

RAPPORT AANPAK PROBLEMEN FUNCTIETOEWIJZING DEFENSIE

AFMP/FNV EN MARVER/FNV

Een overzicht van alle regelgeving ten aanzien van functietoewijzing binnen defensie en
aanbevelingen ten aanzien van juridische problemen omtrent functietoewijzingen

Opdrachtgever

Mr. Pauline de Casparis

Onderzoeker

Paul Lathouwers 2005183

Blok

E1 en E2

Eerste afstudeerdocent

Dhr. W.J.H. Struijlaart

Afstudeermentor

Mr. Pauline de Casparis

Plaats en datum

's-Hertogenbosch, 18 mei 2010

AFMP

FNV

MARVER



FNV

Rapport

Aanpak problemen functietoewijzing Defensie

AFMP/FNV en Marver/FNV

Een overzicht van alle regelgeving ten aanzien van functietoewijzing binnen defensie en
aanbevelingen ten aanzien van juridische problemen omtrent functietoewijzingen

Opdrachtgever

Mr. Pauline de Casparis

Onderzoeker

Paul Lathouwers 2005183

Blok

E1 en E2

Eerste afstudeerdocent

Dhr. W.J.H. Struijlaart

Afstudeermentor

Mr. Pauline de Casparis

Plaats en datum

's-Hertogenbosch, 18 mei 2010

Versie

1.0

Aanpak problemen functietoewijzing

Defensie

Code 29/05/10

Opdrachtgever
Mr. Pauline de Casparis
Functie auteur
Onderzoeker
Paul Lathouwers
Versie
1.0

Voorwoord

Dit rapport heb ik opgesteld nadat mijn opdrachtgever, Mr. mevrouw Pauline de Casparis Advocaat en hoofd afdeling individuele belangenbehartiging bij AFMP/FNV en Marver/FNV, aan mij te kennen gaf dat er binnen AFMP/FNV en Marver/FNV grote onduidelijkheid heerst ten aanzien van het functietoewijzingsproces binnen Defensie.

Mr. mevrouw Pauline de Casparis wil weten welke regels en voorschriften het Ministerie van Defensie hanteert ten aanzien van het toewijzen van functies aan militairen en of deze regels en voorschriften in overeenstemming zijn met het geldende recht.

De doelgroepen van dit rapport zijn AFMP/FNV en Marver/FNV, meer specifiek de afdelingen individuele en collectieve belangenbehartiging en Mr. mevrouw Pauline de Casparis. Maar ook Defensie en zijn militairen hebben belang bij dit onderzoek.

Mijn dank gaat uit naar AFMP/FNV en Marver/FNV voor het feit dat ik, als ex-militair, in de gelegenheid ben gesteld een juridisch onderzoek uit te voeren naar het functietoewijzingsproces binnen Defensie. Meer specifiek gaat mijn dank uit naar Mr. mevrouw Pauline de Casparis voor alle hulp die ik van haar heb gekregen en alle tijd die zij met mij in het onderzoek heeft gestoken. Ook een woord van dank aan mijn eerste afstudeerdocent de heer. W.J.H. Struijlaart voor zijn hulp bij het opstellen van het onderzoeksplan en –rapport.

Paul Lathouwers

's-Hertogenbosch, 29 mei 2010

Inhoudsopgave

Samenvatting

H.1 Inleiding	1
1.1 De organisatie	1
1.1.1 Werkzaamheden organisatie	1
1.2 Aanleiding van het onderzoek	1
1.3 Probleembeschrijving	2
1.4 Doelstelling	3
1.5 Vraagstelling	4
1.5.1 Deelvragen	4
1.6 onderzoeksmethodiek	4
1.6.1 Plaats	4
1.6.2 Tijd	5
1.6.3 Soort onderzoek	5
1.6.4 Methoden van onderzoek en middelen	5
1.6.5 Verwerking van gegevens	6
1.6.6 Betrouwbaarheid	7
1.6.7 Validiteit	7
1.7 Leeswijzer	7
H.2 Juridische aspecten functietoewijzingsproces	8
2.1 Algemene leerstukken	8
2.1.1 Beleidsvrijheid Defensie	8
2.1.2 Gelijk behandelen van gelijke gevallen	10
2.1.3 Recht op vrije arbeidskeuze	10
2.2 Algemene wetten en regelingen	11
2.2.1 Grondwet	11
2.2.2 Militaire Ambtenarenwet 1931	12
2.2.3 Algemene wet bestuursrecht	12
2.2.5 Besluit georganiseerd overleg sector Defensie	13
2.2.6 Algemeen militair ambtenarenreglement	13
2.2.7 Beleidsregel aanstelling, functietoewijzing en bevordering defensie	13
2.2.8 De diverse algemene beleidsnota's	15
2.3 Krijgsmachtdeel afhankelijke regelgeving	16
2.3.1 Koninklijke Landmacht	16
2.3.2 Koninklijke Marechaussee	16
2.3.3 Koninklijke Marine	17
H. 3 Het functietoewijzingsproces	19
3.1 Luchtmacht	19
3.2 Marine	19
3.3 Landmacht	20
3.4 Marechaussee	21
H.4 Praktijk problemen	23
4.1 Dossieranalyse	23
4.1.1 Het TMK-personeel	23
4.1.2 juridische beoordeling TMK-personeel	24
4.1.3 Het MD-beleid en talentscouting	24

4.1.4 Juridische beoordeling MD-beleid en talentscouting	25
4.1.5 Uitloop officieren Kmar	25
4.1.6. Juridische beoordeling uitlopofficieren Kmar.....	25
4.1.7 Functies alleen voor militairen van eigen krijgsmachtdeel.....	26
4.1.8 Juridische beoordeling functies alleen voor eigen militairen.....	26
4.1.9 Invullen art. 17 BAFBD door Kmar.....	26
4.1.10 Juridische beoordeling invullen art. 17 BAFBD door Kmar.....	26
4.2 (bestendige) gedragslijnen	26
4.2.1 Afwijkende leeftijdscriteria voor bepaalde functies	26
4.2.2 Juridische beoordeling afwijkende leeftijdscriteria.....	27
4.2.3 2 tot 7 jaar verwijderd zijn van FLO	27
4.2.4 Juridische beoordeling 2 tot 7 jaar verwijderd moeten zijn van FLO	27
4.2.5 Horizontale voor verticale functietoewijzing	27
4.2.6 Juridische beoordeling Horizontale voor verticale functietoewijzing	27
H.5 Conclusies.....	29
5.1 Algemeen.....	29
5.2 Recht op vrije arbeidskeuze	29
5.3 Overlegvereiste	30
H.6 Aanbevelingen	31
6.1 Algemeen.....	31
6.2 Recht op vrije arbeidskeuze	31
6.3 Overlegvereiste	31
H. 7 Literatuurlijst.....	33
H. 8 Begrippenlijst.....	34
Bijlagen	35

Eigen noot onderzoeker

Samenvatting

AFMP/FNV en Marver/FNV behandelen jaarlijks een groot aantal zaken ten aanzien van het functietoewijzingsproces binnen Defensie. Een belangrijke oorzaak hiervan is de complexiteit van de regelgeving. Tijdens procedures blijkt de afgelopen periode, in een later stadium van de procedure, dat er beleidsregels, bestendige gedragslijnen en nota's zijn welke AFMP/FNV en Marver/FNV bij het opstellen van het bezwaarschrift niet kenden. Ook komt het regelmatig voor dat AFMP/FNV en Marver/FNV van leden horen dat de regels weliswaar duidelijk zijn, maar in de praktijk niet nageleefd worden, waardoor ongelijke behandeling ontstaat.

Er is onderzoek gedaan naar welke regelgeving van toepassing is op het proces van toewijzen van functies en welke algemene leerstukken hierop betrekking hebben. Vervolgens is onderzocht hoe het functietoewijzingsproces er binnen de verschillende krijgsmachtdelen uitziet. Er is onderzocht welke problemen zich in de praktijk manifesteren. Er is onderzoek gedaan naar welke interne beleidsregels of bestendige gedragslijnen de onderscheidenlijke krijgsmachtonderdelen toe passen. Als laatste is onderzocht of de interne beleidsregels en bestendige gedragslijnen in overeenstemming zijn met bestaande wet- en regelgeving en jurisprudentie.

Doelstelling van het onderzoek is om Pauline de Casparis, hoofd individuele belangenbehartiging bij AFMP/FNV en Marver/FNV, op 28 mei 2010 een schriftelijk rapport te overhandigen met een overzicht van regelgeving en aanbevelingen met betrekking tot het omgaan met het functietoewijzingsproces binnen Defensie. Dit rapport zal medewerkers van AFMP/FNV en Marver/FNV inzicht geven in regelgeving en duidelijkheid geven omtrent rechtvaardigingsgronden voor het inbreuk maken op het recht op vrije arbeidskeuze door Defensie.

De centrale vraagstelling van dit onderzoek luidt als volgt:

Welke regels en voorschriften hanteert het Ministerie van Defensie ten aanzien van de toewijzing van functies aan militairen en zijn deze regels en voorschriften in overeenstemming met het geldende (internationale) recht?

Met het verrichten van deskresearch en het houden van interviews met medewerkers van AFMP/FNV, Marver/FNV en Defensie is onderzoek gedaan naar de door Defensie gehanteerde regels en voorschriften en is onderzocht of deze in overeenstemming zijn met het geldende recht. Nadat het onderzoek is afgerond, is dit rapport opgesteld.

Uit het onderzoek is gebleken dat niet alle inbreuken op het recht op vrije arbeidskeuze door Defensie te rechtvaardigen zijn en dat Defensie het overlegvereiste in veel gevallen niet heeft gehanteerd terwijl Defensie daar wel toe was gehouden. De onderzoeker heeft naar aanleiding van het onderzoek aanbevelingen gedaan. De belangrijkste aanbevelingen luiden:

- AFMP/FNV en Marver/FNV zouden een proefproces moeten starten ten aanzien van het inbreuk maken op het recht op vrije arbeidskeuze ten aanzien het TMK-personeel en van militairen die willen overstappen naar een ander krijgsmachtdeel en dat niet mogen.
- Wanneer er zaken zijn waarbij direct of indirect leeftijdseisen worden gesteld kan AFMP/FNV en Marver/FNV aan de hand van het volgende bekijken of deze gerechtvaardigd kunnen worden; Het stellen van een leeftijdseis voor een functie is toelaatbaar wanneer de periode waarin iemand in de functie werkzaam zal zijn niet in verhouding staat tot de investeringen die gepleegd worden in termen van opleidingskosten en vorming.
- De richtlijn van de Marine, het MD-beleid en talentscouting, het invullen van art. 17 Bafbd door de Kmar en de onduidelijkheid voor wat betreft uitlooppofficieren van de Kmar moeten in het sectoroverleg besproken worden en hierover moeten afspraken worden gemaakt.

H.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt de organisatie, het onderwerp en het onderzoeksplan besproken. Als eerst wordt de organisatie en haar werkzaamheden beschreven. Daarna zullen de aanleiding van het onderzoek, de probleembeschrijving, de centrale- deelvragen en de onderzoeksmethodiek aan bod komen. Tot slot is er een leeswijzer opgenomen.

1.1 De organisatie

De afstudeeropdracht is uitgevoerd in opdracht van de werknemersorganisaties AFMP/FNV en Marver/FNV. De afkorting AFMP/FNV staat voor: Algemene Federatie voor Militair Personeel, en de afkorting Marver/FNV voor: Marechausseevereniging, FNV staat voor Federatie Nederlandse Vakbeweging. Leden van de AFMP/FNV zijn onder meer werkzaam als militair bij de Landmacht, Luchtmacht en Marine terwijl leden van de Marver/FNV uitsluitend bij de Marechaussee werkzaam zijn. De AFMP/FNV en Marver/FNV hebben ieder hun eigen identiteit als vakorganisatie. De AFMP/FNV en Marver/FNV zijn gevestigd in hetzelfde gebouw tezamen met de Nederlandse Politiebond. Deze drie bonden zullen in de toekomst tezamen te werk gaan onder de naam FNV Veiligheid. Men is de werkprocessen in elkaar aan het schuiven en het is de bedoeling dat er één juridische afdeling ontstaat waar alle medewerkers, leden van alle bonden te woord staan en waar nodig juridisch bijstaan. Het hoofdkantoor is gevestigd aan de Steinhagenseweg 2c te Woerden.

1.1.1 Werkzaamheden organisatie

AFMP/FNV en Marver/FNV behartigen zowel de collectieve als de individuele belangen van de aangesloten leden. De collectieve belangen behartigen zij door middel van het maken van afspraken met de staatsecretaris van Defensie over arbeidsvoorwaarden(regelingen). De individuele belangen worden behartigd door de afdeling individuele belangenbehartiging (hierna te noemen IB). Op deze afdeling werken juridisch medewerkers, juristen en advocaten. Wanneer een lid een probleem heeft met zijn werkgever kan hij dit probleem voorleggen aan één van de medewerkers van AFMP/FNV en Marver/FNV. Dit kan telefonisch, per post en per e-mail. Medewerkers van AFMP/FNV en Marver/FNV proberen het probleem van het lid in eerste instantie te verhelpen door middel van advisering van het lid. AFMP/FNV en Marver/FNV proberen een probleem op te lossen via bemiddeling wanneer zij denken dat er een probleem is tussen het lid en de werkgever dat ook niet door een rechter kan worden opgelost. AFMP/FNV en Marver/FNV schakelen dan een onafhankelijke mediator in. Wanneer dit alles niet afdoende is zullen medewerkers van AFMP/FNV en Marver/FNV een gerechtelijke- of buitengerechtelijke procedure starten. Leden van AFMP/FNV en Marver/FNV zijn vrijwel allen ambtenaar dus in eerste instantie dient men bezwaar in bij het bestuursorgaan zelf. Mocht dit niet baten dan gaat men naar de bestuursrechter en indien nodig procedeert men tot aan de Centrale Raad van Beroep.

1.2 Aanleiding van het onderzoek

In tegenstelling tot het grootste gedeelte van de reguliere werknemers en ambtenaren hebben militairen geen vaste, eigen functie maar worden zij aangesteld om in algemene zin binnen de krijgsmacht werkzaam te zijn. Gemiddeld wisselt een militair om de drie jaar van functie. Het is gebruikelijk de functiewisseling te benutten voor het uitstippelen van een carrière oftewel vormgeven van de eigen loopbaan.

Het principe van functieroulatie krijgt gestalte in de vorm van het functietoewijzingsproces, waarvan de ijkpunten in wetgeving en beleidsregels zijn vastgelegd. Gelet op het grote belang van de militair bij toewijzing van een passende functie heeft circa de helft van het

aantal hulpvragen bij AFMP/FNV en Marver/FNV betrekking op het niet toegewezen worden van een, door de militair begeerde, functie dan wel op het toegewezen worden van een functie die niet in de door de militair gewenste loopbaan past of vanwege de reisafstand tot verhuizing moet leiden.

Op dit moment is er grote onduidelijkheid bij medewerkers van AFMP/FNV en Marver/FNV omtrent het functietoewijzingsproces binnen het Ministerie van Defensie (hierna te noemen Defensie). Er is wetgeving en er zijn verschillende beleidsregels omtrent het functietoewijzingsproces. Het is voor medewerkers van AFMP/FNV en Marver/FNV niet altijd duidelijk wanneer, welke regelgeving van toepassing is en of Defensie deze regelgeving wel kan rechtvaardigen. AFMP/FNV en Marver/FNV voeren diverse juridische procedures tegen Defensie omtrent het functietoewijzingsproces.

Tijdens procedures blijkt de afgelopen periode, in een later stadium van de procedure, dat er beleidsregels, bestendige gedragslijnen en nota's zijn welke AFMP/FNV en Marver/FNV bij het opstellen van het bezwaarschrift niet bekend waren. Ook komt het regelmatig voor dat AFMP/FNV en Marver/FNV van leden horen dat de regels weliswaar duidelijk zijn, maar in de praktijk niet nageleefd worden, waardoor ongelijke behandeling ontstaat.

Een hoop vragen omtrent het functietoewijzingsproces hebben te maken met het flexibel personeelssysteem (hierna te noemen FPS). Defensie is dit systeem nu aan het invoeren en naar verwachting treedt nog dit jaar voor alle militairen het FPS in werking. Dit systeem vervangt de bestaande aanstellingen beroeps bepaalde tijd (hierna te noemen BBT) en beroeps onbepaalde tijd (hierna te noemen BOT) en kent iedere militair een aanstelling voor onbepaalde tijd toe. Door een uitbreiding van de tot nu geldende ontslaggronden wordt vervolgens bewerkstelligd dat militairen afhankelijk van hun leeftijd en het behaalde functie-oftewel rangniveau op een gegeven moment voor ontslag in aanmerking komen. Defensie is op dit moment bezig deze wijzigingen door te voeren in het Algemeen Militair Ambtenaren Reglement (hierna te noemen Amar). AFMP/FNV en Marver/FNV verwachten dat eind 2010 het FPS volledig zal zijn ingevoerd.

1.3 Probleembeschrijving

Regelgeving met betrekking tot het functietoewijzingsproces is te vinden in de Militaire Ambtenarenwet 1931(hierna te noemen Maw 1931), het Algemeen militair ambtenaren reglement (hierna te noemen Amar) en de Beleidsregel aanstelling, functietoewijzing en bevordering defensie (hierna te noemen BAFBD).

Medewerkers van AFMP/FNV en Marver/FNV behandelen jaarlijks ongeveer 200 zaken en ongeveer de helft hiervan heeft betrekking tot het functietoewijzingsproces binnen Defensie. Defensie wijst jaarlijks naar schatting zo'n 6000 functies toe aan militairen. Wanneer een lid een probleem heeft naar aanleiding van een besluit en AFMP/FNV en Marver/FNV starten een bezwaarschriftprocedure dan wordt het besluit zelden teruggedraaid. In de beroepschriftprocedure hebben AFMP/FNV en Marver/FNV meer succes en ligt het percentage op ongeveer 60% dat het besluit niet gewijzigd wordt en bij 40% wel.

Het lijkt erop dat Defensie veelal zelf niet weet hoe men haar eigen beleidsregels moet gebruiken. Niet alle Defensie onderdelen gebruiken de regels op dezelfde manier waardoor de rechtszekerheid in het geding komt. Vanwege deze onduidelijkheid is het voor medewerkers van AFMP/FNV en Marver/FNV lastig om kansen van leden in bepaalde zaken vooraf in te schatten.

Enkele aan de praktijk ontleende voorbeelden waarover discussie bestaat zijn:

Er wordt onterecht een nieuwere regeling toegepast op het lid welke negatiever uitvalt voor het lid en waardoor het lid niet kan solliciteren op een bepaalde functie.

Het lid is aangesteld in een bepaalde functie en solliciteert op een andere (hogere) functie. Het lid wordt niet vrijgegeven voor deze functie omdat Defensie het lid nodig heeft op zijn huidige functie.

Het lid wordt niet voor een bepaalde functie in aanmerking genomen omdat de stoel die bij de functie hoort bezet dient te worden door een militair van een ander krijgsmachtonderdeel. De tekst van de vacature wordt gaandeweg de openstelling van de vacature gewijzigd, waardoor de spelregels tussentijds veranderen.

Het lid krijgt een functie toegewezen die hij absoluut niet ambieert of die veel extra reistijd met zich meebrengt.

Het lid wordt als de meest geschikte kandidaat beschouwd, maar men geeft niettemin de voorkeur aan een andere kandidaat omdat deze reeds in een hogere rang werkzaam is.

Het lid solliciteert op een uitloop functie, waaraan een hogere rang is verbonden. Het lid krijgt echter te horen dat hij nog minimaal zeven jaar van zijn vervroegde uittreden verwijderd moet zijn en dus niet kan solliciteren.

Het lid solliciteert op een hogere functie maar krijgt te horen dat hij nog niet lang genoeg op zijn huidige functie zit of dat de functie niet in zijn loopbaanpatroon past.

In vrijwel al deze gevallen is het recht op vrije arbeidskeuze in het geding waarvan de Centrale Raad van Beroep heeft gezegd dat dit recht voor militairen aan beperkingen onderhevig is.

Het probleem is dynamisch daar er regelmatig nieuwe beleidsregels en nota's opduiken binnen de verschillende Defensie onderdelen.

