



Rapport

Datum: 24 juli 2003

Rapportnummer: 2003/238

Klacht

Verzoeker klaagt over de onzorgvuldige handelwijze van het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport bij zijn sollicitatie naar de functie van senior financieel adviseur beleidstoetsing. Verzoeker klaagt er met name over dat de eisen en voorwaarden die aan de vervulling van de functie zijn verbonden niet vóór de bekendmaking van de vacature zijn vastgelegd, dan wel onvoldoende kenbaar zijn gemaakt aan de sollicitanten.

Daarnaast klaagt verzoeker erover dat een medewerkster van het Ministerie in een telefoongesprek op 12 november 2001 heeft gezegd dat recente ervaring met overheidsadministratie geen rol had gespeeld bij de brievenselectie, terwijl een andere medewerker verzoeker in een e-mail van 13 december 2001 heeft aangegeven dat dit criterium wél een rol had gespeeld bij de beslissing om verzoeker niet uit te nodigen voor een gesprek.

Tenslotte klaagt verzoeker erover dat bij de beoordeling van zijn sollicitatie sprake is geweest van leeftijdsdiscriminatie.

Beoordeling

I. Algemeen

1. Verzoeker solliciteerde bij brief van 30 oktober 2001 naar de functie van senior financieel adviseur beleidstoetsing bij de directie Financieel Economische Zaken van het Ministerie van Welzijn, Volksgezondheid en Sport. Bij zijn brief voegde verzoeker zijn curriculum vitae. Voor de vervulling van de vacature werd een selectiecommissie ingesteld 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 eerste gesprek werden uitgenodigd: het ministerie deelde hem bij brief van 7 november 2001 mee dat de keuze niet op hem was gevallen en dat de voorkeur uitging naar een kandidaat die gezien de combinatie van kennis en ervaring, meer aansloot bij de eisen van de functie.

3. Op 12 november 2001 had verzoeker een telefoongesprek met mevrouw H., hoofd Bureau Bedrijfsvoering en Managementondersteuning van de directie Financieel Economische Zaken, over de redenen van zijn afwijzing.

4. Naar aanleiding van verzoekers telefonische en schriftelijke verzoek om nadere informatie over zijn afwijzing, deelde de directeur Financieel Economische Zaken verzoeker per e-mail op 13 december 2001 mee dat verzoeker niet was uitgenodigd voor een gesprek omdat hij geen relevante werkervaring had op het terrein van de overheid c.q. overheidsfinanciën aangezien zijn ervaring dateerde van meer dan tien jaar geleden,

omdat hij in zijn brief onvoldoende had gemotiveerd waarom hij bij het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport wilde werken, omdat een aantal typefouten in zijn brief duiden op onvoldoende schriftelijke zorgvuldigheid én omdat de toonzetting van zijn brief als enigszins dwingend was ervaren. Verzoekers leeftijd was zeker geen afwijzingsgrond geweest. In dit verband wees de directeur erop dat onlangs bij de directie twee medewerkers waren aangetrokken die ouder waren dan 45 jaar.

5. In de brief van 8 augustus 2002 waarmee verzoekers klacht werd afgehandeld over schijnbare willekeur bij de behandeling door het ministerie van sollicitaties, stelde de minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport zich op het standpunt dat het feit dat verzoeker niet was uitgenodigd voor een eerste gesprek, een gevolg was geweest van een zorgvuldige papieren voorselectie door een selectiecommissie waarbij onder meer was gekeken naar relevante en actuele kennis op het vakgebied van overheidsfinanciën en de toonzetting van de brief. Criteria als sekse, leeftijd en afkomst hadden hierbij geen enkele rol gespeeld. Ook de minister vermeldde dat het afgelopen jaar bij de directie FEZ twee mensen waren aangenomen die ouder waren dan 45 jaar.

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 2.) 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. Tijdens het onderzoek is gebleken dat binnen het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport per functieschaal algemene functieprofielen zijn opgesteld. In de algemene functiebeschrijving van senior beleidsmedewerker worden beschreven de omgeving van de functie, de werkzaamheden en de speelruimte daarbij, de voor de uitoefening van de functie vereiste kennis en vaardigheden alsmede de contacten met andere diensten en instellingen. Hoewel sprake is van een algemene functiebeschrijving van senior beleidsmedewerker en niet van een op de specifieke functie toegeschreven functiebeschrijving, voldoet de vastlegging van de eisen en voorwaarden die aan de vervulling zijn verbonden aan de hieraan in het Besluit Werving en Selectie gestelde (minimale) eisen. 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 behoorlijk.

III. Ten aanzien van de 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 diensteenheid, 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 dit geval werd bij de bekendmaking van de vacature in de mobiliteitsbank op internet wat betreft de eisen ten aanzien van opleiding en ervaring vermeld dat kandidaten voor de functie dienden te beschikken over academisch werk- en denkniveau. 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 vermeld, werd verzoeker niet voor een gesprek uitgenodigd onder meer omdat hij over onvoldoende relevante werkervaring beschikte aangezien zijn werkervaring bij de overheid c.q. met overheidsfinanciën dateerde van meer dan tien jaar geleden. De desbetreffende functiebeschrijving vermeldt op het punt van kennis en vaardigheden kennis van het totale beleidsterrein van de directie (i.c. de directie FEZ; N.o.) en van alle relevante (internationale) aanverwante aandachtsgebieden en van de beleidsterreinen van het ministerie, kennis van wet- en regelgeving op het betreffende beleidsterrein, inzicht in het functioneren van interbestuurlijke organisaties en de daarmee samenhangende besluitvormingscircuits, vaardigheid in het door overtuiging tot afstemming komen met betrekking tot het opstellen van adviesnota's, wetswijzigingen en beleidsvoorstellen, alsmede in het kunnen afstemmen van verschillende deelgebieden en het afstemmen op andere beleidsterreinen binnen de directie en het daarbij houden van overzicht ten aanzien van alle actiepunten.

