

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

1917

Vragen van de leden **Kerstens** en **Fokke** (beiden PvdA) aan de Minister voor Wonen en Rijksdienst over *het bericht «Falende topambtenaren snel weer aan topbaan geholpen»* (ingezonden 23 februari 2016).

Antwoord van Minister **Blok** (Wonen en Rijksdienst) (ontvangen 17 maart 2016).

Vraag 1

Heeft u kennis genomen van het artikel «Falende topambtenaren snel weer aan topbaan geholpen»?¹

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2

Herkent u het in bedoeld artikel geschetst beeld dat falende topambtenaren zelden zouden worden ontslagen, maar na aantoonbaar tekortschieten min of meer standaard een andere functie bij de (rijks-)overheid krijgen aangeboden? Zo ja, wat is daarvoor volgens u de verklaring? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 2

De rijksoverheid kent een zorgvuldig personeelsbeleid voor alle Rijksambtenaren met een stelsel waarbij ambtenaren periodiek worden beoordeeld op hun functioneren. Dit betekent dat ook met topambtenaren functionerings- en loopbaangesprekken plaatsvinden. Er is hierdoor goed zicht op het functioneren en de kwaliteiten van de ambtelijke top met het oog op continue verbetering en ontwikkeling daarvan. Het oordeel over het functioneren van de topambtenaar maakt onderdeel uit bij vervolgbenoemingen. De vraag of er sprake is van onvoldoende functioneren van een topambtenaar en welke gevolgen dat zou moeten hebben mede in het licht van het betreffende personeelsdossier zal, net als bij alle andere rijksambtenaren, per geval moeten worden bekeken en is daarom maatwerk.

Voor publiekrechtelijk vormgegeven zelfstandige bestuursorganen (zbo's) geldt dat het personeelsbeleid ten aanzien van topfunctionarissen wordt

¹ <http://www.rtlnieuws.nl/nieuws/politiek/falende-topambtenaren-snel-weer-aan-topbaan-geholpen>

vastgesteld in het licht van de Kaderwet zelfstandige bestuursorganen, onder verantwoording van de betreffende vakminister.

Overigens zal -uit oogpunt van zorgvuldig werkgeverschap- daar waar gesproken wordt van «een falende topambtenaar», altijd de vraag gesteld moeten worden of er daadwerkelijk sprake is van falen, of dit aan één persoon kan worden toegerekend en hoe zich dit verhoudt tot de algehele resultaten in de betreffende functie.

Vraag 3

Bent u van mening dat (ook) daar waar het mogelijk onvoldoende functioneren betreft geen sprake kan zijn van onderscheid tussen topambtenaren en andere medewerkers van de overheid? Zo ja, kunt u zich dan voorstellen dat door het uit bovenbedoeld artikel opdoemende beeld bij mensen de opvatting kan postvatten dat een dergelijk onderscheid wél wordt gemaakt? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 3

In het algemeen gelden voor alle Rijksambtenaren dezelfde regels. Zie het antwoord op vraag 2. Er zijn echter verschillen die uit de aard van de functie, de verantwoordelijke positie en uit de aanstelling voor 7 jaar voor een topambtenaar voortvloeien. Topambtenaren binnen de Rijksdienst worden overeenkomstig artikel 7, vierde lid, van het Algemeen Rijksambtenarenreglement, met het oog op de mobiliteit en daarmee de kwaliteit van de rijksoverheid, voor maximaal 7 jaar benoemd in hun functie; dit geldt voor de overige Rijksambtenaren niet. Als na 7 jaar de betreffende ambtenaar niet meteen een aansluitende functie kan vinden, wordt gedurende een periode van maximaal 24 maanden gezocht naar mogelijkheden om tot een nieuwe benoeming te komen, hetzij binnen, hetzij buiten de Rijksdienst. Gedurende die zoekperiode worden opdrachten binnen de Rijksdienst vervuld. De in het nieuwsartikel bedoelde ambtenaren zijn onder verschillende omstandigheden van baan gewisseld, variërend van het einde van de benoemingstermijn, het aanvaarden van een nieuwe functie, of het actief terugtreden in het belang van de organisatie. Het actief terugtreden in het belang van de organisatie kent vele achtergronden en is niet gelijk aan het niet functioneren. Voor topopposities geldt dat de impact op de organisatie groot is, en dat de fase waarin de organisatie verkeert specifieke eisen aan de leiding kan stellen die een overgang noodzakelijk kunnen maken. De exacte toedracht per individuele casus is personeelsvertrouwelijk. De betrokken ambtenaren hebben vanuit de aard van hun professie niet de mogelijkheid om zich publiekelijk te weer te stellen tegen de beeldvorming. Ook niet wanneer deze geen recht doet aan de wijze waarop zij zich gedurende hun loopbaan voor de Rijksdienst hebben ingezet. Ten algemene hecht ik eraan te benadrukken dat indien sprake is van individueel toerekenbaar, laakbaar en verwijtbaar handelen, passende actie zal worden ondernomen.

Vraag 4

Moeten de in bovenbedoeld artikel aangehaalde woorden van «een woordvoerder van de Minister» zo worden opgevat dat, daar waar in het artikel voorbeelden worden genoemd van ambtenaren die advieswerkzaamheden verrichten, steeds sprake is van het «niet meteen beschikbaar zijn van een volgende functie» na het verstrijken van de termijn van zeven jaar gedurende welke een functie normaliter wordt uitgeoefend, met andere woorden: dat het hier situaties betreft waarin van onvoldoende functioneren geen sprake is geweest? Zo nee, welke verklaring is er dan voor het laten verrichten van bedoelde werkzaamheden door betrokkenen?

Antwoord 4

Zie antwoord op vraag 3.

Vraag 5

Bent u bereid inzicht te verschaffen in het aantal ontslagen en/of herplaatsingen van topambtenaren als in bedoeld artikel beschreven over de afgelopen vijf jaren? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 5

Voor zover het aantal uitgestroomde Rijksambtenaren betreft kan ik dat inzicht verschaffen. Het aantal dat binnen de Rijksdienst op topniveau is uitgestroomd bedraagt 24 (2011 tot heden), waarvan 13 personen zijn uitgestroomd naar een functie buiten het rijk en 11 personen met pensioen zijn gegaan. Er hebben in die periode geen gedwongen ontslagen plaatsgevonden. Over de mobiliteit (de in-, door- en uitstroom) van topambtenaren (ABD/TMG-managers) binnen de Rijksdienst wordt jaarlijks gerapporteerd in de Jaarrapportage Bedrijfsvoering Rijk.