



> Retouradres Postbus 20701 2500 ES Den Haag

Voorzitter en leden van de werkgroep  
Algemeen Personeelsbeleid

**Bezoekadres:**  
Kalvermarkt 32  
2511 CB Den Haag

**Postadres:**  
MPC 58 B  
Postbus 20701  
2500 ES Den Haag

www.defensie.nl

**Contactpersoon**

mr. E. Aarts

T +31 (0)70 318 70 73  
MDTN \*06 501 87073  
M +31 (0)6 192 689 82  
F +31 (0)70 318 69 74  
e.aarts.02@mindef.nl

Datum 16 april 2014  
Onderwerp Evaluatie Pilot Loopbaanbeleid KMar in relatie tot FPS

**Onze referentie**  
BS2014012163

**Door tussenkomst**  
de secretaris SOD

**Afschrift aan**  
de leden van de het SOD

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

**Inleiding**

Van mei 2010 tot mei 2012 is binnen de Koninklijke Marechaussee (KMar) een pilot loopbaanbeleid opgelopen. Deze pilot had als doel om gedurende de looptijd van de pilot te onderzoeken wat in de praktijk de effecten zijn van het nieuwe loopbaanbeleid KMar op het gebied van het proces van persoonlijke ontwikkeling, sollicitatie, selectie en functietoewijzing. Een evaluatie hiervan zou naast een evaluatie van het gewijzigde loopbaanbeleid ook een evaluatie van het FPS voor wat betreft de talentontwikkeling opleveren. Op 18 juli 2012 (AP/12.00490) heb ik u het Evaluatierapport Pilot Loopbaanbeleid KMar aangeboden.

Naar aanleiding hiervan heeft de ACOP onder de medewerkers van de KMar een eigen enquête uitgevoerd over hun ervaringen met de pilot. In uw brief van 23 december 2013 (AP/13.00712) geeft u op basis van de uitkomsten van deze enquête aan dat er onvoldoende draagvlak is voor het nieuwe loopbaanbeleid en de bijbehorende FPS-instrumenten. Het heeft alleen maar voor meer onrust en onzekerheid gezorgd en het voeren van een eigen regie over zijn eigen loopbaan is vrijwel onmogelijk. Hierdoor is het vertrouwen in het loopbaanbeleid en de bijbehorende FPS-instrumenten zeer laag waardoor het aan draagvlak ontbreekt om er goed gebruik van te maken. Vervolgens geeft u een opsomming van de belangrijkste knelpunten: gebrek aan loopbaanbegeleiding, onvoldoende opleidingen/stages, slechtwerkend functietoewijzingsproces en te korte functieduur.

Ik neem deze door u gesignaleerde knelpunten zeer serieus met name als blijkt dat bepaalde FPS-instrumenten hun doel voorbij schieten door juist voor het omgekeerde effect te zorgen: onrust en onzekerheid zowel op het werk als thuis.

**Beschouwing**

Na grondige bestudering van het evaluatierapport Pilot loopbaanbeleid KMar en

Georganiseerd overleg sector Defensie (SOD)	
verzonden	38-04-2014
briefnummer	AR/14.0024:
zaaknummer	\ F.32406
status	Behandel
	Pieptermijn
	<input type="checkbox"/> Informatie

de uitkomsten van uw enquête ben ik het met u eens dat de komende periode gebruikt moet worden om de FPS-instrumenten in algemene zin nog eens tegen het licht te houden en daar waar nodig te verbeteren.

Hoofddirectie Personeel

Ik besef dat niet alle noodzakelijke verbeteringen op korte termijn doorgevoerd kunnen worden. Toch zie ik in uw brief diverse aanknopingspunten om een aantal verbeteringen op zeer korte termijn door te voeren. In deze brief wil ik u daartoe een voorstel doen met de toezegging dat wij gezamenlijk de overige als knelpunt ervaren FPS-instrumenten, waaronder de resterende door u opgesomde knelpunten (zoals gebrek aan loopbaanbegeleiding, onvoldoende stages/opleidingen) op de middellange termijn evalueren.

