

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

### 2200

Vragen van de leden **Pechtold** en **Hachchi** (beiden D66) aan de ministers van Buitenlandse Zaken en van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties over *het personeelsbeleid op het ministerie van Buitenlandse Zaken* (ingezonden 28 februari 2011).

Antwoord van minister **Rosenthal** (Buitenlandse Zaken), mede namens de minister van Buitenlandse Zaken (ontvangen 13 april 2011).

Vraag 1

Bent u bekend met de publicatie «Zij vertrokken»?<sup>1</sup>

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2 en 3

Deelt u de mening dat de drie interviews een precair beeld schetsen van het generieke personeelsbeleid van uw ministerie, en de specifieke rol van de Hoofddirectie Personeel en Organisatie daarin? Is dit uw inziens typerend voor het bredere beeld dat in uw organisatie leeft?

Wat is uw reactie op de uitspraken «Tekenend vond ik ook dat HDPO niet heeft geprobeerd mij binnen te houden» en «Wat me teleurstelde, was het gebrek aan bereidheid bij HDPO om te zoeken naar oplossingen»?

Antwoord 2 en 3

Ik heb begrip voor de teleurstelling van de geïnterviewden maar ik deel hun mening niet. Buitenlandse Zaken heeft een loopbaandienst met ruim 2 800 ambtenaren waarvan jaarlijks vele honderden wereldwijd van functie wisselen. Medewerkers worden zoveel mogelijk overeenkomstig hun eigen voorkeur geplaatst. Uitgangspunt is de juiste persoon op de juiste plaats. Daarbij kan dus ook voorkomen dat medewerkers niet geplaatst worden op een plaats van hun voorkeur. Door de inkrimping van het ministerie komt dit nu vaker voor. Het komt nauwelijks voor dat medewerkers naar aanleiding van een niet gewenste plaatsing ontslag nemen.

<sup>1</sup> BZBlad , 2011, nr. 1.

#### Vraag 4

Bent u nog steeds van mening dat Buitenlandse Zaken «het in hoge mate» zal moeten hebben van «voortreffelijke jonge BZ'ers die boordevol ideeën en plannen zitten»?<sup>2</sup>

#### Antwoord 4

Het ministerie haalt jonge mensen binnen en biedt ze kansen voor een interessante carrière. Ze krijgen een uitgebreid opleidingspakket aangeboden. Bovendien draaien jonge medewerkers van andere departementen sinds enkele jaren volledig mee in de opleiding BBBZ (Beginnend Beleidsmedewerker Buitenlandse Zaken). Het is essentieel dat er voldoende vernieuwing in de organisatie wordt gebracht. Daarom zijn jonge medewerkers ook nodig voor de toekomst en zal het ministerie extra jonge medewerkers werven.

#### Vraag 5

Welke strategie heeft u om deze BZ'ers te behouden, en de gebrekkige doorgroeimogelijkheden het hoofd te bieden?

#### Antwoord 5

Buitenlandse Zaken biedt medewerkers uitdagende en afwisselende plaatsingen in binnen- en buitenland. Medewerkers zijn direct betrokken bij het vormgeven en uitdragen van de Nederlandse visie op het buitenland. Medewerkers kiezen voor de loopbaandienst en doen op verschillende terreinen ervaring op om «all round» diplomaat te worden of om zich meer te verdiepen in bepaalde regio's of beleidsterreinen. Een carrière betekent niet altijd hogere schalen, maar ook verdieping in het werk.

#### Vraag 6, 7 en 8

Wat zijn de perspectieven van de huidige en toekomstige trainees op uw departement?

Klopt het dat zij alleen maar op uw ministerie werkzaam kunnen blijven als ze toegelaten worden tot het diplomatenklasje? Zo ja, welke invloed heeft dit op het aantal trainees?

Hoe zorgt u ervoor dat trainees zich optimaal kunnen ontplooiën en uw ministerie hun kennis en kunde zoveel mogelijk kan benutten?

