

Vergaderjaar 2021–2022

**31 490**

## **Vernieuwing van de rijksdienst**

**Nr. 314**

### **BRIEF VAN DE MINISTER VAN BUITENLANDSE ZAKEN**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 25 maart 2022

Hierbij bied ik u de reactie aan naar aanleiding van het verzoek van het lid Kuzu (DENK) om een brief over het benoemingenbeleid bij het Ministerie van Buitenlandse Zaken, zoals dat is gedaan in het ordedebat van 22 februari 2022 (Handelingen II 2021/22, nr. 53, item 14).

Buitenlandse Zaken heeft om diverse redenen een fundamenteel ander loopbaanbeleid en daarmee benoemingenbeleid dan andere ministeries. Medewerkers worden bij Buitenlandse Zaken standaard voor een beperkt aantal jaren op een functie benoemd waarna zij door interne sollicitatie voor een andere functie in aanmerking moeten komen. Een nieuwe functie betekent bij BZ veelal een verhuizing naar een ander land met grote implicaties voor de privésfeer van de medewerker. Om dat proces in goede banen te leiden wisselen medewerkers in de regel in de zomer gelijktijdig van functie. Jaarlijks gaat het daarbij om ongeveer 250 a 300 medewerkers. Het zo goed mogelijk tegemoet komen aan de persoonlijke wensen en mogelijkheden van medewerkers enerzijds, en het vervullen van de organisatiebehoeften anderzijds is een complex en delicaat proces.

Het benoemingenproces bij Buitenlandse Zaken kent drie onderscheiden vormen:

1. TMG-benoemingen (voor de functies directeur-generaal, plaatsvervangend secretaris-generaal en secretaris-generaal). Deze benoeming lopen niet via Buitenlandse Zaken maar via de Algemene Bestuursdienst (de ABD, Ministerie van BZK). Het ministerie neemt als vacaturehouder wel deel aan het selectiepanel. De verantwoordelijkheid voor het opstellen van het functieprofiel ligt eveneens bij de vacaturehouder;
2. Functies vallende onder de Commissie Topfuncties (CTF) van het Ministerie van Buitenlandse Zaken. Dat zijn de managementfuncties vanaf schaal 16 (op departement en posten) en tevens de functies ambassadeur en Consul Generaal op de schalen 15 en 14;

### 3. Overige functies bij Buitenlandse Zaken van medewerkers in vaste dienst.

De functies die vallen onder de Commissie Topfuncties (CTF) hebben een plaatsingsduur van vier jaar. Elke vier jaar gaan zowel de ambtenaren op deze functies als de functies zelf in de zogenaamde (zomer)ronde van overplaatsingen. Dat betreft circa 55 CTF-functies per ronde. In september elk jaar worden de functieprofielen intern gepubliceerd en kunnen de medewerkers hun belangstelling gedurende een periode van twee weken kenbaar maken voor een of meer functies op basis van het wervingsprofiel. Ook medewerkers die nog niet in een CTF-functie zitten, kunnen hun belangstelling kenbaar maken voor een CTF-functie. Over het algemeen betreft het meer dan 100 medewerkers die hun belangstelling kenbaar maken voor gemiddeld vier functies in de ronde.

Na afloop van de periode van openstelling van de vacatures kent de afdeling Personeel en Organisatie (P&O) een label toe aan elke sollicitatie van «Voldoet» of «Voldoet-Niet». Deze labels worden vastgesteld op basis van de organisatiekaders die van toepassing zijn binnen het Ministerie. Voorbeelden van kaders zijn de maximale termijn van achtereenvolgende plaatsingen in het buitenland, minimale verblijfsduur op de huidige functie, bevorderbaarheid en – waar van toepassing – managementselectie. Nadat de kaders door P&O zijn aangegeven per medewerker per functie, geeft de leidinggevende van de vacature een geschiktheidsadvies op basis van de motivatie en het cv van de medewerker.

Vervolgens gaan alle belangstellingsregistraties en alle geschiktheidsadviezen naar de Commissie Topfuncties. De CTF bestaat uit de secretaris-generaal (SG), de plaatsvervangend secretaris-generaal (pSG), en de vier directeuren-generaal (DG's). De CTF wordt geadviseerd door directeur P&O en ondersteund door de secretaris, een management development consultant van BZ. De CTF bepaalt vervolgens op basis van de kaders en de geschiktheidsadviezen en de eigen inzichten ten aanzien van de geschiktheid van de kandidaten en de behoeften van de organisatie wie geplaatst gaat worden op welke functie. Als er meerdere geschikte kandidaten zijn, worden eventueel selectiegesprekken gevoerd. Naast de geschiktheid letten de leden van de CTF op diversiteitskenmerken als gender, migratie-achtergrond, leeftijd van 60+, partners in dienst van BZ, LGBTQIA e.d. Daarnaast wordt waar mogelijk ook nog gekeken hoe een functie past binnen de loopbaanontwikkeling van de kandidaten.

Van belang is dat uiteindelijk alle functies bezet worden. Het kan niet zo zijn dat een directie zonder directeur blijft of een post zonder ambassadeur. Daarom wordt er na de initiële ronde in september nog een ronde in januari georganiseerd, waarin de nog niet vervulde vacatures en eventueel nieuw ontstane vacatures worden opgenomen. Indien nodig volgt er een laatste ronde in april. Om alle functies te kunnen bezetten kan in het uiterste geval worden afgeweken van de kaders.

Uiteindelijk worden de individuele plaatsingen meegedeeld aan de betrokken medewerkers en voorgelegd aan de ministers van BZ. Ten slotte gaan de benoemingen van ambassadeurs ter goedkeuring naar de ministerraad danwel in sommige gevallen de Rijksministerraad.

Voor de overige medewerkers (ongeveer 2.400), niet zijnde de CTF-medewerkers, wijkt de procedure niet veel af. Alleen daar bepaalt de leidinggevende wie uiteindelijk de meest geschikte kandidaat is voor een functie op basis van selectiegesprekken. Het geheel van deze benoemingen moet uiteindelijk wel worden vastgesteld door de zogenaamde Managementraad, bestaande uit de pSG, de plaatsvervangend DG's en

een aantal directeuren. Ook zij letten op de verdeling over doelgroepen en kunnen in samenspraak benoemingen aanpassen om organisatiedoelstellingen beter te realiseren, bijvoorbeeld ten aanzien van diversiteit.

De Minister van Buitenlandse Zaken,  
W.B. Hoekstra