

---

## 21

### **Besluit van 24 januari 2011 tot wijziging van het Algemeen militair ambtenarenreglement in het kader van de invoering van een flexibel personeelsysteem voor de krijgsmacht**

---

Wij Beatrix, bij de gratie Gods, Koningin der Nederlanden, Prinses van Oranje-Nassau, enz. enz. enz.

Op de voordracht van de Staatssecretaris van Defensie van 23 april 2010, nr. BS/2010012382;

Gelet op artikel 125, eerste lid, van de Ambtenarenwet alsmede op de artikelen 12, 12k en 12 quinquies van de Militaire ambtenarenwet 1931; De Afdeling Advisering van de Raad van State gehoord (advies van 15 juli 2010, nr. W07.10.0169/II);

Gezien het nader rapport van Onze Minister van Defensie van 19 januari 2011, nr. BS/2010030913;

Hebben goedgevonden en verstaan:

#### **ARTIKEL I**

Het Algemeen militair ambtenarenreglement wordt als volgt gewijzigd:

A

Artikel 1, eerste lid, wordt als volgt gewijzigd:

1. De aanhef komt te luiden:
  1. In dit besluit en de daarop rustende bepalingen wordt verstaan onder:
    2. In onderdeel e wordt «krijgsmachtdeel» vervangen door: operationeel commando.
    3. In onderdeel k wordt na «besluit» de volgende zinsnede ingevoegd:  
, als bedoeld in artikel 31,.
    4. na onderdeel n worden de volgende onderdelen toegevoegd:
      - o. *effectieve rang*:  
het bekleden van een rang anders dan titulair of tijdelijk.
      - p. *onderofficier*:

de militair ingedeeld bij de Koninklijke marine met de rang van korporaal, sergeant, sergeant-majoor of adjudant-onderofficier, de militair ingedeeld bij de Koninklijke landmacht, luchtmacht en marechaussee met de rang van sergeant, sergeant der eerste klasse, wachtmeester, wachtmeester der eerste klasse, sergeant-majoor, opperwachtmeester of adjudant-onderofficier;

q. *maximum looptijd*:

het aantal jaren dat een militair maximaal in een bepaalde rang of stand mag doorbrennen;

r. *functie*:

een samenstel van taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden.

s. *functietoewijzing*:

de aanwijzing van een militair voor het vervullen van een functie;

t. *rang*:

een militaire rang en stand of klasse, voor zover niet titulair toegekend;

u. *functionele chef*:

de functionaris onder wiens directe toezicht en rechtstreekse leiding de toegewezen functie wordt vervuld, dan wel die als zodanig door het hoofd defensieonderdeel is aangewezen.

B

Artikel 3a komt te luiden:

### **Artikel 3a Mandaatverlening**

De bevoegdheid tot het vaststellen van ministeriële regelingen als bedoeld in de hoofdstukken 2 tot en met 12 kan door Onze Minister worden gemandateerd aan de hoofddirecteur personeel van het Ministerie van Defensie.

C

Artikel 4a wordt als volgt gewijzigd:

1. In het eerste lid wordt «commandant operationeel commando» vervangen door: Onze Minister.

2. Onderdeel g van het eerste lid komt te luiden: de loopbaanmogelijkheden die de militair heeft.

D

Artikel 7, tweede lid, komt te luiden:

2. Bij ministeriële regeling kan voor specifieke categorieën personeel worden bepaald dat de duur van de in het eerste lid genoemde verplichting wordt verminderd.

E

Artikel 9 komt te luiden:

### **Artikel 9 Proeftijd**

1. Aan een aanstelling is een proeftijd van zes kalendermaanden verbonden.

2. Wanneer sprake is van een hernieuwde aanstelling van een gewezen militair, kan door Onze Minister worden afgeweken van het eerste lid, waarbij de proeftijd maximaal drie kalender maanden bedraagt.

F

In artikel 12, onderdeel b, wordt «krijgsmachtdeel» vervangen door: operationeel commando.

G

Na artikel 12 wordt een nieuw artikel ingevoegd, luidende:

### **Artikel 12a Wijziging van bestemming en indeling**

1. De militair kan door Onze Minister worden bestemd voor een andere functie of groep van functies dan waarvoor hij tot dan toe was bestemd:

- a. op zijn aanvraag, binnen het operationeel commando waarbij hij is ingedeeld;
- b. op zijn aanvraag, bij een ander operationeel commando, waarbij ook indeling bij dat operationeel commando kan plaatsvinden;
- c. bij gebleken noodzaak en met de instemming van de militair in het belang van de dienst binnen het operationeel commando waar hij is ingedeeld;
- d. bij gebleken noodzaak en met de instemming van de militair in het belang van de dienst bij een ander operationeel commando, waarbij ook indeling bij dat operationeel commando kan plaatsvinden.

2. Bij toepassing van het eerste lid wordt gewijzigd hetgeen ingevolge artikel 12, onderdelen b en e en in voorkomend geval onderdeel g, in de aanstellingsbeschikking is opgenomen.

H

De hoofdstukken 3 en 4 komen te luiden:

## **Hoofdstuk 3 Opleiding, functietoewijzing en bevordering alsmede functie- en loopbaanbegeleiding**

### *Paragraaf 1 Opleidingen*

#### **Artikel 13 Initiële opleidingen**

De militair wordt door Onze Minister bij aanstelling in beginsel aangewezen voor het volgen van een initiële opleiding. Deze opleiding is ten minste gericht op het verkrijgen van de benodigde kennis en vaardigheid voor de eerste functie(s) waarvoor hij is bestemd.

