



Rapport

Datum: 16 december 2002
Rapportnummer: 2002/382

Klacht

Verzoeker klaagt over de onzorgvuldige handelwijze van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties bij zijn sollicitatie naar de functie van senior controller.

Verzoeker klaagt er met name over dat het Ministerie steeds andere criteria heeft opgevoerd op grond waarvan hij niet voor een gesprek is uitgenodigd, dat de eisen en voorwaarden die aan de vervulling van de functie zijn verbonden niet vóór de bekendmaking van de vacature waren vastgelegd, dan wel onvoldoende kenbaar zijn gemaakt aan de sollicitanten, en dat bij de beoordeling van zijn sollicitatie sprake is geweest van leeftijdsdiscriminatie.

Beoordeling

I. Ten aanzien van de opgevoerde criteria

1. Verzoeker solliciteerde bij brief van 30 januari 2002 naar de functie van senior controller bij de directie Financieel Economische Zaken van het Ministerie van Binnenlandse Zaken. Bij zijn brief voegde verzoeker zijn curriculum vitae. Voor de vervulling van de vacature werd een selectiecommissie samengesteld die aan de hand van de binnengekomen brieven besloot welke sollicitanten werden uitgenodigd voor een eerste gesprek.

2. Verzoeker behoorde niet tot degenen die voor een gesprek werden uitgenodigd: het Ministerie deelde hem bij brief van 16 februari 2001 mee dat de keuze niet op hem was gevallen, dat de belangstelling voor de functie groot was en dat bij de selectie was gekozen voor kandidaten die de meest relevante ervaring hadden en het meest aan het geschetste profiel voldeden.

3. Naar aanleiding van verzoekers klacht van 20 februari 2001 naar aanleiding van de behandeling van zijn sollicitatie, deelde het Ministerie verzoeker bij brief van 27 februari 2001 mee dat de selectiecommissie van oordeel was dat er sprake was van zeer ruime ervaring bij zowel overheid als bedrijfsleven, maar dat er tevens op basis van verzoekers curriculum vitae sprake was van het - vooral in de afgelopen jaren - ontbreken van politiek-bestuurlijke ervaring. Voorts was het ontbreken van de juiste motivatie in verzoekers brief een belangrijke afweging geweest. De selectiecommissie zag geen mogelijkheden voor een passende "match" tussen verzoekers profiel en de beschikbare vacatures binnen BZK, zo werd in de brief gesteld.

4. In de brief van 12 april 2002 waarbij verzoekers klacht werd afgehandeld stelde het Ministerie dat één van de redenen dat verzoeker niet was geselecteerd, was gelegen in het feit dat hij overgekwalificeerd was waardoor geen "match" was te maken tussen zijn profiel en de beschikbare functie. Uit het bij de brief gevoegde verslag van de hoorzitting in het kader van de klachtbehandeling blijkt dat dit argument ook tijdens de zitting is genoemd.

5. Hoewel niet steeds dezelfde bewoordingen zijn gebruikt, komt het standpunt van het Ministerie in de briefwisseling met verzoeker erop neer dat verzoeker niet is uitgenodigd voor een gesprek omdat naar de mening van de selectiecommissie sprake was van voor de vacante functie onvoldoende relevante werkervaring. Daarbij werd gedoeld op zowel verzoekers "overkwalificatie" als op het feit dat verzoekers werkervaring bij de overheid dateerde van meer dan tien jaar geleden. Tevens had een rol gespeeld dat verzoeker onvoldoende gemotiveerd was overgekomen vanwege de zinsnede in zijn sollicitatiebrief dat het hele pakket "aantrekkelijk genoeg" was. Verzoeker kan in zijn standpunt dat het Ministerie steeds andere criteria heeft opgevoerd op grond waarvan hij niet voor een eerste gesprek is uitgenodigd, dan ook niet worden gevolgd.

In dit opzicht is de onderzochte gedraging behoorlijk.

II. Ten aanzien van de vastlegging van de eisen en voorwaarden die aan de vervulling van de functie zijn verbonden

1. Ingevolge artikel 4 van het Besluit Werving en Selectie (zie Achtergrond, onder 1.) dienen, voordat een vacature bekend wordt gemaakt, de plaats van de functie in de organisatie, de hoofdbestanddelen die de inhoud van de functie bepalen en de eisen en voorwaarden die uit de aard en het niveau van de te vervullen functie voortvloeien, te worden vastgelegd.

2. Van de vacante functie bestaat een functiebeschrijving die dateert van 17 januari 2000. Hierin worden beschreven de omgeving van de functie, de werkzaamheden en de speelruimte daarbij, de voor de uitoefening van de functie vereiste kennis, vaardigheid en competentie alsmede de contacten met andere diensten en instellingen. Verzoeker kan in zijn standpunt dat de eisen en voorwaarden gesteld aan de functie niet vóór de bekendmaking van de vacature waren vastgelegd, dan ook niet worden gevolgd.

In dit opzicht is de onderzochte gedraging eveneens behoorlijk.

