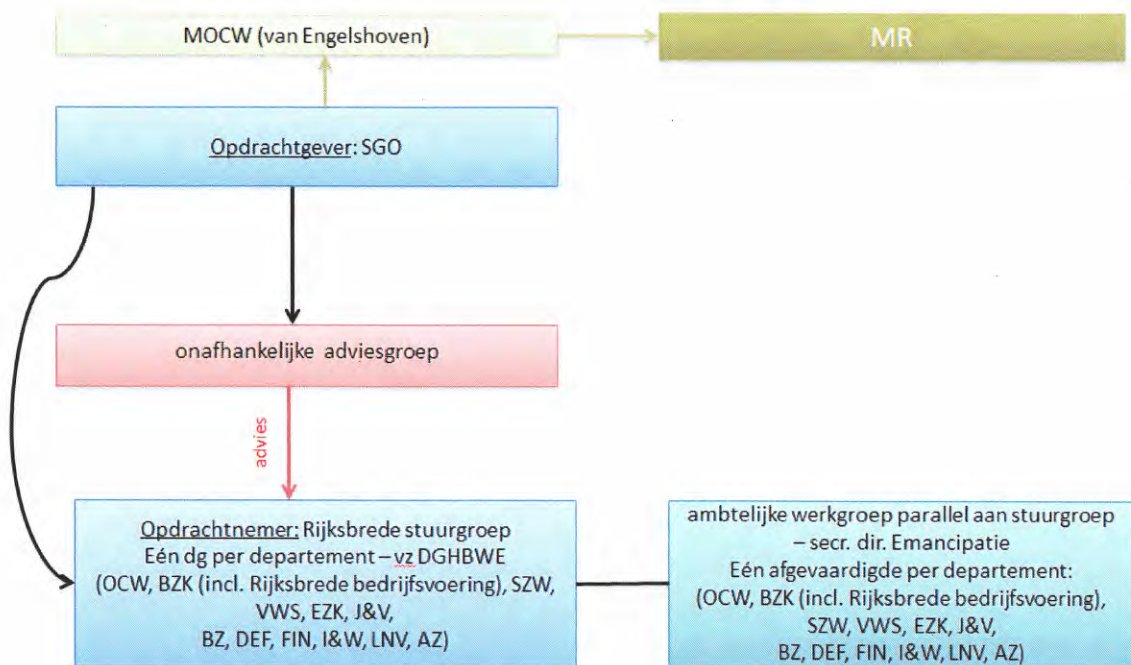
- MOCW (van Engelshoven) is eerstverantwoordelijk minister. Het programma voor meer genderdiversiteit in de (semi-)publieke sector is een breed programma dat raakt aan alle departementen, daarom ligt het voor de hand om toegezegde Kamerbrief (en vervolgstukken) via de MR te laten lopen.
- Het SGO is (ambtelijk) opdrachtgever van het programma en geeft opdracht tot het instellen van een rijksbrede stuurgroep, daartoe wijst zij één DG (of directeur) per departement aan. Het opdrachtgeverschap van het SGO weerspiegelt de brede betrokkenheid van de departementen en de onderdelen van de semi publieke sector die (deels) onder hun verantwoordelijkheid vallen.
- De rijksbrede stuurgroep wordt voorgezeten door DGHWE (Marcelis Boereboom). De stuurgroep heeft als primaire taak het formuleren van een voorstel voor de regeling genderdiversiteit (semi-)publieke sector op basis van het advies van de expertgroep. Zie nadere info *expertgroep*.
- De rijksbrede stuurgroep wordt ondersteund door een secretariaat en een ambtelijke werkgroep (maximaal één vertegenwoordiger per departement). Het secretariaat bereidt de bijeenkomsten van de stuurgroep en werkgroep voor en is de linking-pin tussen beide organen.
- Het ministerie van BZK heeft vanuit de coördinerende en kaderstellende rol, voorwaardenscheppende bevoegdheden op het vlak van de rijksbrede bedrijfsvoering. Daaronder valt het strategisch personeelsbeleid waarin inclusie en diversiteit een belangrijk speerpunt is. BZK hecht daarom zeer aan dit programma.
- Het voorstel voor de regeling van de stuurgroep wordt via het SGO voorgelegd aan MOCW en uiteindelijk ter besluitvorming voorgelegd in de MR.
- Zowel het advies van de expertgroep als een kabinetsreactie op het advies gaan in januari 2021 naar de Kamer.