Voor de vacante functie betekende dit dat in ieder geval kennis en ervaring werd vereist op het gebied van financiële processen en bedrijfsvoeringprocessen binnen de overheid. In dit verband is tevens van belang dat de minister, daarnaar gevraagd, heeft laten weten dat de selectiecommissie bij de eerste brievenselectie onder meer het criterium "kennis van en ervaring met overheidsfinanciën" had gehanteerd. Uit een oogpunt van actieve informatieverstrekking had bij de bekendmaking van de vacature dan ook duidelijker moeten worden vermeld dat (bij voorkeur) kennis werd vereist op het gebied van financiële processen en bedrijfsvoeringprocessen binnen de overheid.

In dit opzicht is de onderzochte gedraging niet behoorlijk.

IV. Ten aanzien van de door mevrouw H. en de heer B. aan verzoeker gedane mededelingen

1. Op 12 november 2001 had verzoeker een telefoongesprek met mevrouw H., hoofd Bureau Bedrijfsvoering en Managementondersteuning van de directie Financieel Economische Zaken, over de redenen van zijn afwijzing. Volgens verzoeker had mevrouw H. in dit telefoongesprek gezegd dat recente ervaring met overheidsadministratie geen rol had gespeeld bij de brievenselectie. Verzoeker achtte dit in tegenspraak met de volgende passage uit de e-mail van 13 december 2001 van de heer B, directeur Financieel Economische Zaken:

“U heeft geen relevante ervaring op het terrein van de overheidsfinanciën/de overheid. De ervaring die u heeft op dat terrein dateert van 1987 en is verouderd. Kandidaten die wel geselecteerd zijn hebben wel (recente) ervaring op dat gebied.”

2. Mevrouw H. liet de Nationale ombudsman weten dat zij verzoeker in antwoord op diens vraag of het feit dat hij niet beschikte over actuele kennis en ervaring op het gebied van overheidsfinanciën een rol had gespeeld bij de brievenselectie, had gezegd dat het niet zo was dat alle sollicitanten die geen kennis van de overheidsfinanciën hadden, werden afgewezen. De precieze bewoordingen kon zij zich gezien het tijdsverloop niet meer herinneren. Zij wees er daarbij op dat haar op dat moment niet bekend was waarom de selectiecommissie verzoeker niet had uitgenodigd voor een eerste gesprek.

3. De minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport voegde hieraan toe dat mevrouw H. een procedureel antwoord had gegeven. Recente ervaring met overheidsfinanciën was geen hard selectie criterium: bij een onvoldoende aanbod van sollicitanten met recente ervaring op dat gebied, kon het zo zijn dat een kandidaat die geen recente ervaring had maar goed scoorde op de overige selectiecriteria, toch werd uitgenodigd voor een gesprek. Dat de directeur Financieel Economische Zaken verzoeker in zijn e-mail van 13 december 2001 had laten weten dat recente ervaring met overheidsfinanciën wél als selectie criterium was gehanteerd, vond zijn oorzaak in het feit dat zich kandidaten hadden gemeld met recente ervaring op dat gebied, aldus de minister.

4. Zoals hiervóór onder III.2, is vermeld, was - gelet op de functiebeschrijving van senior beleidsmedewerker - voor de vervulling van de vacante functie in ieder geval vereist kennis en ervaring op het gebied van financiële processen en bedrijfsvoeringprocessen binnen de overheid en had bij de bekendmaking van de vacature dan ook duidelijker moeten worden vermeld dat (bij voorkeur) kennis werd vereist op het gebied van financiële processen en bedrijfsvoeringprocessen binnen de overheid. Daarnaast gevraagd liet de minister nog weten dat de selectiecommissie bij de eerste brievenselectie onder meer het criterium “kennis van en ervaring met overheidsfinanciën” had gehanteerd. In dit licht bezien zijn de mededelingen van mevrouw H. aan verzoeker niet alleen verwarrend omdat zij op zijn minst strijdig lijken met hetgeen de heer B. verzoeker heeft meegedeeld, maar ook feitelijk onjuist. Indien mevrouw H. op het moment dat zij verzoeker te woord stond niet wist welke criteria door de selectiecommissie waren gehanteerd, had zij dit aan verzoeker

moeten meedelen.

Ook in dit opzicht is de onderzochte gedraging niet behoorlijk.

V. Ten aanzien van de leeftijdsdiscriminatie

1. Ingevolge artikel 18 van het besluit Werving en Selectie (zie Achtergrond, onder 1.) 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. en IV. is vermeld, werd voor de functie waarnaar verzoeker had gesolliciteerd, (bij voorkeur) kennis vereist op het gebied van financiële processen en bedrijfsvoeringprocessen 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 33 mensen gesolliciteerd.

