



# Rapport

**Datum: 16 december 2004**  
**Rapportnummer: 2004/484**

## Klacht

Verzoekster klaagt erover dat het Rijksinstituut voor Integraal Zoetwaterbeheer en Afvalwaterbehandeling van het Ministerie van Verkeer en Waterstaat (RIZA) de toezegging van 19 december 2002 om haar tot 1 januari 2004 in de gelegenheid te stellen als interne RIZA-kandidaat mee te solliciteren naar interne RIZA-functies niet is nagekomen.

## Beoordeling

1. Verzoekster heeft in de periode 1990 tot 2002 op basis van tijdelijke contracten gewerkt voor het Rijksinstituut voor Integraal Zoetwaterbeheer en Afvalwaterbehandeling (RIZA). Op 1 januari 2003 kwam daar een einde aan. Bij brief van 19 december 2002 deelde het toenmalige Hoofd Personeel en organisatie van het RIZA verzoekster mee dat zij tot 1 januari 2004 de status van interne RIZA-kandidaat zou behouden, om haar in de gelegenheid te stellen mee te solliciteren naar interne RIZA-functies.

2. Op 19 augustus 2003 solliciteerde verzoekster naar de vrijgekomen functie van medewerker ecotoxicologie bij de afdeling Ecotoxicologie van het RIZA (zie Achtergrond, onder 1.). Dit betrof een interne vacature. Bij brief van 30 september 2003 deelde het Hoofd Personeel en organisatie van het RIZA verzoekster mee dat zij niet zou worden uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek. Als reden werd aangegeven dat er sinds mei 2003 sprake was van een vacaturestop en dat als gevolg daarvan alleen medewerkers met een vast dienstverband, en medewerkers met een lopend tijdelijk dienstverband, konden reageren.

3. Verzoekster klaagt erover dat de toezegging, zoals verwoord in de brief van 19 december 2002, niet is nagekomen.

4. De minister van Verkeer en Waterstaat gaf in reactie op de klacht aan dat de omstandigheden sinds 19 december 2002 ingrijpend waren gewijzigd. Daarbij doelde zij op latere ontwikkelingen als gevolg van de taakstellingen van de kabinetten Balkenende 1 en 2. Deze hadden geleid tot kosten- en personeelsreducties bij het Ministerie van Verkeer en Waterstaat. Een onderdeel daarvan was de absolute vacaturestop geweest die in mei 2003 was ingegaan. De minister gaf aan dat om die reden de toezegging niet had kunnen worden nagekomen. Tevens deelde de minister mee dat als een absolute vacaturestop niet meer aan de orde zou zijn, de toezegging alsnog gestand zou worden gedaan. De minister liet weten dat zij begreep dat verzoekster teleurgesteld was, maar dat zij van mening was dat het RIZA zich niet onbehoorlijk had gedragen.

5. Vanuit het oogpunt van het te stellen vertrouwen in het handelen van de overheid moeten burgers erop kunnen vertrouwen dat toezeggingen gedaan door een overheidsinstantie worden nagekomen. Indien (te voorzien is dat) op grond van zwaarwegende omstandigheden geen uitvoering kan worden gegeven aan een gedane

toezegging, dient betrokkene hiervan zo spoedig mogelijk op de hoogte te worden gesteld.

6. Strikt genomen had de toezegging aan verzoekster dat zij met haar status van interne kandidaat mocht solliciteren, moeten worden nagekomen. Gelet op de financiële taakstelling om het daaruit voortvloeiende kosten- en personeelsreductiebeleid, zou haar sollicitatie echter niet tot een aanstelling hebben geleid.

Dat in de desbetreffende afweging het belang van de financiële taakstelling van doorslaggevend belang is geacht, is niet onredelijk.

7. Van een overheidsorgaan mag worden verwacht dat het betrokkenen zo spoedig mogelijk op de hoogte stelt ingeval een toezegging niet kan worden nagekomen. In dit geval is verzoekster er pas na haar sollicitatie van op de hoogte gesteld dat het nieuwe personeelsreductiebeleid meebracht dat de haar gedane toezegging niet kon worden nagekomen, terwijl de bezuinigingsmaatregelen al van voor die tijd waren. Tevens werd in de vacature niet gemeld dat alleen medewerkers met een vast dienstverband en medewerkers met een lopend tijdelijk dienstverband konden reageren. Gelet op het voorgaande is het begrijpelijk dat verzoekster ervan uitging dat zij op deze functie kon solliciteren. Doordat zij echter pas zes weken daarna is bericht over het feit dat de toezegging niet kon worden nagekomen, is vanuit een oogpunt van adequate informatieverstrekking tekort geschoten.

De onderzochte gedraging is niet behoorlijk.

## **Conclusie**

De klacht over de onderzochte gedraging van het Rijksinstituut voor Integraal Zoetwaterbeheer en Afvalwaterbehandeling van het Ministerie van Verkeer en Waterstaat, die wordt aangemerkt als een gedraging van de minister van Verkeer en Waterstaat, is gegrond.

## **Onderzoek**

Op 22 december 2003 ontving de Nationale ombudsman een verzoekschrift van mevrouw K. te Zwolle, met een klacht over een gedraging van het Rijksinstituut voor Integraal Zoetwaterbeheer en Afvalwaterbehandeling van het Ministerie van Verkeer en Waterstaat.

Naar deze gedraging, die wordt aangemerkt als een gedraging van de minister van Verkeer en Waterstaat, werd een onderzoek ingesteld.

In het kader van het onderzoek werd de minister van Verkeer en Waterstaat verzocht op de klacht te reageren en een afschrift toe te sturen van de stukken die op de klacht betrekking hebben.

Ook de betrokken ambtenaren werden in de gelegenheid gesteld op de klacht te reageren.

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

Tevens werd de minister van Verkeer en Waterstaat een aantal specifieke vragen gesteld.

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

De minister van Verkeer en Waterstaat deelde mee zich met de inhoud van het verslag te kunnen verenigen.

Verzoekster gaf binnen de gestelde termijn geen reactie.