Adviesgroep Vinkenburg

- De adviesgroep is ingesteld door het SGO, als (ambtelijk) opdrachtgever van het programma. De adviesgroep bestaat uit vijf experts die een advies uitbrengen op basis van hun expertise op uiteenlopende kennisgebieden. Te denken valt aan staats- en bestuursrecht, governance publieke sector en diversiteit en inclusie. De voorzitter van de adviesgroep is C.J. Vinkenburg.
- De adviesgroep wordt ondersteund door een onderzoeksbureau. De opdracht van het onderzoeksbureau (in samenwerking met de bovengenoemde vijf adviseurs) bestaat in elk geval uit:
 - Het voeren van het secretariaat en ondersteuning van de adviesgroep;
 - Het schrijven van het advies naar analogie van het SER-advies, met inachtneming van de volgende kaders:
 - De uiteindelijke besluitvorming m.b.t. het advies ligt bij de vijf adviseurs uit de adviesgroep. Op basis van hun kennis en ervaring brengen zij het onafhankelijke advies uit onder de naam 'adviesgroep Vinkenburg';
 - Voor de reikwijdte van het advies wordt aangesloten bij bestaande wetgeving, zoals de indeling die bij Wet Normering Topinkomens wordt gehanteerd, n.a.v. het advies van de commissie Dijkstal;
 - Er worden verschillende regelingen ontworpen (de SER adviseerde bijvoorbeeld een quotum, streefcijferregeling, etc.). Deze regelingen worden aan de hand van criteria onderbouwd. Daarnaast worden voorstellen gedaan – rekening houdend met de aard en omvang van (deel-)sector of organisatie - voor de toepassing van deze regelingen per (deel-)sector, onderdeel of organisatie;
 - Er wordt niet alleen gekeken naar cijfers, maar ook naar cultuurverandering;
 - Bij het opstellen van het advies wordt rekening gehouden met de diversiteit en het diversiteitsbeleid van de sectoren, organisaties en instellingen. Daartoe wordt praktische informatie opgehaald bij relevante instellingen/ koepelorganisaties;

- In het plan is ook aandacht voor het delen van best practices;
 - Naast het ophalen van nieuwe informatie, wordt ook gebruikgemaakt van bestaande kennis en onderzoek.
- De adviesgroep brengt het advies uit aan een ambtelijke stuurgroep. Het is vervolgens aan de stuurgroep om op basis van dit advies afstemming en draagvlak te zoeken met de betreffende (deel-)sectoren, onderdelen of organisaties.
- De stuurgroep gebruikt het advies als basis om te komen tot een regeling voor de (semi-)publieke sector. Afstemming met betreffende instellingen en/of koepelorganisaties verloopt via de individuele departementen. Departementen volgen hierbij de geijkte bestuurlijke lijnen en bijbehorende afstemming, die (kunnen) verschillen voor de Rijksoverheid en de onderdelen van de semi publieke sector. Uiteindelijk wordt de (concept)regeling door de stuurgroep via het SGO aangeboden aan MOCW en via CWIZO en RWIZO voorgelegd aan de MR.

Hieronder een schematische weergave van hoe het programma eruit zou kunnen zien en wie daarbij betrokken zijn:



Globale planning

Juli 2020	Kabinetsreactie (integrale brief topvrouwen) incl. vormgeving, aanpak, tijdspad programma (semi-)publieke sector
1 juli 2020	Start adviesgroep
1 december 2020	Advies van adviesgroep naar stuurgroep
Begin 2021 (na kerstreces)	Advies + kabinetsreactie op advies naar Kamer

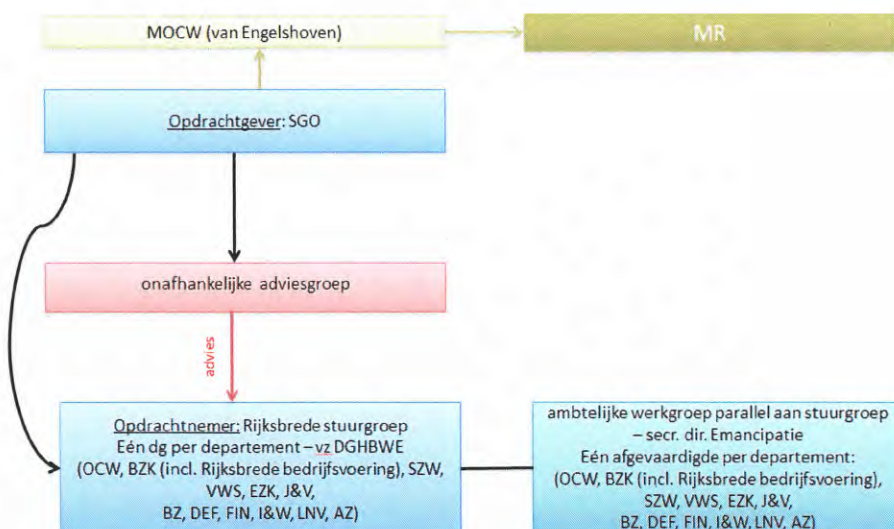
Omschrijving opdracht – adviesgroep Vinkenburg