#### Antwoord 6, 7 en 8

De perspectieven voor rijkstrainees op doorstroming naar vaste functies zijn, ondanks de taakstellingen, redelijk. Een cijfermatig overzicht staat bij het antwoord op vraag 17. Rijkstrainees kunnen nadien ook op basis van een aanstelling in tijdelijke dienst bij Buitenlandse Zaken werkzaam blijven voor een specialistische functie. Dit biedt echter geen uitzicht op een vast dienstverband en heeft geen invloed op het aantal traineeposities. Het rijkstraineeprogramma is rijksbreed vastgelegd.

#### Vraag 9

Deelt u de mening uw ministerie niet alleen maar flexibiliteit van medewerkers kan verwachten, zonder een aantrekkelijk arbeidsvoorwaardenpakket te bieden? Zo ja, vindt u dat het overplaatsingssysteem kritisch tegen het licht gehouden moet worden?

#### Antwoord 9

Het overplaatsingssysteem wordt al enige maanden kritisch tegen het licht gehouden. Alle medewerkers zijn hiervoor herhaaldelijk en uitdrukkelijk uitgenodigd input te leveren. Voorzien is dat voorstellen voor aanpassingen over enkele maanden onderwerp van overleg met de Ondernemingsraad en de vakbonden zullen zijn.

#### Vraag 10

Welke concrete invloed hebben uw twee pijlers en topprioriteiten stabiliteit en werkgelegenheid op het personeelsbestand van uw ministerie?

<sup>2</sup> de Volkskrant, «Diplomatie als rustiek tijdverdrijf is voorbij», 11 december 2010.

#### Antwoord 10

Prioriteiten in het beleid hebben invloed op het personeel. Dit komt tot uitdrukking in verschuiving van ambtelijke sterkte van afdelingen en opleidingspakketten die het personeel worden aangeboden. In de Kamerbrief over de herziening van het postennet wordt hier nader op ingegaan.

#### Vraag 11

Heeft uw focus geleid tot aanpassingen van de competenties die gevraagd worden van het personeel? Zo ja, wat is er aangepast?

#### Antwoord 11

Door veranderende omstandigheden in binnen- en buitenland wordt bij de instroom het gevraagde profiel steeds bijgesteld. Aanvankelijk werden vooral juristen, historici en politicologen geworven. In de loop der jaren kwamen daarnaast ingenieurs, economen en linguïsten in dienst. Ook worden soms specialisten op het gebied van actuele thema's op het gebied van ontwikkelingssamenwerking of ICT geworven. Door om- en bijscholing worden medewerkers geschikt gehouden/gemaakt voor nieuw gestelde eisen, nieuwe kennis, talen, enz. Daarnaast kent het ministerie vele trainingen op het gebied van gedrag, zoals interculturele sensitiviteit, gesprekstechnieken, onderhandelingsvaardigheden, personal performance, assertiviteit, enz.

#### Vraag 12

Hoe geeft uw ministerie concreet invulling aan de motie Schouw c.s.<sup>3</sup> waarin wordt verzocht in het sociaal flankerend beleid ten behoeve van de inkrimping van het rijksperoneel zorg te dragen voor een evenwichtig behoud van jonge ambtenaren?

#### Antwoord 12

Het Sociaal Flankerend Beleid (SFB) op het ministerie van Buitenlandse Zaken is ingezet om vrijwillige mobiliteit binnen en buiten Buitenlandse Zaken te stimuleren. Het SFB staat open voor alle medewerkers. Het zijn overigens vooral oudere medewerkers die een beroep op het SFB hebben gedaan:

- 0 personen in de categorie 20 t/m 29 jaar
- 3 personen in de categorie 30 t/m 39 jaar
- 3 personen in de categorie 40 t/m 49 jaar
- 8 personen in de categorie 50 t/m 59 jaar
- 21 personen in de categorie 60 jaar of ouder.