## **Bevindingen**

De bevindingen van het onderzoek luiden als volgt:

### **A. feiten**

1. Vanaf 1 maart 1976 tot 21 juni 1979 was verzoekster als biologisch analiste in vaste dienst werkzaam bij de afdeling Ecotoxicologie van het Rijksinstituut voor Zoetwaterbeheer en Afvalwaterbehandeling van het Ministerie van Verkeer en Waterstaat (verder RIZA).

2. In de periode 1990-2002 werkte verzoekster op basis van tijdelijke contracten via uitzend- en detacheringsbureaus voor het RIZA.

3. Bij brief van 19 december 2002 deelde het toenmalige plaatsvervangend Hoofd Personeel en organisatie (mevrouw Y) verzoekster onder meer het volgende mee:

“Op 1 januari (2003; N.o.) komt er een einde aan een periode van 12 jaar waarin u als inhuurkracht voor het RIZA werkzaam bent geweest.

U hebt te kennen gegeven graag bij het RIZA te blijven werken in een u passende functie. Om u in de gelegenheid te stellen mee te solliciteren naar interne RIZA-functies, behoudt u nog 1 jaar, tot 1 januari 2004, de status van interne RIZA-kandidaat.

Een en ander conform de afspraken met mevrouw X, hoofd van de Hoofdafdeling Watersystemen.”

4. Verzoekster solliciteerde op 19 augustus 2003 naar de vrijgekomen functie van medewerker ecotoxicologie bij de afdeling Ecotoxicologie van het RIZA (zie Achtergrond, onder 1.).

5. De ontvangst van de brief werd op 22 augustus 2003 bevestigd.

6. Bij brief van 30 september 2003 deelde het Hoofd van de afdeling Personeel en organisatie verzoekster onder meer het volgende mee:

“Naar aanleiding van uw sollicitatie naar de functie van Medewerker Ecotoxicologie deel ik u mee dat u niet zult worden uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek.

Ingevolgde de sinds mei (2003; N.o.) geldende vacaturestop bij het RIZA kunnen alleen zittende medewerkers met een vast dienstverband reageren, dan wel medewerkers met een tijdelijk ambtelijk dienstverband, waarbij de duur van het reeds geldende dienstverband blijft gecontinueerd.

Mocht de vacaturestop worden opgeheven, dan kunt u alsnog gebruik maken van de mogelijkheden zoals verwoord in de brief van 19 december 2002, waarbij de genoemde termijn uiteraard wordt verlengd...”

7. Het toenmalige plaatsvervangend Hoofd Personeel en organisatie mevrouw Y deelde verzoekster op 1 oktober 2003 telefonisch mee dat zij in verband met een vanaf 1 mei 2003 geldende externe vacaturestop niet zou worden uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek. Verzoekster had op dat moment de brief van 30 september 2003 nog niet ontvangen.

8. Bij brief van 2 oktober 2003 sprak verzoekster, daarin bijgestaan door haar echtgenoot die werkzaam is bij het RIZA, onder meer als volgt haar verbazing uit over het feit dat zij niet zou worden uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek:

“...Het is echter een feit dat (verzoekster; N.o.) na het niet verlengen van haar inhuurcontract en een arbeidsverleden van 12 jaar bij het RIZA als pleister op de wonde schriftelijk de toezegging heeft gekregen dat zij één jaar als interne kandidaat beschouwd zou worden en op elke interne vacature mee mocht solliciteren. Deze brief is opgesteld door P&O in overleg met (het Hoofd van de Hoofdafdeling watersystemen mevrouw X; N.o.), toch een lid van het DT (directieteam; N.o.). Wij kunnen ons natuurlijk vergissen, maar volgens ons is deze brief nooit herroepen en is deze toezegging dus nog steeds rechtsgeldig. Volgens ons moet (verzoekster; N.o.) dan ook nog steeds als interne kandidaat beschouwd worden.

Verder is het zo dat in de interne vacaturemelding, zoals deze op de borden heeft gehangen, niet is vermeld, dat dit een vacature betrof waarop alleen medewerkers met een vast contract zouden mogen solliciteren. Dit mag dan misschien wel in het DT gesteld zijn maar is niet tot uiting gekomen in de vacature. Ook is het zo dat het DT regels voor de vervulling van vacatures heeft opgesteld om ook bij niet geschikte interne kandidaten de mogelijkheid open te houden extern te werven...”

9. Verzoeksters advocaat deelde bij brief van oktober 2003 het RIZA onder meer het volgende mee:

“...Door haar voormalige afdelingshoofd, (mevrouw Z; N.o.) werd cliënte recentelijk geattendeerd op de vacature voor medewerk(st)er ecotoxicologie. Cliënte is eerder in een vergelijkbare functie werkzaam geweest en werd door mevrouw Z. buitengewoon geschikt geacht voor de vervulling van de thans opengevallen vacature. Op 19 augustus 2003 heeft cliënte gesolliciteerd op deze vacature.

Tot haar verbazing werd cliënte bij brief van 30 september j.l. bericht dat zij niet zal worden uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek. Als reden werd vermeld dat ingevolge de geldende vacaturestop bij RIZA alleen zittende medewerkers met een vast dienstverband kunnen reageren dan wel medewerkers met een tijdelijke ambtelijk dienstverband, waarbij de duur van het reeds geldende dienstverband blijft gecontinueerd.

Cliënte maakt bezwaar tegen dit besluit.

Zij is niet bekend met een vacaturestop bij het RIZA. Hiervan werd overigens ook geen melding gemaakt in de advertentietekst. Kennelijk was ook mevrouw Z. hiervan niet op de hoogte.

Uit uw brief van 30 september (2003; N.o.) mag worden afgeleid dat de vacaturestop in ieder geval niet geldt voor de hierin nader aangeduide interne kandidaten. Nu cliënte moet worden beschouwd als een zodanige interne kandidaat, althans daarmee is gelijkgesteld blijkens uw brief van 19 december 2002, kan de beweerdelijke vacaturestop aan haar niet worden tegengeworpen.

