



> Retouradres Postbus 20701 2500 ES Den Haag

de Voorzitter van de Tweede Kamer
der Staten-Generaal
Plein 2
2511 CR Den Haag

Ministerie van Defensie

Plein 4
MPC 58 B
Postbus 20701
2500 ES Den Haag
www.defensie.nl

Datum 21 maart 2012
Betreft Vragen over de benoeming tot generaal van een burgermedewerkster

Onze referentie

BS2012009982

*Bij beantwoording datum,
onze referentie en betreft
vermelden.*

Hierbij bied ik u de antwoorden aan op de vragen van het lid Hernandez over de benoeming tot generaal van een burgermedewerkster (ingezonden 16 maart 2012 met kenmerk 2012Z05335).

DE MINISTER VAN DEFENSIE

drs. J.S.J. Hillen

Antwoorden op vragen van het lid Hernandez over het bericht dat topofficieren boos zijn over de benoeming tot generaal van een burgermedewerkster (ingezonden 16 maart 2012 met kenmerk 2012Z05335)

1

Is het waar dat een burgermedewerkster, het hoofd planning en controle van 'Het Wapen' bij de Koninklijke Marechaussee, vanaf haar civiele post instroomt als brigadegeneraal? 1)

Ja, zij is op 1 december 2011 benoemd tot officier in de rang van brigadegeneraal van de Koninklijke marechaussee. Zij vervult een directeursfunctie op de staf van de commandant Koninklijke marechaussee. Voor deze datum vervulde zij dezelfde functie als burgermedewerker in een vergelijkbare schaal. Voorts heb ik haar voorgedragen voor de functie van plaatsvervangend commandant van het Commando Koninklijke marechaussee, zij zal daarvoor worden bevorderd tot generaal-majoor. Ik heb er vertrouwen in dat zij deze functie goed zal vervullen.

2

Zo ja, kunt u uitgebreid motiveren hoe u deze benoeming tot generaal goed heeft kunnen keuren? Waarom heeft u niet gekozen voor de bevordering van een militair tot generaal?

Het personeelsbeleid van Defensie kent onder meer een systeem van *Management Development* (MD). Dit behelst het geheel van activiteiten, gericht op het opsporen, selecteren en begeleiden van de meest getalenteerde functionarissen van Defensie voor het vervullen van de hoogste managementfuncties. Daarmee wordt het functioneren van de defensieorganisatie bevorderd. Bij het MD-systeem maakt Defensie een onderscheid in drie met elkaar samenhangende deelprocessen, geschiktheidsbepaling, ontwikkeling en functietoewijzing.

Nadat het profiel van en de vereisten voor een functie zijn vastgesteld, wordt- in principe defensiebreed - geïnventariseerd welke MD-kandidaten voldoen aan het gevraagde profiel. Bij de vaststelling van de geschiktheid van een kandidaat wordt onder meer gekeken naar de gewenste leidinggevende kwaliteiten voor de vacante functie en naar de samenstelling van het team waarin de desbetreffende kandidaat gaat werken. Indien daartoe aanleiding is, krijgen kandidaten voor de functie relevante opleidingen aangeboden.

3

Deelt u de mening dat benoemingen van burgermedewerkers tot generaals, zonder dat zij een officiersopleiding hebben doorlopen en zonder dat zij jarenlange officierservaring hebben opgebouwd, enorme diskwalificaties zijn van het gehele officierskorps? Zo nee, waarom niet?

4

Deelt u de mening van hoge militairen dat deze aanstelling een negatief beeld geeft van de capaciteiten van een grote groep officieren? Zo nee, waarom niet?

De veronderstellingen in vraag 3 en 4 – dat de benoeming van een burgermedewerker tot generaal een diskwalificatie is van het gehele officierskorps dan wel een negatief beeld geeft van de capaciteiten van een grote groep officieren – zijn niet juist.

In het antwoord op vraag 2 heb ik uiteengezet dat Defensie bij de benoeming van topfunctionarissen onder meer in aanmerking neemt welke kandidaat voldoet aan het gevraagde functieprofiel.

5

Hoe verhoudt deze benoeming zich met de afschaffing van het diversiteitsbeleid bij Defensie 2), naar aanleiding van het regeerakkoord waarin staat dat het kabinet het diversiteits/voorkeursbeleid op basis van geslacht en etnische herkomst beëindigt? Worden er hier, ondanks de beëindiging van het diversiteitsbeleid, toch streefcijfers gehanteerd voor de in- en doorstroom van vrouwen?

Onze referentie
BS2012009982

In mijn brief van 9 februari 2011 (Kamerstuk 32 500 X, nr. 84) heb ik onder meer uiteengezet dat Defensie geen streefcijfers hanteert inzake de instroom en doorstroom van vrouwen. Diversiteit is geen overweging geweest bij het benoemen van deze officier. Zie ook het antwoord op vraag 2.

6

Is het waar dat deze burgermedewerkster nog niet eens begonnen is met haar opleiding om tot generaal te worden benoemd? Zo ja, hoe kunt u weten dat deze burgermedewerkster geschikt is om te kunnen functioneren als generaal, terwijl zij deze opleiding nog niet eens met succes heeft afgerond?

7

Kunt u uitgebreid ingaan op de inhoud van de opleiding die deze burgermedewerkster dient te volgen om tot generaal te worden benoemd? Kunt u tevens aangeven welke relevante opleidingen zij in het verleden heeft gevolgd? Zo nee, waarom niet?

In het antwoord op vraag 2 heb ik uiteengezet dat functionarissen, indien daar aanleiding toe is, aanvullende opleidingen krijgen aangeboden. De desbetreffende generaal krijgt onder meer opleidingen aangeboden op het gebied van de militaire basis- en managementvaardigheden en operationeel optreden van de marechaussee zoals onder meer de opleiding tot algemeen opsporingsambtenaar. Deze opleidingen zijn half mei voltooid.

- 1) Telegraaf, 15 maart 2012
- 2) Kamerstuk, 32 500 X, nr. 84