III. Ten aanzien van bekendmaking van de eisen en voorwaarden

1. Ingevolge artikel 7 van het Besluit Werving en Selectie moeten bij de bekendmaking van de vacature inlichtingen worden verschaft over de naam en de aard van de betreffende dienstentheid, over de omvang en de inhoud van de functie en de eisen ten aanzien van opleiding, ervaring, leeftijd en geslacht alsmede over de standplaats, de salariëring, eventuele bijzondere arbeidsvoorwaarden, en de uiterlijke datum van inzending van de sollicitaties. In de (verzamel)advertentie zoals die op 2 februari 2001 is verschenen in het dagblad de Volkskrant en het tijdschrift Intermediair, en bij de bekendmaking van de vacature in de mobiliteitsbank op internet, werd wat betreft de eisen ten aanzien van opleiding en ervaring vermeld dat kandidaten voor de functie dienden te beschikken over een opleiding op academisch niveau en enkele jaren relevante werkervaring. De

bekendmaking voldeed hiermee aan de in het Besluit Werving en Selectie gestelde (minimale) eisen ten aanzien van opleiding en ervaring.

2. Zoals hiervóór onder I. is aangegeven, werd verzoeker niet voor een gesprek uitgenodigd omdat hij over onvoldoende relevante werkervaring beschikte. Daarbij had zowel verzoekers “overkwalificatie” als het feit dat zijn werkervaring bij de overheid dateerde van meer dan tien jaar geleden een rol gespeeld. De desbetreffende functiebeschrijving vermeldt op het punt van opleiding en ervaring academisch werk- en denkniveau, bij voorkeur kennis van algemene economie, bedrijfseconomie of bedrijfskunde en van openbare financiën, dan wel affiniteit met financieel beleid, kennis van het begrotingsproces bij het ministerie en van het beleid van het ministerie en zijn onderdelen, inzicht in politiek-bestuurlijke verhoudingen en in de besluitvormingsprocessen binnen het ministerie. Dat wil zeggen dat (bij voorkeur) kennis werd vereist op het gebied van financiële processen en bedrijfsvoeringsprocessen binnen de overheid. Uit een oogpunt van actieve informatieverstrekking had dit bij de bekendmaking van de vacature dan ook moeten worden vermeld.

In dit opzicht is de onderzochte gedraging niet behoorlijk.

IV. Ten aanzien van de vermeende leeftijdsdiscriminatie

1. Ingevolge artikel 18 van het Besluit Werving en Selectie vormen de eisen en de voorwaarden die aan de vervulling van de vacature zijn verbonden, het uitgangspunt bij de beoordeling van de mate van geschiktheid van de sollicitant. Zoals hiervóór onder III. is aangegeven, werd voor de functie waarnaar verzoeker had gesolliciteerd, bij voorkeur kennis vereist op het gebied van financiële processen en bedrijfsvoeringsprocessen binnen de overheid. Uit het door verzoeker overgelegde curriculum vitae blijkt dat verzoeker slechts in beperkte mate aan deze eisen voldeed. Verzoeker had immers slechts van 1976 tot 1987 bij de rijksoverheid gewerkt, terwijl voorts zijn werkzaamheden bij de rijksoverheid noch zijn werkzaamheden in het bedrijfsleven veel raakvlakken hadden gehad met voornoemde kwalificaties. In dit verband is tevens van belang dat een eerste selectie van kandidaten voor een bepaalde functie niet anders dan “grofmazig” kan zijn, waarbij ook het aantal sollicitanten een rol speelt. Naar de desbetreffende functie hadden 69 mensen gesolliciteerd. Gelet op vorenstaande en gelet op de door de Minister in reactie op de klacht naar voren gebrachte argumenten voor de afwijzing van de sollicitatie, acht de Nationale ombudsman verzoekers stelling dat hij op grond van zijn leeftijd werd afgewezen voor de functie waarnaar hij had gesolliciteerd, onvoldoende aannemelijk.

In dit opzicht is de onderzochte gedraging behoorlijk.

Conclusie

De klacht over de onderzochte gedraging van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, die wordt aangemerkt als een gedraging van de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, is gegrond wat betreft de bekendmaking van de eisen en voorwaarden, en is voor het overige niet gegrond.

Onderzoek

Op 3 mei 2002 ontving de Nationale ombudsman een verzoekschrift van de heer B. te Oegstgeest, met een klacht over een gedraging van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.

Naar deze gedraging, die wordt aangemerkt als een gedraging van de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, werd een onderzoek ingesteld.

In het kader van het onderzoek werd de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties verzocht op de klacht te reageren en een afschrift toe te sturen van de stukken die op de klacht betrekking hebben.

Vervolgens werd verzoeker in de gelegenheid gesteld op de verstrekte inlichtingen te reageren.

Het resultaat van het onderzoek werd als verslag van bevindingen gestuurd aan betrokkenen.

De Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties deelde mee zich met de inhoud van het verslag te kunnen verenigen.

De reactie van verzoeker gaf geen aanleiding het verslag te wijzigen.

