

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

2953

Vragen van de leden **Van Dam** (CDA) en **Groothuizen** (D66) aan de Minister van Justitie en Veiligheid over *het artikel «Nieuwe procedure voor benoemingen topstructuur OM»* (ingezonden 18 maart 2019).

Antwoord van Minister **Grapperhaus** (Justitie en Veiligheid) (ontvangen 11 juni 2019). Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2018–2019, nr. 2218.

Vraag 1

Kent u het artikel van het openbaar ministerie (OM) «Nieuwe procedure voor benoemingen topstructuur OM»?¹

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2

Bent u bereid om de in dit artikel geschetste nieuwe procedure in een brief te delen met de Tweede Kamer? Kunt u daarbij tevens aangeven op welke wijze de nieuwe procedure tot stand is gekomen en wat de betrokkenheid van de medewerkers (OR, vakbonden) van het OM is geweest?

Antwoord 2

Het OM heeft mij laten weten dat de procedure waaraan de leden refereren is tot stand gekomen in goed overleg met de MROM, de centrale ondernemingsraad van het openbaar ministerie. Dat overleg heeft geleid tot de vaststelling van een proces dat wordt doorlopen bij vacatures voor de functies van onder andere hoofdofficier, plaatsvervangend hoofdofficier en directeuren (bedrijfsvoering). Vertrekpunt is dat vacatures steeds worden geplaatst op het intranet van het openbaar ministerie en op de vacatureomgeving van de website van het openbaar ministerie. Vacatures van directeur bedrijfsvoering worden eveneens gemeld bij de Algemene Bestuursdienst en vervolgens extern opengesteld. Bij het opstellen van het wervingsprofiel wordt input gevraagd van de ondernemingsraad van het desbetreffende parket. Na een briefselectie worden kandidaten uitgenodigd voor een gesprek met een selectieadviescommissie (SAC) en een benoemingsadviescommissie (BAC), die advies uitbrengen aan het College van procureurs-generaal. Een

¹ Opportuun, editie 01/2019

nieuw element is dat de commissies worden begeleid door een externe procesbegeleider. Zo vaak als mogelijk maakt een externe bestuurder deel uit van de BAC.

De werkwijze – neergelegd in een infographic, die ik in plaats van in een brief, als bijlage bij deze beantwoording aan uw Kamer doe toekomen² – geldt voor het jaar 2019 en zal in de loop van dit jaar worden geëvalueerd, in samenspraak met de MROM.

De Onderzoekscommissie Openbaar Ministerie, onder leiding van de heer J.W. Fokkens, benoemt in het op 25 april jl. gepubliceerde rapport deze aangepaste werkwijze als een van de initiatieven die het College heeft genomen om te komen tot de gewenste verandering van de cultuur binnen het OM en doet ook op het punt van de benoemingen een aantal aanbevelingen.³ De voorzitter van het College van procureurs-generaal heeft in zijn reactie op het rapport aangegeven met de aanbevelingen aan de slag te gaan. Er ligt inmiddels een uitgewerkt plan van aanpak op de aanbevelingen van de Onderzoekscommissie Openbaar Ministerie dat ik heden, 6 juni 2019, aan uw Kamer aanbiedt. In dit plan van aanpak wordt ook aandacht besteed aan de aanbevelingen die de Onderzoekscommissie Openbaar Ministerie het OM op dit punt heeft meegegeven.

Vraag 3

In hoeverre wordt in deze nieuwe procedure voorzien in het werven van top-OM-functies van buiten het OM, zoals door u toegezegd naar aanleiding van de aangenomen motie-Van Dam?⁴ In welke mate voorziet de nieuwe procedure in het bevorderen en vasthouden van diversiteit binnen het topmanagement?

Antwoord 3

In de motie-Van Dam⁵ is verzocht om een JenV-breed loopbaan- en mobiliteitsbeleid op te stellen, met name voor de top van het kerndepartement en de daaronder ressorterende organisaties, passend bij het rijksbrede beleid. De benoemingsprocedure zoals die thans binnen het openbaar ministerie geldt, sluit met onder andere de inrichting van SAC's en BAC's aan op de werkwijze binnen andere onderdelen van de rijksoverheid. Vacatures worden breder opengesteld dan alleen intern, maar nodigt interne belangstellenden tegelijk uitdrukkelijk uit om te solliciteren, dus ook kandidaten die (nog) niet via een MD- of talentenprogramma bij de organisatie in beeld waren. Vacatures voor directeuren bedrijfsvoering worden bovendien aangemeld bij het centraal loopbaanberaad van JenV en de Algemene Bestuursdienst, en ook extern opengesteld.

