



# Rapport

Klacht over sollicitatieprocedure bij Ministerie van Defensie.

**Datum: 10 juli 2015**

**Rapportnummer: 2015/119**

## Wat is de klacht?

Verzoeker, die gesolliciteerd heeft naar een functie bij Defensie Materieel Organisatie (DMO), klaagt er over dat hem in eerste instantie is meegedeeld dat hij op deze functie is aangenomen en dat hij vervolgens voor deze functie werd afgewezen omdat zijn kwaliteiten zouden uitstijgen boven de gestelde functie-eisen en derhalve niet zouden aansluiten op de functie.

## Wat is er gebeurd?

Verzoeker solliciteerde in december 2013 naar de functie Systeemmanager CBRN-materieel (chemisch, biologisch, radiologisch, nucleair) bij Defensie Materieel Organisatie (DMO). Op 27 januari 2014 vond er een sollicitatiegesprek plaats. DMO belde verzoeker op 31 januari 2014 met de mededeling dat hij in principe was aangenomen, aldus verzoeker. Verzoeker werd volgens zijn zeggen gefeliciteerd en verzocht om contact op te nemen met de afdeling Personeelszaken voor het arbeidsvoorwaardengesprek. Op 6 februari 2014 vond het arbeidsvoorwaardengesprek plaats. Het veiligheidsonderzoek diende nog plaats te vinden. Volgens verzoeker werd door de personeelsfunctionaris aan hem gevraagd of hij vooruitlopend op de uitkomst van het veiligheidsonderzoek alvast per 1 maart 2014 wilde beginnen. Verzoeker was niet op dit voorstel ingegaan omdat hij eerst hierover overleg wilde voeren met het UWV in verband met de gevolgen voor zijn WW-uitkering.

DMO berichtte verzoeker telefonisch op 19 februari 2014 dat er nieuwe informatie beschikbaar was gekomen waarover DMO met verzoeker wilde spreken. Daarnaast gevraagd deelde DMO verzoeker mee dat deze informatie betrekking had op "zijn lekken naar de pers in 2002". Volgens verzoeker was deze nieuwe informatie naar voren gekomen naar aanleiding van het veiligheidsonderzoek door de MIVD

Vervolgens kreeg verzoeker een uitnodiging voor een tweede sollicitatiegesprek op 28 februari 2014. Verzoeker vond deze benaming vreemd, want in zijn beleving was de sollicitatie afgerond. Tijdens dit gesprek kwam het lekken van verzoeker naar de pers uitgebreid aan de orde alsmede de vraag of verzoeker dit weer opnieuw zou doen. Aan het einde van het gesprek werd verzoeker meegedeeld dat de aanvullende informatie voor DMO reden was om zijn geschiktheid voor de functie te heroverwegen. Vervolgens werd verzoeker op 4 maart 2014 door DMO gebeld met de mededeling dat de keuze niet op hem was gevallen. Volgens DMO was verzoeker te zwaar bevonden voor de betreffende functie. Verzoeker was het hier niet mee eens. Volgens verzoeker was hij in principe al aangenomen op de betreffende functie. Hij diende vervolgens over deze gang van zaken een klacht in bij Defensie. In zijn klachtbrief eiste hij onder meer herroeping van zijn afwijzing.

## Wat is het standpunt van Defensie?

DMO verklaarde de klacht van verzoeker gedeeltelijk gegrond voor zover het de indrukken en signalen betrof die lopende de sollicitatieprocedure waren afgegeven dat er een aanstelling zou volgen. DMO was echter van mening dat deze indrukken niet zover gingen dat daaruit de conclusie kon worden getrokken dat de eis van verzoeker tot herroeping van zijn afwijzing moest worden toegewezen. Voor zover verzoeker met zijn klacht probeerde te bewerkstelligen dat de functie alsnog aan hem zou worden toegewezen, werd de klacht van verzoeker ongegrond verklaard.