Bevindingen

De bevindingen van het onderzoek luiden als volgt:

A. feiten

1. Verzoeker, geboren 10 maart 1946, solliciteerde bij brief van 30 januari 2001 naar de functie van senior controller bij de directie Financieel Economische Zaken (FEZ) van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. In zijn brief liet verzoeker het volgende weten:

“...Het profiel zoals geschetst van de senior controller stemt overeen met mijn interesse en werkervaring zoals blijkt uit het bijgevoegde CV. Samenvattend:

bestuurlijke en management ervaring, zowel in de overheidssector als in het bedrijfsleven

oriëntatie op en affiniteit met beleidsvoorbereiding en -uitvoering

uitgebreide ervaring als controller in complexe organisaties

Het meetbaar maken van doelmatigheid en effectiviteit lijkt me één van de aardiger (en weerbarstiger) uitdagingen in deze functie.

Gebruik makend van de regelingen bij mijn huidige werkgever, heb ik gebruik gemaakt van de mogelijkheid om bij de komende reorganisatie af te vloeien. Dit besluit nam ik om twee redenen, ieder voor zich onvoldoende, maar in combinatie doorslaggevend. De werkinhoud van mijn huidige functie bevredigt me onvoldoende, en, als gevolg van langdurig verblijf buitenslands (geen pensioen opgebouwd, wel korting op de AOW) word ik geconfronteerd met een dramatische inkomensdaling bij pensioen. Dat laatste probleem is nu opgelost, en hoewel ik me niet kan veroorloven om “achter de geraniums te gaan zitten”, kan ik kritisch zijn bij het beginnen van een andere baan. Werkinhoud is bij die keus bepalend, terwijl het financiële aspect minder een rol speelt.

De vacant gestelde functie bevat de meeste criteria waardoor ik mij zal laten leiden:

het conceptuele en beleidsmatige aspect

een naar het zich laat aanzien gecompliceerde problematiek (inhoudelijk en in financieel economisch opzicht)

de aspecten van zelfstandig werken en in teamverband optreden.

Een element dat in de beperkte ruimte van een vacaturemelding nauwelijks aan de orde kan komen, maar dat in het hopelijk vervolg van deze procedure wel uitgediept kan worden, is de relatie met de lijnafdelingen, en het ondersteunend werk dat in de beleidsvoorbereidende fase gedaan kan worden. Naar mijn inschatting zal een internationaal aspect jammer genoeg weinig zichtbaar zijn, maar het hele pakket is aantrekkelijk genoeg...”

1.1. Bij zijn brief voegde verzoeker zijn curriculum vitae. Hierin gaf hij aan de volgende werkervaring te hebben:

“...

1997-2002 KPN-Telecom

1999-2002 Verkoop Eenheid Zakelijke Markt - Controller

Speciale aandachtsgebieden KPN.com, Call Centers, inclusief het uitvaren van het laatste deel naar KPN Call Center b.v.

Projectleider Activity Based Costing Project, het in kaart brengen van de ca f 600mln aan kosten op basis van activiteiten (productbegroting)

1998-1999 Business Unit internetdiensten

Controller van de Business Unit Internetdiensten, manager Financiën. Planning en control cyclus, opzetten van de administratie en AO, processen en besturing inrichten.

1994-1997 Unisource Carrier Services AG - Zürich, Zwitserland

1994-1997 Director Sales en Carrier Relations, Regio Manager voor Azië en Europa.

Verantwoordelijk voor het opzetten van één van de drie speerpunten van het nieuwe bedrijf: het formuleren, doen accepteren en (doen) uitvoeren van het beleid op het gebied van internationale verrekeningen en verkeersrouteringen. Formuleren en uitvoering van beleid m.b.t. accounting rates, opzetten van voice hubbing (refiling). Verantwoordelijk voor de integrale relatie met telecom bedrijven wereldwijd in de genoemde regio's in het bijzonder.

Organisatie van de ondersteuningsstructuur en rapportagesystemen. (Unisource was een joint venture van de Nederlandse, Spaanse, Zweedse en Zwitserse Telecombedrijven. Coördinatie met de overgang van werkzaamheden vanuit de organisaties van de aandeelhouders naar Unisource, inpassen van de strijdige belangen van de aandeelhouders).

1989-1994 PTT-Telecom, Business Unit Internationale Telecommunicatie

1992-1994 Projectmanager Internationale Verrekeningen.

Verantwoordelijk voor beleidsformulering en -uitvoering van verrekeningen met andere telco's, anticiperend op en vormgevend aan nieuwe verrekeningsvormen en -structuren. Overleg met Zweedse en Zwitserse partners van Telecom om gecoördineerd optreden te waarborgen. Het betreft hier management van een kostenpost in de orde van grootte van f2mrd.

1991-1996 Vice voorzitter van de tariefgroep voor Europa en het Middellandse Zee basin (TEUREM) van de Internationale Telecommunicatie Unie (ITU te Geneve).

1993-1994 Lid van de Commissie ter voorbereiding van de privatisering van de Maritieme Satelliet Organisatie Immarsat te Londen.

1989-1992 Hoofd Bedrijfseconomische Zaken, gedurende het merendeel van deze periode tevens hoofd Control.