Wat betreft het bevorderen en vasthouden van diversiteit binnen het topmanagement merk ik op dat de benoemingsprocedure erin voorziet dat het College kan afwijken van adviezen van de benoemingsadviescommissie. Daarmee is er ruimte om ook andere overwegingen mee te wegen dan de aanwezigheid van ervaring, zoals het bevorderen en vasthouden van diversiteit. Dit zal al mee worden gewogen bij het opstellen van het wervingsprofiel. In het kader van het thema diversiteit is het goed om voor ogen te houden dat de wet een aantal specifieke voorwaarden verbindt aan degenen die het ambt van rechterlijk ambtenaar willen vervullen (onder andere het hebben van een mr.-titel en het Nederlanderschap). Samen met het gegeven dat er voor het ambt zeer specifieke werkervaring aanwezig moet zijn, begrenst dit de groep kandidaten die in aanmerking kunnen komen voor het ambt van (plaatsvervangend) hoofdofficier van justitie.

Tijdens het wetgevingsoverleg van 29 juni 2018⁶ noemde ik dat er ook goede en recente voorbeelden zijn van mensen die van een functie als officier naar een andere positie buiten het openbaar ministerie zijn gegaan. Het College heeft daarnaast laten weten dat er een verkenning gaande is over het creëren of vergroten van de mogelijkheid om kandidaten van buiten aan te trekken en versneld bij het openbaar ministerie ervaring op te laten doen die de kans op

² Ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer

³ Rapport van de Onderzoekscommissie openbaar ministerie, Den Haag, april 2019, p. 114 en 115.

⁴ Kamerstuk 34 950 VI, nr. 14

⁵ Kamerstuk 34 950-VI, nr. 14

⁶ Kamerstuk 34 950 VI, nr. 15

een overstap naar de top van het openbaar ministerie kan vergroten. Hierbij wordt gedacht aan collega's uit de rechterlijke macht maar ook aan andere juristen die relevante ervaring hebben opgedaan binnen het veiligheidsdomein. Het bedrijfsleven en andere overheidsorganisaties zijn in beeld om personen te werven voor de niet-juridische topfuncties bij het OM op bijvoorbeeld financieel, HR of ICT-gebied.

Vraag 4

Is er sprake van roulatie- en doorstroombeleid binnen de top van het OM? Hoe verhoudt dat beleid de komende jaren zich tot het eveneens bewaren van ervaring en expertise aan de top van het OM?

Antwoord 4

Het openbaar ministerie sluit in de doorontwikkeling van het roulatie- en doorstroombeleid – en binnen de mogelijkheden – aan bij de uitgangspunten van het rijksbreed gehanteerde 3-5-7-model. In dat verband wordt in het kader van de personeelsschouw aandacht gegeven aan de functieverblijfsduur. De Onderzoekscommissie Openbaar Ministerie doet de aanbeveling om op termijn te streven naar een beperking van de zittingstermijn van PG's en hoofdofficieren en aan het aantal functies dat één persoon achtereenvolgend mag vervullen. Ook doet de Commissie de aanbeveling om een situatie te bevorderen waarin het normaal is dat het vervullen van topfuncties een tijdelijk karakter heeft en dat een terugkeer naar de «inhoud» mogelijk is zonder statusverlies. Tot slot doet de Commissie de aanbeveling om beleid te ontwikkelen voor de uitstroom van functies buiten het openbaar ministerie voor topfunctionarissen die niet terug willen of kunnen naar de inhoud. Deze aanbevelingen zijn door het College omarmd en maken deel uit van het plan van aanpak.

Vraag 5

Kunt u aangeven wanneer het rapport van de commissie-Fokkens definitief toegezonden kan worden aan de Tweede Kamer?

Antwoord 5

Het rapport is direct na ontvangst op 25 april jl. aan uw Kamer toegestuurd met de begeleidende brief van het College van procureurs-generaal.