Aanleiding

Het kabinet heeft de SER op 29 juni 2018 gevraagd advies uit te brengen over wat Nederland kan doen om meer culturele en genderdiversiteit te bereiken in de top van het bedrijfsleven. Op 20 september 2019 publiceerde de SER het advies '[Diversiteit in de top, tijd voor versnelling](#)'.

De SER pleit voor een inclusieve samenleving, waarbij met een integrale aanpak wordt toegewerkt naar een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen en Nederlanders met een niet-westerse migratieachtergrond in het bedrijfsleven en in de (sub-)top van het bedrijfsleven en in de (semi)publieke sector. Een debat in de Kamer heeft uiteindelijk geleid tot meerdere aangenomen moties die het kabinet aansporen het door de SER voorgestelde pakket van maatregelen, gericht op meer diversiteit aan de top, integraal over te nemen. Dat houdt in dat Nederlandse beursgenoteerde bedrijven worden verplicht een vertegenwoordiging van mannen én vrouwen van minimaal 30% te realiseren in hun RvC. Een nieuwe benoeming die niet bijdraagt aan een verdeling van zetels van ten minste 30% m/v is nietig. Alle grote vennootschappen (ongeveer 5000 bedrijven) worden verplicht zelf ambitieuze streefcijfers op te stellen. Daarnaast worden deze grote vennootschappen verplicht hiervoor plannen op te stellen en over het geheel transparant te zijn. Het kabinet streeft ernaar een voorstel voor de wettelijke regeling uiterlijk medio 2020 naar de Raad van State te sturen. Daartoe is de SER momenteel bezig met het inrichten van een infrastructuur om het aantal vrouwen in de top van het bedrijfsleven inzichtelijk te maken. Over de infrastructuur, het vormgeven van de transparantieverplichting en over de voortgang van de wettelijke verplichting informeert het kabinet de Kamer voor zomer 2020.

Voor het bereiken van meer vrouwen in de top heeft het kabinet in navolging van het advies van de SER besloten dat de maatregelen die gaan gelden voor de private sector ook een vertaling zullen krijgen naar de (semi-)publieke sector. Het kabinet heeft toegezegd nader uit te zullen werken voor welke (semi-)publieke sectoren en onderdelen van organisaties het ingroei-quotum kan gaan gelden en welke (semi-)publieke organisaties worden verplicht zelf hun ambitieuze streefcijfer vast te stellen. Gezien de breedte en de diversiteit van de organisaties behorend tot de (semi-)publieke sector past hier geen one-size-fits-all regeling. Om voorgaande uit te werken wordt een programma ingesteld (zie programma genderdiversiteit in de (sub-)top van de (semi-)publieke sector). Het kabinet heeft toegezegd de Kamer voor de zomer van 2020 te informeren over de vormgeving, de aanpak en het tijdspad van het programma. Onderdeel van dit programma is een advies van een adviesgroep, die is ingesteld en samengesteld door het Secretarissen-Generaal Overleg (SGO).



De adviesgroep

De adviesgroep brengt een advies uit aan een (nog nader in te stellen) ambtelijke stuurgroep. Het is vervolgens aan de stuurgroep om op basis van dit advies afstemming en draagvlak te zoeken met de betreffende (deel-)sectoren, onderdelen of organisaties.

De adviesgroep bestaat uit vijf adviseurs die een advies uitbrengen op basis van hun expertise op uiteenlopende kennisgebieden als staats- en bestuursrecht, governance publieke sector en diversiteit en inclusie. De voorzitter van de adviesgroep is dr. C.J. Vinkenburg.

Leden van de adviesgroep:

- Dr. C.J. Vinkenburg (vz)
- Dr. T.S. Ashikali
- Prof. dr. ir. R. Goodijk
- Prof. mr. S.E. Zijlstra
- Prof. dr. K. van Oudenhoven- van der Zee

De adviesgroep wordt ondersteund door een nog nader te bepalen onderzoeksbureau.