2. 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 Volksgezondheid, Welzijn en Sport, die wordt aangemerkt als een gedraging van de minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, is gegrond wat betreft de bekendmaking van de eisen en voorwaarden alsmede wat betreft de door mevrouw H. en de heer B. aan verzoeker gedane mededelingen wat betreft de vastlegging van de eisen en voorwaarden die voor de vervulling van de functie zijn verbonden; wat betreft de leeftijdsdiscriminatie is de klacht niet gegrond.

Onderzoek

Op 9 april 2002 ontving de Nationale ombudsman een verzoekschrift van de heer B. te Oegstgeest, met een klacht over een gedraging van het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport. De Nationale ombudsman zond de klacht op 11 juni 2002 naar de

minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport om de minister in de gelegenheid te stellen de klacht te behandelen met in achtneming van hoofdstuk 9 van de Algemene wet bestuursrecht. Omdat verzoeker het er niet mee eens was dat de minister zijn klacht ongegrond achtte, wendde hij zich op 25 september 2002 opnieuw tot de Nationale ombudsman met het verzoek naar de klacht een onderzoek in te stellen. Hierna werd naar de gedraging, die wordt aangemerkt als een gedraging van de minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, een onderzoek ingesteld.

In het kader van het onderzoek werd de minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport en één van de betrokken ambtenaren verzocht op de klacht te reageren en een afschrift toe te sturen van de stukken die op de klacht betrekking hebben.

Tevens werd hen een aantal specifieke vragen gesteld.

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

De minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport 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

1.1. Verzoeker, geboren op 10 maart 1946, solliciteerde bij brief van 30 oktober 2001 naar de functie van senior financieel adviseur beleidstoetsing bij de directie Financieel Economische Zaken (FEZ) van het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport.

1.2. Bij de bekendmaking van de vacature in de mobiliteitsbank op internet, stond de volgende functieomschrijving vermeld:

“Jij bent een analytische persoonlijkheid die de financiële haalbaarheid van beleidsplannen toetst. Ze zo nodig helpt verbeteren. Je kunt uitstekend onderhandelen en durft je nek uit te steken. Je hebt wisselende onderwerpen in je pakket. De ene keer geneesmiddelenbeleid, dan weer topzorg of verslaafdenzorg. Voor de financieel adviseurs bij de beleidsdirecties vervul je de rol van counterpart. Opereren op het snijvlak van financiën en beleid is je bekend. En je vindt dat nog steeds een uitdaging.”

Als functie-eisen werden vermeld academisch werk- en denkniveau. Voor nadere inlichtingen over de vacature werden genoemd de heer He., medewerker van de afdeling

Beleidstoetsing en Advies en mevrouw H., hoofd Bureau Bedrijfsvoering en Managementondersteuning van de directie Financieel Economische Zaken.

1.3. In zijn sollicitatiebrief liet verzoeker het volgende weten:

“...Bovengenoemde vacature trok mijn aandacht. Ik denk een belangrijke bijdrage te kunnen leveren aan doelstellingen van deze functie en breder die van het ministerie op basis van

- > mijn multidisciplinaire en analytische instelling
- > beleidsmatige oriëntatie en ervaring
- > uitgebreide ervaring met “business controll” die in het bedrijfsleven weliswaar eenvoudiger is dan in een overheidsomgeving, maar wel verder ontwikkeld
- > resultaat gericht en niet “scoorings”gericht
- > liefhebber van complexe situaties
- > veeljarige onderhandelingservaring in en met overheidssector en bedrijfsleven
- > “hands-on” instelling die aantoonbaar tot succes heeft geleid
- > bewijsbaar in staat een stelling overtuigend te presenteren

Kortheidshalve verwijs ik verder naar het bijgevoegde CV, waarbij ik ten overvloede over de laatste functies nog de volgende toelichting geef.

Mijn belangstelling en ervaring is multidisciplinair. Meerdere jaren heb ik gewerkt als controller en business analist. Dat is een (MT-)functie die alleen goed uitgeoefend kan worden wanneer je je niet tot financiële aspecten beperkt omdat de controller verantwoordelijk is voor de bewaking van het totale beleid. Vanuit die verantwoordelijkheid moeten voorstellen worden beoordeeld op de effecten op andere beleidsterreinen en op de “bottomline”. Het was dan ook logisch dat ik deel uitmaakte van het “strategische committee” en aansturend was bij de opstelling van business- en jaarplan en de rapportage daarop.

In mijn voorlaatste positie, als Directeur Sales was aanvankelijk de belangrijkste verantwoordelijkheid het onderhandelen met andere telecombedrijven over de hoogte van de verrekeningen. Een evenwichtskunst om maximaal resultaat te behalen en toch goede relaties te handhaven met de tegenspeler die de rekening betaalde. Toen de markt zich ontwikkelde heb ik dit onderdeel ingebracht in een breder kader waarin ook de andere betrekkingen met die carriers een plaats kregen. In retrospectief heeft “marketing” een belangrijk onderdeel van het werk gevormd omdat we verschillende nieuwe producten

hebben ontwikkeld die buiten het traditionele telecomwerk vielen.

Een nader gesprek zou ik op prijs stellen, al was het maar om antwoord te geven op de ongetwijfeld bij u opgekomen vraag waarom ik met mijn ervaring belangstelling toon voor deze vakature en u zo de kans geef een mercedes aan te schaffen voor de prijs van een volkswagen...”

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

“... ”

1997 KPN-Telecom

1999 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 600 mln 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 (refifling).