Defensie, militairen, AFMP/FNV en Marver/FNV zijn betrokken bij het probleem. Voor de totstandkoming van wet- en regelgeving over de militaire rechtspositie geldt het overlegvereiste, dit is vastgelegd in het besluit georganiseerd overleg sector Defensie, op grond waarvan Defensie gehouden is wet- en regelgeving, met betrekking tot het algemeen belang van militairen, in samenspraak met de vakbonden vast te stellen. Verder hebben de verschillende Defensie onderdelen zijnde de Landmacht (hierna te noemen Kl), Luchtmacht (hierna te noemen Klu), Marechaussee (hierna te noemen Kmar) en de Marine (hierna te noemen Km) enige beleidsvrijheid in hoe om te gaan met het functietoewijzingsproces. De afdelingen Personeel & Organisatie van Defensie (hierna te noemen P&O) zijn betrokken omdat zij (mede) verantwoordelijk zijn voor de vacaturestelling en de werving en selectie. Verder zijn commandanten, degene die beslissingen nemen op sollicitaties, en de militairen zelf betrokken bij het probleem. Wanneer een commandant namens Defensie het bezwaar van een militair afwijst zijn de bestuursrechter en in een later stadium de Centrale Raad van Beroep gehouden te beslissen over het eventueel door de militair ingestelde beroep.

De medewerkers van AFMP/FNV en Marver/FNV ervaren het als een probleem dat zij onvoldoende zicht hebben op de geldende interne (beleids)regels en de bestaande praktijk binnen de te onderscheiden krijgsmachtonderdelen. Het bepalen van de haalbaarheid van een gerechtelijke procedure en het inschatten van de kansen worden hierdoor bemoeilijkt. Daarnaast zouden de medewerkers willen weten of deze geldende regels en de bestaande praktijk rond het functietoewijzingsproces in overeenstemming is met het geldende (internationele) recht.

1.4 Doelstelling

Op vrijdag 28 mei 2010 ontvangt Pauline de Casparis, hoofd individuele belangenbehartiging bij AFMP/FNV en Marver/FNV, een schriftelijk rapport met een overzicht van regelgeving en aanbevelingen met betrekking tot het omgaan met het functietoewijzingsproces binnen Defensie. Dit rapport zal medewerkers van AFMP/FNV en Marver/FNV inzicht geven in regelgeving en duidelijkheid geven omtrent rechtvaardigingsgronden voor het inbreuk maken op het recht op vrije arbeidskeuze door Defensie.

1.5 Vraagstelling

Welke regels en voorschriften hanteert het Ministerie van Defensie ten aanzien van de toewijzing van functies aan militairen en zijn deze regels en voorschriften in overeenstemming met het geldende (internationale) recht?

1.5.1 Deelvragen

- Welke nationale en internationale wet- en regelgeving is van toepassing op het proces van functietoewijzing? (Behalve het functietoewijzingsproces als zodanig zullen ook leerstukken als het gelijk behandelen van gelijke gevallen en de beleidsvrijheid van Defensie in beeld gebracht worden).
- Hoe werkt het functietoewijzingsproces binnen Defensie en welke actoren spelen hierbij een rol?
- Welke problemen manifesteren zich in de praktijk, oftewel met welk soort vraagstukken worden de medewerkers van AFMP/FNV en Marver/FNV geconfronteerd met betrekking tot het functietoewijzingsproces? Hiertoe zal een analyse van door medewerkers aangeleverde individuele dossiers opgesteld worden.
- Welke interne beleidsregels of bestendige gedragslijnen passen de onderscheidenlijke krijgsmachtonderdelen toe? (Dit zal onderzocht worden aan de hand van interviews welke worden afgenomen bij medewerkers van AFMP/FNV en Marver/FNV direct betrokkenen bij Defensie).
- Zijn de interne beleidsregels en/of bestendige gedragslijnen – zoals deze uit de dossieranalyse en de interviews naar voren zijn gekomen – in overeenstemming met de bestaande wet- en regelgeving en jurisprudentie?
- Welke conclusies vallen op basis van de bevindingen te trekken en welke aanbevelingen kunnen worden gegeven in de richting van de medewerkers in de individuele en in de collectieve belangenbehartiging?

1.6 onderzoeksmethodiek

In deze paragraaf wordt aangegeven op welke manier het onderzoek is uitgevoerd. Er wordt aangegeven waar het onderzoek heeft plaatsgevonden, welke tijdsplanning is gehanteerd, wat voor soort onderzoek het is, hoe het onderzoek is uitgevoerd en op welke manier de onderzoeker geprobeerd heeft de resultaten zo betrouwbaar mogelijk te laten zijn.

1.6.1 Plaats

Het onderzoek is verricht bij AFMP/FNV, Marver/FNV en de verschillende krijgsmachtonderdelen van Defensie in Nederland. Er zullen interviews gehouden worden met personen werkzaam binnen Defensie en AFMP/FNV en Marver/FNV; waar deze interviews gehouden gaan worden is ten tijden van het schrijven van dit onderzoeksplan niet bekend.

1.6.2 Tijd

Planning

week	datum	omschrijving
8	26-2	Inleveren onderzoeksplan
13	29-3	Inleveren representatief hoofdstuk
14	5-4	Afronden hoofdstuk 2
15	12-4	Afronden hoofdstuk 3
16	19-4	Afronden hoofdstuk 4
17	26-4	Afronden hoofdstuk 5
18	3-5	Afronden hoofdstuk 6
20	17-5	Inleveren vraagstelling, conclusies en aanbevelingen
21	28-5	Inleveren scriptie

1.6.3 Soort onderzoek

Het is een explorerend/verklarend en tevens adviserend onderzoek dat verricht is. Er is onderzocht welke regelgeving Defensie hanteert en op welke manier AFMP/FNV en Marver/FNV het beste om kunnen gaan met de problemen die haar leden ondervinden met betrekking tot het functietoewijzingsproces binnen Defensie. De theoretische exploratie is verder uitgewerkt door interviews te houden met personen werkzaam binnen Defensie en AFMP/FNV en Marver/FNV en door naar ander casussen te kijken. Er is gekeken naar het functietoewijzingsproces binnen de Landmacht, Marine, Luchtmacht en Marechaussee. Op deze manier kan zich een casuïstiek ontwikkelen, een verzameling van, in eerste instantie, afzonderlijke gevallen. Er is vergelijkend onderzoek gedaan naar de overeenkomsten en verschillen in die casussen om zo tot een theorievorming te komen¹.

1.6.4 Methoden van onderzoek en middelen

Er hebben in het kader van dit juridisch onderzoek een documentenonderzoek, een literatuuronderzoek en interviews plaats gevonden. Voor het opstellen van dit onderzoeksplan is gebruik gemaakt van een documentonderzoek.

Er zijn interviews gehouden met de vier sector hoofden van de AFMP/FNV en Marver/FNV en met een personen van ieder krijgsmachtdeel, die verantwoordelijk is voor het functietoewijzingsproces binnen dat krijgsmachtdeel. Dit betekent dat acht personen geïnterviewd zijn. Deze personen bekijken de situatie vanuit verschillende perspectieven en dit heeft zorg gedragen voor een representatief en valide resultaat van de interviews. Er zijn directieve interviews gehouden. De geïnterviewden konden vanuit hun achtergrond een "gekleurd" beeld schetsen van de situatie. De onderzoeker heeft hier rekening mee gehouden en stellingen van geïnterviewden vanuit meerdere invalshoeken te bekeken.

De vragen die gesteld zijn luiden om en nabij;

- Wat houdt uw taak exact in en waar bent u verantwoordelijk voor?
- Welke beleidsregels en nota's doen de ronde binnen de betreffende krijgsmachtonderdelen met betrekking tot het functietoewijzingsproces?
- Aan welke beleidsregels en nota's wordt op dit moment gewerkt en wat valt er in de toekomst van Defensie te verwachten?
- Wat is volgens Defensie de rechtvaardigingsgrond voor het beperken van het recht op vrije arbeidskeuze door Defensie?

¹ ¹D.B. Baarda, M.P.H. de Goede en J. Teunissen, Basisboek Kwalitatief onderzoek, Groningen: Wolters-Noordhoff 2005, p.122.

Voor dit onderzoek is gekeken naar wetteksten, jurisprudentie, beleidsregels en nota's en elektronische informatiebronnen².

Het onderzoek valt grotendeels onder de term "deskresearch". De gesprekken die gevoerd zijn met personen werkzaam binnen Defensie en AFMP/FNV en Marver/FNV vallen onder de term "interview". Voorafgaand aan de gesprekken met personen werkzaam binnen Defensie en AFMP/FNV en Marver/FNV heeft er een uitgebreid documentenonderzoek plaats gevonden.

1.6.5 Verwerking van gegevens

Bij het verwerken van gegevens is er geanalyseerd en gescand op bruikbare resultaten. Dit betekent dat de verschillende relevante aspecten en deelproblemen, van het centrale probleem zijn onderscheiden. De onderzoeker heeft rekening gehouden met de motieven van de makers van een document want deze motieven bepalen mede de waarde van de tekst van een document.

Bij het analyseren van de resultaten en informatie is gebruik gemaakt van een stappenplan.

Analysestap 1: Alle regelgeving en jurisprudentie die van toepassing zijn op het functietoewijzingsproces binnen Defensie zijn voorzien van een label en er wordt gekeken bij welk onderdeel binnen Defensie deze van toepassing zijn.

Analysestap 2: Alle labels zijn geordend en verbanden gezocht, alle labels die bij elkaar horen zijn bij elkaar gelegd zodat het gemakkelijker zoeken was wanneer deze gebruikt gingen worden in het onderzoeksrapport.

Analysestap 3: het interpreteren en benoemen van de labelstructuur, er is gekeken welke regelgeving en jurisprudentie belangrijk is en welke minder belangrijk voor het onderzoeksrapport. Hier is een keuze gemaakt welke documenten gebruikt gingen worden in het onderzoeksrapport.

Analysestap 4: Er is een kort onderzoek gedaan naar de geldigheid en de status van de gevonden documenten. Is de informatie geldig en relevant en waar blijkt dit uit?

Analysestap 5: De belangrijke documenten zijn uitgelegd en gedefinieerd, in feite is hier al begonnen een antwoord te geven op de vraagstelling.

Analysestap 6: Er is gekeken naar de betrouwbaarheid van de vastgestelde resultaten. Er is gekeken naar de onderzoeker zelf, heeft de mening van de onderzoeker de resultaten niet beïnvloed? Het is van belang dat de onderzoeker objectief is en zich niet laat leiden door zijn eigen mening.

Analysestap 7: Hier is de vraagstelling definitief beantwoord. Hier wordt gekeken naar de verbanden tussen de gevonden informatie. De gevonden informatie zal moeten worden teruggebracht tot een overzichtelijk geheel zodat alleen de relevante informatie overblijft.

Tijdens de gesprekken met personen werkzaam binnen Defensie en AFMP/FNV en Marver/FNV is informatie vergaard over achtergronden waardoor er verbanden gelegd zijn tussen de gegevens die zijn verzameld. De onderzoeker heeft uit moeten zoeken wat er in de toekomst van Defensie te verwachten valt wat betreft regelgeving en beleid.

Er is gekeken naar de verschillen tussen de Defensie onderdelen met betrekking tot het functietoewijzingsproces binnen Defensie en wat de reden en de rechtvaardiging is van deze verschillen. Uiteindelijk zal de onderzoeker aanbevelingen doen met betrekking tot de problemen omtrent het functietoewijzingsproces binnen Defensie. De onderzoeker zal deze aanbevelingen op een voor AFMP/FNV en Marver/FNV overzichtelijke en bruikbare manier verwerken.

² D.B. Baarda, M.P.H. de Goede en J. Teunissen, Basisboek Kwalitatief onderzoek, Groningen: Wolters-Noordhoff 2005, p.122.

1.6.6 Betrouwbaarheid

Voor de betrouwbaarheid van het onderzoek is het van belang dat de gevonden informatie meetbaar, controleerbaar en herhaalbaar is. Het is belangrijk om te weten in hoeverre hetzelfde onderzoeksresultaat bereikt wordt, wanneer het onderzoek met dezelfde vraagstelling door een ander wordt uitgevoerd.

De gevonden resultaten en conclusies dienen een zo betrouwbaar mogelijke weergave te vormen van het over het onderwerp beschikbare materiaal³. Hiervoor is een dataregistratie en een bronnenlijst nodig, zodat de gevonden informatie te controleren is op actualiteit en betrouwbaarheid. Bij de verwijzing naar interviews moet duidelijk zijn wanneer het gaat om een mening of een feit, behalve uiteraard wanneer uitspraken te herleiden zijn naar een bron als bijvoorbeeld de wet. Het is van belang dat de onderzoeker zijn conclusies, door minimaal één persoon laat controleren om te kijken of zij tot eenzelfde conclusie komen. Pas wanneer de onderzoeker met nog één persoon tot eenzelfde conclusie komt wordt deze conclusie in het onderzoeksrapport opgenomen. Op deze manier wordt getracht de betrouwbaarheid en de kwaliteit van het onderzoek zo hoog mogelijk te laten zijn.

1.6.7 Validiteit

De interne geldigheid: Om een juist antwoord op de onderzoeksvraag te krijgen moet een juist onderzoeksplan worden gehanteerd. Voor dit onderzoek is gekozen voor een explorerend onderzoek. Deze manier van onderzoeken geeft antwoord op de onderzoeksvraag die voor dit onderzoek is geformuleerd.

De externe geldigheid: De resultaten van dit onderzoek hebben een grote reikwijdte omdat het van belang is voor een groot aantal mensen. Wanneer het functietoewijzingsproces binnen Defensie in de toekomst problemen en onenigheid op blijft leveren is het mogelijk dat er nogmaals onderzoek wordt gedaan naar dit onderwerp. Het is dus van belang dat de resultaten van dit onderzoek meegenomen kunnen worden in een volgend onderzoek, dit is tijd- en kostenbesparend.

Instrumentele of dataverzamelingsgeldigheid: indien de verzamelde gegevens met elkaar convergeren is dit een teken van een valide onderzoek. Indien de gegevens met elkaar divergeren is dit een teken van een invalide onderzoek.. Hierop zal in de conclusies van het onderzoek en het reflectieverslag worden teruggekomen⁴.

1.7 Leeswijzer

Na de inleiding worden achtereenvolgens de deelvragen behandeld. De deelvragen zijn ondergebracht in hoofdstukken. In dit rapport treft u na het inhoudelijk onderzoek de conclusies en aanbevelingen voor AFMP/FNV en Marver/FNV aan. Na de aanbevelingen is een hoofdstuk ingericht voor de literatuurlijst en een hoofdstuk voor de begrippenlijst. Tot slot zijn de bijlagen opgenomen als laatste onderdeel van het rapport.

³ M.G. IJzermans en G.A.F.M. van Schaaijk, Oefening baart kunst, Den Haag: Boom Juridische uitgevers 2007, p.60.

⁴ D.B. Baarda, M.P.H. de Goede en J. Teunissen, Basisboek Kwalitatief onderzoek, Groningen: Wolters-Noordhoff 2005, p.198-200.

H.2 Juridische aspecten functietoewijzingsproces

Gezien het feit het onderzoek is gericht op een niet alledaags en zeer specifiek rechtsgebied, zal om inzicht in de problematiek te krijgen, eerst een beschrijving volgen van alle regelgeving en facetten over het functietoewijzingsproces binnen Defensie (hierna volstaat functietoewijzingsproces). In paragraaf 2.1 zullen algemene leerstukken aan de orde komen. In paragraaf 2.2 wordt begonnen met algemene wetten en regelingen aflopend naar de meest specifieke wet/regeling. In paragraaf 2.3 wordt van ieder krijgsmachtdeel aangegeven hoe daar het functietoewijzingsproces is ingericht.

2.1 Algemene leerstukken

Voor het functietoewijzingsproces binnen Defensie zijn enkele algemene leerstukken van belang, die hieronder besproken zullen worden. Het betreft de beleidsvrijheid van Defensie, het gelijk behandelen van gelijke gevallen en het recht op vrije arbeidskeuze.

2.1.1 Beleidsvrijheid Defensie

Defensie heeft de nodige beleidsvrijheid met betrekking tot het functietoewijzingsproces, eigenlijk altijd wanneer sprake is van een 'kan-bepaling', oftewel van het uitoefenen van een discretionaire bevoegdheid.

In deze paragraaf wordt ingegaan op beleidsregels die gebaseerd zijn op de Awb, en beleid waarbij dit niet het geval is.

Titel 4.3 van de Awb bestaat uit vier artikelen over beleidsregels. Het begrip beleidsregel is gedefinieerd in art. 1:3 lid 4 Awb. Omdat een beleidsregel altijd een besluit is zijn de bepalingen van hoofdstuk 3 Awb van toepassing. De bekendmaking van beleidsregels geschiedt volgens de voorschriften van art. 3:42 Awb⁵.

Art. 4:81 Awb geeft antwoord op de vraag wanneer een bestuursorgaan een algemene regel kan vaststellen met de kracht van een beleidsregel. Een bestuursorgaan kan alleen beleidsregels vaststellen met betrekking tot een hem toekomende bevoegdheid, beleidsregels kunnen geen nieuwe bevoegdheden in het leven roepen. Een bestuursorgaan kan aan beleidsregels worden gehouden. Van een van kracht zijnde beleidsregel kan niet worden afgeweken middels een bestendige gedragslijn. Een beleidsregel is een besluit en moet dus schriftelijk worden genomen. Afwijken van een bestendige gedragslijn kan eerder gerechtvaardigd worden dan afwijken van een beleidsregel. Er zijn gevallen wanneer ten nadele van een belanghebbende mocht worden afgeweken van een bestendige gedragslijn. Een beleidsregel kan betrekking hebben op de afweging van belangen, de vaststelling van feiten of de uitleg van wettelijke voorschriften bij het gebruik van de bevoegdheid waarop de beleidsregel betrekking heeft. In het geval van de beleidsregels binnen Defensie gaat het om de uitleg van wettelijke voorschriften⁶.

Indien een bestendige gedragslijn in een beleidsregel is neergelegd, kan een bestuursorgaan bij de motivering van een besluit verwijzen naar de beleidsregel die van toepassing is. Er kan met een korte verwijzing worden verwezen naar de toegepaste beleidsregel met de overweging dat er geen sprake is van een bijzonder geval dat tot afwijking van die regel zou kunnen nopen. Een verwijzing naar een bestendige gedragslijn die niet in een beleidsregel is neergelegd kan niet gelden als een toereikende motivering van een besluit. Een besluit conform een dergelijk bestendige gedragslijn zal steeds opnieuw volledig moeten worden gemotiveerd. Een bestuursorgaan mag een bestendige gedragslijn

⁵ P.J.J. van Buuren en T.C. Borman, Algemene wet bestuursrecht Tekst & Commentaar, Deventer: Kluwer B.V. 2007, p.260.

⁶ P.J.J. van Buuren en T.C. Borman, Algemene wet bestuursrecht Tekst & Commentaar, Deventer: Kluwer B.V. 2007, p.261 en 262

volgen wanneer deze niet is vastgelegd in een beleidsregel, mits hij de keuze hiervoor bij ieder individueel besluit opnieuw motiveert. Aan een niet bekendgemaakte beleidsregel komt een gelijke betekenis toe als aan een bestendige gedragslijn. Het niet bekend maken van een beleidsregel neemt niet met zich mee dat aan deze beleidsregel geen betekenis toekomt, alleen zal de aanvaardbaarheid van dit beleid in elk afzonderlijk geval moeten worden aangetoond⁷.

Op grond van art. 4:83 Awb jo art. 3:47 lid 2 Awb wordt bij de bekendmaking van een beleidsregel, wanneer mogelijk, vermeld krachtens welk wettelijk voorschrift het besluit wordt genomen.

In beginsel moet overeenkomstig een beleidsregel worden besloten. Een uitzondering hierop is wanneer handelen overeenkomstig een beleidsregel voor één of meer belanghebbende gevolgen zou hebben die onevenredig zijn in verhouding tot en met de beleidsregel te dienen doelen. Dit noemt men de inherente afwijkingsbevoegdheid.

Een beleidsregel mag niet onnodig of onredelijk dwingend zijn. Wanneer een beleidsregel nog steeds geldt, maar het bestuursorgaan de beleidsregel reeds heeft losgelaten en niet meer onverkort wordt toegepast moet het bestuursorgaan aanleiding zien om tot een vrijere beoordeling van een verzoek van een belanghebbende, welke meer recht doet aan de ontstane situatie overgaan. De rechter is niet gehouden tot het ambtshalve toetsen van het toepassen van door een bestuursorgaan vastgestelde beleidsregels.