Opdracht

De opdracht van het onderzoeksbureau in samenwerking met de bovengenoemde vijf adviseurs bestaat uit:

- o Het voeren van het secretariaat en ondersteuning van de adviesgroep;
- o Het schrijven van het advies naar analogie van het SER-advies, met inachtneming van de volgende kaders:
 - De uiteindelijke besluitvorming m.b.t. het advies ligt bij de vijf adviseurs uit de adviesgroep. Op basis van hun kennis en ervaring brengen zij het onafhankelijke advies uit onder de naam 'adviesgroep Vinkenburg';
 - Voor de reikwijdte van het advies wordt aangesloten bij bestaande wetgeving, zoals de indeling die bij Wet Normering Topinkomens wordt gehanteerd, n.a.v. het advies van de commissie Dijkstal;
 - Er worden verschillende regelingen ontworpen (de SER adviseerde bijvoorbeeld een quotum, streefcijferregeling, etc.). Deze regelingen worden aan de hand van criteria onderbouwd. Daarnaast worden voorstellen gedaan – rekening houdend met de aard en omvang van (deel-)sector of organisatie - voor de toepassing van deze regelingen per (deel-)sector, onderdeel of organisatie;
 - Er wordt niet alleen gekeken naar cijfers, maar ook naar cultuurverandering;
 - Bij het opstellen van het advies wordt rekening gehouden met de diversiteit en het diversiteitsbeleid van de sectoren, organisaties en instellingen. Daartoe wordt praktische informatie opgehaald bij relevante instellingen/ koepelorganisaties;
 - In het plan is ook aandacht voor het delen van best practices;
 - Naast het ophalen van nieuwe informatie, wordt ook gebruikgemaakt van bestaande kennis en onderzoek.

Planning en organisatie

Doorlooptijd: 1 juli 2020 – 1 december 2020

1 juli 2020	Start adviesgroep
1 december 2020	Advies van adviesgroep naar stuurgroep
Begin 2021 (na kerstreces)	Advies + kabinetsreactie op advies naar Kamer

Contact

Contactpersoon: [REDACTED]
e-mailadres: [REDACTED]@minocw.nl

Vervangend contactpersoon: [REDACTED]
e-mailadres: [REDACTED]@minocw.nl

Van: [REDACTED] namens Boereboom, Marcelis
Verzonden: woensdag 17 juni 2020 15:02
Aan: [REDACTED]@vu.nl'; [REDACTED]@vu.nl'
CC: [REDACTED]
Onderwerp: RE: Adviesgroep Vinkenburg
Bijlagen: Omschrijving opdracht adviesgroep Vinkenburg.docx; Programma genderdiversiteit in de (sub-)top van de (semi-)publieke sector....docx; SER-advies (deel 1 samenvatting en visie raad).pdf; SER-advies (deel 2 analyse).pdf; Kabinetsreactie op SER-advies.pdf

Excuses, bijgaand de ontbrekende bijlagen.

Met vriendelijke groet,

Marcelis Boereboom
 Directeur Generaal Hoger Onderwijs, Beroepsonderwijs, Wetenschap en Emancipatie
 Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

Van: [REDACTED] Namens Boereboom, Marcelis
Verzonden: woensdag 17 juni 2020 14:51
Aan: [REDACTED]@vu.nl; [REDACTED]@vu.nl
CC: [REDACTED]
Onderwerp: Adviesgroep Vinkenburg

Geachte heer Goodijk,

In het advies 'Diversiteit in de top, tijd voor versnelling' pleit de SER voor onder andere meer genderdiversiteit in de (sub-)top van het bedrijfsleven en in de (semi-)publieke sector. Het advies voorziet daarnaast van een pakket van maatregelen om meer diversiteit aan de top te realiseren. Het kabinet heeft besloten om een aantal van deze maatregelen over te nemen en Nederlandse beursgenoteerde bedrijven te verplichten om een vertegenwoordiging van mannen én vrouwen van minimaal 30% te realiseren in hun RvC. Het kabinet streeft er ook naar om de maatregelen die gelden voor de private sector te vertalen naar de (semi-)publieke sector. Hiervoor moet worden uitgewerkt voor welke organisaties en onderdelen van de (semi-)publieke sector het ingroei-quotum kan gaan gelden.