Door cliënte niet uit te nodigen voor een sollicitatiegesprek wordt haar feitelijk de status van interne RIZA-kandidaat ontnomen en handelt het RIZA in strijd met het besluit van 19 december 2002.

Gelet op het vorenstaande verzoek ik u vriendelijk mij binnen 5 dagen na heden te bevestigen dat cliënte alsnog zal worden uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek.

Mocht u daartoe niet bereid zijn dan verzoek ik u mij mede te delen welk besluit aan de vacaturestop ten grondslag ligt, vanaf welke datum de vacaturestop geldt, hoever deze zich uitstrekt alsmede of het medezeggenschapsorgaan binnen uw organisatie hiermee heeft ingestemd...”

10. Het Hoofd Personeel en Organisatie van het RIZA deelde verzoeksters advocaat bij brief van 28 oktober 2003 mee dat verzoekster niet alsnog zou worden uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek. De overige informatie zou op een later tijdstip worden toegezonden, zo deelde het hoofd verder nog mee.

11. Bij brief van 6 november 2003 stuurde het Hoofd Personeel en Organisatie verzoeksters advocaat kopieën toe van het Plan van Aanpak krimptaakstelling RIZA 2003, een verslag van de vergadering van het directieteam van het RIZA van 1 april 2003 (met daarbij de aantekening dat het verslag was geplaatst op intranet en toegankelijk was voor alle medewerkers), een verslag Overlegvergadering Ondernemingsraad en Dienstleiding van 3 juni 2003 (met daarbij de aantekening dat dit verslag eveneens was geplaatst op het RIZA intranet), een kopie van de notulen van de vergadering van 22 juli 2003 van het directieteam waarin de vacature was besproken. Tevens stuurde het hoofd de motivatie die ten grondslag had gelegen aan het niet uitnodigen van verzoekster mee.

12. Op 17 november 2003 zond verzoeksters advocaat een brief aan verzoekster en deelde daarbij onder meer het volgende mee:

"...Onder verwijzing naar ons telefonisch onderhoud van 13 november j.l. zend ik u bijgaand een kopie van de brief met bijlagen die ik ontving van (het Hoofd Personeel en Organisatie; N.o.) van het RIZA en waarvan wij de inhoud uitvoerig hebben besproken.

Helaas heb ik u op basis hiervan moeten adviseren af te zien van verdere juridische stappen..."

13. Op 15 december 2003 voerden een aantal medewerkers bij het RIZA een gesprek met de Hoofdingenieur-Directeur van het RIZA over de gang van zaken rondom de vacature waarop verzoekster had gesolliciteerd.

In het verslag, dat verzoekster in het kader van het onderzoek naar de Nationale ombudsman zond, stond onder meer het volgende vermeld:

**"...Het gesprek:**

(Medewerker bij het RIZA; N.o.) licht de reden van ons bezoek toe, (verzoekster; N.o.) heeft ondanks een schriftelijke toezegging dat ze een jaar als interne kandidaat mag meedoen aan sollicitatieprocedures toch bericht gekregen dat ze niet mee mocht doen aan de selectie voor de interne vacature bij WSCE. Als collega's van haar willen we graag vernemen waarom deze keuze is gemaakt.

(De Hoofdingenieur-Directeur van het RIZA; N.o.) vertelt dat de OESA krimptaakstelling van eind december vorig jaar eigenlijk de schriftelijke toezegging overruled heeft, er wordt zo scherp op het aanname beleid van RIZA gelet, we staan al niet al te best bekend op dat gebied vanwege het meetellen van de TAPPers.

(Medewerker bij het RIZA; N.o.) geeft aan dat de brief aan (verzoekster; N.o.) gedateerd is op 19 december 2003, terwijl het DT stuk waarin het voorgenomen aannamebeleid genoemd wordt dateert van 17 december 2003. Gezien de datums was men dus al op de hoogte en deed men toch die toezegging.

(De Hoofdingenieur-Directeur van het RIZA; N.o.) kan zo uit zijn hoofd die datums niet meer achterhalen maar dat zou mogelijk kunnen zijn, hij heeft het toen niet bewust zo gedaan.

(...)

Toen er een op het lijf geschreven vacature uit de hemel kwam vallen dankzij het vertrek van (medewerkster bij het RIZA; N.o.) kwam het dan ook als donderslag bij heldere hemel dat (verzoekster; N.o.) ondanks een zwart op wit belofte niet mee mocht doen. (De Hoofdingenieur-Directeur van het RIZA; N.o.) begrijpt de reactie en geeft toe dat (verzoekster; N.o.) eigenlijk een schrijven had moeten hebben op het moment dat bij DT bekend was dat er een vacaturestop was die de belofte overruledde. (De Hoofdingenieur-Directeur van het RIZA; N.o.) denkt dat (verzoekster en haar echtgenoot; N.o.) er wel van wakker gelegen zullen hebben. (Medewerkers bij het RIZA; N.o.) geven aan dat meerdere mensen van WSE en WSCE enorm veel moeite hebben met dit besluit en dat er veel onbegrip heerst. Het leek zo vanzelfsprekend: interne vacature, perfecte kandidaat met status interne kandidaat, volledig ingewerkt en per direct beschikbaar. Ook de communicatie rondom dit besluit verdient geen schoonheidsprijs en wekt wantrouwen, heden ik morgen gij oftewel vandaag wordt een belofte richting (verzoekster; N.o.) niet geldig verklaard wat staat onszelf morgen te wachten, hoeveel is een belofte nog waard (let wel, zwart op wit).

(Medewerkster bij het RIZA; N.o.) geeft aan dat ze hoopt dat door dit gesprek dit soort zaken in de toekomst beter opgepakt zullen worden, we zitten in een moeilijke tijd waarin vast meer mensen een slechte boodschap zullen krijgen. Hoe pak je dit aan, welke keuzes maak je en (erg belangrijk!!!) hoe communiceer je dit.