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 en gecoördineerd optreden te waarborgen. Het betreft hier management van een kostenpost in de orde van grootte van f 2 mrd.

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 Inmarsat 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 Jongeren Jaar (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 van consumptievis, beheersing van geld en informatiestromen op nationaal niveau en in individuele ondernemingen, advisering en visserscoöperaties.

1971-1973 Zeevisserijhavenproject, Bangalore - India.

Het project stelde pre-investeringsstudies voor visserijhavens langs de gehele zee kust 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 7 november 2001 deelde het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport verzoeker mee dat de keuze niet op hem was gevallen en dat de voorkeur uitging naar een kandidaat die gezien de combinatie van kennis en ervaring meer aansloot bij de eisen van de functie.

3. Op 12 november 2001 sprak verzoeker telefonisch met mevrouw H., hoofd Bureau Bedrijfsvoering en Managementondersteuning van de directie Financieel Economische Zaken, over de redenen van zijn afwijzing.

4. Op 27 november 2001 zond verzoeker mevrouw H. de volgende brief:

“...In uw brief van 7 november werd gesteld dat de combinatie van kennis en ervaring van een andere kandidaat meer aansloot bij de eisen voor de functie. Nu staat in de vakaturevermelding als enige eis “academisch werk- en denkniveau”. Zonder mij gesproken te hebben lijkt het me lastig vast te stellen in welke mate ik aan die eis voldoe. Ik heb daarom de vraag gesteld op welk punt mijn kennis en ervaring dan te kort schoot.

Als mogelijkheid vroeg ik of misschien een rol had gespeeld dat mijn ervaring met de comptabiliteitswet wat verder in het verleden ligt. Wanneer op dit soort criteria wordt geselecteerd kan ook binnen het bedrijfsleven niet van functie gewisseld worden omdat je altijd met andere accountingprinciples en competentieafspraken te maken krijgt. U beaamde dit en u zei dat dat geen rol heeft gespeeld.

Op het punt van business control, het meten van de naleving en de effecten van het beleid, heeft de overheid een achterstand op het bedrijfsleven, vermoedelijk ook omdat zo iets in de overheidsfeer veel gecompliceerder legt. Juist op dat terrein heb ik veel ervaring. Doorpratend stelden wij vast dat ik op basis van kennis en ervaring ruimschoots voor de functie kwalificeerde, dat het voor de hand had gelegen wanneer ik was uitgenodigd voor een gesprek.

Omdat ik geen uitnodiging kreeg moet iets anders meegespeeld hebben. Ik heb toen gevraagd in hoeverre leeftijd een criterium was geweest. U ontkende dat door erop te wijzen dat hoewel de leeftijdsopbouw op het ministerie niet evenwichtig is in dit opzicht (te jong), er recent nog twee mensen in de leeftijd tussen 40 en 50 bij FEZ benoemd waren.

U ontkende niet dat ik de zwaarste kandidaat was, maar andere kandidaten waren ook gekwalificeerd en dan wordt gekozen op basis van CV en sollicitatiebrief. Er moest dus iets in mijn CV of sollicitatiebrief geweest zijn dat de beslissing zo heeft doen vallen. Maar wat, dat kon u niet direct aangeven. U beloofde schriftelijk op de kwestie terug te komen. Wel trok u de conclusie dat nu ik twee keer in korte tijd was afgewezen zonder gesprek, het vermoedelijk geen zin had nog langer bij VWS te solliciteren.

Tot op heden heb ik uw brief of E-mail niet ontvangen, vandaar dat ikzelf nu het initiatief neem door u de volgende vragen voor te leggen.

1. Ik ben er nog niet van overtuigd dat leeftijd geen rol heeft gespeeld. Gelukkig is dat punt eenvoudig op te lossen en dan is die kwestie de wereld uit. Kunt u aangeven hoeveel vacatures er, zeg het laatste jaar zijn geweest op schaal 13 en hoger, en hoeveel mensen in de leeftijd boven de 50 jaar daarop zijn aangesteld?

2. Kunt u aangeven wat in mijn brief of CV aanleiding is geweest voor de selectiecommissie om mij niet in overweging te nemen?..."

5. Op 13 december 2001 deelde de heer B., directeur Financieel Economische Zaken, verzoeker per e-mail het volgende mee:

"...Naar aanleiding van uw mail van 30 oktober jl. (moet zijn 27 november 2001; N.o.) aan mevrouw H. deel ik u hierbij mee dat ik - als eindverantwoordelijke voor de sollicitatieprocedure - op grond van de volgende overwegingen heb besloten u niet uit te nodigen voor een gesprek:

* U heeft geen relevante ervaring op het terrein van de overheidsfinanciën/de overheid. De ervaring die u heeft op dat terrein dateert van 1987 en is verouderd. Kandidaten die wel geselecteerd zijn hebben wel (recente) ervaring op dat gebied.

* Een heldere motivatie waarom u - na 12 jaar werken bij PTT, KPN - zou willen gaan werken bij de rijksoverheid en specifiek bij het ministerie van VWS, ontbreekt. U geeft slechts een opsomming van uw kwalificaties. Andere sollicitanten wisten overtuigend aan te geven, waarom zij specifiek bij VWS wilden gaan werken.

* Bepaalde typefouten in de brief (vakature, functie) duiden niet op schriftelijke zorgvuldigheid.