Voor deze opdracht wil ik mij laten adviseren door een adviesgroep van deskundigen. U heeft aangegeven bereid te zijn om op basis van uw kennis en ervaring bij te dragen aan dit onafhankelijk advies. U bent één van de vijf adviseurs die een advies zullen uitbrengen onder leiding van dr. C.J. Vinkenburg, de voorzitter. Met deze brief wil ik u bedanken voor deze bereidheid en bevestig ik uw lidmaatschap van deze adviesgroep.

Gelet op de omvang en zwaarte van de werkzaamheden zult u een vergoeding ontvangen van €7560 inclusief BTW. Bijgaand treft u meer informatie aan over de adviesopdracht en de samenstelling van de groep. De adviesgroep zal worden ondersteund door een onderzoeksbureau. Hiervoor is op 10 juni een offerteaanvraag verstuurd. De keuze zal per 1 juli bekend aan u worden gemaakt.

Ik dank u voor uw bereidheid om een bijdrage aan deze opdracht te leveren en ik wens u allen veel wijsheid toe bij het uitbrengen van dit advies.

Met vriendelijke groet,

Marcelis Boereboom
 Directeur Generaal Hoger Onderwijs, Beroepsonderwijs, Wetenschap en Emancipatie
 Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

Van: [REDACTED] namens Boereboom, Marcelis
Verzonden: woensdag 17 juni 2020 14:49
Aan: [REDACTED]@vu.nl
CC: [REDACTED]
Onderwerp: Adviesgroep Vinkenburg
Bijlagen: Omschrijving opdracht adviesgroep Vinkenburg.docx; Programma genderdiversiteit in de (sub-)top van de (semi-)publieke sector....docx; SER-advies (deel 1 samenvatting en visie raad).pdf; SER-advies (deel 2 analyse).pdf; Kabinetsreactie op SER-advies.pdf

Geachte heer Zijlstra,

In het advies 'Diversiteit in de top, tijd voor versnelling' pleit de SER voor onder andere meer genderdiversiteit in de (sub-)top van het bedrijfsleven en in de (semi-)publieke sector. Het advies voorziet daarnaast van een pakket van maatregelen om meer diversiteit aan de top te realiseren. Het kabinet heeft besloten om een aantal van deze maatregelen over te nemen en Nederlandse beursgenoteerde bedrijven te verplichten om een vertegenwoordiging van mannen én vrouwen van minimaal 30% te realiseren in hun RvC. Het kabinet streeft er ook naar om de maatregelen die gelden voor de private sector te vertalen naar de (semi-)publieke sector. Hiervoor moet worden uitgewerkt voor welke organisaties en onderdelen van de (semi-)publieke sector het ingroei-quotum kan gaan gelden.

Voor deze opdracht wil ik mij laten adviseren door een adviesgroep van deskundigen. U heeft aangegeven bereid te zijn om op basis van uw kennis en ervaring bij te dragen aan dit onafhankelijk advies. U bent één van de vijf adviseurs die een advies zullen uitbrengen onder leiding van dr. C.J. Vinkenburg, de voorzitter. Met deze brief wil ik u bedanken voor deze bereidheid en bevestig ik uw lidmaatschap van deze adviesgroep.

Gelet op de omvang en zwaarte van de werkzaamheden zult u een vergoeding ontvangen van €7560 inclusief BTW. Bijgaand treft u meer informatie aan over de adviesopdracht en de samenstelling van de groep. De adviesgroep zal worden ondersteund door een onderzoeksbureau. Hiervoor is op 10 juni een offerteaanvraag verstuurd. De keuze zal per 1 juli bekend aan u worden gemaakt.

Ik dank u voor uw bereidheid om een bijdrage aan deze opdracht te leveren en ik wens u allen veel wijsheid toe bij het uitbrengen van dit advies.

Met vriendelijke groet,

Marcelis Boereboom
Directeur Generaal Hoger Onderwijs, Beroepsonderwijs, Wetenschap en Emancipatie
Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

Van: [REDACTED] Boereboom, Marcelis
Verzonden: woensdag 17 juni 2020 14:50
Aan: [REDACTED]@vu.nl
CC: [REDACTED]
Onderwerp: Adviesgroep Vinkenburg
Bijlagen: Omschrijving opdracht adviesgroep Vinkenburg.docx; Programma genderdiversiteit in de (sub-)top van de (semi-)publieke sector....docx; SER-advies (deel 1 samenvatting en visie raad).pdf; SER-advies (deel 2 analyse).pdf; Kabinetsreactie op SER-advies.pdf

