

Vergaderjaar 2013–2014

**31 490**

## **Vernieuwing van de rijksdienst**

**Nr. 138**

### **BRIEF VAN DE MINISTERS VOOR WONEN EN RIJKSDIENST EN VAN BUITENLANDSE ZAKEN**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 13 december 2013

In het regeerakkoord «Bruggen slaan» is de volgende zin opgenomen: «*De Dienst Buitenlandse Zaken gaat per 1 januari 2013 vallen onder de Algemene Bestuursdienst*». Bij deze informeren wij uw Kamer over de wijze waarop deze zinsnede is uitgewerkt.

De heer Docters van Leeuwen is gevraagd advies uit te brengen over de wijze waarop deze passage uit het regeerakkoord kan worden uitgevoerd. Eind september heeft de heer Docters van Leeuwen zijn advies gegeven (zie bijlage 1<sup>1</sup>). Vanaf heden zal conform dit advies gewerkt worden aan uitwisseling tussen ABD-managers en diplomaten.

Zoals wordt geschetst in het tussenrapport Modernisering van de diplomatie van de Adviescommissie Modernisering Diplomatie, is het absolute noodzaak dat de Rijksoverheid internationaal opereert en dat de diplomatieke dienst goed is aangesloten bij de Nederlandse maatschappij en ontwikkelingen in Den Haag. De ontwikkelingen op het gebied van strategisch personeelsbeleid in het Rijk, zoals ook verwoord in het regeerakkoord, bieden daarbij een belangrijke context. De overheid moet flexibeler worden en sneller kunnen inspelen op ontwikkelingen en veranderingen in de maatschappij, inclusief de internationale omgeving. Door conform het advies uitvoering geven aan de hierboven genoemde frase uit het regeerakkoord wordt bijgedragen aan de verbetering van de kwaliteit van de Rijksdienst over de hele linie – in beginsel door de belevingswereld van de internationale diplomaat en de Haagse topambtenaar nader tot elkaar te brengen.

Het vertrekpunt van de uitwisseling is artikel 44. van de grondwet. Dit artikel luidt: «Bij koninklijk besluit worden ministeries ingesteld. Zij staan onder leiding van een Minister». Het begrip «leiding» dient hier opgevat te worden als een ondeelbaar begrip, waaronder zeker ook het personeels-

<sup>1</sup> Ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer

beleid valt. De Minister van Buitenlandse Zaken blijft, evenals zijn collega's van andere departementen, uiteindelijk verantwoordelijk voor de benoemingen op zijn of haar departement.

Integratie van de personeelssystemen van het Ministerie van Buitenlandse Zaken (BZ) en Bureau ABD tot één systematiek is voor dit moment geen optie. De systematiek die Bureau ABD hanteert voor werving en selectie van ABD-managers verschilt van de werkwijze van de Dienst Buitenlandse Zaken (DBZ). Zo begint de procedure van Bureau ABD bij een vacature met vrijwillige aanmelding en eindigt met vrijwillige aanstelling, terwijl de DBZ in een jaarlijkse ronde medewerkers plaatst en daarbij ook de mogelijkheid heeft mensen sturend te plaatsen. Dit laatste kan bijvoorbeeld gebeuren bij een aantal functies op zogenaamde hardshipposten. Ook verschilt de rechtspositie van BZ-ambtenaren en departementale ambtenaren.

De aanbevelingen uit het advies van de heer Docters van Leeuwen worden op de volgende wijze uitgevoerd:

#### *Verbetering van de kwaliteit van het Rijk door (kennis)uitwisseling*

Een structurele uitwisseling tussen de Buitenlandse Dienst en het Rijk wordt op gang gebracht door over en weer te detacheren. Dat leidt tot een Rijksoverheid die internationaler opereert, en een diplomatieke dienst die beter is aangesloten bij de Nederlandse maatschappij en ontwikkelingen in Den Haag. Daartoe wordt een ambtelijke commissie ingesteld die beide personeelssystemen verbindt en nader tot elkaar brengt. De commissie wordt gevormd door de SG BZ en de DG ABD. De commissie regisseert, adviseert, matcht en vervult een monitorende rol. De procedure zoals genoemd in het advies wordt hierbij gevolgd.

Door met detacheringen te werken, wordt de eenheid binnen het Rijk bevorderd. Dat een betrokkene na de detachering terugkeert naar het «eigen» departement, is daarbij een belangrijk element.