Verantwoordelijk voor kostenonderzoeken, rentabiliteitsberekeningen, waarderingsvraagstukken, opstellen van business plannen van nieuw op te richten (of over te nemen) dochters, waardering van over te nemen bedrijven of de inbreng van andere partners in een dergelijk bedrijf, accounting rates. Vanuit de Control verantwoordelijkheid: planning en rapportage aan en advisering naar topmanagement, i.h.a. organisatie van de informatiestromen.

1987-1989 Nederlandse Financieringsmaatschappij voor Ontwikkelingslanden (FMO)

Een investeringsbank met venture capital mogelijkheden. Verantwoordelijk voor beleidsformulering op het gebied van kleinbedrijffinanciering en daadwerkelijke acquisitie en sturing van een aantal bedrijven in Azië en Afrika. Lid van de Raad van Bestuur (Directeur) van enkele nationale banken voor kleinbedrijf in Afrika en Azië.

1976-1987 Ministerie van buitenlandse Zaken - Ontwikkelingssamenwerking

1984-1987 DG Internationale Samenwerking - Directie Internationale Organisaties.

Verantwoordelijk voor de beleidsvorming rond en de relaties en samenwerkingsprogramma's met enkele organisaties binnen de VN-familie zoals Habitat en het Milieuprogramma, alsmede de beleidsterreinen jeugd en verdovende middelen. Lid van de Nederlandse delegatie naar de beheerslichamen van deze organisaties, coördinatie van het beleid van BZ, overleg met de betrokken vakministeries en niet-gouvernementele organisaties. Betrokken bij de organisatie in Nederland van het Internationale Jongerenjaar (1986) en het Internationale Jaar voor de Daklozen (1987).

1982-1983 DG Internationale Samenwerking - Directie Azië.

Verantwoordelijk voor de sectoren Industrie en Watervoorziening in het Bilaterale programma met Indonesië. Beleidsformulering en -uitvoering met betrekking tot specifieke onderwerpen als "stuwmeerbeheersing", doelgroepenprojecten.

1980-1982 Nederlandse Ambassade te Boven Volta (Burkina Faso) - Ouagadougou.

Gedetacheerd bij de Buitenlandse Dienst ter coördinatie van het bilaterale samenwerkingsprogramma tussen de Nederlandse en Voltaanse overheid. Gedurende een groot deel van deze tijd Tijdelijk Zaakgelastigde.

1976-1980 DG Internationale Samenwerking - Directie Financieel Economische Ontwikkelingssamenwerking.

Als medewerker binnen het bureau Oost-Azië mede verantwoordelijk voor de voorbereiding, uitvoering en evaluatie van de financiële hulp aan m.n. Indonesië en Vietnam. Lid van de Nederlandse delegatie naar de Inter-Gouvernementele Groep inzake

Indonesië (IGGI), onderhandelen van co-financieringsovereenkomsten met andere donors zoals de Wereldbank, Asian Development Bank en US-Agency for International Development (USAID), Frequent contact met adviserend en producerend bedrijfsleven.

1975-1976 Amsterdam-Rotterdam Bank N.V.

Directie secretaris van het directoraat verantwoordelijk voor organisatie en automatisering van het bedrijf. Belast met de organisatie van de interne rapportage en de bestuurlijke organisatie voor het management.

1974 Ede, Chr. Lyceum

Docent Economie en Recht (vervanging van een zieke docent)

1971-1974 Voedsel en Landbouworganisatie van de Verenigde Naties

1973-1974 Vismarketing en -consumptieproject, Lima - Peru.

Het project adviseerde aan de Peruaanse autoriteiten inzake organisatie en administratieve afwikkeling van de recent genationaliseerde vishandel, organisatie van de distributie en consumptievis, beheersing van geld en informatiestromen op nationaal niveau en individuele ondernemingen, advisering aan visserscoöperaties.

1971-1973 Zeevisserijproject, Bangalore - India

Het project stelde pre-investeringsstudies voor visserijhavens langs de gehele zeekust van India op. Deze studies werden verricht door een team van ingenieurs en economen, waarbij de laatsten zich richtten op rentabiliteit, marketing, capaciteitsberekeningen etc..."

2. Bij brief van 16 februari 2001 deelde het Ministerie verzoeker mee dat de keuze niet op hem was gevallen, dat de belangstelling voor de functie groot was en dat bij de selectie was gekozen voor kandidaten die de meest relevante ervaring hadden en het meest aan het geschetste profiel voldeden.

3. Op 20 februari 2001 diende verzoeker een klacht in over de door het Ministerie gevolgde procedure. Naar zijn mening was de besluitvorming bij de vacaturevervulling niet zorgvuldig geweest, onder meer omdat de criteria waaraan kandidaten moesten voldoen tevoren onvoldoende duidelijk waren gemaakt.