Geachte mevrouw Van Oudenhoven-van der Zee,

In het advies 'Diversiteit in de top, tijd voor versnelling' pleit de SER voor onder andere meer genderdiversiteit in de (sub-)top van het bedrijfsleven en in de (semi-)publieke sector. Het advies voorziet daarnaast van een pakket van maatregelen om meer diversiteit aan de top te realiseren. Het kabinet heeft besloten om een aantal van deze maatregelen over te nemen en Nederlandse beursgenoteerde bedrijven te verplichten om een vertegenwoordiging van mannen én vrouwen van minimaal 30% te realiseren in hun RvC. Het kabinet streeft er ook naar om de maatregelen die gelden voor de private sector te vertalen naar de (semi-)publieke sector. Hiervoor moet worden uitgewerkt voor welke organisaties en onderdelen van de (semi-)publieke sector het ingroei-quotum kan gaan gelden.

Voor deze opdracht wil ik mij laten adviseren door een adviesgroep van deskundigen. U heeft aangegeven bereid te zijn om op basis van uw kennis en ervaring bij te dragen aan dit onafhankelijk advies. U bent één van de vijf adviseurs die een advies zullen uitbrengen onder leiding van dr. C.J. Vinkenburg, de voorzitter. Met deze brief wil ik u bedanken voor deze bereidheid en bevestig ik uw lidmaatschap van deze adviesgroep.

Gelet op de omvang en zwaarte van de werkzaamheden zult u een vergoeding ontvangen van €7560 inclusief BTW. Bijgaand treft u meer informatie aan over de adviesopdracht en de samenstelling van de groep. De adviesgroep zal worden ondersteund door een onderzoeksbureau. Hiervoor is op 10 juni een offerteaanvraag verstuurd. De keuze zal per 1 juli bekend aan u worden gemaakt.

Ik dank u voor uw bereidheid om een bijdrage aan deze opdracht te leveren en ik wens u allen veel wijsheid toe bij het uitbrengen van dit advies.

Met vriendelijke groet,

Marcelis Boereboom
Directeur Generaal Hoger Onderwijs, Beroepsonderwijs, Wetenschap en Emancipatie
Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

Van: [REDACTED] namens Boereboom, Marcelis
Verzonden: woensdag 17 juni 2020 15:00
Aan: [REDACTED]@fgga.leidenuniv.nl
CC: [REDACTED]
Onderwerp: RE: Adviesgroep Vinkenburg
Bijlagen: Omschrijving opdracht adviesgroep Vinkenburg.docx; Programma genderdiversiteit in de (sub-)top van de (semi-)publieke sector....docx; SER-advies (deel 1 samenvatting en visie raad).pdf; SER-advies (deel 2 analyse).pdf; Kabinetsreactie op SER-advies.pdf

Excuses, bijgaand de ontbrekende bijlagen.

Met vriendelijke groet,

Marcelis Boereboom
 Directeur Generaal Hoger Onderwijs, Beroepsonderwijs, Wetenschap en Emancipatie
 Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

Van: [REDACTED] Namens Boereboom, Marcelis
Verzonden: woensdag 17 juni 2020 14:51
Aan: [REDACTED]@fgga.leidenuniv.nl
CC: [REDACTED]
Onderwerp: Adviesgroep Vinkenburg

Geachte mevrouw Ashikali,

In het advies 'Diversiteit in de top, tijd voor versnelling' pleit de SER voor onder andere meer genderdiversiteit in de (sub-)top van het bedrijfsleven en in de (semi-)publieke sector. Het advies voorziet daarnaast van een pakket van maatregelen om meer diversiteit aan de top te realiseren. Het kabinet heeft besloten om een aantal van deze maatregelen over te nemen en Nederlandse beursgenoteerde bedrijven te verplichten om een vertegenwoordiging van mannen én vrouwen van minimaal 30% te realiseren in hun RvC. Het kabinet streeft er ook naar om de maatregelen die gelden voor de private sector te vertalen naar de (semi-)publieke sector. Hiervoor moet worden uitgewerkt voor welke organisaties en onderdelen van de (semi-)publieke sector het ingroei-quotum kan gaan gelden.

Voor deze opdracht wil ik mij laten adviseren door een adviesgroep van deskundigen. U heeft aangegeven bereid te zijn om op basis van uw kennis en ervaring bij te dragen aan dit onafhankelijk advies. U bent één van de vijf adviseurs die een advies zullen uitbrengen onder leiding van dr. C.J. Vinkenburg, de voorzitter. Met deze brief wil ik u bedanken voor deze bereidheid en bevestig ik uw lidmaatschap van deze adviesgroep.

