



> 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**  
I.M.M. van Zijderveld  
Imm.v.Zijderveld@mindef.nl

**Onze referentie**  
BS2014013984  
**Door tussenkomst**  
de secretaris SOD

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

Datum 7 mei 2014  
Onderwerp Quick wins FPS

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

In de vergadering van de werkgroep Algemeen Personeelsbeleid van 22 april jl. heb ik met u van gedachten gewisseld over de voorstellen ten aanzien van de maximale functieduur voor militairen en de sollicitatieplicht voor de onderbouw. Ik heb u toegezegd met een vervolgbrief te komen over deze twee onderwerpen. Deze brief strekt daartoe.

**Functieduur militairen**

In artikel 17 lid 2 AMAR is geregeld dat een functie in beginsel aan een militair wordt toegewezen voor minimaal twee en maximaal drie jaar. De duur van de functieervulling kan met instemming van de militair worden verlengd tot een maximum van vijf jaar. Voor specifiek aan te wijzen functiegroepen kan een maximale functieervullingsduur van zeven jaar worden vastgesteld.

Met de nota "Personeelsmaatregelen gedurende de reorganisatieperiode tot 1 januari 2016" is een aantal maatregelen afgekondigd voor de reorganisatieperiode die tot doel hebben defensiemedewerkers zoveel mogelijk in een gelijke positie te brengen. Hiermee werd getracht zoveel mogelijk gelijkheid van kansen te realiseren, door ervoor te zorgen dat alle militairen gedurende de reorganisatieperiode worden meegenomen in een proces van sollicitatie en functietoewijzing. Om die reden is onder meer de mogelijkheid om te verlengen op functie opgeschort tot 1 januari 2015.

De vraag rijst of het nog nodig is de opschorting van de mogelijkheid tot verlenging op functie in stand te houden. Inmiddels is het overgrote deel van de reorganisaties afgerond. Op dit moment zijn er 68 van de 93 reorganisaties afgerond en bevinden de resterende 25 reorganisaties zich in verschillende fasen van het reorganisatietraject. Hierbij gaat het voor een aanzienlijk deel om vrij grote specialistische functiegroepen, waaronder medisch, EOD, KCT en vastgoed. Gezien de specifieke functie-eisen is de kans dat bij een verlenging van de functieduur van een militair verdringing plaatsvindt van kandidaten elders uit Defensie niet groot.

<b>Georganiseerd overleg sector Defensie (SOD)</b>	
verzonden	0: -07-2014
briefnummer	AR/14.00295
zaaknummer	ZD.304.6
status	<input checked="" type="checkbox"/> Z Behandel <input type="checkbox"/> Informatie
	<input type="checkbox"/> Pieptermijn

Sinds het uitbrengen van de maatregel in 2011 heeft de Secretaris Generaal ruim 900 aanvragen ontvangen om toestemming te verlenen voor verlenging van de functieduur van een militair. In veruit de meeste gevallen zijn deze gehonoreerd. De meest voorkomende redenen zijn continuïteit in de bedrijfsvoering en het behoud van kennis en ervaring, bijvoorbeeld omdat interne werving niet tot geschikte kandidaten heeft geleid, omdat een reorganisatie vertraging oploopt of omdat een project langer duurt dan voorzien. De verwachting is dat de behoefte aan het kunnen verlengen van de functieduur van een militair (met zijn instemming) blijvend is.

Hoofddirectie Personeel

Datum  
7 mei 2014  
Onze referentie

BS 2014013984

De nieuwe reorganisaties als gevolg van de nota "In het belang van Nederland" kennen de dreiging zoals voorzien in de nota uit 2011 niet en zullen grotendeels binnen het absorptievermogen van de defensieorganisatie worden gerealiseerd .

De situatie overziend, ben ik van mening dat de aanleiding voor de maatregel is verdwenen en er geen reden is de opschorting van de mogelijkheid tot het verlengen van de functieduur van een militair langer te handhaven.