Naast bovenvermelde afwegingen speelt, dat de toonzetting van uw brief als enigszins dwingend wordt ervaren.

Ten aanzien van uw opmerking dat u er niet zeker van bent dat leeftijd geen rol heeft gespeeld wil ik benadrukken, dat alleen bovenvermelde overwegingen een rol hebben gespeeld. Overigens merk ik in dit verband op, dat recent twee medewerkers ouder dan 45 jaar zijn aangenomen op functies van schaal 12- en 14-niveau..."

6. In een e-mail van 15 december 2001 liet verzoeker de heer B. gemotiveerd weten dat hij het niet eens was met de door de heer B. in zijn e-mail van 13 december 2001 aangegeven redenen om hem niet uit te nodigen voor een gesprek.

7. Bij brief van 30 januari 2002 deed verzoeker bij de Secretaris-Generaal van het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport zijn beklag over schijnbare willekeur bij sollicitaties. Het ministerie bevestigde de ontvangst van de brief schriftelijk op 14 februari 2001, en deelde mee dat de brief zou worden beantwoord door de heer B. Omdat beantwoording uitbleef, wendde verzoeker zich bij brief van 4 april 2002 tot de Nationale ombudsman met een klacht over de gang van zaken met betrekking tot zijn sollicitatie. Deze zond verzoekers brief door naar de minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport met het verzoek de klacht te behandelen overeenkomstig de bepalingen van hoofdstuk 9 van de Algemene wet bestuursrecht (zie Achtergrond, onder 2.).

8. In het kader van de behandeling van de klacht werden verzoeker en de betrokken ambtenaren van de directie Financieel Economische Zaken gehoord. Hiervan werd verslag opgemaakt dat aan verzoeker werd toegezonden. Vervolgens handelde de minister de klacht bij brief van 8 augustus 2002 als volgt af:

“... Bij de behandeling van uw klacht zijn er twee zaken uitdrukkelijk naar voren gekomen. Uw ervaringen met betrekking tot de “gehele” sollicitatieprocedure en uw uiteindelijke conclusie, dat het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) en met name de directie Financieel Economische Zaken (FEZ), bewust of onbewust discrimineert op leeftijd.

Uw ervaringen en gevoelens ten opzichte van de sollicitatieprocedure kan ik niet delen. Ik heb er wel begrip voor dat het u teleurstelt. Zeker vanuit de optiek, dat u van uw kant uw best doet een passende functie te verkrijgen. Het is niet gebruikelijk, dat afgewezen kandidaten, verschillende ingangsmogelijkheden zoeken om een persoonlijke vraag beantwoord te krijgen. Niet iedereen is op de hoogte van de betreffende afwijzing of de afweging waarom iemand niet is opgeroepen. Binnen FEZ wordt er zorgvuldig met deze zaken omgegaan en worden de criteria zeker niet achteraf opgesteld. Mocht desalniettemin vanuit de directie FEZ verschillende indrukken bij u zijn gewekt, dan bied ik u op voorhand hiervoor mijn excuses aan.

Het feit dat u naar aanleiding van uw sollicitatiebrief niet bent uitgenodigd voor een gesprek is een gevolg van een zorgvuldige papieren voorselectie door een selectiecommissie van medewerkers van de directie FEZ, onder voorzitterschap van het managementteam. Deze samenstelling is binnen de directie FEZ gebruikelijk bij een selectieprocedure. Bij een dergelijke selectie wordt er nadrukkelijk gekeken naar relevante en actuele kennis op het vakgebied van overheidsfinanciën. Daarnaast is zeer zeker ook de toonzetting van een brief en de indruk die die brief oproept over een persoon, bepalend voor de keus of de selectiecommissie iemand uitnodigt voor een gesprek. Ik wil met klem benadrukken, dat dit proces er niet één is van een wiskundige benadering en dat de uitkomst in die zin (voor 100%) is te voorspellen.

Uw conclusie, dat er bewust of onbewust wordt gediscrimineerd op leeftijd, kan ik absoluut niet onderschrijven, zelfs niet als dat strategisch gezien erop zou lijken. Uit een aanbod van 30 sollicitanten, die elk kunnen aantonen dat zij de baan zouden moeten krijgen, moet een keus gemaakt worden. De voorselectie is erop gericht de meest geschikte kandidaten er uit te halen voor een gesprek, ook hier moet een keus gemaakt worden, want het is onmogelijk met alle 30 kandidaten te spreken. In deze selectie is geen andere vorm van discriminatie aan de orde dan er één van sorteren op kwaliteit. Selecteren op een aanbod van een mix van brieven, mensen en motieven. Hierbij zijn criteria als man/vrouw, leeftijd of afkomst op geen enkel moment aan de orde. Nog los van het feit dat het aanbod zichzelf al selecteert. Voor bepaalde functies reageren nu eenmaal meer mannen dan vrouwen of andersom. In de regel zijn jongeren (tot 35 jaar) meer vertegenwoordigd dan ouderen (boven de 50 jaar), daar kan een werkgever niet in sturen.

In het afgelopen jaar zijn er bij FEZ twee mensen aangenomen, waarvan er één een leeftijd heeft van eind 40 en één half in de 50. Ik ben mij ervan bewust, dat dit op zich geen bewijs is, maar er wordt binnen FEZ absoluut niet bewust of onbewust op leeftijd gediscrimineerd. Wél wordt er getracht zoveel en zo goed mogelijk gekwalificeerd personeel aan te trekken...”