Een structurele afwijking in normale, door de beleidsregel voorziene, gevallen betekent materieel een wijziging van de beleidsregel. Een afwijking van een beleidsregel behoort uit het oogpunt van de rechtszekerheid via een bekend te maken wijziging van de beleidsregel te geschieden. Een incidentele afwijking in een normaal geval is al snel in strijd met het gelijkheidsbeginsel. Indien het handelen overeenkomstig een beleidsregel in een bijzonder geval zou leiden tot nadelige of voordelige gevolgen voor één of meer belanghebbenden die onevenredig zouden zijn in verhouding tot de met de beleidsregel te dienen doelen, is een afwijking geoorloofd en geboden. Wanneer een beleidsregel in normale gevallen leidt tot uitkomsten die voor één of meer belanghebbenden onevenredig zijn in verhouding tot de met de beleidsregel te dienen doelen, kan men concluderen dat de beleidsregel zelf in strijd is met art. 3:4 lid 2 Awb. De beleidsregel is in een dergelijk geval onverbindend en behoort te worden ingetrokken.

Wanneer een beleidsregel rechtmatig is, is er alleen reden voor afwijken in een geval van bijzondere omstandigheden. Mocht een bestuursorgaan van mening zijn dat strikte toepassing van een beleidsregel voor een reeks gevallen tot een resultaat leidt dat aan het doel van de onderliggende regelgeving voorbij schiet, mag het bestuursorgaan zich niet beroepen op art. 4:84 Awb maar zullen de beleidsregels moeten worden aangepast. Van bijzondere omstandigheden kan slechts sprake zijn indien het gaat om omstandigheden die niet reeds in het in de beleidsregels zijn verwerkt en waarin strikte navolging van de beleidsregel zou leiden tot een uitkomst die de wetgever niet beoogd had kunnen hebben. Een tweede reden is dat de afwijkingsbevoegdheid ziet op bijzondere gevallen waarmee bij de vaststelling van de beleidsregel geen rekening is gehouden⁸.

Een militair kan zich in beginsel niet op een onverbindende beleidsregel tegenover een bestuursorgaan beroepen. Onder omstandigheden kunnen het gelijkheidsbeginsel, het vertrouwensbeginsel of het rechtzekerheidsbeginsel het bestuursorgaan wel verplichten, jegens de burger voor wie dit gunstig is, toch overeenkomstig de onverbindende beleidsregel te handelen. Het bekendmaken van een onverbindende beleidsregel wekt een gerechtvaardigde verwachting. Gelet op alle betrokken belangen dient deze dan geheel of

⁷ P.J.J. van Buuren en T.C. Borman, Algemene wet bestuursrecht Tekst & Commentaar, Deventer: Kluwer B.V. 2007, p.263

⁸ P.J.J. van Buuren en T.C. Borman, Algemene wet bestuursrecht Tekst & Commentaar, Deventer: Kluwer B.V. 2007, p.264 en p. 265

gedeeltelijk gehonoreerd te worden. Indien op grond van de onverbindende beleidsregel een bestendige gedragslijn is ontstaan dient op grond van het gelijkheidsbeginsel overeenkomstig een onverbindende beleidsregel te worden beslist.

Vanuit het oogpunt van objectiviteit, transparantie en rechtszekerheid dienen bij het toepassen van een vergelijkende toets de criteria waaraan wordt getoetst, tevoren te worden vastgelegd, en deze criteria kunnen gedurende de besluitvormingsfase, niet worden gewijzigd, hooguit worden verduidelijkt⁹.

Bij een discussie omtrent een besluit, genomen op grond van beleid, toetst de bestuursrechter het besluit in twee fasen. Eerst wordt het beleid marginaal beoordeeld en vervolgens wordt de concrete beschikking getoetst aan het gevoerde beleid¹⁰.

2.1.2 Gelijk behandelen van gelijke gevallen

Het gelijk behandelen van gelijke gevallen en het ongelijk behandelen van ongelijke gevallen naar de mate waarin zij verschillen noemt men het gelijkheidsbeginsel. Het gelijkheidsbeginsel – een belangrijk algemeen beginsel van behoorlijk bestuur – wordt door de bestuursrechter behoorlijk strikt toegepast. Wanneer Defensie onderscheid maakt moeten daar ter rechtvaardiging goede zakelijke redenen voor zijn aan te voeren. In geval van discussie moet Defensie aan kunnen tonen waarom zij verschil heeft gemaakt. Het gelijkheidsbeginsel speelt op een bijzondere manier bij het nemen van individuele, concrete beschikkingen, deze moeten in overeenstemming worden genomen met het door het bestuursorgaan in zulke zaken gevoerde beleid. In de praktijk wordt er vaak een beroep gedaan op het gelijkheidsbeginsel, soms met succes. Een beroep op het gelijkheidsbeginsel faalt:

Wanneer zaken niet op voldoende, rechtens relevante punten, vergelijkbaar zijn.

Wanneer het gelijke geval een duidelijke fout betreft of in strijd is met de wet.

Wanneer het bestuursorgaan aantoont dat het een ander beleid is gaan voeren.

Wanneer het gelijke geval is beslist door een ander bestuursorgaan.

Indien een militair van mening is dat een bestuursorgaan hem anders (ongunstiger) heeft behandeld dan anderen dan dient hij dit aannemelijk te maken door deze gevallen te noemen. Op het bestuursorgaan rust dan vervolgens de plicht om het gevoerde beleid te verklaren en de gegevens aan te dragen op grond waarvan kan worden beoordeeld of er sprake is van schending van het gelijkheidsbeginsel. Het bestuursorgaan moet aantonen waarom in die andere gevallen is beslist zoals is geschied en motiveren wat er anders is aan die gevallen. Concludeert de rechter, dat is gehandeld in strijd met het gelijkheidsbeginsel dan slaagt het beroep op het gelijkheidsbeginsel.

Het gelijkheidsbeginsel is niet opgenomen in de Awb, art. 1 Gw, art.14 EVRM en art. 26 Bupo-verdrag zijn voldoende om een beroep op het gelijkheidsbeginsel te doen¹¹.

2.1.3 Recht op vrije arbeidskeuze

Het recht op vrije arbeidskeuze is in Nederland verankerd in art. 17 lid 3 van de Gw. Als gezegd vinden in Nederland geldende regelingen geen toepassing wanneer deze niet verenigbaar zijn met een ieder verbindende bepaling van verdragen en van besluiten van volkenrechtelijke organisaties. Diverse internationale regelingen zeggen iets over het recht op vrije arbeidskeuze. Sommige van deze regelgeving werkt rechtstreeks door, andere niet.

⁹ P.J.J. van Buuren en T.C. Borman, Algemene wet bestuursrecht Tekst & Commentaar, Deventer: Kluwer B.V. 2007, p.266

¹⁰ P. de Haan, Th.G. Drupsteen en R. Fernhout, Bestuursrecht in de sociale rechtstaat, Deventer: Kluwer B.V. 2007, p.121

¹¹ H.D. van Wijk, W. Konijnenbelt en R. van Male, Hoofdstukken van bestuursrecht, Den Haag: Elsevier Juridisch 2005, p. 323 t/m 326,

De discussie of een internationale regeling wel of niet direct doorwerkt is niet echt relevant voor dit onderzoek daar de belangrijkste regelgeving, voor wat betreft het functietoewijzingsproces, zijnde het Amar en de BAFBD sowieso aan art. 17 lid 3 Gw getoetst kunnen worden. Dit omdat alleen wetten in formele zin niet aan de Gw getoetst kunnen worden en alleen de Maw 1931 een wet in formele zin is. In de praktijk toetsen rechters bepaalde regelingen ook aan de Grondwet.

De volgende internationale regelgeving heeft betrekking op het recht op vrije arbeidskeuze; Art. 1 Europees sociaal handvest, art. 6 Internationaal Verdrag inzake Economische, Sociale en Culturele Rechten, art. 4 van het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens en art. 8 internationaal Verdrag voor Burgerlijke en Politieke rechten.

Defensie maakt met betrekking tot het functietoewijzingsproces geregeld inbreuk op het recht van vrije arbeidskeuze. Het is alleen de vraag of Defensie het in deze gevallen ook mag doen. Voor zover de onderzoeker ten tijde van dit schrijven kan zien maakt Defensie in ieder geval inbreuk op het recht op vrije arbeidskeuze met de regelgeving voor wat betreft vastgelegde loopbaanpatronen van bepaalde groepen militairen. Deze militairen kunnen welgezegd eerder doorstromen naar een hogere rang, echter kunnen zij niet solliciteren naar een functie binnen een ander functiegebied. Deze militairen zijn dan eigenlijk gehouden om de rest van hun carrière te werken in dit functiegebied. Het recht op vrije arbeidskeuze komt verder in het geding bij het uitvoeren van nevenwerkzaamheden door militairen en in het civiele arbeidsrecht bij het concurrentiebeding.

Bij militairen komt het recht op vrije arbeidskeuze ook in het geding bij het houden van militairen aan de dienverplichting, welke is verbonden aan de aanstelling als militair. De dienverplichting houdt in dat een militair bij zijn aanstelling verplicht is om een bepaald aantal jaren voor Defensie werkzaam te blijven. Als men naar de jurisprudentie kijkt dan wordt de militair ook aan deze dienverplichting gehouden, zie CRvB 6 oktober 2005 TAR 2006/50.

Het is lastig om een onderscheid te maken in, wanneer het recht op vrije arbeidskeuze in het geding is en wanneer het gaat om bepaalde functie-eisen Defensie mag stellen. Ten tijden van dit schrijven is de onderzoeker nog geen uitspraken tegen gekomen met betrekking tot inbreuk op het recht van vrije arbeidskeuze in het functietoewijzingsproces.

2.2 Algemene wetten en regelingen

Relevante regelgeving rond het functietoewijzingsproces is te vinden in internationale verdragen, wetten, beleidsregels en nota's. De internationale regelgeving omtrent het functietoewijzingsproces is behandeld in paragraaf 2.1.3.

Voor wetten in formele zin (wetgeving die is vastgesteld door de Staten-Generaal) geldt dat de inhoud op grond van artikel 120 van de Grondwet (vanaf nu af te korten tot Gw) niet door de rechter aan de Gw getoetst kan worden. In geval een bepaling in een wet in formele zin strijdig is met een ieder verbindende bepaling van een verdrag of van een besluit van een volkenrechtelijke organisatie, dient de rechter deze bepaling op grond van artikel 94 Gw buiten toepassing te laten. Wet- en regelgeving van lagere orde is wel vatbaar voor toetsing aan de Gw en aan de algemene beginsels van behoorlijk bestuur.

2.2.1 Grondwet

In de grondwet zijn enkele fundamentele vrijheden vastgelegd, zo ook het recht op vrije keuze van arbeid in art. 19 lid 3 Gw. Art. 19 lid 3 Gw bepaalt dat het recht op vrije arbeidskeuze wordt erkend, behoudens beperkingen bij of krachtens de wet gesteld. In de praktijk maakt Defensie veelvuldig inbreuk op het recht op vrije arbeidskeuze, het is de vraag of deze inbreuken gerechtvaardigd worden door de uitzondering behoudens beperkingen bij of krachtens de wet gesteld. Defensie heeft dit recht in elk geval ingeperkt in regelingen, welke in dit hoofdstuk beschreven wordt.

Defensie maakt bijvoorbeeld inbreuk op dit recht wanneer Defensie een militair een functie toewijst welke niet geambieerd wordt vanwege reisafstand of het bij de functie horende takenpakket. De Centrale Raad van Beroep heeft overigens als lijn uitgezet dat het recht op vrije arbeidskeuze voor militairen aan beperkingen onderhevig is.

2.2.2 Militaire Ambtenarenwet 1931

In de MAW 1931 staan algemene zaken omschreven welke gelden voor alle militairen werkzaam binnen Defensie. Met betrekking tot het functietoewijzingsproces staat in art. 12 MAW 1931 dat, bij of krachtens algemene maatregel van bestuur voorschriften worden vastgesteld met betrekking tot aanstelling, het onderzoek naar de geschiktheid en bekwaamheid, opleiding, bevordering, ontslag en de wijze van overleg met vakorganisaties met betrekking tot zaken van algemeen belang voor de rechtstoestand van militairen. Dit laatste is geregeld in het Besluit georganiseerd overleg sector Defensie en dit zal uitvoerig worden besproken in subparagraaf "georganiseerd overleg sector Defensie". Verder staat in art. 12 quinquies MAW 1931 dat bij of krachtens algemene maatregel van bestuur regels worden gesteld met betrekking tot de instroom, doorstroom en uitstroom van militairen wat betreft de: maximum leeftijden voor aanstelling en functietoewijzing, het maximum aantal jaren dat een militair in een rang mag dienen, maximum aantal militairen in een bepaalde rang en het verlenen van ontslag aan militairen wegens het bereiken of overschrijden van een voor de individueel te bepalen leeftijd gelegen voor het 65^e levensjaar. Deze zaken zijn voornamelijk geregeld in hoofdstuk 2 en 4 van het Algemeen militair ambtenarenreglement. De MAW is een wet in formele zin.

2.2.3 Algemene wet bestuursrecht

Militairen, lid van AFMP/FNV en Marver/FNV, zijn ambtenaar en dus is de Algemene wet bestuursrecht (hierna te noemen Awb) van toepassing. In de Maw 1931 staan afwijkende zaken ten opzichte van de Awb dus hieruit kan dus ook a-contrario worden afgeleid dat de Awb van toepassing is. Wanneer er door het bevoegde gezag een beslissing wordt genomen op een sollicitatie van een militair en een functie wordt wel of niet toegewezen dan is dit een besluit in de zin van art. 1:3 lid 1 Awb. Indien een militair het niet eens is met een genomen beslissing met betrekking tot het functietoewijzingsproces dan dient in eerst instantie bezwaar, art. 7:1 Awb ingediend te worden bij het bevoegde gezag zelf. Mocht dit niet het gewenste resultaat hebben dan kan men in beroep bij de bestuursrechter art. 8:1 Awb en daarna bij de Centrale Raad van Beroep (hierna te noemen CRvB) op grond van afdeling 8.2.6 Awb jo art. 18 Beroepswet. Verder is het bevoegd gezag bij het toewijzen van een functie gehouden aan de algemene beginselen van behoorlijk bestuur. Ook het begrip belanghebbende art. 1:2 lid 1 Awb speelt een rol binnen het functietoewijzingsproces. Het komt voor dat meerdere militairen solliciteren op één functie. Zij zijn dan allen belanghebbende. Voor AFMP/FNV en Marver/FNV is het extra lastig wanneer meerdere belanghebbenden, met elk hun eigen belang, lid zijn van AFMP/FNV en Marver/FNV. In deze gevallen schakelt AFMP/FNV en Marver/FNV een onafhankelijke derde in.

2.2.4 Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid

Ter uitvoering van een richtlijn van de Europese Gemeenschap heeft de Nederlandse regering de Wet gelijke behandeling op grond van de leeftijd bij arbeid (hierna te noemen WGBL) geïmplementeerd. In de WGBL staat dat het ten aanzien van arbeid verboden is om onderscheid te maken op grond van leeftijd en andere hoedanigheden. Hierop kunnen alleen uitzonderingen worden gemaakt wanneer er beleid is vastgesteld, bij of krachtens de wet of wanneer het objectief gerechtvaardigd is door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn art. 7 WGBL. Rechtsvragen met betrekking tot de WGBL kunnen worden voorgelegd aan de Commissie gelijke behandeling (hierna te noemen CGB). De CGB spreekt zijn oordeel uit, dit oordeel is niet bindend maar

wordt in de praktijk wel vaak door rechters overgenomen¹². Op grond van art. 17 WGBL gelden de gelijke behandelingsnormen niet ten aanzien van militairen tot 1 januari 2008, dit is de datum waarop het Flexibel Personeel Systeem (hierna te noemen FPS) werd ingevoerd. Dit impliceert nadrukkelijk dat deze wet op huidige militaire regelgeving wel van toepassing is.

2.2.5 Besluit georganiseerd overleg sector Defensie

Defensie is gehouden aangelegenheden van algemeen belang voor de rechtstoestand van militairen, met inbegrip van de algemene regels volgens welke het personeelsbeleid zal worden gevoerd, te overleggen met een sectorcommissie. Deze verplichting is geregeld in art. 12 p MAW 1931. Dit noemt men het georganiseerd overleg sector Defensie en dit is vastgelegd in het Besluit georganiseerd overleg sector Defensie (hierna te noemen BgosD). In deze sectorcommissie zit ook een medewerker van AFMP/FNV en Marver/FNV en hier worden dus samen met Defensie beslissingen genomen met betrekking tot de rechtstoestand van militairen. Gesteld kan worden dat wanneer iets de rechtspositie van de militair raakt het overlegvereiste van toepassing is. In het BgosD staat beschreven hoe en wanneer besluiten genomen kunnen worden. Men noemt dit ook wel het overlegvereiste, wat een machtig middel voor AFMP/FNV en Marver/FNV is om invloed uit te oefenen op de algemene rechtstoestand van militairen en dus ook op het functietoewijzingsproces. Wanneer AFMP/FNV en Marver/FNV het niet eens zijn met de manier waarop Defensie omgaat met dit overlegvereiste kunnen zij dit geschil voorleggen aan een commissie.

2.2.6 Algemeen militair ambtenarenreglement

Het Amar is een algemene maatregel van bestuur, waarin de rechtspositie van militairen geregeld is. Het Amar is van lagere orde dan de MAW 1931. In art. 5 Amar staat dat er voorwaarden gesteld worden om iemand als militair aan te stellen met betrekking tot leeftijdsgrenzen, vooropleidingen en fysieke capaciteiten. Art. 19 Amar bepaalt dat een militair gehouden is de hem toegewezen functie te vervullen. Bij zijn aanstelling wordt een militair bestemd voor een bepaalde functie. Art. 20 Amar geeft aan wanneer de bestemming van een militair gewijzigd kan worden. Art. 21 Amar zegt dat Defensie militairen periodiek in de gelegenheid stelt om een voorkeur uit te spreken voor toekomstige te vervullen functies. Op grond van art. 22 Amar dient de militair om in aanmerking te komen voor een functie te voldoen aan gestelde eisen betreffende opbouw van kennis en ervaring. Art. 23 Amar schrijft voor waar door Defensie rekening mee moet worden gehouden bij het toewijzen van een functie. Art. 26 Amar heeft betrekking op het tijdelijk ontheffen van functie-eisen.

2.2.7 Beleidsregel aanstelling, functietoewijzing en bevordering defensie

Het functietoewijzingsproces krijgt voornamelijk vorm in de BAFBD. De grondslag voor het BAFBD vindt zich in hoofdstuk 2 en 4 Amar welke haar grondslag weer vindt in de Maw 1931. De beleidsregel blijft binnen de kaders van haar bevoegdheden. De BAFBD is op alle krijgsmachtonderdelen van toepassing. Het valt overigens op dat in de BAFBD verscheidene artikelen staan die niet meer gelden wanneer het FPS volledig ingevoerd is. Dit zijn de volgende artikelen; In meerdere artikelen staan de termen BBT en BOT nog vermeld, deze komen te vervallen bij volledige invoering van het FPS. Art. 6 BAFBD schrijft voor dat een militair voor twee en een half jaar wordt aangesteld, bij volledige invoering van het FPS wordt elke militair voor onbepaalde tijd aangesteld. Art. 10 BAFBD gaat over het verlengen van een aanstelling en dit kan bij volledige invoering van het FPS niet meer. In art. 11 BAFBD wordt nog gezegd dat bij de functiebekendstelling moet worden vermeld of het om een BBT of BOT functie gaat en dit geldt bij invoering van het FPS niet meer.

¹² <<http://www.cgb.nl/artikel/wat-een-oordeel>>

De BAFBD zal in de toekomst komen te vervallen en de nog wel geldende regels zullen worden opgenomen in het nieuwe AMAR en de bijbehorende uitvoeringsregeling AMAR.