(Medewerker bij het RIZA; N.o.) vraagt of het een keuze is geweest van het DT om de OESA taakstelling boven een gedane belofte te stellen. (De Hoofdingenieur-Directeur van het RIZA; N.o.) geeft aan dat dit inderdaad het geval is. Op de vraag of het DT ook anders had kunnen kiezen geeft (de Hoofdingenieur-Directeur van het RIZA; N.o.) aan dat dit had gekund en dat dit nu veel moeilijker ligt omdat voordat een "toch externe" kandidaat aangenomen wordt (helemaal in vaste dienst) eerst de SG toestemming moet geven. (Medewerker bij het RIZA; N.o.) geeft aan dat het voor niemand mogelijk is te voorspellen hoeveel mensen er precies in dienst zullen zijn eind volgend jaar, je moet dan toch een marge van 10 personen aanhouden want mensen kunnen ook zelf de keuze maken om te vertrekken (medewerkster RIZA; N.o.) was zo'n voorbeeld), 1 "externe" kracht aannemen op grond van een brief die haar de status interne kandidaat geeft is dan ruis op het geheel. (De Hoofdingenieur-Directeur van het RIZA; N.o.) geeft aan dat dit toch de keuze is geweest van het DT. Er zijn meer gevallen die al meerdere jaren goed werk voor RIZA doen. (Medewerkster bij het RIZA; N.o.) geeft aan dat (verzoekster; N.o.) de enige is met een schriftelijke toezegging dat ze interne kandidaat is.



(Medewerker bij het RIZA; N.o.) vraagt hoe nu verder, wat de communicatie betreft zou hij het een goed idee vinden als er een brief van (de Hoofdingenieur-Directeur van het RIZA; N.o.) naar (verzoekster; N.o.) ging met daarin de gang van zaken vanuit DT ogen, dit geeft wellicht helderheid over het hoe en waarom (begrijpen blijft moeilijk).

(...)

Ook zal duidelijk moeten worden voor (verzoekster; N.o.) hoe nu verder. De brief van P&O waarin staat dat indien de vacaturestop opgeheven is de toezegging weer verlengd zal worden voor de termijn dat hij niet geldig was is te vaag. (achteraf gezien is de toezegging van 19/12 gezien de datum van het dt besluit (17/12) helemaal nooit geldig geweest). Allen zijn het er mee eens dat ook dat beter moet en dat met name de status (wanneer wel en niet geldig) goed vastgelegd zal moeten worden..."

14. Op 18 december 2003 zond de Hoofdingenieur-Directeur van het RIZA een brief naar verzoekster. In deze brief deelde hij verzoekster het volgende mee:

"...Naar aanleiding van uw sollicitatie voor een functie bij WSC schrijf ik deze brief. Ik wil graag schriftelijk reageren naar aanleiding van het gebeurde.

We hadden alerter moeten zijn en u direct op de hoogte behoren te stellen van de veranderde situatie omtrent het omgaan met vacatures.

Al in januari van dit jaar moest besloten worden tot een vacaturestop; sindsdien zijn geen nieuwe tijdelijke of vaste arbeidsovereenkomsten met mensen van buiten de RWS meer afgesloten.

De toezegging die we u hebben gegeven konden we daarom niet waarmaken. In het Directieteam hebben we uitgebreid bij uw sollicitatie stilgestaan. De Hoofddirectie heeft het RIZA een krimptaakstelling opgelegd; we wisten op dat moment, dat we dit jaar die taakstelling niet zouden halen. Uitbreiding van de bezetting konden en kunnen we niet verantwoorden. Aannemen van medewerkers zou ook betekenen dat het moeilijker wordt om (potentiële) herplaatsingskandidaten van het RIZA en van andere diensten van Verkeer en Waterstaat een functie aan te bieden.

We besloten dan ook u niet uit te nodigen, want dat zou een wassen neus zijn geweest. We hebben u niet expliciet geïnformeerd over deze gewijzigde situatie. Dat spijt mij zeer.

U hebt onlangs een brief gekregen waarin door ons is aangeboden dat u alsnog als interne kandidaat mag solliciteren op het moment dat daarvoor weer ruimte is binnen RIZA.

Het ziet er naar uit, dat de huidige periode nog enige jaren gaat duren. Vorige week zijn door de DG van RWS de toekomstplannen gepresenteerd en jaren van krimp binnen de hele organisatie staan ons voor de boeg. Deze belofte staat, maar zal de komende jaren

dus niet veel inhouden. Ik wil u uitnodigen om desgewenst een gesprek te voeren met mevrouw X om over de ontstane situatie te praten..."

#### B. Standpunt verzoekster

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

#### C. Standpunt minister van Verkeer en Waterstaat

In reactie op de klacht deelde de minister van Verkeer en Waterstaat onder meer het volgende mee:

"Van het RIZA hebt u reeds stukken ontvangen. Uit deze stukken blijkt dat (verzoekster; N.o.) inderdaad een toezegging heeft ontvangen te mogen reflecteren op interne RIZA-functies gedurende 1 jaar tot 1 januari 2004. De toezegging is gedaan op 19 december 2002.

Echter, de omstandigheden zijn sinds die datum ingrijpend gewijzigd. Ik doel op de latere ontwikkelingen als gevolg van de taakstellingen van de kabinetten Balkenende 1 en 2. Dit heeft geleid tot onvermijdelijke, zeer omvangrijke kosten- en personeelsreducties bij mijn ministerie. Een absolute vacaturestop, die inging in mei 2003, is een onderdeel hiervan. Als gevolg daarvan kan deze toezegging tot mijn spijt nu niet worden gehonoreerd.

De consequenties van de genoemde taakstellingen zijn ingrijpend en treffen niet alleen (verzoekster; N.o.), maar raken ook anderen, bijvoorbeeld medewerkers met een vast dienstverband en medewerkers met een tijdelijk dienstverband die hoopten te zijner tijd in vaste dienst te kunnen treden.

Mochten deze dwingende randvoorwaarden zodanig veranderen dat een absolute vacaturestop niet meer aan de orde is, dan zal - zoals schriftelijk is toegezegd - de toezegging alsnog gestand worden gedaan.

Hoewel ik begrip heb voor het gevoel van teleurstelling van (verzoekster; N.o.), heeft naar mijn overtuiging het RIZA zich niet onbehoorlijk jegens haar gedragen."