#### Vraag 13

Zijn de bezuinigingen op uw ministerie leeftijdneutraal? Zo ja, waar blijkt dat uit? Zo neen, bent u bereid dat zo spoedig mogelijk tot beleid te maken?

#### Antwoord 13

Ja. De huidige taakstelling is, zoals bij alle ministeries, ingegeven door de wens «kleiner maar beter». Bij dat uitgangspunt speelt leeftijd geen rol.

#### Vraag 14

Hoe weegt u enerzijds het voordeel van meerouderende HDPO'ers die de inhoud van het werk uit eerste hand kennen ten opzichte van mogelijke nadelen anderzijds, waaronder het eventuele gebrek aan professioneel personeelsbeleid en denkbare belangenverstremgeling van HDPO'ers die zelf (mee)beslissen over hun volgende functie?

#### Antwoord 14

HDPO is erg kritisch op vervolgplaatsingen van HDPO'ers om de schijn van belangenverstremgeling te voorkomen. Over voorgenomen plaatsingen wordt nadrukkelijk overlegd met de Commissie plaatsingsbeleid II, die onder leiding staat van plaatsvervangend Secretaris-Generaal en waarin tevens zitting hebben de Directeur-Generaal Politieke Zaken en vijf door de Ondernemingsraad aangewezen medewerkers. Deze commissie toetst de zorgvuldigheid van het overplaatsingsproces. Medewerkers van HDPO hebben daardoor eerder nadeel dan voordeel voor wat betreft hun vervolgplaatsing. In de periode 2007–2011 hebben 9 van de 110 medewerkers van HDPO die zijn overge-

<sup>3</sup> Kamerstuk 32 500 VII, nr. 31.

plaatst een promotie gekregen (8,18%, terwijl het Buitenlandse Zaken gemiddelde in die periode 22,56% bedroeg). Daarnaast werden 32 medewerkers van HDPO (29,01%) beneden hun eigen schaalniveau geplaatst.

#### Vraag 15

Kunt u een overzicht geven van het aantal medewerkers onder de 35 die uw ministerie verlaten, vanaf het jaar 2000 tot en met 2011, gegevens over de schalen van het BBRA inclusief? Hoe verhouden deze cijfers zich tot andere departementen?

#### Antwoord 15

Onderstaande tabel toont de uitstroom tussen 2000 en 2010 van ambtelijk personeel bij Buitenlandse Zaken, jonger dan 35 jaar, per schaal. De getoonde cijfers zijn inclusief uitstroom vanwege een overstap binnen de rijksdienst.

Schaal	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2003	2002	2001	2000
3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
4	-	2	-	1	3	1	-	2	5	1	4
5	3	2	4	5	5	7	3	10	11	9	15
6	6	7	7	7	6	6	6	6	9	9	11
7	-	1	4	4	-	3	3	2	-	6	3
8	-	3	2	3	2	1	-	1	2	4	6
9	-	-	1	5	-	2	1	5	4	2	4
10	8	8	11	18	12	7	15	7	4	3	5
11	21	39	35	26	10	11	10	11	5	10	9
12	6	3	2	4	5	2	4	3	1	2	-
13	1	-	2	-	1	-	1	-	1	4	1
14 en hoger											
<b>Totaal uitstroom &lt; 35 jaar</b>	<b>45</b>	<b>65</b>	<b>68</b>	<b>73</b>	<b>44</b>	<b>40</b>	<b>43</b>	<b>47</b>	<b>42</b>	<b>50</b>	<b>60</b>
<b>Totale uitstroom</b>	<b>210</b>	<b>189</b>	<b>165</b>	<b>158</b>	<b>151</b>	<b>192</b>	<b>182</b>	<b>193</b>	<b>149</b>	<b>179</b>	<b>192</b>

Het beeld van de relatief hoge uitstroom in de schalen 10 en 11, en in mindere mate schaal 12, is bij veel ministeries terug te zien. In het bijzonder vertoont de uitstroom bij BZK, EZ, OC&W, SZW, VROM en VWS hetzelfde beeld.