Nu zal een opsomming volgen van zaken die geregeld zijn in het BAFBD en die te maken hebben met het functietoewijzingsproces. In art. 11 BAFBD staat wat Defensie moet vermelden wanneer een beschikbare functie bekend gemaakt wordt. Er staat dat moet worden vermeld om wat voor functie het gaat BBT, BOT of burger, de functie-eisen en een indicatie van de datum waarop de functie voor toewijzing in aanmerking komt. De functie-eisen waaraan een militair moet voldoen zijn vastgelegd in art. 12 BAFBD. Er worden algemene en specifieke eisen gesteld ten aanzien van bekwaamheden en (voor)opleidingen, ervaring, bijzondere competenties en lichamelijke geoefendheid. Art. 13 BAFBD bepaalt dat militairen hun belangstelling kenbaar kunnen maken voor te vervullen functies passend in het voor hen geldende loopbaanpatroon, alsook groepen van functies kenbaar maken. Art. 14 BAFBD is een belangrijk artikel en bestaat uit vijf leden.

Lid 1 geeft aan welke militairen bij functietoewijzing in beschouwing worden genomen zijnde herplaatsingskandidaten, militairen die geschikt worden geacht en in aanmerking komen en militairen aan wie door de functietoewijzingsautoriteit een voorkeurspositie is toegekend. Bepaalde categorieën kunnen een voorkeurspositie krijgen, militairen die in aanmerking voor ontslag komen vanwege arbeidsongeschiktheid krijgen in elk geval een voorkeurspositie toegewezen.

In lid 2 staat aangegeven welke selectie bij functietoewijzing in ieder geval worden hanteerd. Dit zijn de noodzaak van een voortdurende taakvervulling door Defensie en in samenhang daarmee van een zo goed en tijdig mogelijke bezetting van alle functies, de wenselijkheid van een spreiding van de totale loopbaan van de militair over functies en van een daarmee gepaard gaande opbouw van kennis en ervaring, de bekwaamheid en geschiktheid van de militair voor de functie en de beschikbaarheid van de militair voor de functie.

In lid 3 staat waar de bekwaamheid en geschiktheid van de militair in beginsel uit bestaat en dat is de mate waarin de militair voldoet aan de functie-eisen, de afspraken en aandachtspunten van het functioneringsgesprekformulier, de uitkomst van loopbaangesprekken en de voor het besluit tot functietoewijzing relevante beoordeling en ambtsberichten.

Lid 4 zegt dat de functietoewijzingsautoriteit, met inachtneming van de selectiecriteria een besluit tot functietoewijzing neemt en dit zo spoedig mogelijk kenbaar maakt onder vermelding van de functie, de standplaats, de ingangsdatum en de indicatie van de duur.

Lid 5 bepaalt dat een militair die zijn belangstelling heeft kenbaar gemaakt voor een, specifieke en binnen het voor hem geldende loopbaanpatroon passende functie en voor deze functie niet in aanmerking komt, hierover zo spoedig mogelijk wordt geïnformeerd.

Art. 16 BAFBD zegt dat de functietoewijzingsautoriteit zich in het functietoewijzingsproces kan laten adviseren. Art. 17 BAFBD bepaalt dat een militair een functie in beginsel krijgt toegewezen voor een periode van minimaal 2 jaar en maximaal 3 jaar, de functievervulling kan worden verlengd tot een maximum van 5 jaar. Vanaf het moment van aanvang functievervulling komt de militair in beginsel gedurende de eerste 2 jaar niet in aanmerking voor functietoewijzing van een andere functie. Art. 19 BAFBD regelt hoe en wanneer ontheffing van de functie-eisen mogelijk is. Dit is mogelijk wanneer het niet is gelukt om de vereiste opleiding voor aanvang van de functievervulling een bepaalde opleiding te volgen. De militair dient de opleiding dan zo spoedig mogelijk te volgen. Indien ontheffing van opleidingseisen wordt verleend wordt in de functietoewijzingsbeschikking, de termijn vermeld waarbinnen de opleiding moet zijn afgerond en de consequenties van het niet met voldoende resultaat afronden van de opleiding. Vanaf hoofdstuk 4 BAFBD staat aangegeven in welke fase van zijn carrière een militair bevorderd wordt.

2.2.8 De diverse algemene beleidsnota's

Sinds 1 januari 2008 is het FPS het nieuwe personeelssysteem binnen Defensie. Het FPS is gestoeld op de gedachten van een piramidale opbouw van het personeelsbestand van Defensie. De top van de piramide (hogere rangen) is smal, en de onderkant (lagere rangen) breed. Dit komt, zo hoopt men, de inzetbaarheid tijdens missies ten goede. Militairen worden in het kader van FPS niet meer aangesteld bij hun krijgsmachtonderdeel maar bij de Nederlandse krijgsmacht. Uitgangspunt is dat alle militairen een aanstelling hebben voor onbepaalde tijd in fase 1, 2 of 3. Fase 1 is de periode van de initiële aanstelling tot het einde van de dienverplichting. Na afloop van fase 1 stromen militairen van rechtswege door naar Fase 2. Fase 2 eindigt op uiterlijk het 35^e leeftijdjaar van de militair. Doorstroom naar fase 3 is afhankelijk van leeftijd, rang en groeipotentieel van de militair. Een essentieel onderdeel van het FPS is dat militairen die de organisatie op een gegeven moment moeten verlaten (aan het eind van fase 2) goed voorbereid de burgermaatschappij in gaan met optimale kansen om passend werk te vinden. Met het oog hierop komt straks voor iedere militair een opleidingsbudget beschikbaar.

De invoering van het FPS is nog niet volledig voltooid, er moeten nog wijzigingen worden aangebracht in het Amar. Deze wijzigingen zijn heel fundamenteel van karakter, omdat door het wegvallen van de aanstellingen voor bepaalde tijd (zie hieronder) nieuwe ontslaggronden aan het Amar toegevoegd moeten worden.

Militairen met een beroeps bepaalde tijd (hierna te noemen BBT) aanstelling werden in een bepaalde functie aangesteld voor een bepaalde periode. Na afloop van deze periode eindigde de aanstelling en hadden militairen de mogelijkheid om te solliciteren naar een andere functie of Defensie daadwerkelijk te verlaten. Militairen met een beroeps onbepaalde tijd (hierna te noemen BOT) aanstelling werden voor onbepaalde tijd aangesteld. Tijdens hun aanstelling voor onbepaalde tijd vervullen deze militairen meerdere functies. In principe bleven deze militairen hun gehele carrière werkzaam binnen Defensie.

Bij het omzetten van de BBT en BOT systematiek naar het FPS heeft Defensie in het georganiseerd overleg sector Defensie overgangsbeleid vastgelegd. Dit overgangsbeleid is vastgelegd in de nota "voorlopige voorziening overgang van BBT'ers naar FPS". Omdat dit beleid in de praktijk niet altijd wenselijk uitpakte heeft Defensie twee extra nota's uitgebracht zijnde "Afwijking voorlopige voorziening overgang van BBT'ers naar FPS" en de "aanwijzing toepassing overgangsbeleid FPS". Deze nota's hebben grote invloed op het functietoewijzingsproces. Deze nota's vinden hun grondslag in art. 12 MAW 1931 en de nota's treden niet buiten hun bevoegdheid. Er zal per nota kort aangegeven worden waar deze op ziet.

2.2.8.1 Voorlopige voorziening overgang van BBT'ers naar FPS

In deze nota staat omschreven hoe Defensie om moet gaan met de overgang van BBT/BOT naar FPS. Er staat dat er nog geen ontslaggronden in het nieuwe AMAR staan en dat er dus gewacht moet worden met het ontslaan van militairen.

2.2.8.2 Afwijking voorlopige voorziening overgang van BBT'ers naar FPS

In deze nota wordt een afwijking van eventuele ontslagleeftijdsgrenzen voor bepaalde groepen militairen geboden maar nog geen ontslaggrond.

2.2.8.3 Nota aanwijzing toepassing overgangsbeleid FPS

Omdat bleek dat er problemen waren met het overgangsbeleid, vastgelegd in voornoemde nota's, kwam Defensie met deze nota. In deze nota ging het om militairen die definitief waren afgewezen voor fase 3 of die onterecht waren ontslagen. Defensie moet onterecht ontslagen militairen weer in dienst nemen. Voor militairen die definitief afgewezen waren voor fase 3 moet Defensie alsnog gaan kijken of er voor hen mogelijkheden zijn om door te stromen naar fase 3 binnen Defensie. Indien een militair bedenkingen heeft tegen een uitkomst of een

heroverweging kan de militair dit kenbaar maken bij het bevoegd gezag. Het bevoegd gezag dient dit dan voor te leggen aan een in het leven te roepen toetsingscommissie.

2.3 Krijgsmachtdeel afhankelijke regelgeving

Het AMAR en het BAFBD laten, voor de afzonderlijke krijgsmachtonderdelen, ruimte over voor het voeren van een eigen personeelsbeleid. Deze beleidsruimte wordt gecreëerd doordat er in het BAFBD gesproken wordt over “in ieder geval, in beginsel en kan”. Alleen de KI, de Kmar en de Km hebben schriftelijk beleid vastgelegd ten aanzien van het functietoewijzingsproces en loopbaanpatronen. De Klu heeft geen beleid vastgelegd ten aanzien van het functietoewijzingsproces en loopbaanpatronen. De Klu voert enkel en alleen de BAFBD uit. Het valt op dat er grote verschillen zijn tussen de verschillende krijgsmachtonderdelen voor wat betreft loopbaanbeleid. In deze paragraaf zal de regelgeving van de afzonderlijke krijgsmachtonderdelen besproken worden.

2.3.1 Koninklijke Landmacht

De KI heeft de nota “Loopbaanmogelijkheden (interim) officieren en onderofficieren KL” opgesteld. Deze nota is gebaseerd op hoofdstuk 3 BAFBD en deze treedt niet buiten haar bevoegdheid. Deze nota geeft de hoofdlijnen van de loopbaanmogelijkheden voor officieren en onderofficieren weer. Deze nota beschrijft loopbaanpatronen maar geeft tegelijk aan niet te gelden voor specialisten, militairen behorende tot de categorie Management Development en stafadjudanten. Nu zal worden aangegeven waar deze nota op ziet.

Officieren en onderofficieren beginnen op het lagere niveau. In hoofdstuk 3 wordt aangegeven wanneer een officier dan wel onderofficier door kan stromen naar het midden niveau en later het hoger niveau. Het lager niveau bij onderofficieren zijn de rangen als sergeant, bij officieren de rangen luitenant en kapitein. Onderofficieren werkzaam in het midden niveau hebben de rang sergeant-majoor, officieren majoor en luitenant kolonel. Onderofficieren op het hoger niveau zijn werkzaam in de rang van adjudant of een uitloop officiersrang, officieren op het hoger niveau zijn werkzaam als kolonel of generaal. In hoofdstuk 4 is omschreven wat de loopbaanmogelijkheden zijn voor officieren. Er wordt aangegeven wanneer een officier door kan stromen naar een hogere rang en dat er versnellingsmomenten zijn, deze momenten staan aangegeven in de bijlage. Ook staat er dat niet alle militairen doorstromen naar het hogere niveau. In hoofdstuk 5 staat omschreven wat de loopbaanmogelijkheden zijn voor onderofficieren. Er wordt aangegeven wanneer een onderofficier een hogere rang krijgt en waaraan hij moet voldoen om door te stromen naar het hogere niveau. Er is ook bepaald dat er voor onderofficieren versnellingsmomenten zijn. Er wordt nog aangegeven dat er voor militairen werkzaam bij het technische middenkader (hierna te noemen TMK) aangepaste loopbaanmogelijkheden gelden. Deze militairen kunnen sneller doorgroeien naar een hogere rang, echter betreft dit uitsluitend TMK-functies.

2.3.2 Koninklijke Marechaussee

Voor zover het zichtveld van de onderzoeker op dit moment reikt is de Kmar het meest actief geweest op het gebied van regelgeving met betrekking tot het functietoewijzingsproces. Uit de interviews blijkt echter wel dat er bij AFMP/FNV en Marver/FNV de verreweg de meeste zaken omtrent het functietoewijzingsproces van militairen werkzaam bij de Kmar afkomstig zijn.

Voorheen was er de Beleidsregel loopbaanpatronen militairen Koninklijke marechaussee (hierna te noemen BLMKmar). Het BLMKmar is slechts nog in uitzonderlijke gevallen van toepassing en deze zal dan ook verder buiten beschouwing worden gelaten. De BLMKMar is opgevolgd door de Procedureregulering Loopbaanpatronen Koninklijke Marechaussee (hierna te noemen PLKmar) die op 1 oktober 2006 in werking getreden is. Er is nog een tijdelijke richtlijn van kracht geweest welke, ten tijde van dit schrijven, niet meer geldt en verder buiten beschouwing zal worden gelaten. De Kmar heeft ook nog de nota “beschikbaarheid in het

functietoewijzingsproces” uitgebracht. Nu zal de PLKmar en laatstgenoemde nota besproken worden. Per 1 mei 2010 is de Pilot loopbaanbeleid Kmar van start gegaan en deze zal als laatste behandeld worden.

Procedureregulering Loopbaanpatronen Koninklijke Marechaussee

De PLKmar is gebaseerd op hoofdstuk 3 van de BAFBD en deze blijft binnen haar bevoegdheid. De PLKmar is in het leven geroepen om zaken die defensiebreed niet waren vastgelegd in te kleuren. Hoofdstuk één en twee hebben een algemene strekking. In hoofdstuk 3 staat omschreven op welke manier militairen bij functietoewijzing geselecteerd worden voor functies. Hoofdstuk 4 geeft aan dat er algemene loopbaanpatronen zijn voor manschappen, onderofficieren en officieren. Er wordt ook aangegeven wanneer zij kunnen opteren voor een functie waaraan een hogere rang verbonden is. In hoofdstuk 5 wordt aangegeven dat er twee gefunctionaliseerde loopbaanpatronen binnen de Kmar bestaan, zijnde het Taakveld Opleidingen en het Taakveld Recherchetaken. Militairen in één van deze loopbaanpatronen kunnen te allen tijde opteren voor toelating tot een algemeen loopbaanpatroon. Verder staat er nog wanneer militairen in deze loopbaanpatronen kunnen opteren voor een functie waaraan een hogere rang verbonden is. In hoofdstuk 6 wordt aangegeven welke gespecialiseerde loopbaanpatronen er bij de Kmar zijn namelijk: Personeel & Organisatie, Nationaal Bureau Documenten/ falsificaten, Controleurs Opslag vervoer gevaarlijke stoffen, Bijzondere Dienst/ Veiligheid, Technische recherche, Vaargroepen, IV/ICT en Overige (bedrijfsvoerings) functies (pm). Militairen in een gespecialiseerd loopbaanpatroon kunnen gedurende een bedenktijd van één jaar op eigen verzoek opteren voor toelating tot een ander loopbaanpatroon, dan wel door de Kmar aan een andere gekoppeld worden. De strekking van deze loopbaanpatronen staan niet in de PLKmar omschreven maar zijn aangegeven in een schema (bijlage 1).

Nota beschikbaarheid in het functietoewijzingsproces

Omdat bleek dat binnen de Kmar niet alle onderdelen uitvoer gaven aan art. 17 BAFBD, over het beschikbaar zijn van militairen, is deze nota vastgesteld. Het gaat in dit artikel om de duur van de functie vervulling. In beginsel wordt een functie vervuld gedurende minimaal twee en maximaal drie jaar. Afwijken van deze termijn kan alleen wanneer het organisatiebelang dit vordert en het organisatiebelang is van doorslaggevend belang. In deze nota worden twee situaties omschreven en hoe men dient te handelen in deze situaties. Deze nota is gebaseerd op art. 17 BAFBD en blijft binnen haar bevoegdheid. Wat echter opvalt is dat deze nota de rechtspositie van militairen raakt maar niet in overeenstemming met de vakbonden is vastgesteld.

Pilot loopbaanbeleid bij de Kmar

Vanwege het feit dat de Kmar het meeste heeft vastgelegd omtrent loopbaanbeleid en er in de toekomst anders gekeken gaat worden naar loopbaanbeleid is men bij de Kmar gestart met de Pilot loopbaanbeleid bij de Kmar (hierna te noemen Pilot). Deze Pilot moet de voorloper worden van een eenduidig defensiebreed loopbaanbeleid. Deze Pilot geldt voor alle onderofficieren binnen de Kmar. Kern van het beleid is dat de loopbaanpatronen worden losgelaten en er bij het openstellen van een vacature gekeken wordt naar de competenties en kwaliteiten van de militair. Er worden dus geen vaste loopbaanpatronen meer vastgelegd maar iedereen die lang genoeg op zijn huidige functie werkzaam is kan solliciteren. Wel is het zo dat er in principe geen rangen overgeslagen kunnen worden.

2.3.3 Koninklijke Marine

Binnen de Km circuleren twee stukken met betrekking tot het functietoewijzingsproces zijnde de Marine Algemeen (hierna te noemen Maralg) en het protocol “geschiktheid voor functie in de naasthogere rang” (hierna te noemen protocol). Deze stukken zullen in deze

subparagraaf besproken worden. Het valt overigens op dat er bij AFMP/FNV en Marver/FNV geen zaken tegen de Km lopen voor wat betreft functietoewijzing.

Marine algemeen

Bij de Km heeft men het functietoewijzingsproces ingevuld in de Maralg en hierover is overleg gevoerd met de vakbonden. Deze Maralg was van kracht tot 31 december 2009 maar deze wordt nog analoog toegepast zo blijkt uit de interviews. Er wordt aangegeven dat militairen bij de Km 1,5 tot 2 jaar voor het einde van hun plaatsing kunnen opteren voor een andere functie. Afspraken die met loopbaanbegeleiders worden gemaakt worden vastgelegd in een gespreksnotitie. Wanneer een militair drie maanden voor einde plaatsing nog geen andere functie heeft dan wordt de militair intensiever begeleid naar een eventuele vervolgfunctie.

Protocol “geschiktheid voor functie in de naasthogere rang”

Deze nota geeft een invulling aan hoofdstuk 4 van het Amar en de artikelen 12 en 14 van de BAFBD. Dit protocol geeft een richtlijn ter invulling van bovenstaande artikelen. De Km blijft met dit protocol binnen haar bevoegdheid al is deze richtlijn niet vastgesteld in overeenstemming met de vakbonden en raakt het de rechtspositie van de militair wel. In het protocol geeft de Km voor officieren en onderofficieren aan waar zij ten aanzien van ervaringsopbouw aan moeten voldoen om voor een functie, met daaraan verbonden een hogere rang, in aanmerking te komen. Deze richtlijn doet denken aan de loopbaanpatronen van de Kmar, echter heeft het protocol van de Km een vrijblijvender en, voor militairen, minder afdwingbaar karakter. Er wordt nog aangegeven dat de Personeelmanager de beslissende autoriteit is inzake bevorderingen. Dit protocol is als bijlage toegevoegd (bijlage 2)

H. 3 Het functietoewijzingsproces

Uit de interviews is gebleken dat het functietoewijzingsproces per krijgsmachtdeel nogal verschilt. Zo gaf de Klu aan dat men bij de Klu de BAFBD hanteerde, dat dit werkt bij de Klu en dat men geen aanvullende regelgeving nodig heeft. De Km, de Kmar en de KI vinden de BAFBD geen uitvoerbaar beleid en hebben bepaalde facetten zelf ingevuld. Er zal per krijgsmachtonderdeel worden aangegeven hoe het functietewijzingsproces eruit ziet, er wordt begonnen met de Klu daar het functietoewijzingsproces daar enkel en alleen is gebaseerd op de BAFBD.

3.1 Luchtmacht

Bij de Klu heeft men niks vastgelegd voor wat betreft het functietoewijzingsproces en de onderzoeker moet dan ook afgaan op de informatie uit het interview met de luitenant Traanman van de Klu en de BAFBD. Het functietoewijzingsproces ziet er als volgt uit bij de Klu;

Wanneer een eenheid van de Klu een vacature heeft plaatst men deze op de vacaturebank op intranet, art. 11 BAFBD.

De functie-eisen worden bepaald bij het oprichten van een eenheid door de commandant van de eenheid, de afdeling Personeel en de medezeggenschapcommissie. Men stelt deze eisen vast op basis van de functiewaardering en daarna de functiebeschrijving, art. 12 BAFBD. Bij hoge uitzondering worden militairen gedispenseerd van functie-eisen maar dit is niet schriftelijk vastgelegd. Het gaat dan om dispensatie van fysieke-eisen en opleidingseisen, art. 19 BAFBD. De afdeling personele zaken geven in samenspraak met de commandant van de eenheid dispensatie van functie-eisen. Er wordt pas dispensatie verleend wanneer er geen andere geschikte kandidaat naar voren is gekomen.

De militair maakt zijn belangstelling kenbaar voor een bij hem passende functie, art. 13 BAFBD.