Datum

16-4-2014  
Onze referentie  
BS2014012163

### **Voorstel**

#### Verlengen maximale functieduur

In hoofdstuk 3, paragraaf 2 van het AMAR zijn de bepalingen over de wijze van functietoewijzing opgenomen. Het beleid over functietoewijzing is bij de inwerkingtreding van het FPS vrijwel ongewijzigd gebleven. Een functie wordt in beginsel voor minimaal 2 en maximaal 3 jaar toegewezen en kan worden verlengd tot maximaal 5 jaar. Wel is meer flexibiliteit aangebracht in de duur van de functieervulling voor specifiek aan te wijzen functiegroepen (artikel 17, zevende lid, van te AMAR). Deze afwijkingen worden vervolgens opgenomen in tabel 1 onder b bij de Voorlopige voorziening URAMAR (zie artikel 3:8 Voorlopige Voorziening URAMAR).

Nu in de praktijk is gebleken dat deze systematiek van functieervullingsduur niet toereikend is, wil ik van deze afwijkingmogelijkheid gebruik maken om voor meerdere functiegroepen de maximale functieduur te verlengen. In de bijlage van artikel 3:8 URAMAR zal de mogelijkheid worden opgenomen om de functieduur voor alle functiegroepen in de onderbouw en bovenbouw, met uitzondering van de binnen de defensieonderdelen gehanteerde startfuncties, worden bepaald op in beginsel 4 jaar waarbij tevens de beschikbaarheidsdatum voor die functiegroepen zal worden bepaald op 3 jaar. De in de genoemde bijlage reeds opgenomen functiegroepen waarvoor een afwijkende functieduur en daarmee samenhangende beschikbaarheidsdatum geldt, blijven ongewijzigd.

Ik stel mij daarbij voor dat deze nieuwe functieduur geldt voor alle nieuwe functietoewijzingen. Voor de militair op wie nog de huidige systematiek van toepassing is, wordt de functieduur uitsluitend verlengd met zijn instemming.

Hiermee doe ik vooralsnog geen afbreuk aan het gehele systeem van functietoewijzing inclusief de reeds gehanteerde afwijkingen en blijf ik binnen de kaders van het huidige AMAR.

#### Loslaten sollicitatieplicht onderbouw

Het huidige functietoewijzingsproces geldt voor ieder militair. Toch is het wenselijk een onderscheid aan te brengen tussen militairen in FPS fase 1 en fase 2 (de zogenaamde onderbouw) en militairen in fase 3 (de zogenaamde bovenbouw). Ik stel mij daarbij voor om voor militairen in de onderbouw de verplichting tot solliciteren los te laten. Op militairen in de bovenbouw blijft het huidige functietoewijzingsproces van toepassing.

De vacaturebank voor de onderbouw wordt diensgevolge meer ingericht als arbeidsplaatsenbank. Hierdoor krijgt de huidige vacaturebank voor de

onderbouw een raadpleegfunctie voor de invulling van het loopbaanspoor in plaats van een sollicitatiefunctie. De Aanwijzing SG A/980 (eenduidige toepassing vacaturebank) zal ik hiertoe laten wijzigen.

Hoofddirectie Personeel

**Tot slot**

In een volgende vergadering van de werkgroep AP wil ik graag met u over bovenstaand voorstel van gedachten wisselen. Tevens wil ik met u in kaart brengen op welke wijze het FPS-instrumentarium verder verbeterd zou kunnen worden en binnen welke termijn dit gerealiseerd zou moeten zijn.

Datum

16-4-2014

Onze referentie  
BS2014012163

DE MINISTER VAN DEFENSIE  
Voor deze  
DE DIRECTEUR ARBEIDSVORWAARDEN



Drs. R. Kreeftmeijer