4. Bij brief van 27 februari 2001 deelde het Ministerie verzoeker daarop het volgende mee:

"... Alle binnengekomen brieven zijn voorgelegd aan de Selectiecommissie onder voorzitterschap van de plv. Directeur FEZ. De selectiecommissie heeft uw brief plus bijbehorend CV beoordeeld en een gewogen oordeel hierover geveld. In de vorming van dit oordeel zijn de volgende aspecten meegenomen:

academisch niveau en enkele jaren werkervaring

is er sprake van politiek-bestuurlijke ervaring

motivatie van de kandidaat

is er een match te maken tussen het profiel van de kandidaat en de beschikbare functie(s)

In uw geval is de selectiecommissie van oordeel geweest dat er sprake is van zeer ruime ervaring bij zowel overheid als bedrijfsleven, maar er tevens op basis van uw CV sprake is van - het vooral in de afgelopen jaren - ontbreken van politiek bestuurlijke ervaring. Ook het ontbreken van de juiste motivatie in uw brief is voor de selectiecommissie een belangrijke afweging geweest. De selectiecommissie ziet geen mogelijkheden in een passende match tussen uw profiel en de beschikbare vacatures binnen BZK.

De selectiecommissie is op basis hiervan tot de conclusie gekomen u niet uit te nodigen voor een gesprek, hetgeen aan u schriftelijk is meegedeeld..."

5.1. Hierna vond een briefwisseling plaats tussen verzoeker en het Ministerie waarbij zowel verzoeker als het Ministerie bij hun standpunt bleven. Vervolgens werd de klacht - door tussenkomst van de Nationale ombudsman - door het Ministerie behandeld overeenkomstig de bepalingen van hoofdstuk 9 van de Algemene wet bestuursrecht (zie Achtergrond, onder 2.). In het kader van de klachtbehandeling werd verzoeker op 28 maart 2002 gehoord. Van het horen werd een verslag gemaakt. Het Ministerie handelde de klacht af bij brief van 12 april 2002. In deze brief werd het volgende gesteld:

"... Blijkens uw brief van 20 februari 2001 en hetgeen u tijdens de hoorzitting naar voren hebt gebracht, vindt u dat u niet zorgvuldig bent behandeld omdat:

voor wat betreft de procedurele kant uw afwijzing berust op een aantal criteria en niet op alle criteria;

voor wat betreft de inhoudelijke kant BZK tot twee keer toe niet in staat is geweest om inhoudelijk op de bezwaren te reageren;

voor wat betreft de inhoudelijke kant de vacaturetekst niet zorgvuldig is opgesteld.

T.a.v. deze argumenten bericht ik u het volgende:

Ad 1. De selectiecommissie heeft uw sollicitatiebrief op alle criteria getoetst.

Ad 2. BZK heeft telefonisch contact met u gehad op 20 februari 2001. In dit gesprek is u mondeling toegelicht waarom u niet bent uitgenodigd voor een gesprek.

Dit is schriftelijk door BZK op 27 februari 2001 aan u bevestigd (...).

Ad 3. De vacaturetekst is, in overleg met de directie Voorlichting en Communicatie, opgesteld. Aangezien het hier ging om een verzameladvertentie is alleen de meest essentiële informatie over de organisatie en de vacante functies vermeld.

Bij de selectie voor de functie van senior controller is de commissie als volgt te werk gegaan. De ingekomen sollicitatiebrieven zijn afzonderlijk bekeken door de selectiecommissieleden. De selectiecommissieleden hebben aan de hand van alle criteria op de brief afzonderlijk aangegeven de code: afgewezen, uitnodigen, of in reserve houden. Eén van de redenen dat u niet bent geselecteerd, ligt in het feit dat u overgekwalificeerd bent en hierdoor geen match te maken is tussen uw profiel en de beschikbare functie(s).

Ik acht dit een zorgvuldige procedure...”

5.2. Bij de brief was gevoegd het volgende overzicht van de instroom van 50-plussers bij het Ministerie van de afgelopen 5 jaar:

“Instroom BZK naar leeftijd 1997/2001

op basis van IPA-salarisgegevens volgens de definities van MenM

LEEFTIJD2

1997 1998 1999 2000 2001

BZK

tot 25 jaar

17,32% 11,67% 10,67% 9,91% 9,55%

van 25 tot 30 jaar

22,35% 26,67% 25,33% 28,53% 22,97%

van 30 tot 35 jaar

25,14% 17,50% 20,00% 20,42% 25,00%

van 35 tot 40 jaar

15,64% 17,50% 20,67% 17,42% 17,89%

van 40 tot 45 jaar

7,82% 12,08% 11,00% 11,41% 10,77%

van 45 tot 50 jaar

7,26% 10,83% 8,33% 6,91% 7,52%

50 jaar en ouder

4,5% 3,8% 4,0% 5,4% 6,3%

Totaal BZK

100,00% 100,00% 100,00% 100,00% 100,00%

LEEFTIJD2

1997 1998 1999 2000 2001

BZK

tot 25 jaar

31 28 32 33 47

van 25 tot 30 jaar

40 64 76 95 113

van 30 tot 35 jaar

45 42 60 68 123

van 35 tot 40 jaar

28 42 62 58 88

van 40 tot 45 jaar

14 29 33 38 53

van 45 tot 50 jaar

13 26 25 23 37

50 jaar en ouder

8 9 12 18 31

Totaal BZK

179 240 300 333 492

5.3. Voorts was bij de brief gevoegd het verslag van de hoorzitting op 28 maart 2002. Dit verslag luidde, voor zover hier van belang, als volgt:

“(Verzoeker; N.o.) geeft aan dat zijn klacht betrekking heeft op:

- de procedurele kant
- de inhoudelijke kant

Voor wat betreft de procedurele kant heeft zijn klacht betrekking op het feit dat zijn afwijzing naar zijn mening berust op een aantal criteria en niet op alle criteria. Hieruit herleidt (verzoeker; N.o.) dat uitsluitend 1/3 deel van de criteria zijn meegewogen in zijn afwijzing. (Verzoeker; N.o.) vindt dat BZK hierin analytisch slordig is geweest. Verder is zijn klacht niet behandeld overeenkomstig de Wet, hij concludeert hieruit dat BZK een wetsovertreding heeft gemaakt.