Bij functies vanaf de rang van sergeant wordt er altijd een selectie en adviescommissie in het leven geroepen in de zin van art. 5 Jo 16 BAFBD. In deze selectie en adviescommissie zit de nieuwe directe leidinggevende, een medewerker van de afdeling Personeel en een materiedeskundige. Deze selectie en adviescommissie geeft advies aan de commandant van de eenheid.

Bij de Klu is de commandant van de eenheid de functietoewijzingsautoriteit, bij de Klu is er dus sprake van een decentrale functietoewijzingsautoriteit. De commandant van de eenheid beslist, na aanleiding van het advies van de selectie en adviescommissie wie de functie toegewezen krijgt.

De commandant draagt de militair voor de functie voor bij de afdeling personele zaken in Breda en zij moet haar fiot geven. Het komt slechts heel zelden voor dat de afdeling personele zaken haar fiot niet geeft.

3.2 Marine

Bij de Km heeft men voor het functietoewijzingsproces de Maralg opgesteld. Deze Maralg zou vervallen per 31 december 2009 maar uit het interview met de Marine bleek dat de Maralg nog steeds analoog wordt toegepast. Het functietoewijzingsproces ziet er als volgt uit bij de Km;

Wanneer een eenheid van de Km een vacature heeft plaatst men deze op de vacaturebank op intranet, art. 11 BAFBD.

De commandant van een eenheid bepaalt de functie-eisen en plaatst deze in de vacaturebank. Wanneer er geen geschikte kandidaat aanwezig is voor een functie kan een militair bij wijze van uitzondering worden gedispenseerd van bepaalde functie-eisen en wijst men de functie gewoon toe. Het dispensereren van functie-eisen is niet schriftelijk vastgelegd.

De militair maakt zijn belangstelling kenbaar voor een bij hem passende functie, art. 13 BAFBD.

1,5 a 2 jaar voor het einde van de huidige functie kan een militair een belangstelling registratie formulier (hierna te noemen BRF) indienen en solliciteren naar een nieuwe functie, art. 2a Maralg. Na 2 jaar op functie is de militair beschikbaar voor vervolgfuncties.

Het vullen van een functie gebeurt aan de hand van de volgende stappen;

Is de functie al aan een militair toegezegd? Indien de functie al is toegezegd stopt het toewijzingsproces voor deze functie.

Zitten de kandidaten die hebben gesolliciteerd meer dan 2 jaar op hun huidige functie en zijn zij dus beschikbaar? Indien geen van de kandidaten beschikbaar is dan gaat men matchen vanuit de organisatie, zie hieronder.

Zijn er kandidaten die op een andere plaats in de organisatie urgenter nodig zijn (organisatie belang)? Deze kandidaten worden vanwege het organisatiebelang van de kandidatenlijst afgehaald en dit wordt hen expliciet medegedeeld.

Voldoet de kandidaat aan de minimale gestelde functie-eisen? Voldoet een kandidaat niet aan de minimaal gestelde functie-eisen dan wordt de militair van de lijst afgehaald.

Is er bevorderingsruimte en zijn de kandidaten bevorderbaar? Indien er geen bevorderingsruimte is vallen de verticale kandidaten af. Indien er wel bevorderingsruimte is wordt er gekeken of de kandidaten bevorderbaar zijn. Hierbij wordt getoetst of de kandidaten aan de minimale bevorderingseisen voldoen (minimale looptijd/ noodzakelijke ervaringsopbouw).

Kan de functietoewijzer bepalen dat één van de overgebleven kandidaten het meest geschikt is? Indien er voldoende onderscheidend vermogen tussen de kandidaten is kan de functietoewijzer een keuze maken uit de kandidaten. De functietoewijzer moet deze keuze dan wel motiveren en archiveren. Het proces van matchen van kandidaten aan een functie stopt dan hier.

Bij onvoldoende onderscheidend vermogen tussen de kandidaten mag de commandant een keuze maken uit de kandidaten. De functietoewijzer kan er voor kiezen slechts de kandidaten met een langere functieduur op de huidige functie aan te bieden. De commandant van de eenheid selecteert een kandidaat, de commandant is zich ervan bewust dat tegen deze beslissing ten alle tijden beroep kan worden ingesteld. De beslissing dient dus altijd goed gemotiveerd te zijn.

Wanneer geen kandidaten worden gevonden die aan deze voorwaarden voldoen wordt er naar alternatieven gekeken. Als eerste wordt er naar niet beschikbare kandidaten gekeken. Er wordt gekeken of vulling van de functie noodzakelijk is of dat de werkzaamheden middels alternatieve bedrijfsvoering herverdeeld kunnen worden. De commandant kan in overleg met P&O concessies overeenkomen omtrent vereiste ervaring en opleiding. Indien hierdoor kandidaten naar voren komen worden de stappen 3 tot en met 7 doorlopen om tot een gevalideerde kandidatenlijst te komen. Indien er geen geschikte kandidaten zijn gevonden beslist de functietoewijzer over het vervolgtraject. De commandant van de eenheid informeert zowel de afgewezen als de geselecteerde kandidaat.

De functie wordt, door de functietoewijzingsautoriteit aan de geselecteerde kandidaat toegewezen. De kaders en richtlijnen P&O staf zijn toegevoegd als bijlage (bijlage 3)

Bij de Marine is er één centrale functietoewijzingsautoriteit en dit is het hoofd P&O. Deze functietoewijzingsautoriteit heeft zijn bevoegdheid gemandateerd aan vier functietoewijzers die de beslissing omtrent functietoewijzing nemen namens het hoofd P&O.

3.3 Landmacht

Bij de landmacht heeft men de loopbaanmogelijkheden voor onderofficieren en officieren vastgelegd in de "Loopbaanmogelijkheden (interim) officieren en onderofficieren KL. Hierin staan echter geen bepalingen van processuele aard. Voor het schetsen van het functietoewijzingsproces binnen de landmacht heeft de onderzoeker dan ook gebruik gemaakt van de BAFBD en informatie uit het interview met Martijn Fielts van de landmacht.

Bij het reguliere functietoewijzingsproces binnen de landmacht maakt men geen gebruik van een selectie en adviescommissie. Het functietoewijzingsproces ziet er bij de landmacht als volgt uit;

Wanneer een eenheid van de landmacht een vacature heeft plaatst men deze op de vacaturebank op intranet, art. 11 BAFBD.

De functie-eisen worden opgesteld door de commandant van een eenheid. Men is bij de landmacht bezig met het standaardiseren en verwijderen van onverklaarbare verschillen tussen eenheden voor wat betreft functie-eisen, art. 12 BAFBD. Er wordt slechts bij hoge uitzondering dispensatie van functie-eisen verleend en deze bevoegdheid ligt bij het hoofd Personeel in Den Haag. Het verlenen van dispensatie omtrent functie-eisen gebeurt wel maar het ligt niet schriftelijk vast. Wanneer iemand wel aan de functie-eisen voldoet krijgt de wel "geschikte" persoon sowieso de functie. Wanneer de Landmacht niemand anders heeft wordt er dispensatie van functie-eisen verleend. Deze beslissing moet dan heel goed worden gemotiveerd en wordt dan genomen vanwege het organisatiebelang en in uitzonderlijke gevallen vanwege het persoonlijke belang.

De militair maakt zijn belangstelling kenbaar voor een bij hem passende functie, art. 13 BAFBD.

Het selectieproces wordt uitgevoerd door de medewerker Personeel van de eenheid en deze selecteert aan de hand van functie-eisen en beschikbaarheid, art. 14 BAFBD. Sinds 1 januari 2009 zijn militairen, werkzaam binnen de landmacht, beschikbaar voor een nieuwe functie wanneer zij 3 maanden verwijderd zijn van hun einde functieervulling. Voor 1 januari 2009 waren zij na 2 jaar functieervulling automatisch beschikbaar voor het functietoewijzingsproces.

Wanneer er één of meer geschikte kandidaten naar voren komen kan er een gesprek volgen met de commandant van de eenheid.

De medewerker Personeel draagt de militair voor bij de monitor van het betreffende dienstvlak en deze wijst de functie uiteindelijk toe namens de functietoewijzingsautoriteit. Het begrip monitor kent men alleen binnen de landmacht. Ieder dienstvlak heeft één monitor. Het hoofd Personeel in Den Haag is de centrale functietoewijzingsautoriteit.

3.4 Marechaussee

De Kmar heeft de meeste regelgeving vastgelegd voor wat betreft het functietoewijzingsproces en loopbaanpatronen. Voor het schetsen van het functietoewijzingsproces heeft de onderzoeker gebruik gemaakt van de BAFBD en informatie uit interviews met Hanno Goos van de Kmar en Edward Lugthart van Marver/FNV. Bij de Kmar is vanaf 1 mei 2010 het hoofd personeel de (centrale) functietoewijzingsautoriteit. Het functietoewijzingsproces binnen de Kmar ziet er als volgt uit;

Wanneer een eenheid van de marechaussee een vacature heeft plaatst men deze op de vacaturebank op intranet, art. 11 BAFBD.

De commandant van de eenheid stelt de functie-eisen op, in overeenstemming met de medezeggenschapsraad. Dit doen zij op basis van de functiebeschrijving. In het verleden werd er dispensatie van opleidingseisen verleend maar dit beleid geldt niet meer. Wanneer er geen andere geschikte kandidaat gevonden wordt is het mogelijk dat er maatwerk geleverd wordt maar hier ligt niets, schriftelijk over vast.

De commandant van een eenheid stelt een "adviescommissie functietoewijzing" samen. Na de sluitingsdatum van de vacature volgt er een voorselectie door de adviescommissie functietoewijzing in de vorm van een geschiktheidsmatrix.

Na deze voorselectie blijven er vijf kandidaten over. Deze selectie moet worden goedgekeurd door de functietoewijzingsautoriteit.

De militairen die niet bij deze vijf kandidaten zitten ontvangen een afwijzende beschikking.

Met de vijf geselecteerde kandidaten worden er selectiegesprekken gevoerd.

De adviescommissie functietoewijzing stelt een selectieverslag op en dit moet worden goedgekeurd door de functietoewijzingsautoriteit.

De kandidaten ontvangen een afwijzings- plaatsingsbeschikking van de adviescommissie functietoewijzing.

De commandant van de huidige eenheid en die van de nieuwe eenheid bepalen de aanvang van de plaatsingsduur.

De adviescommissie functietoewijzing draagt de geselecteerde kandidaat voor aan het hoofd sectie personeel en dit is de functietoewijzingsautoriteit, deze wijst de functie toe.

H.4 Praktijk problemen

In dit hoofdstuk wordt aangegeven welke problemen zich in de praktijk voordoen en welke bestendige gedragslijnen men binnen Defensie hanteert ten aanzien van het functietoewijzingsproces. Na de omschrijving van ieder vraagstuk volgt er een juridische beoordeling.

Om te bevatten wat er in de praktijk speelt heeft er een dossieranalyse plaatsgevonden en heeft de onderzoeker met de volgende personen interviews afgenomen;

- Ron Seegers, sectorhoofd van de luchtmacht bij AFMP/FNV, takenpakket bestaat mede uit onderhandelen met de luchtmacht over loopbaanbeleid.
- Wiebe Herweijer, sectorhoofd van de marine bij AFMP/FNV, takenpakket bestaat mede uit onderhandelen met de marine over loopbaanbeleid.
- Elze Mulders, sectorhoofd van de landmacht bij AFMP/FNV, takenpakket bestaat mede uit onderhandelen met de landmacht over loopbaanbeleid.
- Edward Lugthart, sectorhoofd van de Marechaussee bij Marver/FNV is tevens hoofd onderhandelaar namens AFMP/FNV en Marver/FNV, takenpakket bestaat mede uit onderhandelen met de Marechaussee en met de minister van defensie over loopbaanbeleid.
- De kapitein ter zee René Luckx van de marine, hoofd personeel van de marine, beslist over alle functietoewijzingen binnen de marine en stelt het loopbaanbeleid binnen de marine vast.
- De eerste luitenant Traanman van de luchtmacht, werkzaam op de afdeling P&O binnen de luchtmacht, hij moet er op toezien dat het functietoewijzingsproces wordt uitgevoerd conform de BAFBD.
- Hanno Goos als burger werkzaam bij de marechaussee, hoofd afdeling beleidsanalyse en personele ondersteuning, stelt het loopbaanbeleid in overeenstemming met de vakbonden vast.
- Mr. Martijn Fielts als burger werkzaam bij de landmacht, plaatsvervangend hoofd selecteren en functietoewijzen, voert het loopbaanbeleid uit en beslist over functietoewijzingen.

Een interviewformulier treft u aan als bijlage (bijlage 4), een samenvatting van informatie vergaard uit deze interviews treft u aan als bijlage (bijlage 5).

4.1 Dossieranalyse

AFMP/FNV en Marver/FNV krijgen veel vragen van haar leden binnen ten aanzien van het functietoewijzingsproces binnen defensie. In sommige gevallen kunnen deze vragen direct aan de telefoon afgehandeld worden. In de meeste gevallen wordt er echter namens het lid bezwaar ingediend en bij een afwijzende beschikking eventueel beroep bij de bestuursrechter en de centrale raad van beroep. Om te achterhalen welke problemen zich in de praktijk voordoen met betrekking tot het functietoewijzingsproces heeft de onderzoeker ondermeer een dossieranalyse uitgevoerd. De problemen die uit deze dossieranalyse naar voren zijn gekomen worden in deze subparagraaf behandeld. Het valt de onderzoeker overigens op dat zaken met betrekking tot het functietoewijzingsproces niet vaak worden gewonnen door AFMP/FNV en Marver/FNV reden hiervan is dat de bestuursrechter haast alles wat Defensie doet goedkeurt met als reden een evenredige vulling en opbouw van de krijgsmacht.

4.1.1 Het TMK-personeel

De problemen met het Technisch Midden Kader personeel (hierna te noemen TMK-personeel) doen zich voor binnen de landmacht. TMK-personeel zijn militairen werkzaam bij de technische dienst binnen de landmacht. In punt 5.2 van de nota loopbaanmogelijkheden (interim) officieren en onderofficieren KI is regelgeving omtrent functietoewijzing van TMK-

personeel vastgelegd. In dit punt 5.2 staat in feite aangegeven dat TMK-personeel sneller door kan stromen naar functies waaraan een hoger rang niveau is verbonden dan militairen die niet tot deze groep behoren. Uit de dossieranalyse is echter gebleken dat militairen die werkzaam zijn binnen de groep TMK-personeel niet kunnen opteren naar functies buiten de groep TMK-personeel en deze mensen zitten dus feitelijk de rest van hun militaire carrière vast aan functies binnen de groep TMK-personeel. Door deze werkwijze worden militairen beperkt in hun carrièremogelijkheden en in hun recht op vrije arbeidskeuze. De vraag is echter of dit bij of krachtens de wet is geregeld. De vergelijking met het civielrechtelijke concurrentiebeding dringt zich hier op.

4.1.2 juridische beoordeling TMK-personeel

Bij vrijwel alle functietoewijzingsregelgeving binnen defensie is het recht op vrije arbeidskeuze in het geding. In het geval van het TMK-personeel gaat deze beperking wel erg ver. Het recht op vrije arbeidskeuze kan alleen beperkt worden wanneer dit bij of krachtens de wet is geregeld, art.17 lid 3 Gw. De onderzoeker heeft in het MAW 1931, het Amar en de Bafbd geen enkele houvast gevonden om het recht op vrije arbeidskeuze op deze manier te beperken.

Wanneer er in het MAW wel een bepaling zou staan die inbreuk op het recht op vrije arbeidskeuze zou kunnen rechtvaardigen dan kan men, op grond van kamerstukken 1985-1986. 19376 nrs 1-2, aan de hand van de volgende criteria nagaan of er sprake is van inbreuk op het recht op vrije arbeidskeuze;

1. Motief van de regeling: Is het ter bevordering van een maatschappelijk/verantwoorde beroepsuitoefening? Er is sprake van inbreuk op het recht van vrije arbeidskeuze wanneer de beperking verder gaat dan zakelijk nodig is om het doel van het motief te bereiken.
2. Proportionaliteitseis: Staat de beperking van het recht op vrije keuze van arbeid in een redelijke verhouding tot het nagestreefde doel? Het grondrecht wordt beperkt indien het effect van de beperking zodanig ingrijpend is dat dit voor de betrokkene nauwelijks nog mogelijkheden resteren om zijn eigen arbeidskeuze te realiseren.
3. Het feitelijk effect van de regeling: Wanneer het effect van de beperking, los van het motief en proportionaliteit, zo ingrijpend is kan er al inbreuk zijn op het recht op vrije arbeidskeuze. Een voorbeeld hiervan is het vormen van verplichte arbeid zoals bijvoorbeeld de dienstplicht waarbij betrokkenen onafhankelijk van hun wil gedwongen zijn bepaalde arbeid te verrichten.

Deze criteria worden samenhangend getoetst en de rechter zal de grens per geval moeten trekken.

4.1.3 Het MD-beleid en talentscouting

Het Management Development beleid (hierna te noemen) MD-beleid en talentscouting gaat feitelijk om het scouten van talent en klaarstomen van deze talenten voor functies op het hogere niveau. Deze "talenten" gaan bij functietoewijzing vaak voor "normale" militairen en deze kunnen sneller doorstromen naar functies waaraan een hogere rang verbonden is. Hierdoor kunnen "normale" militairen minder snel doorstromen naar functies waaraan een hogere rang is verbonden. Alleen de Kmar heeft de beleidsregel management development militairen Koninklijke marechaussee opgesteld en deze geldt alleen voor officieren binnen de Kmar. Deze beleidsregel geeft aan wanneer een militair in het MD-bestand terecht komt maar niet hoe een loopbaan er dan uit komt te zien en aan welke spelregels de functietoewijzing is gebonden. Voor de rest is er niks schriftelijk vastgelegd binnen defensie, er wordt enkel en alleen verwezen vanuit regelingen naar deze begrippen en uit de dossieranalyse is gebleken dat dit, voornamelijk bij onderofficieren van de Kmar, in de

praktijk ook wordt toegepast. Over het MD-beleid is door defensie niets met de vakbonden afgesproken ondanks het feit dat het de rechtspositie van de militairen raakt.

4.1.4 Juridische beoordeling MD-beleid en talentscouting

Dit MD-beleid heeft invloed op de rechtspositie van de militair, het is immers zo dat door deze bepalingen bepaalde militairen voor andere militairen zullen gaan en sneller door kunnen groeien naar een bepaalde functie (waaraan vaak ook een hogere rang is verbonden). Hierdoor wordt het voor andere militairen juist weer moeilijker om op een bepaalde functie in een hogere rang te solliciteren en te komen. Naar de mening van de onderzoeker was het overlegvereiste hier dan ook van toepassing en had Defensie de vakbonden hierin moeten raadplegen en hier duidelijke afspraken over moeten maken.

4.1.5 Uitloop officieren Kmar

Zoals te zien in hoofdstuk 2 heeft de Kmar verreweg het meeste vastgelegd voor wat betreft loopbaanbeleid en het functietoewijzingsproces van alle krijgsmachtonderdelen. De Kmar is echter het kleinste krijgsmachtonderdeel en toch komen bij AFMP/FNV en Marver/FNV de meeste zaken binnen, ten aanzien van loopbaanbeleid en het functietoewijzingsproces van militairen werkzaam binnen de Kmar. Veel van deze vragen en zaken gaan over de zogenaamde uitloopofficieren van de Kmar.

De Kmar heeft haar loopbaanpatronen vastgelegd in de PLKmar. In deze PLKmar staat aangegeven wanneer een militair door kan stromen naar functies waaraan een hogere rang is verbonden. Militairen die het loopbaanpatroon onderofficieren hebben doorlopen kunnen uiteindelijk een functie toegewezen krijgen waaraan de rang van luitenant is verbonden en dit zou dan een soort van eindrang genoemd kunnen worden. Nu is het zo dat er bij de Kmar militairen van 35 jaar oud rondlopen en die het gehele loopbaanpatroon onderofficier hebben doorlopen en deze eindrang al hebben bereikt. Met uitloopofficieren wordt door de Kmar op verschillende wijze omgegaan wanneer zij door willen stromen naar een functie waaraan een hogere rang verbonden is zijnde;

- Tegen de militair wordt gezegd dat ze alsnog naar de Koninklijke militaire academie (hierna te noemen Kma) moeten om de volledige officiersopleiding te gaan volgen. Dit is eigenlijk vreemd daar deze militairen al een functie in de rang van luitenant hebben vervuld.
- Bepaalde militairen mogen pas na drie jaar (deze eis komt uit het loopbaanpatroon officier) solliciteren naar een hogere functie zonder eerste naar de Kma te hoeven.
- Bepaalde militairen mogen al binnen drie jaar solliciteren naar een hogere functie en krijgen deze in de praktijk ook toegewezen.