#### d. reacties betrokken ambtenaren

1. In reactie op de klacht deelde ambtenaar X, Hoofd van de Hoofdafdeling Watersystemen, onder meer het volgende mee:

"Ik ben als hoofd van de hoofdafdeling betrokken in deze zaak.

Sinds 1 januari 2001 zit ik op deze functie.

Snel na mijn indiensttreding merkte ik dat er binnen de hoofdafdeling ingehuurd personeel was op jarenlange contracten. Dat vond ik een ongewenste situatie. In enkele gevallen waren min of meer verwachtingen gecreëerd, in alle gevallen werden deze personen gezien als medewerkers van de organisatie met dezelfde rechten en plichten. Ik heb een eind aan die situatie willen maken door in 1 akkie alle "schrijvende gevallen" een vaste aanstelling te geven en van de overige personen de inhuur niet te verlengen. In samenspraak met de hoofden van de afdelingen hebben we de criteria voor "schrijvend" bepaald en vervolgens heb ik door hen laten aangeven wie in die categorie viel en wie niet.

Voor (verzoekster; N.o.) was het niet direct duidelijk, hoewel zij door het hoofd van de afdeling wel voortdurend gewezen was op haar positie als inhuurkracht en de mogelijke tijdelijkheid ervan. Door deze leidinggevenden zijn nooit enige toezeggingen gedaan aan (verzoekster; N.o.). Ik heb dan ook op het advies van deze leidinggevende besloten dat (verzoekster; N.o.) niet in de categorie "schrijvend" viel. Haar contract is toen niet verlengd.

Voor de medewerkers uit de afdeling van (verzoekster; N.o.), maar ook voor medewerkers uit andere afdelingen kwam dit besluit hard aan; het werd als onrechtvaardig ervaren. Zowel de leidinggevende van de afdeling als ik hebben waar nodig telkens uitgelegd hoe het besluit tot stand was gekomen, zijn de discussie hierover niet uit de weg gegaan, maar hebben het besluit wel gehandhaafd. Met name 1 medewerkster van de afdeling waarin de echtgenoot van (verzoekster; N.o.) werkt en die met hem de kamer deelt, trok zich de situatie van (verzoekster; N.o.) erg aan. Er werden door haar feiten aangedragen uit de periode van een eerdere leidinggevende, die niet hadden meegespeeld in de besluitvorming. Die heb ik ook verder gelaten voor wat ze waren, omdat die destijds voor (verzoekster; N.o.) geen reden zijn geweest om in beroep te gaan. Zij heeft zich toen geschikt in de situatie en een volgende contract geaccepteerd.

(Verzoekster; N.o.) is voor het RIZA altijd een goede kracht geweest, om die reden werd zij ook telkens weer ingehuurd. Bij het beëindigen van het contract was duidelijk, dat haar werkgever haar niet langer in dienst kon houden, tenzij er zich elders werk aanbod. Dat gebeurde niet. Ik was niet de werkgever van (verzoekster; N.o.), maar voelde wel, gegeven deze situatie, een sociale plicht t.a.v. (verzoekster; N.o.) als leidinggevende, omdat zij zo lang bij ons naar tevredenheid gewerkt had. Dat is de reden dat ik haar in de gelegenheid heb gesteld mee te solliciteren als interne kandidaat voor de periode van 1 jaar. Op dat moment was nog niet duidelijk in welke stroomversnelling we in zeer korte tijd als onderdeel van RWS terecht zouden komen. Intern is in het eerste kwartaal 2004 (binnen de dienst) overige ingehuurde medewerkers en tijdelijk aangestelden gemeld dat er een vacaturestop bij RWS en RIZA van kracht werd. Daarmee kwam ook de mogelijkheid voor (verzoekster; N.o.) tijdelijk te vervallen intern te solliciteren. Dit is haar toen helaas niet schriftelijk gemeld.

Ik was met vakantie toen zich de mogelijkheid voor (verzoekster; N.o.) voordeed om te solliciteren. Ik werd echter door mijn plaatsvervanger gebeld over de sollicitatie van (verzoekster; N.o.) en dat haar sollicitatie in het Directie Team behandeld zou worden. Ik heb mijn plaatsvervanger gezegd, dat wij een belofte hadden gedaan en dat ik vond dat wij ons daaraan moesten houden. Zo heeft hij het dan ook in het DT gebracht, maar daar is alles afwegend anders besloten. Daarna is, wederom in overleg met mij, besloten geen schijnvertoning op te voeren, d.w.z (verzoekster; N.o.) wel op gesprek te vragen, maar haar niet de functie te gunnen. Wij hebben haar dus niet uitgenodigd voor een gesprek. Per brief werd (verzoekster; N.o.) hiervan op de hoogte gesteld.

Dit besluit leidde niet alleen bij (verzoekster; N.o.) en haar echtgenoot, maar ook bij de medewerkers uit hun beide afdelingen tot grote commotie. Ik was, zoals ik gemailld heb naar 1 van de medewerkers, geroerd door dit medeleven en dat zij hun ongenoegen kenbaar maakten. De directeur van het RIZA en ik hebben, ieder apart, aan de medewerkers uitgelegd waarom dit besluit genomen is. Wij realiseerden ons echter, dat de wijze waarop (verzoekster; N.o.) dit besluit had vernomen onzorgvuldig is geweest. Om die reden heeft de directeur (verzoekster; N.o.) een brief geschreven waarin het besluit toegelicht wordt en waarin spijt wordt uitgesproken over de onzorgvuldige wijze van handelen.

(Verzoekster en haar echtgenoot; N.o.) hadden ondertussen een advocaat in de arm genomen, die echter op basis van de door beide partijen aangeleverde stukken (waaraan ook door de Ondernemingsraad is meegeholpen) concludeerde dat hun zaak waarschijnlijk geen kans van slagen had. Ik heb met (de echtgenoot van verzoekster; N.o.) een apart gesprek gehad over de zaak. Ik heb aangegeven, dat ik het een prima idee zou vinden om bijv. de Nationale Ombudsman in te schakelen om een onafhankelijk oordeel te geven over dit gebeuren. Zij hebben u inderdaad ingeschakeld.”

