

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

1282

Vragen van het lid **Van Houwelingen** (FVD) aan de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties over *de Algemene Bestuursdienst (ABD)* (ingezonden 17 februari 2026).

Antwoord van Staatssecretaris **Van der Burg** (Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties) (ontvangen 10 maart 2026).

Vraag 1

Was de Algemene Bestuursdienst (ABD) ervan op de hoogte dat het cv van Nathalie van Berkel niet correct was? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 1

Voor werving & selectieprocedures volgt de Algemene Bestuursdienst de NVP¹-sollicitatiecode. Gegevens die een sollicitant in een sollicitatieproces verstrekt zijn vertrouwelijk. Daarom kan ik verder geen uitspraken doen over deze procedure.

Overigens gaat het in deze situatie niet om een ABD-functie maar om dienstverlening door de ABD samen met een extern werving & selectie bureau aan een Zelfstandig Bestuursorgaan (ZBO).

Vraag 2

Worden de cv's van ambtenaren die vallen onder de ABD gecontroleerd? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 2

Voor ABD-vacatures kent de ABD een uitgebreid werving- en selectieproces waarin een kandidaat op verschillende momenten getoetst wordt op zijn ervaring, vaardigheden en kwaliteiten. Voorafgaand aan publicatie van een functie worden de functie-eisen vastgesteld in samenspraak met de vacaturehouder. Dit kan een specifieke opleidingseis zijn, maar vaker wordt een wo-werk- en -denkniveau gevraagd in combinatie met relevante werkervaring. In de selectiegesprekken wordt getoetst of een kandidaat over de juiste kwaliteiten en vaardigheden beschikt voor de functie.

Na afloop van de selectiegesprekken vindt voor de voorkeurskandidaat een referentiecheck plaats om eerdere werkervaring te toetsen. Daarnaast kan een assessment deel uitmaken van het selectieproces. Dit gebeurt altijd voor

¹ Netwerk voor HR-professionals

kandidaten die van buiten de Rijksoverheid solliciteren en voor kandidaten die niet eerder een functie op hetzelfde niveau hebben vervuld.

De primaire verantwoordelijkheid voor het verstrekken van correcte informatie ligt bij de sollicitant. Dit volgt uit de Gedragscode Integriteit Rijk. Daarin is beschreven dat integriteit al iets is om rekening mee te houden voordat je in dienst treedt als rijksambtenaar. Zo moet een persoon eerlijk zijn in de informatie die hij of zij bij de sollicitatie verstrekt en geen relevante informatie achterhouden. Bij het afleggen van de ambtseed zweert of verklaart een rijksambtenaar dat hij of zij correcte informatie heeft gegeven en niets heeft verzwegen wat voor het ambt van belang kan zijn. Uiteraard onderschrijft ik deze uitgangspunten volledig.

Vraag 3

Is het, wat u betreft, acceptabel dat ambtenaren, die onderdeel uitmaken van de ABD, hun cv hebben «opgepoetst» met onwaarheden? Of is dit onverenigbaar met de integriteit van het openbaar bestuur?

Antwoord 3

Ik verwijs naar mijn antwoord op vraag 2. De primaire verantwoordelijkheid voor het verstrekken van correcte informatie ligt bij de sollicitant. Dit is ook opgenomen in de Gedragscode Integriteit Rijk en in de ambtseed.

Vraag 4

Bent u bereid de cv's van ambtenaren die onderdeel uitmaken van de ABD – of op zijn minst de ambtenaren die behoren tot de Topmanagementgroep van de ABD – door een extern bureau te laten controleren? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 4

Zoals hierboven beschreven kent de ABD een zorgvuldig werving- selectieproces waarbij werkervaring en vaardigheden op verschillende momenten getoetst worden. Daarnaast heeft iedere kandidaat zelf primair de verantwoordelijkheid om correcte informatie bij een sollicitatie te verstrekken en om geen relevante informatie achterhouden, zoals ook is opgenomen in de Gedragscode Integriteit Rijk en de ambtseed. Het inschakelen van een extern bureau voor het toetsen van cv's van de huidige groep topambtenaren vind ik niet proportioneel. Wel vind ik het van belang om de waarde die de overheid hecht aan integriteit te onderstrepen bij sollicitaties voor topambtelijke functies. Eerder is aangegeven dat zal worden gezien of de aandacht voor integriteit in het bestaande aannamebeleid voor rijksambtenaren vergroot moet worden.² Daarbij zal voor topambtenaren, naast de huidige checks in de werving- en selectie procedure, voor de eindkandidaat een extra opleidingsverificatie plaatsvinden.

² Kamerstukken II 2025/26, 36 800, nr. 16