DMO merkte in dit verband op dat tijdens de sollicitatieprocedure relevante informatie naar voren was gekomen die tot een tweede sollicitatiegesprek had geleid. In dit gesprek was de diepgaande kennis en grote betrokkenheid van verzoeker bij het CBRN-terrein duidelijk geworden. Hieruit had DMO de conclusie getrokken dat verzoeker als kandidaat overgekwalificeerd was voor dit aspect van de functie en er een reëel risico bestond dat er door verzoeker onvoldoende aandacht zou worden geven aan het hoofdaandachtsgebied van de functieervulling, zijnde het systeemmanagement .

### *Informatie van medewerker DMO*

Door de Klachtenadviescommissie werd tijdens de klachtenprocedure kolonel S. gehoord. S. had beide sollicitatiegesprekken met verzoeker gevoerd.

In zijn schriftelijke reactie van 2 juni 2014 verklaarde S. dat hij op 31 januari 2014 tegen verzoeker had gezegd dat hij als beste uit de sollicitatieronde was gekomen. Hij had verzoeker hiermee gefeliciteerd en gezegd dat hij "met verzoeker verder "wilde". Vervolgens had S. aan verzoeker gevraagd een afspraak te maken met personeelszaken over onder andere de arbeidsvoorwaarden. S. had verzoeker op 18 februari 2014, in tegenstelling tot wat verzoeker beweerde, niet gemeld dat hij via het veiligheidsonderzoek extra informatie over verzoeker had ontvangen. Wel had hij verzoeker gezegd dat hem extra informatie bekend was geworden waarover hij graag met verzoeker een tweede gesprek wilde voeren. Tijdens dit tweede gesprek op 28 februari 2014 was S. gebleken dat verzoeker minder voldeed aan de gestelde functie-eisen en dus niet de meest geschikte kandidaat was. Ook was S. gebleken dat verzoeker tijdens het eerste sollicitatiegesprek essentiële informatie had achtergehouden. Was deze informatie al tijdens het eerste gesprek bekend geweest dan had S. het sollicitatietraject met verzoeker direct beëindigd.

Tijdens het mondeling horen, eveneens op 2 juni 2014 verklaarde S. dat één van zijn medewerkers hem had gemeld dat de naam van verzoeker hem bekend voorkwam. De overige informatie over verzoeker met betrekking tot "het lekken naar de pers" had S. vervolgens via Google gevonden.

Op de vraag wat de reden en het doel was van het tweede gesprek gaf S. aan dat het "lekken naar de pers" een dermate belangrijk onderwerp was, dat aanvullende informatie noodzakelijk was om tot een goede en definitieve besluitvorming te komen ten aanzien van het toewijzen van de functie aan verzoeker. S. wilde deze aanvullende informatie van verzoeker ontvangen. S. was van mening dat verzoeker, als voormalig medewerker van

Defensie, op de hoogte diende te zijn en het besef diende te hebben dat het niet mededelen van informatie de integriteit betreffende, binnen de defensieorganisatie gevoelig ligt.

Op de vraag of wel de juiste afwijzingsgrond was gehanteerd, gaf S. aan dat hij wel begrip kon opbrengen voor de situatie waarin verzoeker destijds verkeerde, doch niet voor het in de publiciteit treden en passeren van het lijnmanagement. S. merkte verder op dat het zijn grootste zorg was dat verzoeker dermate gespecialiseerd en daarmee overgekwalificeerd was met betrekking tot het CBRN-aspect van de functie, dat hij het gevaar reëel achtte dat verzoeker zich structureel niet zou kunnen focussen op de hoofdtaak van zijn functie, te weten systeemmanager/normsteller (WSM). De uitleg van verzoeker tijdens het tweede gesprek over zijn denken, handelen en werkwijze destijds hadden S. in zijn opvatting gesterkt en hem tot de conclusie gebracht dat er een reëel risico bestond dat hij met verzoeker iemand binnen haalde die teveel op CBRN was gericht en zich weinig zou richten op de hoofdtaken van de functie namelijk WSM.

## Standpunt verzoeker

Verzoeker kon zich met de afhandeling van zijn klacht door DMO niet verenigen en wendde zich vervolgens tot de Nationale ombudsman.