2. Ambtenaar Y, Personeelsmanagementadviseur van het Rijksinstituut voor Integraal Zoetwaterbeheer en Afvalwaterbehandeling, zond de Nationale ombudsman ook een reactie op de klacht. Zij reageerde op een overzicht dat verzoekster zelf had meegestuurd en heeft daarbij bepaalde stukken genummerd. Hieronder wordt tussen haakjes steeds het genummerde gedeelte geciteerd, waarop ambtenaar Y reageert:

“Ad 1. (Datum: 1-10-2003. Ik word gebeld door (ambtenaar Y; N.o.) met de melding dat ik niet uitgenodigd zal worden voor een gesprek, omdat dat geen zin heeft want zij kunnen haar niet benoemen vanwege een externe vacaturestop en dat ik een brief met uitleg hiervan zal ontvangen).

Is juist. Met dien verstande dat het besluit (verzoekster; N.o.) niet uit te nodigen voor een sollicitatiegesprek na uitvoerig overleg met de betrokken leidinggevenden (...), is genomen.

Zij wilden niet meedoen aan een 'toneelstukje' als het toch duidelijk was dat er geen aanstelling in de functie kon plaatsvinden. Ik was het daar volledig mee eens.

Ad 2. (Datum: 3-10-2003. Ik ontvang de brief waarin gemeld wordt dat ik vanwege de externe vacaturestop niet mee mag doen met de procedure omdat ik geen "zittend" kandidaat ben. Ik heb wel de status van interne kandidaat maar geen vaste aanstelling en kom daarom niet in aanmerking voor benoeming.)

Correct weergegeven. Zie brief 30.09.2003.

Ad 3. (Datum: 7-10-2003. Op aanraden van meerdere ex-collega's waaronder een directieteamlid wat niet bij name genoemd wil worden wordt een advocaat ingeschakeld. Deze denkt de zaak horende dat er wel een kans inzit en vraagt RIZA (22-10-2003) terug te komen op haar besluit en aan te tonen dat er inderdaad sprake is van een door het hoofdkantoor opgelegde externe vacaturestop. RIZA wordt verzocht binnen 5 dagen te reageren.)

Voor de ex-collega's die (verzoekster; N.o.) adviseren een advocaat in te schakelen kan ik, gezien de hoogopgelopen emoties, begrip opbrengen, maar de rol van het niet met name genoemde directieteamlid daarin verbaast me.

Ad 4. (Datum: 10-11-2003. Ondertussen begint de tijd te dringen want er zijn 2 andere kandidaten, de datum van gesprekken wordt nog gerekt om af te wachten wat er uit zal komen maar uiteindelijk worden er toch 2 gesprekken gehouden waarbij ambtenaar Y de afdeling WS ecotoxicologie vertelt dat deze procedure gewoon doorgaat omdat als een eventuele rechtszaak gewonnen wordt ik toch een baan aangeboden zal krijgen dus wordt men verplicht uit de twee kandidaten te kiezen en een voorstel naar hoofd WS te doen. Er wordt een kandidaat voorgesteld.)

Ik kan me niet herinneren de leden van de selectiecommissie en adviescommissie verplicht te hebben uit de twee kandidaten te kiezen.

De rol van de personeelsadviseur bij sollicitatiegesprekken is die van procedurebewaker en dat is ook het enige dat ik heb gedaan.

Overigens werd het de leden van de selectie- en adviescommissie op de dag van de sollicitatiegesprekken pas duidelijk dat het de afdelingsleiding was geweest die (verzoekster; N.o.) niet wilde uitnodigen voor een sollicitatiegesprek, om de onder 1. al beschreven reden.

Ad 5. (Datum: 6-11-2003. Telefonisch contact van de advocaat met ambtenaar Y met de vraag waar de stukken blijven. 2 dagen later komt een brief van het Hoofd Personeel en Organisatie gedateerd op 6-11-2003 met de gevraagde stukken bij de advocaat binnen. Hierin wordt de "vacaturestop" gemeld, de advocaat denkt dat men hiermee inderdaad

onder zijn verplichting uit kan komen om afspraken na te komen hoewel het gehele proces nogal slordig verlopen is, advocaat overlegt met zijn collega's. De collega's van mijn echtgenoot kunnen het niet langer aanzien en stellen een brief op aan (de Hoofdingenieur-Directeur van het RIZA; N.o.), (het Hoofd Personeel en Organisatie; N.o.) en ambtenaar X met het verzoek om het recht zijn beloop te geven en in ieder geval te wachten met het aanstellen tot er mogelijkheid op beroep is geweest.).

Op 6 november 2003 heb ik uitvoerig telefonisch contact met de advocaat van (verzoekster; N.o.) gehad.

Ik meldde hem dat de gevraagde informatie verzendklaar lag en informeerde hem ook over de motivatie, die ten grondslag heeft gelegen aan het niet uitnodigen van (verzoekster; N.o.), n.l. dat zij door de absolute vacaturestop die in mei 2003 van kracht is geworden, niet aangesteld kan worden in de functie waarop zij heeft gesolliciteerd.”

#### e. Reactie verzoekster

In reactie op het standpunt van de minister van Verkeer en Waterstaat deelde verzoekster onder meer het volgende mee:

"...Hierbij zend ik u een kopie van de brief van de directeur van het RIZA (...), waarvan ambtenaar X melding maakt. Deze brief is overigens pas geschrevene nadat mijn ex-collega's hierom in een bespreking met de directeur van het RIZA (...), gevraagd hadden. Het verslag van deze bespreking d.d. 15-12-2003 doe ik u eveneens toekomen. Ik heb een aantal passages in dit verslag gemarkeerd die mogelijk van belang kunnen zijn bij uw uiteindelijke beoordeling.