B. Standpunt verzoeker

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

2. In zijn verzoekschrift stelde verzoeker onder meer nog het volgende:

“Ik kom tot het tweede punt “bewuste of onbewuste leeftijdsdiscriminatie”. Allereerst valt op dat VWS weet (dus *bewust*) dat ze niet *onbewust* discrimineert. Die opmerking kan dus direct op het stapeltje “onzin”.

Opnieuw komt VWS met een axioma: “zelfs als het statistisch gezien erop zou lijken,...” “...leeftijd....is op geen enkel moment aan de orde.” “ik ben mij ervan bewust dat dit op zich geen bewijs is.”

Laten we de feiten bekijken.

Gaan we uit van een werkzaam leven 25-65 jaar, dan zou statistisch te verwachten zijn dat de helft van de instroom een leeftijd heeft boven de 45, en de helft beneden de 45 jaar. Natuurlijk kunnen deze cijfers wat genuanceerd worden, VWS voert zo'n grond aan in zijn brief, ook de leeftijdsgrenzen van 25 en 65 zouden lager kunnen zijn. Dit soort nuances verfijnen het beeld iets, maar tasten de conclusies niet aan. In de praktijk blijkt maar 16% van de instroom bij het “Haagse” deel van VWS, het departement dus, boven de 45 jaar te zijn. Bij FEZ (“een doorgangshuis” werd gezegd) is dat zelfs nog lager (dat FEZ als “doorgangshuis” wordt gekenmerkt zou zelfs kunnen komen omdat vooral jonge mensen

worden aangenomen. Dat is de groep die volgens VWS zelf vertelt het meest sollicitatie-actief is. Het ministerie komt hier dus zichzelf tegen). In ieder geval blijft het cijfer van 16% statistisch significant en onverklaarbaar. Statistisch is hier dan ook het bewijs van selectie op leeftijd geleverd tenzij er alsnog een heel goede verklaring komt voor deze significante afwijking van wat normaal zou zijn.

De instroom boven de 50 jaar (mensen die dus nog 15 jaar te gaan hebben) is over de jaren 1999, 2000 en 2001 zelfs maar resp. 6.5%, 4.7% en 4.6%. Een dalende reeks.”

C. Standpunt Minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport

1. In reactie op de klacht deelde de minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport het volgende mee:

“...De eisen en voorwaarden die aan de vervulling van de functie zijn verbonden zijn niet vóór de bekendmaking van de vacature vastgelegd, dan wel voldoende kenbaar gemaakt aan sollicitanten.

Het Ministerie van VWS heeft gekozen voor het gebruik van korte, pakkende en wervende advertentieteksten. In deze advertentieteksten staat een korte beschrijving van de functie, alsmede een aantal criteria waaraan sollicitanten dienen te voldoen (...). Bovendien staat in de tekst uitdrukkelijk vermeld dat als een sollicitant meer wil weten over de functie en de functie-eisen, hij de desbetreffende functionarissen kan benaderen. Vandaar dat de advertentieteksten niet uitgebreid ingaan op de selectiecriteria die worden gehanteerd. Het niet expliciet vermelden van een limitatieve opsomming van de selectiecriteria waaraan kandidaten dienen te voldoen betekent mijns inziens niet, dat de selectie niet zorgvuldig gebeurt.

De heer B. en mevrouw H. hebben aan verzoeker tegengestelde mededelingen gedaan over het criterium recente ervaring met overheidsfinanciën.

Zoals uit de advertentietekst blijkt, waren er twee personen bij wie informatie kon worden ingewonnen. Mevrouw B., het hoofd Bureau Bedrijfsvoering en Managementondersteuning van de directie Financieel Economische Zaken (verder: FEZ), was beschikbaar voor het verstrekken van informatie over de sollicitatieprocedure. Zij heeft in het telefoongesprek met verzoeker een procedureel antwoord gegeven op de vraag van verzoeker, of het niet hebben van recente ervaring met overheidsfinanciën een rol heeft gespeeld. In algemene zin is het zo, dat het niet hebben van recente ervaring met overheidsfinanciën niet persé een rol hoeft te spelen. Gezien de krapte op de arbeidsmarkt in de financiële functie had het immers kunnen gebeuren dat het ministerie had moeten kiezen uit kandidaten die geen recente ervaring met overheidsfinanciën hadden. Als het aanbod van sollicitanten onvoldoende is, kan het zijn dat een kandidaat die goed scoort op overige selectiecriteria ondanks het gemis aan recente kennis van de overheidsfinanciën wordt uitgenodigd voor

een gesprek.

In de e-mail aan verzoeker van de heer B., Directeur FEZ en eindverantwoordelijke voor de sollicitatieprocedure, is medegedeeld dat in het onderhavige geval de recente ervaring met overheidsfinanciën wel als criterium is gehanteerd. Dit is gebeurd omdat zich kandidaten hadden gemeld met recente ervaring op dat gebied.

Ik kan mij voorstellen dat de voornoemde mededelingen voor enige verwarring hebben gezorgd bij verzoeker, en heb hem hiervoor mijn excuses aangeboden in mijn brief van 8 augustus 2002 (...).

Verzoeker klaagt erover dat bij de beoordeling van zijn sollicitatie sprake is geweest van leeftijdsdiscriminatie, wat blijkt uit statistieken.

