

Vergaderjaar 2020–2021

31 490

Vernieuwing van de rijksdienst

Nr. 300

BRIEF VAN DE MINISTER VAN BINNENLANDSE ZAKEN EN KONINKRIJKSRELATIES

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 18 mei 2021

Tijdens het debat met uw Kamer op 29 april jl. heb ik toegezegd u kort te informeren over de stand van zaken na het onderzoek over de Algemene Bestuursdienst (ABD) (Handelingen II 2020/21, nr. 73, debat over het ericht dat het kabinet informatie over de toeslagenaffaire voor de Tweede Kamer achterhield). Het onderzoeksrapport «Kwaliteit van mobiliteit, De werking van de Algemene Bestuursdienst (ABD)» heb ik u op 15 januari 2021 toegestuurd¹, en aangegeven hoe ik uitvoering zal geven aan de aanbevelingen uit het onderzoek. Voor het einde van het jaar zal ik de Kamer informeren over de voortgang.

In het debat op 29 april jl. werd aandacht gevraagd voor het belang van inhoudelijke deskundigheid en ervaring in de uitvoeringspraktijk bij de top van een departement. Om goed te functioneren is meer nodig dan alleen managementkwaliteiten. Mijn ervaring is dat er in de hoogste leidinggevende functies mensen zitten die ook inhoudelijk kennis van zaken hebben. Dat is essentieel want het werk op een departement gaat altijd over inhoud, zowel bij een beleidsdirectie als bij een uitvoeringsorganisatie.

Ik vind het belangrijk dat er een goede mix is in de kennis en ervaring bij managers bij het rijk. Het is evident dat een departement met grote uitvoeringsorganisaties voldoende managers moet hebben die zelf ervaring hebben in de uitvoering. Als dat niet het geval is, dan is de balans niet op orde.

Dit sluit aan bij de ontwikkeling in de werving en selectie voor ABD-functies. Er wordt breed gekeken naar wat er nodig is voor een functie. Soms is inhoudelijke expertise van belang, in andere gevallen wegen andere zaken zwaarder, bijvoorbeeld kennis van ICT-projecten, transitieopgaven of onderhandelingen, of ervaring bij een uitvoeringsor-

¹ Kamerstuk 31 490, nr. 295

ganisatie of buiten de rijksoverheid. Er is een beweging gaande van een persoonsgerichte benadering (past de kandidaat bij de functie?) naar een meer omgevingsgerichte benadering (past de kandidaat bij de organisatie, opdracht en opgave?).

Ik vind het belangrijk om de diversiteit aan de top te verbeteren, ook qua kennis en ervaring. Dat vraagt om continue inspanningen. Het aantal geschikte en geïnteresseerde kandidaten voor een topfunctie bij het Rijk is beperkt. Voor ABD-functies wordt daarom breed gekeken naar potentiële kandidaten, ook buiten de ABD. Er is sprake van een open wervingprocedure. Iedereen die geïnteresseerd is en aan de eisen voldoet kan in aanmerking komen. In 2020 was bijna 20% van alle nieuwe ABD-benoemingen afkomstig van buiten de rijksoverheid.

Voor de buitenwereld is niet altijd helder wat de relatie is tussen de (inhoudelijke) eisen die aan een specifieke functie worden gesteld en de bagage die een geselecteerde kandidaat meebrengt. Om dit beter zichtbaar te maken wordt in publicaties over nieuwe ABD-benoemingen meer dan voorheen aandacht besteed aan de kennis en ervaring van kandidaten.

Op 13 april 2021 heb ik het jaarverslag ABD 2020 aan u toegestuurd². De vaste commissie Binnenlandse Zaken heeft in haar procedurevergadering van 22 april besloten het jaarverslag te agenderen voor een nog te plannen commissiedebat over het functioneren van de rijksdienst. Mocht er bij leden van uw Kamer behoefte zijn aan nadere informatie over de werking van (het stelsel van) de ABD of de inhoud van het jaarverslag 2020 dan is de directeur-generaal voor de ABD beschikbaar om in een technische briefing een toelichting te geven.

De Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,
K.H. Ollongren

²