Gelet op de omvang en zwaarte van de werkzaamheden zult u een vergoeding ontvangen van €7560 inclusief BTW. Bijgaand treft u meer informatie aan over de adviesopdracht en de samenstelling van de groep. De adviesgroep zal worden ondersteund door een onderzoeksbureau. Hiervoor is op 10 juni een offerteaanvraag verstuurd. De keuze zal per 1 juli bekend aan u worden gemaakt.

Ik dank u voor uw bereidheid om een bijdrage aan deze opdracht te leveren en ik wens u allen veel wijsheid toe bij het uitbrengen van dit advies.

Met vriendelijke groet,

Marcelis Boereboom
 Directeur Generaal Hoger Onderwijs, Beroepsonderwijs, Wetenschap en Emancipatie
 Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

Van: [REDACTED]
Verzonden: vrijdag 19 juni 2020 14:24
Aan: [REDACTED]
CC: [REDACTED]
Onderwerp: Re: Vraag over de fiscale aspecten van het betalen van adviesgroep. Fwd: Offerteaanvraag ten behoeve van Secretariaat adviesgroep Vinkenburg

Wat mij betreft prima zo!

Verstuurd vanaf mijn iPhone

Op 19 jun. 2020 om 14:10 heeft [REDACTED] het volgende geschreven:

Dus als ik het goed begrijp, kunnen de vraag als volgt beantwoorden:

'Vanuit OCW is de verwachting dat aan deze constructie, en daarmee de betaling van de leden van de adviesgroep via de gegunde partij, geen fiscale gevolgen verbonden zijn. De gegunde partij kan de betaling op factuur doen en daarbij rekening houden met mogelijke fiscale gevolgen in de BTW. In de offerte moet in elk geval worden opgenomen hoe u tot betaling wenst over te gaan (volledig bedrag of in delen) en wanneer deze betaling zal plaatsvinden. Om deze redenen blijft voorliggende constructie ongewijzigd.'

Volgens mij ontbreekt ook een stukje over dat ze ongeacht aan wie ze de betaling doen (persoonlijke rekening/zzp'er of instituut) BTW plichtig zijn.

Eens, iedereen? Of zie ik iets over het hoofd? We komen er wel 😊

Van: [REDACTED]
Verzonden: vrijdag 19 juni 2020 13:49
Aan: [REDACTED]
CC: [REDACTED]
Onderwerp: RE: Vraag over de fiscale aspecten van het betalen van adviesgroep. Fwd: Offerteaanvraag ten behoeve van Secretariaat adviesgroep Vinkenburg

Enige fiscale gevolgen waar ik aan kan denken is de BTW.

Dat mag geen probleem zijn.

Wat wel mee moeten nemen/ aangeven in de opdracht is hoe/wanneer betaling aan de leden zal plaatsvinden.

Groeten, [REDACTED]

Van: [REDACTED]
Verzonden: vrijdag 19 juni 2020 13:45
Aan: [REDACTED]
CC: [REDACTED]
Onderwerp: Re: Vraag over de fiscale aspecten van het betalen van adviesgroep. Fwd: Offerteaanvraag ten behoeve van Secretariaat adviesgroep Vinkenburg

Volgens mij is het nodeloos ingewikkeld als we de betaling zelf gaan doen. Uitbetalen van de experts kunnen zij gewoon op factuur doen.

Verstuurd vanaf mijn iPhone

Op 19 jun. 2020 om 13:12 heeft [REDACTED] het volgende geschreven:

@ [REDACTED]: ziet er heel goed uit! In antwoord op vraag 5 ondersteunende (ipv ondersteunde) en in vraag 7 uitbetaalt ipv met een d.

@ [REDACTED]: Overmaken aan hun vakgroep: misschien voor een paar [REDACTED]. Ik kan vragen of ze dat willen?

Wat voor fiscale gevolgen hebben we het over? Dat ze het op moeten geven als neveninkomsten? Wat heeft het bureau daarvoor last van?

De laatste zin ".....via een instituut/andere rechtspersoon zal lopen." Snap ik niet, wat staat daar?

Is het al met al nodeloos ingewikkeld om de betaling via het onderzoeksbureau te laten lopen of is het net zo ingewikkeld als we het zelf doen?

Met vriendelijke groeten,

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED] [@minocw.nl](mailto:[REDACTED]@minocw.nl)

Van: [REDACTED]

Verzonden: vrijdag 19 juni 2020 12:25

Aan: [REDACTED]

[REDACTED]

Onderwerp: RE: Vraag over de fiscale aspecten van het betalen van adviesgroep.