(Het hoofd van het Stafbureau FEZ, commissielid; N.o.) licht de selectieprocedure toe. Zij meldt dat de brieven afzonderlijk zijn bekeken door de selectiecommissieleden. De selectiecommissieleden hebben aan de hand van alle criteria op de brief afzonderlijk aangegeven de code: afgewezen, uitnodigen of in reserve houden. (Voornoemd commissielid; N.o.) geeft aan dat één van de redenen dat (verzoeker; N.o.) niet is geselecteerd, ligt in het feit dat hij overgekwalificeerd is en hierdoor geen match is te maken tussen zijn profiel en de beschikbare functie(s). (Verzoeker; N.o.) geeft aan dat niet in de brief stond vermeld dat hij is afgewezen op het selectie criterium overgekwalificeerd. (Voornoemd commissielid; N.o.) geeft aan dat wel in de brief het selectie criterium “match” stond vermeld.

(...)

Voor wat betreft de inhoudelijke kant meldt (verzoeker; N.o.) dat tot tweemaal toe BZK niet in staat is geweest om inhoudelijk op zijn bezwaren te reageren. Hij vindt dit geen juiste manier van handelen. Bovendien geeft hij aan dat gaandeweg het traject BZK andere criteria naar voren bracht. (Verzoeker; N.o.) is van mening dat zijn eerdere functies te vergelijken zijn met de post van directeur FEZ. Dus als de selectiecommissie dit had opgemerkt, had hij op zijn minst uitgenodigd moeten worden. (De personeelsadviseur van BZK; N.o.) geeft aan dat de redenen waarom hij niet is uitgenodigd voor een gesprek gelegen is in het feit dat zijn cv niet aansloot bij de op dat moment beschikbare vacatures en dus er geen sprake was van een juiste match.

(Verzoeker; N.o.) geeft aan dat de vacaturetekst niet zorgvuldig is opgesteld. De vacaturetekst geeft informatie over de Ministers van BZK, GSIB (Grote Steden- en Integratiebeleid; N.o.) en de Staatssecretaris van BZK. Hij is van mening dat dit informatie

betreft die elke sollicitant op dit niveau geacht wordt te weten. Naar zijn mening had deze ruimte beter benut kunnen worden om iets te melden over de overige criteria die BZK ineens naar voren bracht. Denk hierbij aan criteria inzake financieel economisch beleid. Dit miste hij in de vacaturetekst. (Verzoeker; N.o.) vraagt zich af wat in feite onder politieke bestuurlijke ervaring valt, in feite is een ambtenaar geen bestuurder.

(Verzoeker; N.o.) geeft aan dat hij zijn afwijzing wil kunnen vergelijken met de persoon die benoemd is. (Een medewerker van de Afdeling Juridische Managementondersteuning en Overlegzaken, commissielid; N.o.) geeft aan dat de keuze niet ter discussie staat. Er wordt geen informatie over de benoemde kandidaat vrijgegeven.

Conclusie: (voornoemd commissielid; N.o.) vat het gesprek als volgt samen. De klacht is gebaseerd op:

procedure; deze is niet conform de Algemene wet bestuursrecht gegaan. Dit is middels de afgelopen briefwisseling en deze hoorzitting gecorrigeerd.

criteria; gedurende het traject zijn nieuwe criteria naar voren gebracht. (Voornoemd commissielid; N.o.) geeft aan dat het aan BZK is om op de vooraf gestelde criteria te toetsen. Over het criterium "motivatie" meldt (voornoemd commissielid; N.o.) dat in de sollicitatiebrief van 30 januari 2001 door (verzoeker; N.o.) wordt aangegeven dat naar zijn inschatting een internationaal aspect jammer genoeg weinig zichtbaar is, maar dat het hele pakket "aantrekkelijk genoeg is". (Voornoemd commissielid; N.o.) vraagt (verzoeker; N.o.) of de formulering volgens hem gemotiveerd overkomt. (Verzoeker; N.o.) geeft aan dat dit een "stijlfiguur" is. Hij geeft aan dat hij uit Groningen komt en dit typisch Gronings is.

uitkomst; op de uitkomst, in die zin wie benoemd is, wordt door BZK niet ingegaan.

Het gaat volgens (voornoemd commissielid; N.o.) in deze hoorzitting uitsluitend om de vraag of (verzoeker; N.o.) zorgvuldig is behandeld.