#### Vraag 16 en 17

Kunt u een overzicht geven van het percentage van de verlengde contracten van medewerkers van uw ministerie onder de 35 vanaf het jaar 2000 tot en met 2011, gegevens over de schalen van het BBRA inclusief? Hoe verhouden deze cijfers zich tot andere departementen?

Kunt u een overzicht geven van het aantal trainees dat is aangenomen vanaf het jaar 2000 tot en met 2011? Hoe verhouden deze cijfers zich – absoluut en procentueel – tot andere departementen?

#### Antwoord 16 en 17

Buitenlandse Zaken neemt jonge medewerkers onder de 35 jaar in tijdelijke dienst (o.a. uit de opleiding BBBZ) met wie na afloop een vast dienstverband wordt aangegaan (in 2000: 12; in 2001: 28, in 2002: 18, in 2003: 20, in 2004: 8, in 2005: 12, in 2006: 24, in 2007: 22, in 2008: 25, in 2009: 19 in 2010: 22).

Van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties werd onderstaande opgave ontvangen van de instroom van trainees bij start RTP.

Start	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
AZ	3	2	2	2	0	0	0	0	0	0	0
BuZa	4	2	5	5	2	2	3	3	3	8	5
BZK	12	10	5	8	17	15	28	26	24	21	18
DEF	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0	0
EZ	8	10	9	12	5	4	9	15	15	16	6
FIN	13	14	13	13	4	5	6	6	8	11	3
JUS	15	14	13	13	10	10	12	15	16	15	13
LNV	15	15	15	0	0	5	6	5	10	10	8
OCW	6	13	6	6	3	4	5	8	8	10	16
SZW	12	10	14	12	6	6	6	6	6	9	9
V&W	19	24	31	13	10	28	23	44	40	42	46

Start	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
VROM	5	3	8	8	4	15	15	15	15	15	15
VWS	7	8	8	7	10	8	8	10	8	8	16
R.v.State	2	2	2	2	0	0	0	0	0	0	0
Inspecties	0	0	0	0	0	0	0	0	6	4	0
Totaal	121	127	131	101	71	107	121	153	159	169	155

Daarnaast neemt Buitenlandse Zaken jaarlijks gemiddeld 15 jonge medewerkers aan in de opleiding BBBZ voor een eigen opleidingstraject. Deze medewerkers komen na een opleiding en twee jaar goed functioneren in vaste dienst.

Van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties werd onderstaand overzicht ontvangen van de doorstroming van trainees bij het Rijk.

Doorstroom na afloop traineeprogramma per jaar	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Totaal
Aanstelling bij eigen of ander ministerie	88	58	88	90	127	119	570
Geen aanstelling	13	13	19	31	26	40	144
Totaal	101	71	107	121	153	159	714
Doorstroompercentage	85%	82%	83%	74%	83%	75%	80%

cijfers over vaste en tijdelijke aanstelling zijn van eerdere jaren niet volledig beschikbaar. In 2008, 2009 en 2010 was het percentage vaste aanstellingen resp. 59%, 58% en 46%.

De doorstroming van rijkstrainees binnen Buitenlandse Zaken geeft het volgende beeld (cijfermateriaal slechts beschikbaar vanaf het rijkstraineeprogramma 2003, de programma's van 2009 en 2010 lopen nog):

Doorstroom na afloop traineeprogramma per jaar	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Aanstelling in vaste dienst	2	1	–	1	1	1
Aanstelling in tijdelijke dienst	–	–	–	–	1	1
Geen aanstelling	3	1	2	2	1	1
Totaal	5	2	2	3	3	3

NB: de jonge instromers die via de opleiding BBBZ bij Buitenlandse Zaken binnenkomen krijgen bijna allemaal een vaste aanstelling.