Fwd: Offerteaanvraag ten behoeve van Secretariaat adviesgroep Vinkenburg

Ha allen,

Zie in de bijlage de bijna volledig ingevulde nota van inlichtingen. Alleen het antwoord op onderstaande vraag ontbreekt. [REDACTED] als het goed is had een van de adviesgroepleden aangegeven graag de vergoeding over te laten maken naar een onderzoeksinstituut [REDACTED], dacht ik? Dit zou betekenen dat er aan deze vergoeding geen fiscale gevolgen hangen. Is er gesproken met de overige leden over hoe zij de vergoeding willen ontvangen?

Gezien ze allen verbonden zijn aan een universiteit, en daarbij geen deel uitmaken van een speciaal ingestelde commissie, lijkt het me geen probleem om aan de adviesleden voor te stellen de vergoedingen naar hun vakgroep/afdeling e.d. over te maken. Uit ervaring weet ik dat het dan vanzelf terecht komt op hun eigen rekening/geldpotje bij de vakgroep.

■■■■■ heb je zicht over de te verwachten fiscale gevolgen van de betaling van de leden (persoonlijke rekening) via het te selecteren bureau?

We kunnen in elk geval in de beantwoording aangeven dat we de constructie aanhouden-al dan niet met de aantekening dat de vergoeding aan de adviesgroepleden via een instituut/andere rechtspersoon zal lopen.

Groet,

■■■■■

Van: ■■■■■

Verzonden: vrijdag 19 juni 2020 10:08

Aan: ■■■■■

CC: ■■■■■

Onderwerp: Re: Vraag over de fiscale aspecten van het betalen van adviesgroep.
Fwd: Offerteaanvraag ten behoeve van Secretariaat adviesgroep Vinkenburg

Nee, geen regeling. Gewoon per mail van DG bevestigd dat ze bereid zijn deel te nemen. Het heet adviesgroep en niet commissie om niet te hoeven instellen.

Hgr ■■■■■

Verstuurd vanaf mijn iPhone

Op 19 jun. 2020 om 09:33 heeft ■■■■■ het volgende geschreven:

■■■■■,

Wordt in de mail naar de adviesgroep aangegeven op basis waarvan de adviesgroep wordt ingesteld? Is dit op basis van een regeling?

Gr

■■■■■

Van: ■■■■■

Verzonden: donderdag 18 juni 2020 19:14

Aan: ■■■■■

■■■■■

Onderwerp: Vraag over de fiscale aspecten van het betalen van adviesgroep. Fwd: Offerteaanvraag ten behoeve van Secretariaat adviesgroep Vinkenburg

Ik hoor graag jullie wijze antwoord

Hgr ■■■■■

Verstuurd vanaf mijn iPhone

Begin doorgestuurd bericht:

Van: [REDACTED]
Datum: 18 juni 2020 om 18:47:37 CEST
Aan: [REDACTED]"
Kopie: "[REDACTED]"
**Onderwerp: Offerteaanvraag ten behoeve van
Secretariaat adviesgroep Vinkenburg**

Beste [REDACTED]

U heeft [REDACTED] uitgenodigd voor de offerteaanvraag ten behoeve van het secretariaat voor de adviesgroep Vinkenburg. Volgens uw aanvraag moeten de vergoedingen voor de leden van de adviesgroep onderdeel zijn van de offerte. Dit betekent concreet dat de betaling van de leden via het te selecteren bureau moet lopen.

In dit kader hebben wij de vraag OCW ons kan informeren over de fiscale gevolgen van deze constructie, waarbij de leden van de adviesgroep in feite onderaannemers worden van het te selecteren bureau. Wanneer de vergoeding voor de leden wordt uitbetaald aan een instituut of een andere rechtspersoon, zal een constructie met onderaannemers naar verwachting geen fiscale gevolgen hebben. Wanneer de leden de vergoeding op een persoonlijk rekening ontvangen, kunnen die fiscale gevolgen er wel zijn. Kunt u ons informeren over de te verwachten fiscale gevolgen van het voornemen de betaling van de leden via het te selecteren bureau te laten lopen? Als die gevolgen er zijn, zouden wij het ministerie willen vragen te overwegen de vergoeding van de leden van de adviesgroep geen onderdeel te laten zijn van deze opdracht voor het voeren van het secretariaat.

Vriendelijke groet,

[REDACTED]

[REDACTED]
[REDACTED]