Door deze eerste en tweede manier is het voor bepaalde militairen, vanwege leeftijd niet meer mogelijk om door te stromen naar een functie waaraan een hogere rang is verbonden. Van beleid is in elk geval geen sprake, hoogstens een bestendige gedragslijn maar deze wordt dan in elk geval niet consistent uitgevoerd dus is het eigenlijk ook geen bestendige gedragslijn.

4.1.6. Juridische beoordeling uitloopofficieren Kmar

Het goed werkgeverschap van defensie, art. 12 bis MAW, art. 22 Amar en art. 12 en 14 Bafbd (over de opbouw van kennis en ervaring voor functies binnen defensie) brengt voor defensie met zich mee dat defensie zijn militairen voldoende carrièremogelijkheden moet bieden en dat deze voor wat betreft kennis en ervaring goed op elkaar aan moeten sluiten. De militair moet dan voor wat betreft kennis en ervaring telkens een functie op een, voor de militair hoger niveau uit gaan voeren. Op dit moment is hier geen sprake van en neigt dit zelfs naar willekeur.

Gezien het grote belang van deze groep militairen zou AFMP/FNV en Marver FNV er bij de Kmar op aan moeten dringen duidelijkheid te scheppen voor deze groep militairen. Wanneer defensie dit doet dan raakt dit sowieso de rechtspositie van de militairen en dus is het overlegvereiste van toepassing.

4.1.7 Functies alleen voor militairen van eigen krijgsmachtdeel

Het komt nogal eens voor dat functies binnen een bepaald krijgsmachtdeel worden dichtgehouden voor militairen afkomstig van de andere krijgsmachtdelen. Het gaat dan niet om een specifieke soort kennis of vaardigheid waarover de militair moet beschikken. De militairen worden hierdoor beperkt in hun carrièremogelijkheden en in hun vrije arbeidskeuze. De vraag is of deze beperking te rechtvaardigen is.

4.1.8 Juridische beoordeling functies alleen voor eigen militairen

Ook voor deze beperking op het recht op vrije arbeidskeuze heeft de onderzoeker geen enkele houvast gevonden in de MAW 1931, het Amar en de Bafbd. Naar de mening van de onderzoeker kan deze inbreuk op het recht op vrije arbeidskeuze dan ook niet gerechtvaardigd worden. Deze mening wordt ondersteund door het feit dat Defensie middels het FPS toe wilt naar één krijgsmacht waarbinnen zoveel mogelijk zaken op een gelijke manier worden geregeld en uitgevoerd.

Wanneer er in het MAW 1931 een bepaling zou staan die inbreuk op het recht op vrije arbeidskeuze op deze manier zou kunnen rechtvaardigen dan kan men aan de hand van de in subparagraaf 4.1.2 genoemde criteria controleren of er sprake is van inbreuk op het recht op vrije arbeidskeuze.

4.1.9 Invullen art. 17 BAFBD door Kmar

De Kmar heeft in de nota "Beschikbaarheid in het functietoewijzingsproces" invulling gegeven aan art. 17 BAFBD. Bij AFMP/FNV en Marver/FNV lopen op dit moment meerdere bezwaarprocedures, vanwege militairen die hierdoor benadeeld zijn, tegen de Kmar met betrekking tot deze wijze van invullen. Deze nota raakt de rechtspositie van de militairen.

4.1.10 Juridische beoordeling invullen art. 17 BAFBD door Kmar

De inhoud van deze nota raakt de rechtspositie van de militairen en dus is het overlegvereiste van toepassing. De Kmar heeft niets met de vakbonden afgesproken over deze nota en dus heeft de Kmar het overlegvereiste geschonden.

4.2 (bestendige) gedragslijnen

Uit de interviews en de dossieranalyse zijn bestendige gedragslijnen naar voren gekomen welke binnen de verscheidene krijgsmachtonderdelen gehanteerd worden. Deze bestendige gedragslijnen worden in deze subparagraaf behandeld.

4.2.1 Afwijkende leeftijdscriteria voor bepaalde functies

Voor bepaalde functies worden door defensie afwijkende leeftijdscriteria gehanteerd. Er wordt bijvoorbeeld in de functie-eisen gesteld dat een militair niet ouder mag zijn dan 40 jaar om meegenomen te worden in het functietoewijzingsproces. Het stellen van een dergelijke eis noemt men ook wel het rendementscriterium. Gelijkebehandelingswetgeving is, als gezegd, te vinden in de wet gelijke behandelingen op grond van de leeftijd bij de arbeid.

4.2.2 Juridische beoordeling afwijkende leeftijdscriteria

Uit oordeel 2005-174 van de commissie gelijke behandelingen valt af te lijden dat het hanteren van een rendementscriterium toelaatbaar is wanneer de periode waarin iemand in de functie werkzaam zal zijn niet in verhouding staat tot de investeringen die door de werkgever gedaan moeten worden in de vorm van opleidingen en vorming. Het gaat dus om de verhouding tussen rendement en investering en defensie zal dus ingevolge de gelijkheidsbehandelingswetgeving per geval aan moeten tonen dat het hanteren van een leeftijdscriterium objectief gerechtvaardigd is. Van belang is dus of defensie veel moet investeren, alleen dan kan er gesteld worden dat defensie niet genoeg aan de militair in een bepaalde leeftijd heeft.

Het uitsluiten van een militair in een bepaalde leeftijd kan, wanneer men de kamerstukken 1985-1986. 19376 nummers 1-2 er op naslaat ook een inbreuk zijn op het recht op vrije arbeidskeuze daar bepaalde groepen militairen op deze manier buiten spel worden gezet.

4.2.3 2 tot 7 jaar verwijderd zijn van FLO

Voor bepaalde functies wordt de eis gesteld dat de militair 2 tot 7 jaar verwijderd moet zijn van zijn of haar functioneel leeftijdsontslag oftewel pensioen (hierna te noemen FLO). Op deze manier kunnen alleen militairen die een bepaalde leeftijd hebben bereikt solliciteren naar deze functies.

4.2.4 Juridische beoordeling 2 tot 7 jaar verwijderd moeten zijn van FLO

Ook hier wordt (indirect) onderscheid gemaakt op grond van leeftijd bij de arbeid omdat het voor militairen in een bepaalde leeftijdscategorie niet mogelijk is te solliciteren. De vraag is of dit onderscheid objectief gerechtvaardigd kan worden. Defensie zal dit ook weer per geval aan moeten tonen. Naar de mening van de onderzoeker zal Defensie kenbaar moeten maken welk doel hiermee gediend wordt.

Het direct of indirect uitsluiten van een militair in een bepaalde leeftijd kan, wanneer men de kamerstukken 1985-1986. 19376 nummers 1-2 er op naslaat ook een inbreuk zijn op het recht op vrije arbeidskeuze daar bepaalde groepen militairen op deze manier buiten spel worden gezet.

4.2.5 Horizontale voor verticale functietoewijzing

Dit is het voorrang geven van militairen die al een bepaalde rang hebben ten opzichte van militairen die deze rang nog niet hebben. Voor bepaalde functies hebben militairen met een bepaalde rang voorrang op militairen die deze rang nog niet bezitten. Hier is het recht op vrije arbeidskeuze in het geding en de vraag is of dit onderscheid gerechtvaardigd kan worden.

4.2.6 Juridische beoordeling Horizontale voor verticale functietoewijzing

De onderzoeker vermoed dat deze inbreuk gerechtvaardigd is met het oog op een evenwichtige spreiding en vulling van het defensiepersoneel over de organisatie. Deze eis valt af te lijden uit de volgende artikelen:

- De noodzaak van een voortdurende taakvervulling door defensie en in samenhang daarmee van een zo goed en tijdig mogelijke bezetting van alle functies art. 14 lid 2 sub a BAFBD.
- De wenselijkheid van een spreiding van de totale loopbaan van de militair over functies en van een daarmee gepaard gaande opbouw van kennis en ervaring art. 14 lid 2 sub b BAFBD.
- De bekwaamheid en de geschiktheid van de militair voor de functie.

- art. 14 lid 2 sub c BAFBD.

Dit geldt niet wanneer er in de vacaturetekst heel duidelijk staat dat er wel bevorderingsruimte is. Overigens is er een interessante uitspraak geweest van de voorzieningenrechter Den Haag, 28-9-2009 LJN: BJ9701. In deze uitspraak geeft de voorzieningenrechter aan dat het in de vacature duidelijk moet zijn dat horizontale functietoewijzing voor verticale gaat en dat van een bestendige gedragslijn niet blijkt wanneer meer mensen het kennelijk niet weten en solliciteren.

H.5 Conclusies

Na 14 weken onderzoek te hebben verricht naar het functietoewijzingsproces binnen Defensie en mee te hebben gewerkt bij AFMP/FNV en Marver/FNV heeft de onderzoeker conclusies kunnen trekken. Als eerste komen de algemene conclusies aanbod daarna de conclusies die betrekking hebben op het recht op vrije arbeidskeuze en het overlegvereiste.

5.1 Algemeen

- Voor wat betreft loopbaanbeleid zijn er grote verschillen tussen de verschillende krijgsmachtdelen ondanks het feit dat men toe wil naar één krijgsmacht. Het is zelfs de bedoeling dat het loopbaanbeleid in de toekomst defensiebreed gelijk getrokken wordt.
- Er wordt door de Kmar op verschillende wijze omgegaan met uitloopofficieren. De manier van omgaan is niet in een beleidsregel vastgelegd en men kan ook niet spreken van een bestendige gedragslijn daar er op een verschillende manier met deze militairen wordt omgegaan. De huidige gang van zaken neigt naar willekeur.
- De Kmar heeft de meeste regelgeving vastgelegd met betrekking tot functietoewijzing en loopbanen terwijl bij de AFMP/FNV en Marver/FNV verreweg de meeste zaken met betrekking tot functietoewijzing en loopbanen binnen komen van de Kmar. Wat hiervan exact de oorzaak is kan de onderzoeker niet zeggen. Uit de interviews blijkt dat dit waarschijnlijk komt doordat er teveel regels zijn en de cultuur onder de militairen werkzaam binnen de Kmar.
- Het komt niet vaak voor dat de vakbond een zaak wint met betrekking tot functietoewijzing. Dit komt doordat de rechter haast alles goedkeurt met als rechtvaardiging de evenwichtige vulling en opbouw van de krijgsmacht.
- Er wordt door Defensie onderscheid gemaakt op grond van de leeftijd en dit mag defensie doen wanneer defensie dit objectief kan rechtvaardigen. Het stellen van een leeftijdseis voor een functie is toelaatbaar wanneer de periode waarin iemand in de functie werkzaam zal zijn niet in verhouding staat tot de investeringen die gepleegd worden in termen van opleidingskosten en vorming. Het gaat dus om de verhouding rendement en investering, defensie zal per geval aannemelijk moeten maken dat de toepassing van de leeftijdseis objectief gerechtvaardigd is. Dit zou ook een inbreuk op het recht op vrije arbeidskeuze kunnen zijn daar bepaalde groepen militairen voor een bepaalde functie buiten spel worden gezet.
- Ook voor functies waarin de eis wordt gesteld dat de militair minimaal 2 tot 7 jaar van zijn FLO moet zitten om te kunnen opteren wordt er (indirect) onderscheid gemaakt op grond van leeftijd bij de arbeid en op het recht op vrije arbeidskeuze. Per geval zal bekeken moeten worden of dit onderscheid objectief gerechtvaardigd kan worden.
- De onderzoeker vermoedt dat het principe van horizontale functietoewijzing voor verticale gerechtvaardigd kan worden met het oog op een evenwichtige spreiding en vulling van het personeel over de defensie organisatie.

5.2 Recht op vrije arbeidskeuze

- Defensie maakt veelvuldig inbreuk op het recht op vrije arbeidskeuze. Dit mag defensie echter alleen doen wanneer dit bij of krachtens de wet is geregeld. In het geval van het TMK-personeel gaat deze beperking wel erg ver. In de MAW 1931, het Amar en de BAFBD is geen enkele bepaling te vinden die het beperken van het recht op vrije arbeidskeuze op deze wijze rechtvaardigt. Dit lijkt erg veel op het civielrechtelijk concurrentiebeding.
- Wanneer er in het Amar een bepaling staat die een bepaalde inbreuk op het recht op vrije arbeidskeuze zou kunnen rechtvaardigen dan kan men aan de hand van de volgende criteria nagaan of deze inbreuk gerechtvaardigd is;

Motief van de regeling: Is het ter bevordering van een maatschappelijk/verantwoorde beroepsuitoefening? Er is sprake van inbreuk op het recht van vrije arbeidskeuze wanneer de beperking verder gaat dan zakelijk nodig is om het doel van het motief te bereiken.

Proportionaliteitseis: Staat de beperking van het recht op vrije keuze van arbeid in een redelijke verhouding tot het nagestreefde doel? Het grondrecht wordt beperkt indien het effect van de beperking zodanig ingrijpend is dat dit voor de betrokkene nauwelijks nog mogelijkheden resteren om zijn eigen arbeidskeuze te realiseren.

Het feitelijk effect van de regeling: Wanneer het effect van de beperking, los van het motief en proportionaliteit, zo ingrijpend is kan er al inbreuk zijn op het recht op vrije arbeidskeuze. Een voorbeeld hiervan is het vormen van verplichte arbeid als bij bijvoorbeeld de dienstplicht waarbij betrokkenen onafhankelijk van hun wil gedwongen zijn bepaalde arbeid te verrichten.

Deze criteria worden samenhangend getoetst en de rechter zal de grens per geval moeten trekken.

- Ook militairen die over willen stappen naar een ander krijgsmachtdeel worden beperkt in hun vrije arbeidskeuze en ook deze beperking gaat erg ver. In de MAW 1931, het Amar en de BAFBD staat geen enkele bepaling die deze wijze van beperken rechtvaardigt

5.3 Overlegvereiste

- Voor aangelegenheden van algemeen belang voor de rechtstoestand, met inbegrip van de algemene regels volgens welke het personeelsbestand wordt gevoerd, moet Defensie overleg voeren met de vakbonden. Dit noemt men ook wel het overlegvereiste. Binnen de Kmar en de Km circuleren beleidsregels dan wel richtlijnen waarvan men kan stellen dat deze de rechtstoestand van de militair raken en welke niet voldoen aan het overlegvereiste.
- Management and Development en talent-scouting wordt door de verschillende krijgsmachtdelen toegepast zonder dat hierover overleg is gevoerd met de vakbonden.
- Er wordt door de Kmar invulling gegeven aan art. 17 BAFBD, op een manier die de rechtspositie van militairen raakt, het overlegvereiste is hier van toepassing en Defensie heeft de bonden hier niet over geraadpleegd.
- Bij de Km heeft men het loopbaanbeleid vastgelegd in een richtlijn genaamd protocol "geschiktheid voor functie in de naasthogere rang" waarbij grote macht toekomt aan de functietoewijzingsautoriteit. Deze richtlijn heeft veel weg van de loopbaanpatronen van de Kmar maar voldoet niet aan het overlegvereiste. Deze richtlijn lijkt voor de Km wel te werken daar er bij de vakbond haast geen zaken binnenkomen met betrekking tot functietoewijzing en loopbanen binnen de Km.

H.6 Aanbevelingen

Naar aanleiding van het onderzoek en de conclusies kan de onderzoeker aanbevelingen doen, deze aanbevelingen zijn ook ondergebracht in algemene, aanbevelingen met betrekking tot inbreuk op het recht op vrije arbeidskeuze en met betrekking tot het overlegvereiste.

6.1 Algemeen

- Wanneer er zaken zijn waarbij direct of indirect leeftijdseisen worden gesteld kan AFMP/FNV en Marver/FNV aan de hand van het volgende bekijken of deze gerechtvaardigd kunnen worden; Het stellen van een leeftijdseis voor een functie is toelaatbaar wanneer de periode waarin iemand in de functie werkzaam zal zijn niet in verhouding staat tot de investeringen die gepleegd worden in termen van opleidingskosten en vorming. Het gaat dus om de verhouding rendement en investering en defensie zal per geval aannemelijk moeten maken dat de toepassing van de leeftijdseis objectief gerechtvaardigd is. Dit zou ook een inbreuk op het recht op vrije arbeidskeuze kunnen zijn daar bepaalde groepen militairen voor een bepaalde functie buiten spel worden gezet.

6.2 Recht op vrije arbeidskeuze

- AFMP/FNV en Marver/FNV zou een proefproces uit kunnen lokken ten aanzien van het inbreuk maken op het recht op vrije arbeidskeuze ten aanzien het TMK-personeel.
- AFMP/FNV en Marver/FNV zou een proefproces uit kunnen lokken ten aanzien van het inbreuk maken op het recht op vrije arbeidskeuze ten aanzien van functies die alleen worden opengesteld voor militairen werkzaam bij het eigen krijgsmachtdeel.

6.3 Overlegvereiste

- De AFMP/FNV en Marver/FNV zou, ondanks het feit dat er vrijwel geen zaken tegen de Km lopen, in een sectoroverleg kunnen vragen waarom de Km deze richtlijn niet in overeenstemming met de vakbonden heeft opgesteld.
- Wanneer er tijdens een sectoroverleg wordt gesproken over een toekomstig, voor alle krijgsmachtdelen gelijk, loopbaanbeleid kan de AFMP/FNV en Marver/FNV de vraag opwerpen of er wel zoveel moet worden vastgelegd voor wat betreft loopbaanbeleid daar er bij de Km op een andere manier is geregeld en er toch nauwelijks zaken tegen de Km lopen. Bij de Kmar zijn er altijd veel regels geweest maar zijn er veel zaken.
- AFMP/FNV en Marver/FNV zouden er in het sectoroverleg bij defensie op moeten aandringen duidelijkheid en openheid van zaken te geven voor wat betreft het MD-beleid. Mocht blijken dat dit beleid nadelig is voor de rechtspositie van militairen dan dient hierover gesproken te worden en moeten hier afspraken over worden gemaakt.
- AFMP/FNV en Marver/FNV zouden in het sectoroverleg moeten vragen waarom defensie het overlegvereiste heeft geschonden met betrekking tot het invullen van art. 17 Bafbd door de Kmar. Hier moeten alsnog duidelijke afspraken over worden gemaakt met de Kmar/defensie.
- AFMP/FNV en Marver/FNV zouden er in een sectoroverleg bij defensie op aan moeten dringen voor duidelijkheid te zorgen omtrent uitloopofficieren binnen de Kmar. Op deze manier is het voor betreffende militairen te onduidelijk, voelen zich onrechtvaardig behandeld en weten niet waar zij aan toe zijn. Dit terwijl de belangen aanzienlijk zijn gezien de jonge leeftijd van sommige uitlooponderofficieren.

- Wanneer Defensie aangeeft te kiezen voor horizontale functietoewijzing boven verticale dan zou AFMP/FNV en Marver/FNV niet in beroep moeten gaan tenzij heel duidelijk is dat er wel bevorderingsruimte is (wanneer dit bijvoorbeeld in de vacaturetekst staat vermeld).

H. 7 Literatuurlijst

Boeken

Baarda, De Goede en Teunissen 2005

D.B. Baarda, M.P.H. de Goede en J. Teunissen, Basisboek Kwalitatief onderzoek, ISBN: 978-90-207-3179-8, Groningen: Wolters-Noordhoff 2005.

IJzermans en Van Schaaijk 2007

M.G. IJzermans en G.A.F.M. van Schaaijk, Oefening baart kunst, ISBN: 978-90-5454-906-2, Den Haag: Boom Juridische uitgevers 2007.

Van Buuren en Borman 2007

P.J.J. van Buuren en T.C. Borman, Algemene wet bestuursrecht Tekst & Commentaar, ISBN: 978-90-130-2296-4, Deventer: Kluwer B.V. 2007.

De Haan, Drupsteen en Fernhout 2001

P. de Haan, Th.G. Drupsteen en R. Fernhout, Bestuursrecht in de sociale rechtstaat, ISBN: 90-268-3417-9, Deventer: Kluwer B.V. 2007.