## Wat heeft de Nationale ombudsman onderzocht?

Naar aanleiding van de klacht van verzoeker stelde de Nationale ombudsman de Minister van Defensie een aantal vragen. Zo wilde de Nationale ombudsman weten of de door verzoeker gegeven beschrijving van de gang van zaken juist was en waarom de redenen om verzoeker af te wijzen voor de functie niet tijdens het eerste sollicitatiegesprek naar voren waren gekomen. Ook verzocht de Nationale ombudsman aan te geven of verzoeker inderdaad was verzocht om alvast per 1 maart 2014 in dienst te treden en wat DMO had gedaan indien verzoeker van dit aanbod gebruik had gemaakt.

## Hoe reageerde Defensie?

Defensie erkende dat verzoeker de indruk kon hebben gehad, op basis van de na het eerste sollicitatiegesprek afgegeven signalen, dat een aanstelling zou volgen. Defensie merkte echter op dat de sollicitatieprocedure nog niet zover was gevorderd dat Defensie ook gehouden was om verzoeker aan te stellen.

Omdat er na het eerste gesprek relevante aanvullende informatie naar voren was gekomen, bleek het noodzakelijk om een tweede gesprek met verzoeker te houden. De nieuwe aanvullende informatie betrof het "klokkenluiderschap" van verzoeker. Verzoeker had in 2002 informatie gelekt naar de pers.

Tijdens dit tweede gesprek bleek dat verzoeker tot zijn actie was gekomen vanuit een enorme betrokkenheid en inhoudelijke kennis op het vakgebied CBRN. Uit het gesprek bleek verder dat verzoeker nog steeds met dezelfde bevlogenheid en inhoudelijkheid over dit vakgebied sprak. Hierdoor was het voor DMO duidelijk geworden dat er een

risico bestond dat verzoeker onvoldoende aandacht zou hebben voor het systeemmanagement en normstelling en te veel aandacht voor het CBRN-gebied.

Met andere woorden, er was op basis van onvolledige informatie tijdens het eerste sollicitatiegesprek, het "klokkenluiderschap van verzoeker" een, naar later bleek, onvolledig beeld ontstaan van verzoeker. Het tweede gesprek leverde een completer beeld op van verzoeker, waardoor verzoeker uiteindelijk niet de geschikte kandidaat voor de functie bleek te zijn. Het zogenoemde "klokkenluiderschap" was dus niet de reden van de afwijzing maar vormde aanleiding voor het tweede gesprek.

Wat betreft het verzoek om per 1 maart 2014 in dienst te treden, merkte Defensie op dat de druk om de functie te vullen, gezien de aanwezige hoeveelheid werk, groot was. Om die reden was met verzoeker gesproken over de mogelijkheid om zo snel mogelijk in dienst te treden. Hierbij was de datum van 1 maart 2014 als een mogelijke optie genoemd.

Op de vraag van de Nationale ombudsman wat DMO had gedaan indien verzoeker op dit verzoek was ingegaan deelde DMO mee dat 1 maart 2014 geen reële optie was geweest omdat het veiligheidsonderzoek nooit is afgerond en de uitkomst van het tweede gesprek aanleiding gaf de procedure te stoppen.

## Wat was de nadere reactie van verzoeker?

In zijn nadere reactie merkte verzoeker op dat hij het volstrekt ongeloofwaardig vindt dat zijn klokkenluiderschap, vertaalt naar een enorme betrokkenheid en inhoudelijke kennis van het vakgebied, een risico zou betekenen voor een adequate functievervulling. Het klokkenluiderschap in 2002 en het functioneren in een CBRN gerelateerde functie, waren volgens verzoeker zaken van totaal verschillende orde, zonder enige onderlinge relatie.