In mijn reactie op dit klachtonderdeel herhaal ik wat ik aan verzoeker heb medegedeeld in mijn brief van 8 augustus 2002.

Ten eerste heeft het ministerie geen invloed op het aanbod van sollicitanten dat zich voor een functie meldt. In de regel zijn jongeren (tot 35 jaar) meer vertegenwoordigd dan ouderen (boven de vijftig jaar). De theorie van verzoeker dat bij een werkzaam leven van 25 tot 65 jaar statistisch te verwachten is dat de helft van de instroom een leeftijd heeft boven de 45 jaar, komt dan ook niet overeen met de praktijk. Indien er meer jongeren dan ouderen solliciteren, zullen er ook meer jongeren dan ouderen aangenomen worden.

Ten tweede zijn er bij de directie FEZ recentelijk twee mensen aangenomen, waarvan er één de leeftijd heeft van eind 40 en één van half in de 50. Indien het ministerie zou discrimineren op leeftijd, zoals verzoeker beweert, zouden deze mensen niet zijn aangenomen.

In het nu volgende beantwoord ik de vragen over de sollicitatieprocedure die u in uw brief heeft gesteld.

1. Zijn de eisen en voorwaarden die uit de aard en het niveau van de desbetreffende functie volgen neergelegd in een functiebeschrijving of anderszins vastgelegd?

In de advertentietekst zijn de eisen en voorwaarden kort weergegeven. Hierbij is aangegeven, dat telefonisch meer uitgebreide inlichtingen kunnen worden ingewonnen over de inhoud van de functie bij de heer He., medewerker van de afdeling Beleidstoetsing en Advies. Voorts is vermeld dat bij mevrouw H. meer informatie over de sollicitatieprocedure kan worden verkregen.

Daarnaast is het zo dat binnen VWS per functieschaal algemene functieprofielen zijn opgesteld. (...).

2. Was er sprake van een selectiecommissie en zo ja, uit welke personen bestond deze en hoe is de commissie te werk gegaan bij de eerste selectie van binnengekomen sollicitaties?

Er was inderdaad sprake van een selectiecommissie. Binnen de directie FEZ bestond deze uit (het hoofd van de afdeling Financiële Infrastructuur en Informatievoorziening; N.o.) en (het hoofd van de afdeling Budgettaire Zaken; N.o.).

Werkwijze van de selectiecommissie

Allereerst ontvangen (voornoemde leden van de selectiecommissie; N.o.) een kopie van alle binnengekomen sollicitatiebrieven. Beiden selecteren uit deze brieven mogelijke geschikte kandidaten. Het selectie criterium (het gewenste profiel van de kandidaat) wordt in het Managementteam, bestaande uit afdelingshoofden en directeur FEZ, vastgesteld bij het opstellen van de advertentietekst.

Vervolgens bespreken beide Managementteamleden de brieven die zij geselecteerd hebben en komen zij gezamenlijk tot overeenstemming over welke sollicitanten kunnen worden uitgenodigd en welke sollicitanten kunnen worden afgewezen.

Hun conclusies geven zij door aan het secretariaat. Het secretariaat draagt zorg voor het uitnodigen van sollicitanten voor een eerste oriënterend gesprek met de selectiecommissie. Daarnaast zorgen zij voor het opstellen van afwijzingsbrieven. Mevrouw H. zorgt voor afdoening hiervan.

3. Welke criteria zijn door de selectiecommissie bij de eerste brievenselectie gehanteerd?

Allereerst wordt gekeken naar de motivatie van de sollicitant. Waarom wil deze specifiek werken bij de overheid, waarom bij VWS, waarom bij FEZ en waarom solliciteert hij/zij op deze specifieke functie? Daarnaast wordt gekeken naar de schrijfstijl. De voorkeur gaat uit naar een prettig leesbare, duidelijke brief zonder spelfouten. Tenslotte wordt gekeken naar de aansluiting op de eisen voor de betreffende functie:

Een analytische persoonlijkheid (academisch werk- en denkniveau)

Uitstekend kunnen onderhandelen, je nek durven uitsteken

Bekend zijn met het opereren op het snijvlak van financiën en beleid (met andere woorden: politiek/bestuurlijke ervaring; overzicht behouden in een complexe bestuurlijke omgeving)

Goed kunnen samenwerken

Kennis van en ervaring met overheidsfinanciën.

Tenslotte worden per sollicitatiebrief de scores op bovenvermelde elementen onderling vergeleken. Afhankelijk van de kwaliteit van het aanbod wordt een weging gedaan.

Ten aanzien van het criterium prettig leesbaar benadruk ik dat verzoeker niet slechts na afloop van zijn sollicitatie maar reeds in zijn sollicitatiebrief een enigszins dwingende toon heeft gebruikt. Ik wijs u hierbij op de laatste zin van de sollicitatiebrief van verzoeker (...).

4. Hoeveel sollicitaties zijn binnengekomen en hoeveel kandidaten zijn uitgenodigd voor een eerste gesprek?

Op de vacature zijn 33 reacties binnengekomen. Vier sollicitanten zijn uitgenodigd voor een gesprek...”