Van Wijk, Konijnenbelt en Van Male 2005

H.D. van Wijk, W. Konijnenbelt en R. van Male, Hoofdstukken van bestuursrecht, ISBN: 90-5901-619-x, Den Haag, Elsevier juridisch 2005.

Elektronische bronnen

- Oordeel commissie gelijke behandelingen
<<http://www.cgb.nl/artikel/wat-een-oordeel> >
Bezoekdatum: 1 april 2010

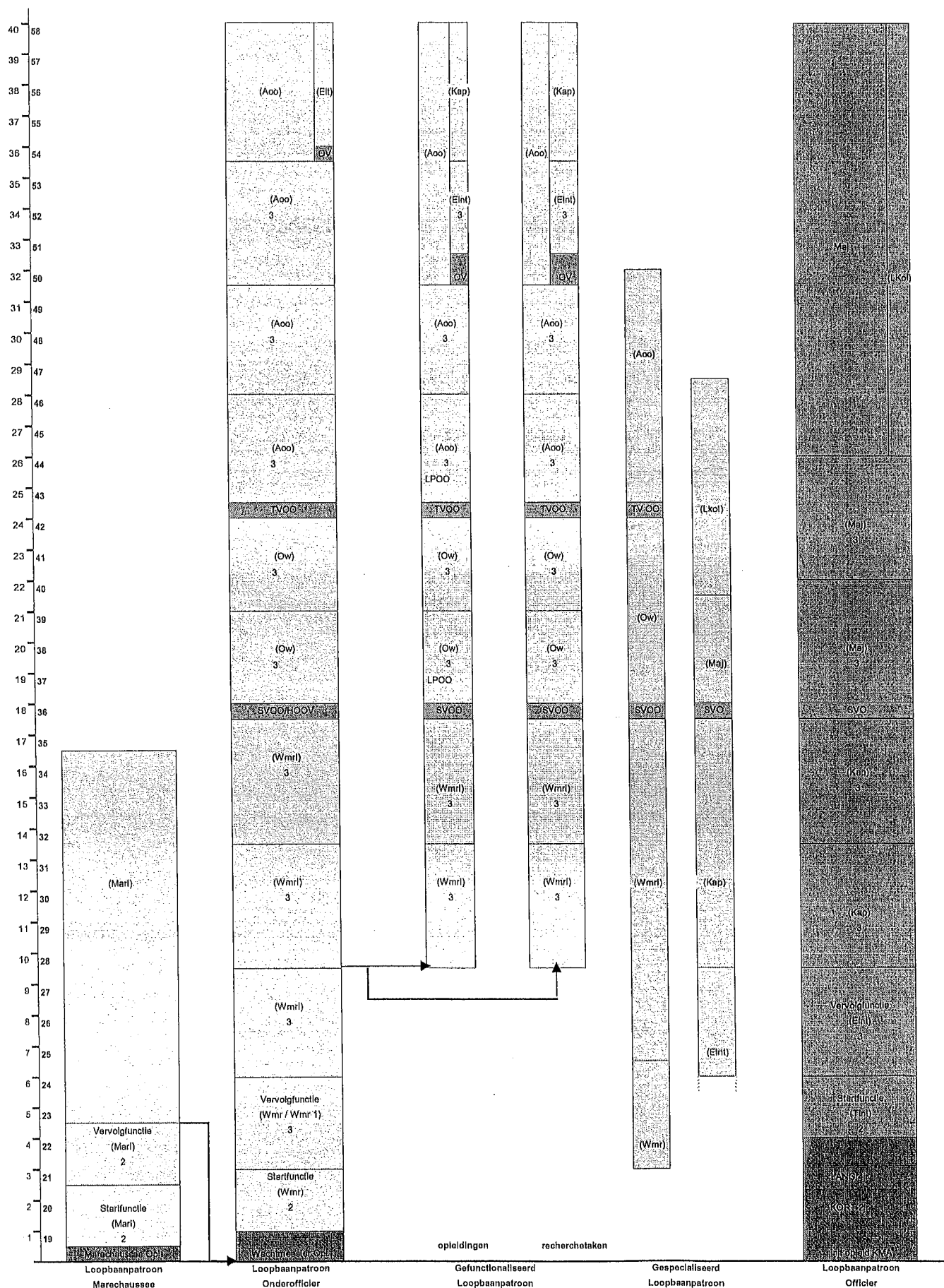
H. 8 Begrippenlijst

- Het Ministerie van Defensie: Het Ministerie van Defensie wordt gevormd door het departement, de nederlandse krijgsmacht en twee ondersteunende defensieonderdelen. Het ministerie wordt geleid door de minister en de staatssecretaris.
- Rangenstelsel defensie: Elke militair heeft een rang. Er zijn militairen met een leidinggevende rang (bijvoorbeeld officieren en onderofficieren) en militairen die orders uitvoeren (bijvoorbeeld soldaten). Over het algemeen geldt hoe meer verantwoordelijkheid men draagt, hoe hoger de rang
- Koninklijke Landmacht: De Koninklijke Landmacht zorgt wereldwijd voor vrede en veiligheid vanaf de grond. De Koninklijke Landmacht is onderdeel van het ministerie van defensie.
- Koninklijke Luchtmacht: De koninklijke Luchtmacht zorgt wereldwijd voor vrede en veiligheid vanuit de lucht. De koninklijke Luchtmacht is onderdeel van het ministerie van defensie.
- Koninklijke Marechaussee: De Koninklijke Marechaussee is een politieorganisatie met een militaire status. De Koninklijke Marechaussee heeft zowel civiele als militaire taken. De Koninklijke Marechaussee is onderdeel van het ministerie van defensie.
- Koninklijke Marine: De Koninklijke Marine zorgt wereldwijd voor vrede en veiligheid op en vanuit zee. De Koninklijke Marine is onderdeel van het ministerie van defensie.
- Militair: De militair is werknemer van Defensie en solliciteert naar een vacante functie.
- Commandant van een eenheid: De commandant van een eenheid of onderdeel, is de hoogste leidinggevende van een bepaald bataljon of compagnie. Voorbeelden van eenheden zijn: 44 panzer infanteriebataljon en 11 tankbataljon.
- Selectie en adviescommissie: Deze commissie voert de selectie van een militair voor een bepaalde functie uit. Bij de Klu heeft deze commissie een adviserende rol, bij de Kmar neemt deze commissie het functietoewijzingsbesluit ook namens de functietoewijzingsautoriteit.
- Monitor (landmacht): Ieder dienstvlak van de KI heeft een eigen monitor. De monitor zorgt ervoor dat functies binnen zijn dienstvlak tijdig gevuld worden. De monitor wijst binnen de KI functies toe namens de functietoewijzingsautoriteit.
- De medezeggenschapscommissie: De medezeggenschapscommissie bestaat uit medewerkers van een eenheid en bekijkt functie-eisen en kijkt of hier geen vreemde zaken in staan.
- De materiedeskundige: Een ervaren medewerker die veel weet over een bepaalde te vullen functie.
- Uitlooppunten/uitlooppunten: Functies officiersrang en die worden uitgevoerd door onderofficieren die over een ruime ervaring beschikken.
- Functietoewijzingsautoriteit: De persoon of instantie die daadwerkelijk beslist over het wel of niet toewijzen van een functie.
- Loopbaanpatroon: Een uitgestippelde weg van elkaar opvolgende functies, deze functies worden voor wat betreft kennis en niveau steeds zwaarder.

Bijlagen

Bijlage 1

Loopbaanpatronen Koninklijke Marechaussee (versie 013, definitief)



Bijlage 2

VOORLOPIGE KADERS EN RICHTLIJNEN P&O STAF

Proces: 7 Herplaatsen

Onderwerp: Geschiktheid voor functie in naasthogere rang

Doelgroep: P&O advies, P&O staf, backoffice, lijnmanagers en de werknemer

Doel:

Versie	Datum	Naam	Commentaar
V 0.1.0	25-04-2006	LTZA 1 G. van der Zee	
V 1.0.0	28-04-2006	LTZA 1 I. Prinsen	
V 2.0.0	22-06-2006	KLTZT R.F. Dekker	Wijziging n.a.v. Informeel overleg bonden d.d. 150606
V 3.0.0	05-10-2006	KLTZT R.F. Dekker	n.a.v. piep

Vigerende regelgeving:

MP 31 - 101, regeling 1210 AMAR, Hoofdstuk 4 Functietoewijzing en bevordering

MP 32 - 102, regeling 2000 Beleidsregels aanstelling, functietoewijzing en bevordering Defensie (BAFBD)

1. Inleiding

Ingevolge AMAR artikel 23 **Beslissing tot functietoewijzing** spelen de volgende factoren bij het nemen van een beslissing tot functietoewijzing een rol:

- de noodzaak van een voortdurende taakvervulling door de krijgsmacht en in samenhang daarmee van een zo goed en tijdig mogelijke bezetting van alle functies;
- de wenselijkheid van een spreiding van de totale loopbaan van de militair over functies en van een daarmee gepaard gaande opbouw van kennis en ervaring;
- de bekwaamheid en geschiktheid van de militair voor de functie;
- de door de militair kenbaar gemaakte voorkeur

Het protocol "geschiktheid voor functie in naasthogere rang" geeft richtlijnen betreffende één van de bovengenoemde factoren.

In het functietoewijzingsproces is het de taak van P&O om, in geval van bevorderingen, uitspraken te doen over:

1. bevorderingsruimte: overstijgt bij bevordering het aantal functionarissen in die rang niet het aantal formatieplaatsen met die rang;
2. bevorderbaarheid: voldoet de persoon aan de minimale eisen wat betreft ervaringsopbouw in de huidige rang om voor bevordering in aanmerking te komen.

Het eerste punt is duidelijk en behoeft geen nadere uitleg. Het tweede punt is echter niet eenvoudig en eenduidig vast te leggen. In dit schrijven zal nader ingegaan worden op dit aspect.

2. Analyse

In de ideale situatie, wat kan worden aangeduid met de gewenste eindsituatie of "soll"-situatie is een persoon bevorderbaar als er aan twee voorwaarden is voldaan:

1. er is bevorderingsruimte

2. bevorderbaarheid: de persoon voldoet aan de eisen die gesteld worden aan de functie. Deze moeten eenduidig vastgelegd zijn. Dit betekent dat voor alle functies functie- en ervaringseisen vastgelegd moeten zijn.

Ad 1. De bevorderingsruimte in een bepaalde rang wordt bepaald door de formatieve ruimte in die rang en de instroom en uitstroom naar en van die rang.

Ad 2. Het inventariseren van de functie eisen (ervarings- en opleidingseisen) voor alle functies is echter een project dat nog vele jaren zal duren. Om op korte termijn toch een werkbare situatie na te streven is het van belang dat er criteria worden vastgelegd waarmee lijnmanagers, P&O-adviseurs en P&O-stafleden eenduidig kunnen bepalen of een persoon voor bevordering in aanmerking komt en of een persoon wel of niet meegenomen kan worden in het functietoewijzingsproces.

Deze criteria zijn gebaseerd op de geldende regelgeving zoals vermeld in art 22 van AMAR: "om voor een functie in aanmerking te komen moet de militair voldoen aan de gestelde eisen omtrent de opbouw, kennis en ervaring voor de vervulling van die functie".

In het voorschrift Beleidsregel aanstelling, functietoewijzing en bevordering defensie wordt in art. 12 aangegeven wat in ieder geval tot de functie-eisen gerekend wordt:

1. de voor de functieervulling en het functieniveau vereiste bekwaamheden en (voor)opleiding(en);
2. de voor de functieervulling en het functieniveau vereiste ervaring;
3. de eventuele voor de functieervulling en het functieniveau vereiste bijzondere competenties;
4. de eventuele functionele eisen ten aanzien van de lichamelijke geoefendheid.

Bij het nemen van een besluit tot functietoewijzing worden in ieder geval de volgende selectiecriteria gehanteerd (art 14 lid 2 BAFBD):

1. de noodzaak van een voortdurende taakvervulling door het Ministerie van Defensie en in samenhang daarmee van een zo goed en tijdig mogelijke bezetting van alle functies;
2. de wenselijkheid van een spreiding van de totale loopbaan van de defensie-ambtenaar over functies en van een daarmee gepaard gaande opbouw van kennis en ervaring;
3. de bekwaamheid en geschiktheid van de defensie-ambtenaar voor de functie;
4. de beschikbaarheid van de defensie-ambtenaar.

Bij bekwaamheid en geschiktheid van de defensie-ambtenaar worden in beginsel in beschouwing genomen (art 14 lid 3 BAFBD):

1. de mate waarin de defensie-ambtenaar voldoet aan de functie-eisen.
2. de afspraken en aandachtspunten van het externe deel van het functioneringsgesprekformulier.
3. de uitkomst van loopbaangesprekken.
4. de voor het besluit tot functietoewijzing relevante beoordelingen en ambtsberichten.

3. Aanvullende richtlijnen

Naast deze vastgelegde criteria is er ook behoefte om de benodigde vereiste ervaring voor het vervullen van een functie inzichtelijk te maken, onderstaande richtlijnen geven hiervoor een aanzet.

3.1 Officieren

Na het succesvol afronden van de officiers opleiding volgt voor de officieren in opleiding aanstelling in de rang van LTZ 2. De schepeling die wordt bevorderd tot officier wordt aangesteld in de rang van LTZ 2. Hierbij kan onderscheid gemaakt worden tussen de officier ex-schepeling (OEXS) met en zonder HBO-opleiding

3.1.1 Richtlijnen voor officieren zeedienst en mariniers

Bevordering van LTZ 2 tot LTZ 2OC en ELN TMARNS tot KAP TMARNS

1. Tenminste één operationele functie hebben vervuld. Voor de OEXS hoeft dit geen operationele functie te zijn.

Bevordering van LTZ 2 OC tot LTZ 1 en KAP TMARNS tot MAJ MARNS

1. Tenminste twee functies hebben vervuld waarvan tenminste één operationele functie. Voor de OEXS volstaat het vervuld hebben van tenminste twee functies.

2. Tevens dient de gehele ervaringsopbouw in de LTZ 2-rang plus de LTZ 2OC-rang en de ELNTMARNS-rang plus de KAPTMARNS-rang te zijn opgebouwd in tenminste 3 functies waarvan minstens 1 operationeel.
3. Tevens dient de militair in beginsel de onverkorte KIM opleiding (5 jaar), een HBO-opleiding of WO te hebben afgerond. Ter beoordeling van P&O FTW kan hiervan in het kader van organisatiebelang afgeweken worden.

3.1.2 Richtlijnen voor de officieren van administratie, technische en elektrotechnische dienst **Bevordering van LTZ 2 tot LTZ 2OC**

1. Tenminste één functie hebben vervuld of twee functies voor een periode van tenminste één jaar.

Bevordering van LTZ 2 OC tot LTZ 1

1. Tenminste twee functies hebben vervuld in de rang van LTZ2OC.
2. Tevens dient de gehele ervaringsopbouw in de LTZ 2 rang plus de LTZ 2OC rang te zijn opgebouwd in tenminste 3 functies waarvan minstens 1 operationeel.
3. Tevens dient de militair in beginsel de onverkorte KIM opleiding (5 jaar), een HBO-opleiding of WO te hebben afgerond. Ter beoordeling van P&O FTW kan hiervan in het kader van organisatiebelang afgeweken worden.

3.2 Onderofficieren

Na het succesvol afronden van de VVO volgt voor een matroos bevordering tot KPL. Bij de logistieke dienst en de wapentechnische dienst is er ook een horizontale instroommogelijkheid waarbij na afronding van de initiële opleiding aanstelling tot KPL volgt.

3.2.1 Richtlijnen voor onderofficieren

Bevordering van KPL tot SGT

1. Tenminste twee functies waarvan één operationeel hebben vervuld in de rang van KPL .

Bevordering van SGT tot SMJR

1. Tenminste twee functies waarvan tenminste één operationele functie te hebben vervuld in de rang van SGT. De SGT LDA behoeft geen operationele functie te vervullen.

Bevordering van SMJR tot AOO

1. Tenminste twee functies waarvan tenminste één operationele functie hebben vervuld. De SMJRLLDGB, -LDGD, MARN en BDWK behoeven geen operationele functies vervuld te hebben.

4. Afwijking van de richtlijnen

1. De P-manager kan afwijken van de richtlijnen als:
 - a. er geen geschikte (geschikt is: voldoet aan de functie-eisen en aan de richtlijnen) en beschikbare (beschikbaar is: zit binnen 6 maanden voor einddatum huidige functie) kandidaten zijn én
 - b. vulling van de functie waarop bevorderd moet worden een hogere prioriteit heeft dan vulling van de functie waar de te bevorderen militair vandaan moet komen. De prioriteit wordt mede in overleg met de lijn bepaald.
2. Dit kan op de volgende manier plaatsvinden:
 - a. De militair voldoet aan alle eisen die aan de functie worden gesteld maar niet aan de richtlijn en er zijn geen andere kandidaten die aan de functie-eisen voldoen, dan kan de P-manager de functie aan die persoon toewijzen. De beperkingen die een dergelijke functie-toewijzing aan die persoon voor de toekomst kan hebben moeten door P&O-FTW in een gespreksnotitie worden vastgelegd.
 - b. Indien er meerdere kandidaten zijn die aan de functie-eisen voldoen maar niet aan de richtlijn dan zal genoemde afwijking in beginsel in de volgende volgorde plaatsvinden:
 1. afwijking van de voorgeschreven ervaringsopbouw
 2. afwijking van de voorgeschreven hoeveelheid functies of tijdsduur van die functies
 3. afwijking van de voorgeschreven operationele functies

6. Slotopmerking

Ongeacht bovenstaande richtlijnen blijft de P-manager de beslissende autoriteit inzake bevorderingen. Als aan bovenstaande kwantificeerbare factoren is voldaan dan kan de P-manager op basis van kwalificeerbare factoren (beoordelingsbeeld, CAM-historie etc) besluiten al dan niet over te gaan tot een bevordering. Dit betekent heel concreet dat alleen op basis van de hier genoemde richtlijnen door het lijnmanagement geen toezeggingen kunnen worden gedaan over bevorderbaarheid.

Bijlage 3

KADERS EN RICHTLIJNEN P&O STAF

Proces:	7 Herplaatsen
Onderwerp:	Procedure functietoewijzingsplanning en vullen van een AP
Doelgroep:	P&O advies, P&O staf, loopbaanadvies en FTW
Doel:	Het geven van kaders, richtlijnen en een toelichting bij het proces herplaatsen.
Bijlage:	Stroomdiagram

Versie	Datum	Naam	Commentaar
V 0.1.0	06-04-2005	LTZ 1 W.S. Vooijs/LTZA1 M.P. Luttge	1e versie
V 1.0.0	24-05-2005	LTZA1 M.P. Luttge	Aanpassing inhoud
V 1.0.1	12-07-2007	Drs. M.P. Kievit	Aanpassing inhoud aan LBA
V 1.0.2	28-01-2008	LTZ1 G.H.S. Dorpmans	Aanpassen op AR-nota wijziging FTW proces
V 3.0.0	01-07-2008	KLTZ H.J. Kuin	Verduidelijking procedure bij geen beschikbare horizontale BR kandidaten.
V3.0.1	13.03.2009	KLTZ H.J. Kuin	N.a.v. wijzigingen FTW proces

Inleiding

Dit protocol is een toelichting en nadere uitwerking van het proces herplaatsen. De beschrijving is gericht op het deel 'matchen of samenstellen van de kandidatenlijsten'. Peoplepoint en de daarin vermelde bronnen blijven de (juridische) basis voor dit proces. Hieraan wordt geen aandacht besteed in dit protocol. Het protocol behandelt het proces vullen van een arbeidsplaats.

Er zijn twee relevante hoofdprocessen in relatie tot het vullen van een arbeidsplaats. Eerste hoofdproces is het proces bijhouden en vullen van de functietoewijzingsplanning. Tweede hoofdproces is het vullen van een arbeidsplaats. Dit protocol beschrijft beide processen.

1. Functietoewijzingsplanning.

Een FTW-planning dient als middel in het functietoewijzingsproces. De planning is een combinatie van potloodplanning en definitieve functietoewijzing. Enerzijds wordt voor een functie inzichtelijk gemaakt dat er meerdere liefhebbers, kandidaten mogelijk zijn. Anderzijds wordt in dezelfde planning gepresenteerd welke functies toegezegd zijn of definitief zijn toegewezen.