#### **Sollicitatieplicht onderbouw**

In de Aanwijzing SG A/980 "Eenduidige toepassing vacaturebank" is bepaald dat voor het vullen van interne vacatures gebruik wordt gemaakt van de vacaturebank. Slechts vacatures bestemd voor personeel dat in het kader van management development als MD'er is aangemerkt en vacatures bestemd voor instroom na een initiële militaire opleiding zijn hiervan uitgezonderd. Vacatures worden defensiebreed gepubliceerd. Medewerkers (militair en burger) opteren voor een vacature door digitaal belangstelling te tonen via de vacaturebank. Iedere medewerker die wordt afgewezen voor een vacature ontvangt een geautomatiseerde e-mail. Deze mail bevat onder meer de afwijzingsreden en de motivatie daarvan.

Deze werkwijze ondersteunt één van de kernpunten van het FPS, namelijk dat de militair zelf (mede) vorm geeft aan de ontwikkeling van zijn eigen loopbaan. De organisatie begeleidt hem daarbij.

In de vergadering van 22 april jl. heb ik u tevens voorgesteld om de sollicitatieplicht los te laten voor alle militaire in de onderbouw. Dit voorstel is ingegeven door de constatering dat het sollicitatieproces via de vacaturebank niet goed werkt voor deze functies. Militairen die deze functies bekleden zijn niet altijd goed in staat of in de gelegenheid zich te verdiepen in de vacatures die de vacaturebank toont en gericht hun belangstelling te tonen. Vaak overheerst bovendien de wens om bij de huidige eenheid te blijven. In de onderbouw is geregeld sprake van grotere aantallen gelijksoortige functies met veel sollicitanten die qua kennis en ervaring niet veel van elkaar verschillen. Dit maakt de motivering van de keuze voor een bepaalde militair en het afwijzen van anderen niet eenvoudig. Hoewel door alle betrokkenen veel tijd en energie wordt gestoken in het sollicitatie- en selectieproces, is de toegevoegde waarde ervan gering.

Voor het loslaten van de sollicitatieplicht voor de onderbouw gelden een aantal randvoorwaarden. Het kernpunt van FPS dat iedere militair vorm kan geven aan zijn eigen loopbaan blijft immers onverminderd van kracht. Het bieden van



defensiebrede loopbaanmogelijkheden, het ontwikkelen van de medewerker en het benutten van zijn kwaliteiten blijven belangrijke uitgangspunten.

Hoofddirectie Personeel

Ik stel mij de volgende randvoorwaarden voor:

- de militair in de onderbouw wordt periodiek in de gelegenheid gesteld zijn belangstelling voor vervolgfuncties te registreren. Hij kan daarbij meerdere voorkeuren aangeven. Ook kan hij zijn voorkeur voor een bepaalde eenheid of regio aangeven. Desgewenst kan de militair tussentijds zijn voorkeuren wijzigen;
- er is geen sprake van vaste loopbaanpatronen, tenzij een bepaalde ervaringsopbouw dit in specifieke gevallen vereist;
- het militaire personeel krijgt voorafgaand aan de periodieke belangstellingsregistratie voorlichting over de belangstellingsregistratie en over mogelijke vervolgstappen binnen en buiten de eenheid, elders binnen het OPCO en defensiebreed;
- de militair krijgt op zijn verzoek individuele begeleiding en ondersteuning bij het bepalen van zijn voorkeuren;
- de militair kan een extra loopbaangesprek aanvragen (met daaraan gekoppeld een Persoonlijk Ontwikkelplan, POP) met zijn loopbaanbegeleider indien hij daaraan behoefte heeft. Dit zou met name aan de orde kunnen zijn wanneer de militair een stap buiten de gebruikelijke loopbaanpaden overweegt;
- bij het toewijzen van functies gelden de criteria zoals die zijn vastgelegd in artikel 17, 19 en 20 AMAR;
- de militair wordt geïnformeerd over de reden(en) waarom hij een functie wel of niet krijgt toegewezen;
- de balans tussen de belangen van de organisatie en die van het individu wordt steeds bewaakt.

Datum

7 mei 2014

Onze referentie

BS2014013984

Graag wil ik deze brief met u bespreken in de vergadering van de werkgroep Algemeen Personeelsbeleid op 22 mei a.s.

DE MINISTER VAN DEFENSIE  
Voor deze  
DE DIRECTEUR ARBEIDSVORWAARDEN



Dr. R. Kreeftmeijer