Voorts merkte verzoeker op dat er tijdens het eerste gesprek, dat ruim een uur duurde, alle relevante eigenschappen van zijn persoon, inclusief zijn betrokkenheid en inhoudelijke kennis van het vakgebied aan de orde waren geweest en door de sollicitatiecommissie (bestaande uit vier personen) zorgvuldig waren getoetst aan de functie-eisen. Verzoeker vond het volstrekt ongeloofwaardig dat diezelfde kwalificaties, inclusief ervaring en bevoegdheid in eerste instantie hadden geleid tot zijn aanname (telefoongesprek 31 januari 2014 en het arbeidsvoorwaardengesprek op 6 februari 2014) en pas na het bekend worden van zijn klokkenluiderschap hadden geleid tot een afwijzing.

Zijn al dan niet goed kunnen functioneren in deze functie kon volgens verzoeker op geen enkele wijze in verband worden gebracht met het plaatsvinden van het incident in 2002. Temeer, omdat verzoeker na het incident nog drie CBRN gerelateerde functies had bekleed bij verschillende instanties. Dat verzoeker minder ervaring zou hebben met het managementdeel van de betreffende functie dan wel dat verzoeker hieraan te weinig aandacht zou kunnen schenken werd hiermee compleet gelogenstraft, aldus verzoeker.

## Wat is het oordeel van de Nationale ombudsman

Het vereiste van betrouwbaarheid houdt in dat de overheid binnen het wettelijk kader en eerlijk en oprecht handelt en doet wat zij zegt. In het geval dat een overheidsinstantie een burger een toezegging doet, behoort die toezegging ook te worden nagekomen tenzij van die instantie in redelijkheid niet kan worden gevergd dat die toezegging gestand wordt gedaan. Als de overheid gerechtvaardigde verwachtingen heeft gewekt bij een burger, moet zij dit ook honoreren.

Uit het onderzoek door de Nationale ombudsman is gebleken dat DMO verzoeker na afloop van het eerste sollicitatiegesprek heeft gefeliciteerd en hem heeft meegedeeld dat men met hem verder wilde.

Door deze handelwijze heeft DMO bij verzoeker op dat moment de gerechtvaardigde verwachting gewekt dat hij geschikt was bevonden voor de betreffende functie en dus aan de gestelde functie-eisen voldeed. Dit betekent dat verzoeker, nadat en indien het veiligheidsonderzoek positief was afgerond, ervan uit mocht gaan dat hij in dienst kon treden.

Vervolgens beschikte DMO na het arbeidsvoorwaardengesprek over nieuwe informatie die voor DMO aanleiding was om met verzoeker een tweede sollicitatiegesprek te houden. Deze nieuwe informatie betrof het lekken naar de pers in 2002. Naar aanleiding van dit tweede sollicitatiegesprek kwam DMO tot de conclusie dat verzoeker uiteindelijk niet de geschikte kandidaat was voor de betreffende functie en werd verzoeker alsnog voor deze functie afgewezen.

De Nationale ombudsman merkt op dat de geschiktheid van verzoeker voor de betreffende functie al uitgebreid tijdens het eerste sollicitatiegesprek was getoetst. Naar aanleiding van dit gesprek werd verzoeker door DMO geschikt bevonden om de functie te vervullen. De Nationale ombudsman acht het dan ook onwaarschijnlijk dat DMO pas tijdens het tweede sollicitatiegesprek heeft kunnen constateren dat verzoeker voor de betreffende functie niet de geschikte kandidaat zou zijn omdat hij voor een aspect van de functie overgekwalificeerd was waardoor er volgens DMO een risico bestond dat hij minder aandacht zou besteden aan het hoofdaandachtsgebied van de functie.

De Nationale ombudsman kan zich dan ook niet aan de indruk onttrekken dat het lekken naar de pers de reden is geweest om verzoeker alsnog af te wijzen en niet een ongeschiktheid voor de functie. DMO heeft door de gevolgde gang van zaken jegens verzoeker niet betrouwbaar gehandeld.

De onderzochte gedraging is niet behoorlijk.

## Conclusie

De klacht over de onderzochte gedraging van het Ministerie van Defensie te Den Haag, is gegrond wegens schending van het vereiste van betrouwbaarheid.

De Nationale ombudsman,

Reinier van Zutphen