2. Bij de reactie was gevoegd de Algemene functiebeschrijving VWS Senior beleidsmedewerker. Hierin worden beschreven de omgeving van de functie, de werkzaamheden en de speelruimte daarbij, de voor de uitoefening van de functie vereiste kennis en vaardigheden alsmede de contacten met andere diensten en instellingen. Wat betreft kennis en vaardigheden vermeldt de beschrijving het volgende:

“- kennis van het totale beleidsterrein van de directie en van alle relevante (internationale) aanverwante aandachtsgebieden (ook bij andere ministeries) en van de beleidsterreinen van het ministerie;

- kennis van wet- en regelgeving op het betreffende beleidsterrein;

- inzicht in het functioneren van interbestuurlijke organisaties en de daarmee samenhangende besluitvormingscircuits;

- vaardigheid in het door overtuiging tot afstemming komen m.b.t. het opstellen van adviesnota's, wetwijzigingen en beleidsvoorstellen, alsmede in het kunnen afstemmen van verschillende deelgebieden en het afstemmen op andere beleidsterreinen binnen de directie en het daarbij houden van overzicht ten aanzien van alle actiepunten.”

D. standpunt betrokken ambtenaar H.

In reactie op de klacht deelde mevrouw H., het hoofd Bureau Bedrijfsvoering en Managementondersteuning van de directie Financieel Economische Zaken, het volgende mee:

“...Hierbij geef ik een reactie op uw verzoek om precies aan te geven wat ik tijdens het met verzoeker (op 12 november 2001) gevoerde telefoongesprek heb gezegd.

In algemene zin het volgende. Het zal u wellicht niet verbazen dat het onderstaande niet 100 procent nauwkeurig kan zijn. Het eerste gesprek met verzoeker vond meer dan een jaar geleden plaats. Daarnaast is het zo, dat ik meerdere telefoongesprekken met

(verzoeker; N.o.) heb gevoerd. Naast datgene wat ik (verzoeker; N.o.) heb gemeld, zal ik ook aangeven wat (verzoeker; N.o.) tijdens die gesprekken heeft gezegd. Immers, het gaat om antwoorden die ik heb gegeven op de door (verzoeker; N.o.) gestelde vragen.

(Verzoeker; N.o.) gaf aan niet akkoord te gaan met de ontvangst van een afwijzingsbrief. Hij vroeg mij of ik kon aangeven waarop de afwijzing gebaseerd was. Hij vroeg daarbij tevens of het feit dat hij geen actuele kennis en ervaring van de overheidsfinanciën had, wellicht doorslaggevend was geweest. Ik heb hem allereerst de sollicitatieprocedure binnen FEZ gemeld: dat twee afdelingshoofden de brieven selecteren, dat vervolgens de uitnodigingen naar - in hun ogen - geschikte kandidaten uitgaan en dat overige sollicitanten worden afgewezen. In reactie op zijn specifieke vraag heb ik geantwoord, dat het niet zo is dat alle sollicitanten die geen kennis van de overheidsfinanciën hebben, worden afgewezen. Aangezien ik (verzoeker; N.o.) de allereerste keer op verzoek van de heer H. terugbelde, zonder de brief te hebben gelezen (ik nam aan dat (verzoeker; N.o.) een algemene vraag had over de sollicitatieprocedure) heb ik hem gemeld hem terug te bellen, nadat ik de brief bekeken had.

In dat volgende gesprek uitte (verzoeker; N.o.) kritiek op de sollicitatieprocedure bij FEZ. Hij vond dat de eisen voor de functie onvoldoende waren vermeld in de advertentie. Hij begreep voorts niet waarom wij - in zijn woorden - "met een Volkswagen genoeg namen, terwijl wij - voor hetzelfde geld - een Mercedes konden krijgen". Ik heb hem in antwoord daarop gemeld, dat ik mij - in algemene zin - kan voorstellen dat de selectiecommissie ervoor kiest geen sollicitanten aan te nemen die voor een bepaalde functie overgekwalificeerd zijn. Ik gaf aan dat de selectiecommissie in ieder geval een inhoudelijke afweging maakt op basis van alle sollicitatiebrieven die binnen zijn gekomen.

(Verzoeker; N.o.) bleef kritiek uiten op de sollicitatieprocedure en benadrukte dat de functie-eisen niet goed in de advertentietekst stonden vermeld. Tevens gaf hij aan te vermoeden, dat leeftijd meespeelde bij zijn afwijzing. Hij vermoedde dat hij niet was geselecteerd, omdat hij al wat ouder was. Ik heb hem daarop gemeld dat dit absoluut niet het geval was. Ik onderbouwde dat door er op te wijzen dat FEZ onlangs twee medewerkers van rond de 50 jaar op hogere schalen aangenomen had. Ik heb vervolgens aangeboden de leden van de selectiecommissie te vragen **precies** aan te geven waarom zij (verzoeker; N.o.) niet hebben geselecteerd. Deze informatie heb ik vervolgens via de directeur FEZ per mail aan (verzoeker; N.o.) gemeld.

Ik heb (verzoeker; N.o.) daarna nog eenmaal telefonisch gesproken. Hij gaf daarbij aan absoluut niet tevreden te zijn over het antwoord, het belachelijk te vinden om te spreken over een paar slordigheden (typefouten) in de brief en te overwegen contact op te nemen met de Nationale ombudsman. Ik heb hem aangegeven dat de sollicitatieprocedure naar mijn mening binnen FEZ zorgvuldig verloopt en dat het aan (verzoeker; N.o.) is contact op te nemen met de Nationale ombudsman.

Daarna heb ik (verzoeker; N.o.) niet meer gesproken...”

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 gelegenheid 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.”