Verder wijs ik er op dat het inschakelen van de Nationale ombudsman niet een idee was van mevrouw X maar van mijn ex-collega's en mijzelf. Toen dit ter sprake werd gebracht in een bespreking met mevrouw X en in de bespreking met de directeur van het RIZA had een ex-collega al een verzoek tot u gericht. De Nationale ombudsman meldde echter dat ik een verzoek persoonlijk moest indienen, waarna ik dit op 22 december 2003 heb gedaan. Zij vond het overigens inderdaad een prima idee, omdat zo getoetst zou worden of het DT dit soort besluiten zonder bezwaar zou kunnen nemen.

Ook ik heb nog steeds mijn bedenkingen bij het aanwijzen van de zogenaamde "schrijnende gevallen" door mevrouw X en de afdelingshoofden. Het criterium hierbij was dat een afdelingshoofd moest aangeven of er ooit tegen deze collega's gezegd zou zijn dat er mogelijk een vaste aanstelling in zou zitten. Het feit dat mijn tijdelijke contracten steeds maar weer verlengd werden wekte deze suggestie volgens mevrouw X blijkbaar niet bij mij. Ook is het zo dat het toenmalige afdelingshoofd (...) mijn echtgenoot (...), persoonlijk heeft meegedeeld dat zij mij op de lijst van "schrijnende gevallen" zou laten plaatsen en dat zij gezien de haast die er achter zat dat aan hem mededeelde, omdat ik op dat moment niet

aanwezig was. Of dit ook daadwerkelijk gebeurd is weet ik niet.

De passage in het commentaar van mevrouw X over het feit dat ik in een eerdere sollicitatie procedure niet in beroep ben gegaan is niet juist weergegeven. Ik heb toen wel degelijk aan de bel getrokken en werd daarbij gesteund door mijn toenmalige leidinggevende (...). Ter onderbouwing van dit feit heb ik nog 3 brieven toegevoegd. Ik heb de brief van (toenmalig leidinggevende verzoekster; N.o.) ook aan mevrouw X gegeven, maar blijkbaar heeft zij daar geen notie van genomen.

Het feit dat ik uiteindelijk een nieuw contract geaccepteerd heb, een draaideurconstructie via adviesbureau (...), was gebaseerd op het feit dat ik anders geen baan meer gehad zou hebben en in Lelystad lagen de banen in mijn richting toen, en ook nu, niet voor het oprapen.

In de commentaren wordt gesproken over een absolute vacaturestop. Het bevreemdt mij toch zeer dat de ondernemingsraad van het RIZA toen deze affaire speelde dit toch niet na navraag van mij kon bevestigen.

(...)"

## Achtergrond

### 1. Interne vacaturemelding RIZA:

Voor zover van belang vermeldde de vacature, waar verzoekster bij brief van 19 augustus 2003 op heeft gesolliciteerd, het volgende:

"RIZA INTERNE VACATUREMELDING

Medewerk(st)er ecotoxicologie

Afdeling WSC, hoofdafdeling WS

RIZA is het kenniscentrum voor onderzoek, advisering en kennisoverdracht op het gebied van de (zoete) rijkswateren. De afdeling WSC levert milieuchemische en ecotoxicologische kennis ten behoeve van het water(bodem)beheer. Deze kennis is vooral gerichte op het gedrag van stoffen en de effecten van stoffen in oppervlaktewater en waterbodems. De kennis wordt met name ingebracht als advisering t.b.v. functioneel ruimtegebruik (o.a. natuurontwikkeling), Kaderrichtlijn Water, Maatschappelijke kosten-baten-analyse en risicobeoordeling bij de sanering van waterbodems en humane risico's.

De afdeling heeft een laboratorium waar nieuwe methoden worden ontwikkeld.

Dienstverband Vast 36 uur (deeltijd is bespreekbaar doch minimaal 28 uur)

Functieniveau 7

Wat gaat u doen ...

Functie-eisen

- MBO/HBO niveau biologie/biochemie/milieukunde
- Algemene ecotoxicologische kennis.
- Aantoonbare praktische werkervaring met ecotoxicologisch onderzoek.
- Beheersing van de engelse taal.
- Goede contactuele eigenschappen.
- Enthousiast voor toegepast onderzoek ten behoeve van beheer en beleid.
- In het bezit van een rijbewijs (vanwege veldwerk).

Standplaats Lelystad

Sluitingsdatum 7 september 2003

Informatie: ..."

2. Uit de **Leidraad interne werving en mobiliteit** zoals in januari 2003 vastgesteld door het directieteam van het RIZA:

“Algemeen.

De te volgen procedure bij het vrijgeven van vacatures bij RIZA staat beschreven in de in 2000 vastgestelde **richtlijn interne mobiliteit en werving ambtelijk personeel**. In de laatste DT-bijeenkomst van 17 december 2002 zijn 3 (tijdelijke) maatregelen geaccordeerd:

1. Om alle voorstellen voor vrijgave van functies binnen de arbeidsmix voorlopig weer voor toestemming in het directieteamvergadering te behandelen. In de richtlijn interne mobiliteit en werving ambtelijk personeel is deze mogelijkheid al aanwezig (de “noodmaatregel 492” uit de leidraad interne mobiliteit en werving). Feitelijk is afgesproken deze noodmaatregel weer in te stellen (tot dat er weer volumeafspraken gemaakt zijn met de afdelingshoofden) en de noodmaatregel uit te breiden tot de totale arbeidsmix, dus ook DT-toestemming bij openstelling in de flexibele schil (TAB en langdurige inhuur) en bij omzetting van inhuur naar TAB en van inhuur/TAB naar vast.



2. Om **vacatures eerst enkel intern RIZA te publiceren** (en gelijktijdig bekend te maken bij mobiliteitsbureau Midden Nederland met het oog op herplaatsingskandidaten) en pas als er intern geen geschikte kandidaat is de vacature vrij te geven intern binnen de rijksoverheid (profiel en mobiliteitsbank). Dit tenzij het DT voor de betreffende vacatureopenstelling anders beslist.