Deze planning wordt tevens als tool gebruikt bij loopbaangesprekken om de ambitie van de medewerker optimaal af te stemmen met de mogelijkheden binnen de organisatie. Knelpunten als gevolg van schaarste kunnen inzichtelijk worden gemaakt en plaatsingsafspraken en wensen kunnen in deze planning worden weergegeven

Het plannen is een continu proces waarin diverse inputs geleverd worden. Dit kan zowel vanuit de medewerker middels een BRF geschieden, als vanuit de organisatie bij schaarste. De volgende inputs of elementen voeden de FTW-planning:

- de BRF die een medewerker na een loopbaangesprek heeft ingediend,
- overige BRF-en die onafhankelijk van gevoerde loopbaangesprekken zijn ingediend,
- het lange termijn plan opgesteld door de FTW voor het borgen van essentiële capaciteiten,
- het vullingsplan op eenheidsniveau opgesteld door de FTW,
- de open en dichte functies op eenheidsniveau,
- functietoewijzingen vanuit MD,
- functietoewijzingen door het proces vullen van een AP.

2. Wanneer wordt de planning voor een arbeidplaats definitief?

De (potlood) planning wordt definitief door middel van het proces vullen van een arbeidsplaats. Dit wordt na het doorlopen van dit proces bekrachtigd d.m.v. een beslislijst. Tevens wordt deze functietoewijzings beslissing zichtbaar in de arbeidsplaatsenbank.

Momenteel kan het definitief vullen van een arbeidsplaats tot 1,5 jaar voor aanvang nieuwe functie plaatsvinden.

3. Proces Vullen van een arbeidplaats (matchingsproces).

In de volgende paragrafen staat beschreven hoe een AP gevuld wordt (functietoewijzing) als er voldoende kandidaten zijn (geen sprake is van beheer of schaarsteplanning). Ook wordt aangegeven hoe vanuit een FTW-planning een kandidatenlijst (matchingsproces) tot stand komt.

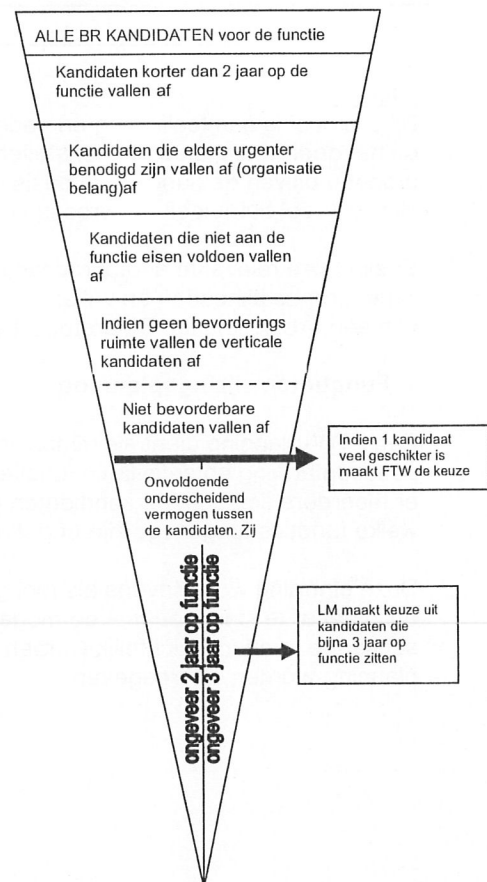
Het vullen van een arbeidsplaats (matchen) geschied in een **zevental stappen**:

1. Is de functie al toegezegd in de functietoewijzingsplanning?
2. Hebben de BR-kandidaten een functieduur langer dan 2 jaar?
3. Zijn de BR kandidaten op een ander plaats in de organisatie urgenter benodigd?
4. Voldoen de BR kandidaten aan de functie-eisen?
5. Is er bevorderingsruimte en zijn de BR kandidaten bevorderbaar?
6. Kan de functietoewijzer bepalen dat 1 van de BR kandidaten het meest geschikt is?
7. Bij onvoldoende onderscheidend vermogen tussen de BR kandidaten kan de lijnmanager de keuze maken.

Deze stappen worden verder in detail beschreven. In de bijlage staan deze stappen procesmatig weergegeven.

STAP 1. Is er voor de functie al een functietoewijzingsplanning? Indien uit de functietoewijzingsplanning blijkt dat de functie aan een medewerker is toegezegd kan de beslislijst worden opgesteld en eindigt het matchingsproces.

STAP 2. Zijn de BR kandidaten op de lijst beschikbaar? Een kandidaat is beschikbaar als hij 2 jaar op zijn huidige functie zit. In het geval dat er geen kandidaten op de lijst staan die beschikbaar zijn dan start het proces matchen vanuit de organisatie. Dit geldt ook voor de vervolgstappen.



STAP 3. Zijn er BR kandidaten op een andere plaats in de organisatie urgenter benodigd (organisatie belang)?

Het kan voorkomen dat er kandidaten zijn die hun belangstelling hebben getoond voor een functie, maar die vanwege hun kennis en ervaring of specifieke capaciteiten ergens anders in de organisatie beter ingezet kunnen worden. Deze kandidaten kunnen vanwege organisatiebelang van de lijst gehaald worden. Dit dient door de FTW of LBB expliciet aan deze kandidaat te worden verteld en de vervolgplaatsing dient daarbij te worden besproken/vastgelegd. Deze afspraken kunnen dan in een FTW-planning worden opgenomen.

STAP 4. Voldoet de kandidaat aan de minimale gestelde functie-eisen?

Aan een functieprofiel kunnen functie-eisen worden gekoppeld. Dit betekent dat kandidaten moeten voldoen aan de functie-eisen voordat zij op deze functie terecht komen. Wanneer een kandidaat niet aan de minimale gestelde functie-eisen voldoet wordt hij van de lijst afgehaald.

STAP 5. Is er bevorderingsruimte en zijn de BR kandidaten bevorderbaar?

Indien er geen bevorderingsruimte is vallen de verticale kandidaten af. Indien er wel bevorderingsruimte is wordt er voor de verticale BR kandidaten gekeken of zij bevorderbaar zijn. Hierbij wordt getoetst of de kandidaten aan de minimale bevorderingseisen voldoen (minimale looptijd)(gescheiden protocol) en tevens getoetst of de kandidaten over de noodzakelijke ervaringsopbouw voor het bij het korps subdienstgroep behorende loopbaanpad beschikken.

STAP 6. Kan de functietoewijzer bepalen dat 1 van de BR kandidaten het meest geschikt is?

Indien er voldoende onderscheidend vermogen tussen de kandidaten aanwezig is, m.a.w. een kandidaat is veel geschikter voor de functie dan de andere kandidaten, dan kan de functietoewijzer een keuze maken uit de kandidaten. De functietoewijzer moet dan wel de motivatie voor deze keuze archiveren. De functietoewijzing geschiedt d.m.v. het opstellen van een beslislijst. Het matchingsproces eindigt hier.

STAP 7. Bij onvoldoende onderscheidend vermogen tussen de BR kandidaten mag de lijnmanager een keuze maken uit de groep kandidaten. De functietoewijzer kan ervoor kiezen slechts de kandidaten met een langere functieduur op de huidige functie aan te bieden.

4. Procedure matchen vanuit de organisatie. (Geen beschikbare en geschikte BR kandidaat)

Het resultaat van de bovenstaande zeven matchingstappen zou een kandidaat of een gevalideerde kandidatenlijst moeten opleveren. Als dit niet het geval is, wordt een matching vanuit de organisatie gestart.

Aangezien er geen BR kandidaten zijn die aan de voorwaarden voldoen wordt er naar alternatieven gekeken. In eerste instantie worden niet beschikbare BR kandidaten in beschouwing genomen. Bij elke zoekslag wordt bekeken of afhankelijk van de prioriteitstelling doorgegaan moet worden met een volgende zoekslag, waarbij de vraag wordt gesteld of vulling van de functie noodzakelijk is of dat de werkzaamheden middels alternatieve bedrijfsvoering herverdeeld kunnen worden.

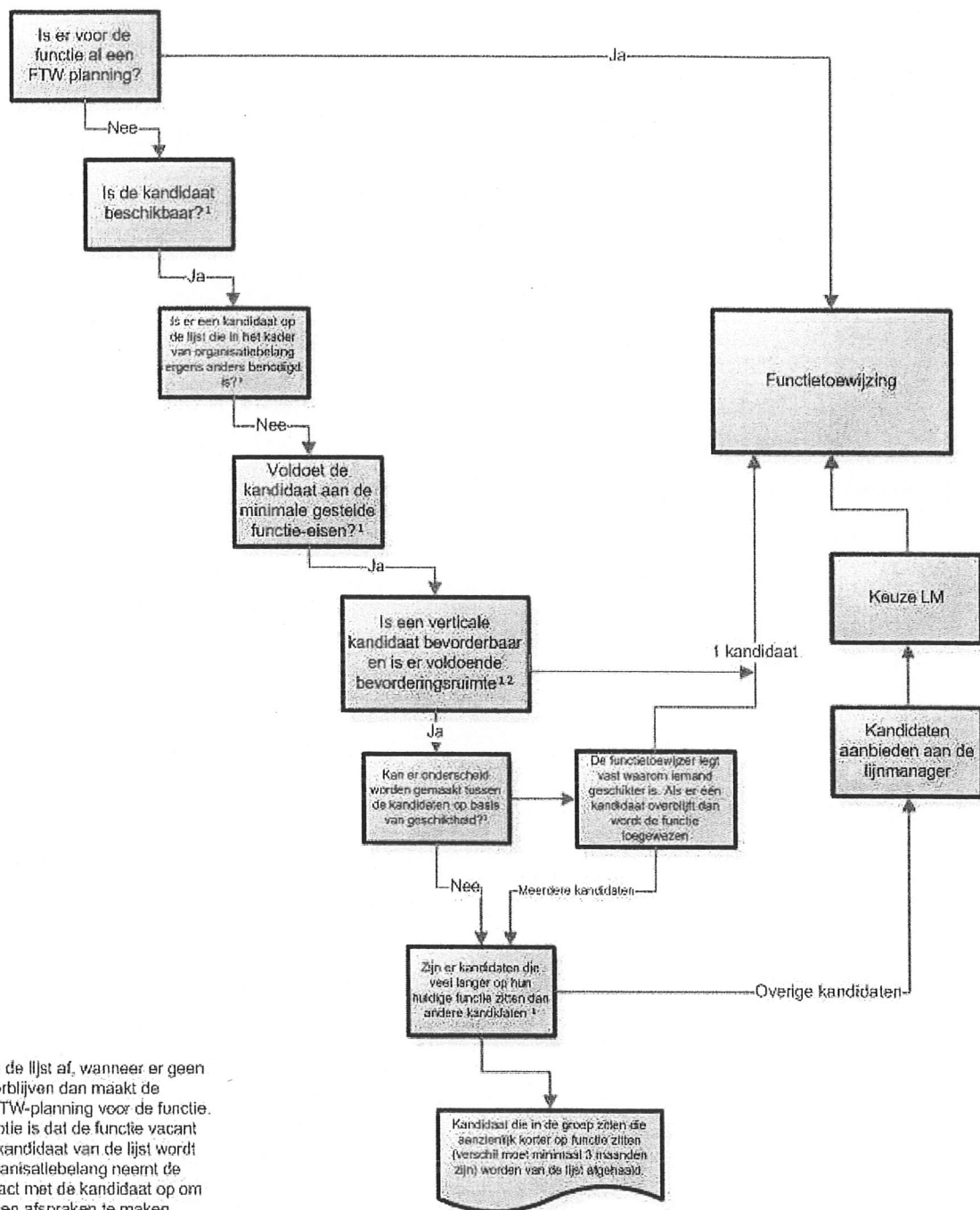
P&O kan in overleg met de lijnmanager tevens concessies overeenkomen over vereiste ervaring en opleiding.

Indien bovenstaande zoekslag kandidaten oplevert, dienen stappen 3 tot en met 7 van het matchingsproces doorlopen te worden om tot de kandidaat of gevalideerde kandidatenlijst te komen. Indien na deze zoekslag géén kandidaten zijn gevonden, informeert de loopbaanbegeleider de FTW. De FTW beslist afhankelijk van de prioriteitstelling over het vervolgtraject en licht de ontvangende P&O-adviseur in. De P&O-adviseur licht de ontvangende en gevende lijnmanager in over de genomen beslissing.

5. Aanbieden van kandidaten aan de lijnmanager

Indien uit bovenstaande slechts 1 kandidaat komt, wordt dit door de P&O-adviseur aan de lijnmanager medegedeeld, en vind de functietoewijzing plaats.

Indien 2 of meer kandidaten beschikbaar zijn, wordt de keuze bepaald door de lijnmanager. De P&O-adviseur legt de kandidatenlijst voor aan de lijnmanager. De lijnmanager selecteert een kandidaat. De lijnmanager dient zich bewust te zijn dat deze keuze een rechtspositionele beslissing betreft waartegen altijd beroep kan worden aangetekend. De P&O-adviseur levert hieromtrent advies. Het is dus noodzakelijk dat de beslissing altijd gemotiveerd en gedocumenteerd wordt. De lijnmanager informeert vervolgens zowel de kandidaten die zijn afgewezen als de geselecteerde kandidaat. Hij informeert ook de P&O-adviseur. Deze licht vervolgens de loopbaanbegeleider in zodat hij de FTW-planning kan aanpassen. Hierna kan de functie worden toegewezen, volgens het protocol "Administratieve verwerking herplaatsing". Als hij geen van de kandidaten kiest, blijft de functie in principe vacant.



¹ Kandidaat gaat van de lijst af, wanneer er geen kandidaten overblijven dan maakt de functietoewijzer een FTW-planning voor de functie. Waarbij er ook de optie is dat de functie vacant blijft. Wanneer een kandidaat van de lijst wordt afgehaald i.v.m. organisatiebelang neemt de functietoewijzer contact met de kandidaat op om dit toe te lichten en afspraken te maken

² Indien er één kandidaat overblijft dan wordt de functie aan deze kandidaat toegewezen

³ Kandidaat die minder geschikt zijn worden van de lijst afgehaald.

Bijlage 4

Interview

1. Wat houdt uw functie exact in ten aanzien van het functietoewijzingsproces binnen Defensie?.....
.....
2. Wat zijn Monitoren binnen de krijgsmacht, zijn zij hetzelfde als de functietoewijzingsautoriteit? hoeveel zijn er? Wat doen ze? Is het voor mijn onderzoek belangrijk dat ik hen spreek?
.....
.....
3. Hoe kom ik aan alle loopbaanpatronen en hoe wordt dat straks geregeld (na doorvoering FPS in nieuwe AMAR)?.....
.....
4. Is u iets bekend van een dispensatiebeleid binnen Defensie voor wat betreft functie-eisen en is dit beleid schriftelijk vastgelegd?
5. Bent u bekend met bestendige gedragslijnen en interne beleidsregels met betrekking tot het functietoewijzingsproces binnen Defensie?
6. Welke beleidsregels en nota's doen de ronden binnen de betreffende krijgsmachtonderdelen?.....
.....
7. Aan welke beleidsregels en nota's wordt op dit moment gewerkt en wat valt er in de toekomst van Defensie te verwachten?.....
.....
8. Wat is in de praktijk het verschil tussen beleidsregels of nota's die wel met het goud zijn vastgelegd en die dat niet zijn? Klopt het dat wanneer een regeling niet in samenspraak met het SOD tot stand is gekomen een regeling in de praktijk niet meer is dan een bestendige gedragslijn?
.....
9. Welke problemen komt u in de praktijk tegen?.....
.....
10. Weet u wie mij binnen Defensie kan helpen en hoe ik in contact met deze persoon kan komen?.....
.....
11. Hoe ziet het Functietoewijzingsproces er binnen Defensie uit?
12. **Wat verder ter tafel komt:** als straks het nieuwe amar en de nieuwe regeling is ingesteld dan wordt het systeem heel simpel. Een commandant mag 5 personen uitnodigen voor een sollicitatie op een functie. Van deze 5 selecteert hij er 1 en hij laat zien waarom dit de beste vent is.

Bijlage 5

Samenvatting informatie interviews

Als gezegd heeft de onderzoeker met acht personen interviews afgenomen. Vier personen werkzaam bij AFMP/FNV, Marver/FNV en vier werkzaam binnen Defensie. Om niet al deze interviews aan dit onderzoek toe te hoeven voegen heeft de onderzoeker een samenvatting gemaakt van relevante informatie, gekomen uit de interviews.

- Uit de interviews kwam naar voren dat er maar weinig zaken gewonnen worden door militairen tegen Defensie ten aanzien van het loopbaanbeleid. Dit werd overigens ondersteund door gegevens uit de dossieranalyse.
- Er is naar voren gekomen dat nota beschikbaar in het functietoewijzingsproces niet in overeenstemming is vastgesteld met de vakbonden.
- Per krijgsmachtdeel is naar voren gekomen hoe het functietoewijzingsproces er per krijgsmachtdeel uit ziet.
- Bij de Kmar gaf men aan over een richtlijn te beschikken "geschikt voor functie in een naasthogere rang". Deze richtlijn is niet in overeenstemming met de vakbonden vastgesteld maar deze lijkt op de loopbaanpatronen van de Kmar maar is niet in overeenstemming met de vakbonden opgesteld.
- Er is naar voren gekomen dat verreweg de meeste zaken omtrent functietoewijzing van militairen werkzaam bij de Kmar afkomstig zijn.
- Naar voren is gekomen dat alleen de Kmar iets heeft geregeld omtrent MD-beleid voor officieren maar dat dit ook voor onderofficieren wordt toegepast. Ook dit beleid is niet met de vakbonden afgesproken terwijl dit de rechtspositie van de militairen wel raakt en het overlegvereiste van toepassing was. Dat dit beleid in de praktijk ook wordt toegepast blijkt ondermeer ook uit de dossieranalyse.
- De door Defensie gehanteerde bestendige gedragslijn van het 2-7 jaar verwijderd moeten zijn van FLO voor bepaalde functies.
- De bestendige gedragslijn van het principe van horizontale voor verticale functietoewijzing.
- De problemen die er spelen omtrent uitloopofficieren. Volgens de Kmar is het een bestendige gedragslijn dat deze mensen drie jaar een functie moeten vervullen maar dit wordt te pas en te onpas niet nageleefd.
- De bestendige gedragslijn van afwijkende leeftijdscriteria.

Eigen noot onderzoeker

Na 14 weken onderzoek gedaan te hebben in opdracht van AFMP/FNV en Marver FNV en gezien het feit ik ook 4 jaar werkzaam ben geweest bij Defensie denk ik een aardige mening te kunnen hebben over het loopbaanbeleid van Defensie en die wil ik hierbij graag geven.

In mijn tijd bij Defensie heb ik nooit iets te maken gehad met problemen omtrent functietoewijzing. Ikzelf niet en ook geen enkele collega. Dat er tegenwoordig zoveel problemen en discussies zijn omtrent functietoewijzing verbaasde mij dan ook wel enigszins toen ik bij AFMP/FNV en Marver/FNV kwam. Naar mijn mening komt dit vooral door de vastgelegde loopbaanpatronen binnen de Kmar. Op het moment dat je strakke loopbaanpatronen vastlegt ontstaan er grote teleurstellingen bij militairen wanneer zij een geambieerde functie niet toegewezen krijgen. Dit gebeurt helemaal wanneer er in andere gevallen wel vanaf geweken mag worden. Ook het feit dat er zo vaak reorganisaties zijn bij de Kmar speelt hierbij een rol. Naar mijn mening moet er meer gekeken worden naar competenties, kwaliteit en geschiktheid voor een functie zodat de beste militair op de plaats terecht komt, in de burgermaatschappij is het overigens niet anders. De pilot loopbaanbeleid van de Kmar is mijns inziens in ieder geval een stap in de goede richting.

Het idee van eenduidig loopbaanbeleid binnen Defensie lijkt een mooi streven maar lijkt mij zeer lastig vanwege de grote verschillen tussen de verschillende krijgsmachtonderdelen. Mijn mening wordt overigens gedeeld door drie van de vier geïnterviewden.

Wel hoop ik voor de militairen dat het loopbaanbeleid binnen Defensie in de nabije toekomst goed geregeld wordt en dat het rustig wordt op dit gebied. Er hebben zich de afgelopen jaren zoveel veranderingen voorgedaan voor wat betreft loopbaanbeleid dat het voor de militairen lastig is geworden om een carrière te plannen terwijl, militairen hier net als burgers wel behoefte aan hebben.