(Voornoemd commissielid; N.o.) vraagt of de door (verzoeker; N.o.) beschreven onzorgvuldigheden, namelijk:

- dat er sprake is van een politieke benoeming;
- dat de vacaturemelding een formaliteit was omdat al van tevoren beslist was wie benoemd zou worden
- dat tijdens de procedure de spelregels veranderd zijn door het invoeren van een nieuw criterium
- dat BZK probeert 50+ buiten de deur te houden

in de brief d.d. 20 februari 2001 op feiten zijn gebaseerd of op veronderstellingen. (Verzoeker; N.o.) geeft toe dat dit op basis van veronderstellingen is. Hij geeft aan dat hij wel van andere ministeries het bewijs heeft dat zij zich hebben schuldig gemaakt aan leeftijdsdiscriminatie. Hij beschikt niet over bewijs dat dit voorkomt bij BZK. Wel wil hij graag informatie over de instroomgegevens op het gebied van leeftijd bij BZK.

(Voornoemd commissielid; N.o.) geeft aan dat er wel gegevens beschikbaar zijn van de gehele rijksoverheid, maar dat hij niet zeker weet of deze gegevens ook beschikbaar zijn voor BZK. Hij zal trachten deze gegevens te achterhalen. Afspraken:

- Van deze hoorzitting wordt een verslag gemaakt. Deze wordt door BZK opgesteld.
- (Voornoemd commissielid; N.o.) zal instroomgegevens van 50 plussers bij BZK toezenden aan (verzoeker; N.o.).
- (Verzoeker; N.o.) krijgt een schriftelijke beantwoording van zijn klacht.”

B. Standpunt verzoeker

Voor het standpunt van verzoeker wordt verwezen naar de klachtomschrijving onder Klacht.

C. Standpunt Minister van Binnenlandse zaken en koninkrijksrelaties

1. In reactie op de klacht deelde Minister onder meer het volgende mee:

“...De eisen en voorwaarden die uit de aard en het niveau van de functie van senior controller volgen, zijn neergelegd in een zgn. functiebeschrijving Senior controlmedewerker FEB van 17 januari 2000. Op die functiebeschrijving geënte vacatureteksten zijn geplaatst op het internet en de mobiliteitsbank en in een verzameladvertentie die op 2 februari 2001 is verschenen in de Volkskrant en in de Intermediair. (...) N.a.v. de geplaatste advertenties zijn 69 brieven binnengekomen voor de functie van senior controller. Die brieven zijn verzameld en beoordeeld door een selectiecommissie bestaande uit twee medewerkers van de directie FEZ (het hoofd van de hoofdafdeling Financieel-Economisch Begrotingsbeleid en de Coördinator van het FEZ Programma Team), de personeelsadviseur van de directie FEZ en een medewerker van een ander blok (het hoofd van de afdeling Financiën van de directie Veiligheid Informatiebeleid en Projecten van het Directoraat-generaal Openbare Orde en Veiligheid).

De selectiecommissie heeft de binnengekomen brieven geselecteerd in drie categorieën:

- a. uitnodigen voor een gesprek;
- b. in portefeuille houden;

c. direct afwijzen.

De selectiecommissie heeft daarbij de volgende criteria gehanteerd: academisch niveau en enkele jaren werkervaring, politiek-bestuurlijke ervaring, motivatie en “match” tussen het profiel van de kandidaat en de beschikbare functie. Leeftijd heeft bij die selectie geen rol gespeeld.

Aan de kandidaten die werden ingedeeld in categorie c. “direct afwijzen” werd een (in algemene bewoordingen gestelde) afwijzingsbrief gezonden.

Klagers brief is door de selectiecommissie ingedeeld in categorie c. op grond van de drie laatstgenoemde criteria.

Uit klagers curriculum vitae is de conclusie getrokken dat zijn meest recente werkervaring bij de overheid dateert van meer dan tien jaar geleden.

Klagers brief kwam onvoldoende gemotiveerd over, met name door de laatste alinea waarin hij aangeeft dat het hele pakket “aantrekkelijk genoeg” is.

Bij het criterium “match” heeft meegespeeld dat klager overgekwalificeerd was voor de gevraagde functie...”

Voorts verwees de Minister naar de brief van het Ministerie aan verzoeker van 12 april 2002 (zie hiervoor onder 5.1.).

2. Bij de reactie was onder meer gevoegd de functiebeschrijving Senior controlmedewerker FEB van 17 januari 2000. Hierin worden beschreven de omgeving van de functie, de werkzaamheden en de speelruimte daarbij, de voor de uitoefening van de functie vereiste kennis, vaardigheid en competentie alsmede de contacten met andere diensten en instellingen. Wat betreft kennis en vaardigheid vermeldt de beschrijving het volgende:

“... ”

academisch werk- en denkniveau;

bij voorkeur kennis van algemene economie, bedrijfseconomie of bedrijfskunde en

van openbare financiën, dan wel affiniteit met financieel beleid;

kennis van het begrotingsproces bij het ministerie en van het beleid van het ministerie en zijn onderdelen

inzicht in politiek-bestuurlijke verhoudingen en in de besluitvormingsprocessen binnen het ministerie...”