#### *Wederkerigheid*

Het uitgangspunt van het systeem is reciprociteit. Dit systeem is niet rigide, en wordt niet één-op-één gehanteerd. Er wordt met een bandbreedte van grofweg twee jaar gewerkt, het is gericht op evenwichtigheid en wederkerigheid. Het systeem moet werken binnen de realiteit van krimpende organisaties, waarbij de ruimte beperkter wordt.

#### *Kwaliteit*

In beide personeelssystemen staat kwaliteit voorop. Aan benoemingen ligt een toetsing op kwaliteit en geschiktheid ten grondslag. Het zijn systemen waarbij *merit-based* gewerkt wordt. Dat is ook bij de detacheringen het vertrekpunt.

#### *Eenvoud*

Het systeem staat of valt met vertrouwen en wil tot uitwisseling. Dat hangt samen met een open benadering van regelgeving en voorwaarden. Het wordt niet dichtgeregeld, maar er wordt gekozen voor maatwerk en een case-by-case benadering. Dat is arbeidsintensief, maar nodig voor aanjagen van samenwerking en uitwisseling. Met successen zal dit allengs minder nodig zijn, en zal het systeem zichzelf «verkoppen» en als een olievlek uitbreiden.

### *Transparantie*

Er wordt gezorgd voor transparantie: werkwijze, procedure en vereisten van de commissie en de besluitvorming rond benoemingen zijn helder en transparant. Departementen worden tijdig betrokken, en ook de medezeggenschap wordt op een adequate manier betrokken.

### *Aanpassingen beleid*

De ABD zal in 2014 in haar beleid steviger opnemen dat de ABD-manager om te kunnen groeien internationale ervaring moet hebben opgedaan. BZ zal even stevig opnemen dat een BZ-diplomaat om door te groeien departementale ervaring moet hebben opgedaan. Voor beide geldt: detacheren wordt beloond.

### *Leren*

Er worden mogelijkheden gecreëerd om over en weer te leren, ervaring op te doen en zo een profiel op te kunnen bouwen dat aansluit bij de vereisten voor een ABD-functie c.q. internationale functie bij BZ.

### *Ook uitwisseling op lagere niveaus*

Een bredere blik geldt in de eerste plaats voor de uitwisseling van ambtenaren op niveaus lager dan de ABD. Er wordt actiever gekeken naar mogelijkheden om bij het begin van een loopbaan bij het Rijk de uitwisseling te stimuleren. Hierdoor wordt op termijn een brede laag van internationaal inzetbare ambtenaren gecreëerd. Een vroege kennismaking met andere departementen zal ook een uitstap later in de loopbaan makkelijker maken.

Uitwisseling op lagere niveaus dan de ABD wordt gestimuleerd, naast de initiatieven die bilateraal of voor lagere rangen lopen.

Op termijn wordt gekeken of er mogelijkheden zijn de uitwisseling uit te breiden naar het bedrijfsleven en andere partijen met een internationaal profiel.

### *Begin en evalueer*

Er wordt gestart met de ronde van 2014 van Buitenlandse Zaken voor Commissie Personeelsbeleid-I-functies<sup>2</sup> (Cpb-I). De procedure zoals genoemd in het advies wordt hierbij gevolgd. Vijf departementen doen mee, te weten Infrastructuur en Milieu, Defensie, Financiën, Economische Zaken en Veiligheid en Justitie.

Er wordt gewerkt volgens een groeimodel. Volgend jaar wordt opnieuw bezien welke departementen zullen deelnemen. Zo nodig worden tussentijdse aanpassingen aan het model gedaan.

Na twee jaar vindt een evaluatie plaats. Als hieruit blijkt dat de beoogde uitwisseling niet is gerealiseerd, ondanks maximale inzet van alle partijen, zal de implementatie van het regeerakkoord, met medeneming van de bevindingen van de evaluatie, op alternatieve wijze vormgegeven worden.

### *Streefcijfer van 20% uitwisseling*

Op termijn wordt gestreefd naar 20% uitwisseling. De functielijst met Cpb-I functies die de personeelsdienst van BZ jaarlijks voor de ronde publiceert is hiervoor de basis.

<sup>2</sup> Dit zijn functies van schalen 16 en hoger en chefs de poste (ambassadeurs en consuls-generaal vanaf schaal 14).

Wij vertrouwen erop uw Kamer bij deze voldoende te hebben geïnformeerd en zullen uw Kamer te zijner tijd informeren over de resultaten van de evaluatie.

De Minister voor Wonen en Rijksdienst,  
S. Blok

De Minister van Buitenlandse Zaken,  
F.C.G.M. Timmermans