3. Bij **vrijgave van vaste functies** wordt weer de zinsnede vermeld “**deze vacature is in eerste instanties alleen opengesteld voor medewerkers die in vaste dienst zijn van het RIZA**”. *(de noodmaatregel 492 in de leidraad interne mobiliteit en werving).*”

3. Uit de **Richtlijn interne mobiliteit en werving ambtelijk personeel RIZA** van 21 november 2000:

“...2.7. Er wordt gestreefd naar een zo open mogelijke vacaturevervulling in navolging van de afspraken die daartoe binnen de sector Rijk worden gemaakt. Dit betekent dat na RIZA-voorrangskandidaten, interne mobiliteit en herplaatsingskandidaten de vacature zonder onderscheid wordt opengesteld voor alle overige geïnteresseerden. Momenteel geldt bij de vervulling van vaste en tijdelijke ambtelijke plaatsen nog de volgende volgorde:

- **RIZA voorrangskandidaten** (plaatsing wegens reïntegratie, plaatsing als formele herplaatsingskandidaat (1), plaatsing wegens sociale indicatie);
- **Interne mobiliteit:** via horizontale verplaatsing van RIZA medewerkers;
- **V&W herplaatsingskandidaten en bij vacatures vanaf schaal 10 ook herplaatsingskandidaten (1) in algemene dienst van het rijk (ABD-functies);**
- **Interne RIZA medewerkers** (vaste en tijdelijke ambtelijke medewerkers en inhuurkrachten die langer dan 2 jaar bij RIZA werken) (2)
- **Profiel-kandidaten** (vaste RWS-medewerkers) (3)
- **Tijdelijke RIZA-medewerkers** of inhuurkrachten (korter dan 2 jaar bij RIZA werkzaam)
- **Overige externe sollicitanten** (4)

(...)

(1) Herplaatsingskandidaten hebben voorrang bij sollicitaties binnen het ministerie. Wel dienen ze formeel te zijn aangewezen als herplaatsingskandidaat, hun “status” bekend maken in hun reactie op de vacature en voldoen aan de functie-eisen. P&O-beheer meldt daartoe alle tijdelijke en structurele vacatures aan bij het Mobiliteitsbureau Midden Nederland. Dit bureau zorgt ervoor dat de vacatures in de Mobiliteitsbank van sector rijk komen.

(2) Gedurende de “noodmaatregel 492” (de periode tot het moment dat een aantal van 492fte is bereikt)” wordt een vacature voor een vaste plaats eerst opengesteld voor de ambtelijke RIZA-medewerkers met een vaste aanstelling. Pas als blijkt dat er geen geschikte RIZA-kandidaten zijn, wordt de functie opengesteld voor andere medewerkers.

(3) P&O-beheer meldt het mobiliteitsbureau Midden Nederland dat de vacature geplaatst kan worden in het RWS-blad “Profiel”.

(4) Externe werving kan verder plaatsvinden via adverteerders maar ook via netwerken of door het inschakelen van uitzend- of bemiddelingsbureaus. Plaatsing van advertenties worden RWS-breed gecoördineerd. V&W kent een stringent beleid in deze, d.w.z. de plicht om gebruik te maken van de diensten van het wervingsbureau TMP. Worldwide, van verzameladvertenties bij landelijke bladen en met beperkingen m.b.t. eigen tekst/ opmaak van advertenties.”

(...)

## 4.2 Werving voor vaste plaats

De werving start met:

Het opsturen van de vacaturemelding aan het Mobiliteitsbureau Midden Nederland. Dit bureau zorgt voor verspreiding onder herplaatsingskandidaten V. en W. en sector rijk (vacatures vanaf schaal 10 en hoger).

Het op de borden hangen van de vacante functie (in de liften en op publicatieborden bij de secretariaten van de hoofd- en stafafdelingen en naar decentrale vestigingen, dit is een taak voor de facilitaire dienst). Tevens worden de vacaturemeldingen in een rubriek van P&O op Intranet gepubliceerd. Daar is ook de toegang tot de Mobiliteitsbank (vacaturebank van de rijksoverheid).

### 4.2.1 Interne werving voor vaste plaats

De interne werving betreft zowel intern RIZA als intern RWS (Profiel). Publicatie vindt gelijktijdig intern RIZA (aan de borden) en intern RWS (Profiel) plaats. Alle interne sollicitanten kunnen gelijktijdig reageren op een vacaturemelding. In de uitnodigingsbrief wordt aangegeven welke volgorde bij werving gehanteerd wordt:

De volgorde bij interne werving is:

1. Herplaatsingskandidaten ministerie Verkeer en Waterstaat en Sector Rijk (vacatures boven schaal 10).

2. Interne RIZA-sollicitanten: Iedereen die in de afgelopen periode aaneensluitend tenminste 2 jaar bij het RIZA werkt of heeft gewerkt, onafhankelijk van de vorm van het

contract, kan als interne RIZA-medewerker solliciteren; dit kunnen dus vaste, tijdelijke of inhuurkrachten zijn (1).

Gedurende de "noodmaatregel 492" wordt een onderscheid gemaakt tussen:

RIZA-medewerkers met een vaste ambtelijke aanstelling en

Overigen.

De RIZA medewerkers met een vaste aanstelling komen als eerste in aanmerking. Pas als dit geen resultaten oplevert komen anderen in beeld.

3. Overige RWS-medewerkers in vaste dienst die via Profiel solliciteren;

4. RIZA-medewerkers met een tijdelijk contract en inhuurkrachten die nog geen 2 jaar bij het RIZA werken.

(1)

Als er sprake is van opeenvolgende aanstellingen (bijv. eerst detachingskracht en daarna tijdelijk ambtelijke aanstelling) wordt de duur van de aanstelling berekend over het totaal mits er geen periode langer dan drie maanden tussen de opeenvolgende aanstellingen zit, en

Een "ex-RIZA medewerker die heeft gesolliciteerd en waarvan het (laatste) dienstverband onlangs (niet langer dan 3 maanden geleden te rekenen vanaf publicatie van de vacaturemelding aan de borden) is beëindigd om reden dat anders het dienstverband op grond van artikel 6 lid 3 van het ARAR van rechtswege in een vast dienstverband zou zijn omgezet (flexwet), wordt als interne RIZA-sollicitant behandeld."