3. Bij de reactie was tevens gevoegd de tekst van de (verzamel)advertentie die op 2 februari 2001 is verschenen in de Volkskrant en de Intermediair. Deze luidde, voor zover hier van belang, als volgt:

“... Wij zoeken zowel voor de directie FEZ als voor de decentrale onderdelen binnen BZK, collega's voor functies op het niveau van senior controller. U beschikt over een opleiding op academisch niveau en enkele jaren relevante werkervaring. U heeft een proactieve instelling en werkt graag in een politiek-dynamische omgeving. Als senior controller beoordeelt u beleidsvoorstellen op doelmatigheid, rechtmatigheid en affectiviteit. Daarnaast bent u verantwoordelijk voor de begrotingsuitvoering (beheersmatige- en leidinggevende aspecten zijn hierbij een pré). Cijfermatig inzicht is vereist. Werken in teamverband spreekt u aan, maar daarnaast heeft u graag een bepaalde mate van zelfstandigheid en wilt u verantwoordelijkheid dragen voor een aantal dossiers. Wilt u deze uitdaging aangaan, solliciteer dan naar de functie van senior controller...”

D. Reactie verzoeker

1. Verzoeker deelde in zijn reactie op de informatie van de Minister het volgende mee:

“...Ik constateer dat de selectiecriteria kennelijk wel vastlagen. Dat ze vastliggen is een ding. Dat ze zijn toegepast is een ander. Omdat BZK zegt alle bescheiden over de sollicitatieprocedure vernietigd te hebben, kan het niet bewijzen dat de criteria nu overgelegd gebruikt zijn. In ieder geval zijn ze niet bekend gemaakt. Het voorliggende materiaal (verschillende lijstjes op verschillende momenten gehanteerd waarvan de woordkeus niet overeenkwam met het nu overgelegde document, plus het feit dat BZK nooit eerder op het idee kwam het nu geproduceerde document over te leggen) maakt het onaannemelijk dat dit is gebeurd.

Het laatste criterium (spottend weer te geven als “beperkte ervaring strekt tot aanbeveling”) kwam zelfs pas op de hoorzitting naar voren en staat ook nergens onder de functie eisen of onder de benodigde competenties.

De door BZK overgelegde cijfers bewijzen zonneklaar dat op het ministerie een praktijk van leeftijdsdiscriminatie bestaat, hetzij bewust, hetzij onbewust. De cijfers verdragen zich niet met het door de overheid voorgestane beleid om ouderen langer in het arbeidsproces te laten deelnemen...”

2. Bij zijn reactie voegde verzoeker de tekst van de bekendmaking van de vacature in de mobiliteitsbank op internet. Hierin werden de volgende functie-eisen vermeld:

“...U beschikt over een opleiding op academisch niveau en enkele jaren relevante werkervaring. U heeft een proactieve instelling en werkt graag in een politiek-dynamische omgeving. Cijfermatig inzicht is vereist...”

Achtergrond

1. Besluit Werving en Selectie (Regeling van de Minister van Binnenlandse Zaken van 14 oktober 1985; Stcrt. 204)

Artikel 4:

“Voordat een vacature wordt bekendgemaakt, worden ten aanzien van die vacature vastgelegd de plaats van de functie in de organisatie, de hoofdbestanddelen die de inhoud van de functie bepalen en de eisen en voorwaarden, die uit de aard en het niveau van de te vervullen functie voortvloeien.”

Artikel 7:

“Bij bekendmaking van een vacature worden in ieder geval inlichtingen verschaft over de naam en de aard van de betreffende dienst eenheid, over de omvang en de inhoud van de functie en de eisen ten aanzien van opleiding, ervaring, leeftijd en geslacht alsmede over de standplaats, de salariëring, eventuele bijzondere arbeidsvoorwaarden en de uiterlijke datum van inzending van de sollicitaties. Wanneer een psychologisch respectievelijk geneeskundig onderzoek deel uitmaakt van de selectieprocedure wordt dit eveneens vermeld. “

Artikel 18:

“Bij de beoordeling van de mate van geschiktheid van de sollicitant, vormen de eisen en de voorwaarden die aan de vervulling van de vacature zijn verbonden, het uitgangspunt. Tijdens de selectieprocedure worden de gestelde eisen en voorwaarden niet gewijzigd.”

2. Algemene wet bestuursrecht

Artikel 9:1:

“1. Een ieder heeft het recht om over de wijze waarop een bestuursorgaan zich in een bepaalde aangelegenheid jegens hem of een ander heeft gedragen, een klacht in te dienen bij dat bestuursorgaan.

2. Een gedraging van een persoon, werkzaam onder de verantwoordelijkheid van een bestuursorgaan, wordt aangemerkt als een gedraging van dat bestuursorgaan.”

Artikel 9:10:

“1. Het bestuursorgaan stelt de klager en degene op wiens gedraging de klacht betrekking heeft, in de gelegenheid te worden gehoord.

2. Van het horen van de klager kan worden afgezien indien de klacht kennelijk ongegrond is dan wel indien de klager heeft verklaard geen gebruik te willen maken van het recht te worden gehoord.
3. Van het horen wordt een verslag gemaakt.”