#### **Artikel 14 Functieopleidingen**

1. De militair wordt voor het verkrijgen van benodigde kennis en vaardigheden door Onze Minister aangewezen voor:

- a. een opleiding benodigd voor de vervulling van zijn huidige functie of voor een vervolgfunctie die past binnen de groep van functies waarbinnen hij zijn loopbaan vervult;
- b. een opleiding benodigd voor de vervulling van functies in een andere groep van functies dan waarvoor hij is bestemd.

2. Onze Minister vergoedt de aan een functieopleiding verbonden kosten.

## **Artikel 15 Loopbaanopleidingen**

1. De militair kan met inachtneming van artikel 28a door Onze Minister worden aangewezen voor een opleiding gericht op het verwerven van kennis en vaardigheden die nodig zijn voor het vervullen van functies waaraan een hogere rang is verbonden dan de militair bekleedt.

2. Onze Minister vergoedt de aan een loopbaanopleiding verbonden kosten.

## **Artikel 16 Opleidingen in het kader van de persoonlijke ontwikkeling**

1. De militair wordt op zijn aanvraag door Onze Minister aangewezen voor een opleiding die ziet op zijn persoonlijke ontwikkeling ten behoeve van de verbreding van zijn loopbaanmogelijkheden binnen Defensie. De aanvraag gaat vergezeld van een advies van de loopbaanbegeleider.

2. Onze Minister vergoedt de aan een opleiding in het kader van de persoonlijke ontwikkeling verbonden noodzakelijke kosten, die voor rekening van de militair komen.

3. Wanneer de opleiding dan wel de noodzakelijke voorbereiding daarop plaatsvindt tijdens de arbeidstijd van de militair, wordt hij door Onze Minister hiervoor vrijgesteld van arbeid. Indien zwaarwegende redenen van dienstbelang dit noodzakelijk maken, kan de vrijstelling van arbeid door Onze Minister tijdelijk worden opgeheven.

## **Artikel 16a Opleidingen, gericht op een loopbaan buiten Defensie**

1. De militair kan een aanvraag indienen bij Onze Minister om te worden aangewezen voor een opleiding, gericht op een loopbaan buiten het ministerie van Defensie. De aanvraag gaat vergezeld van een advies van de loopbaanbegeleider of, wanneer sprake is van een extern bemiddelingstraject, als bedoeld in artikel 31a, van een advies van het Dienstencentrum externe bemiddeling defensiepersoneel.

2. Bij een besluit van Onze Minister tot aanwijzing, bedoeld in het eerste lid, wordt rekening gehouden met:

- a. het bij de aanvraag gevoegde advies van de loopbaanbegeleider of van het Dienstencentrum externe bemiddeling defensiepersoneel;
- b. de beroepswensen van de militair;
- c. de arbeidsmarkt relevantie van de gewenste opleiding en de verhouding tot het werkervarings- en opleidingsniveau van de militair.

3. Wanneer de opleiding is gericht op het voortzetten van de loopbaan buiten Defensie binnen het functiegebied, waarin de militair bij Defensie werkzaam is, en op een vergelijkbaar werkniveau worden de kosten voor de opleiding volledig vergoed.

4. Wanneer de opleiding is gericht op het voortzetten van de loopbaan buiten Defensie buiten het functiegebied, waarin de militair bij Defensie werkzaam is, dan wel op een hoger werkniveau worden de kosten voor de opleiding vergoed tot bij ministeriële regeling vast te stellen maximum bedragen.

5. Wanneer de opleiding niet kan worden afgerond voordat ontslag plaatsvindt op grond van artikel 39, tweede lid, onder i, kan, in voorkomend geval in afwijking van artikel 29a tot en met 29c, de ingangsdatum van het ontslag door Onze Minister met instemming van de militair worden opgeschort tot:

- a. de opleiding is afgerond, wanneer sprake is van een opleiding, als bedoeld in het derde lid;
- b. uiterlijk twaalf maanden na de oorspronkelijke ontslagdatum, wanneer sprake is van een opleiding, als bedoeld in het vierde lid.

6. Wanneer bemiddeling van de militair op basis van artikel 31a van dit besluit binnen het functiegebied en op een vergelijkbaar werkniveau, waarin de militair bij Defensie werkzaam is, niet mogelijk is, en de militair aangeeft een opleiding, als bedoeld in het vierde lid, te willen volgen, zijn het derde en vijfde lid, onder a, van overeenkomstige toepassing zijn op deze opleiding.

7. Met instemming van de militair kan door Onze Minister worden afgeweken van het vierde en vijfde lid, onder b, waar het gaat om maximale duur van de voortzetting van het dienstverband met het oog op de afronding van de opleiding en daarmee samenhangende vergoeding van de kosten.

8. Wanneer de opleiding plaatsvindt tijdens de arbeidstijd van de militair, wordt hij door Onze Minister hiervoor vrijgesteld van arbeid, tenzij dit op grond van zwaarwegende redenen van dienstbelang niet mogelijk is.

9. Bij ministeriële regeling kunnen nadere regels worden gesteld ten aanzien van dit artikel.

#### **Artikel 16b Vrijstellen van een opleiding of delen daarvan**

1. Onze Minister kan de militair vrijstelling verlenen van een opleiding, bedoeld in artikel 13 tot en met 16, of delen daarvan, indien blijkt dat reeds over de benodigde kennis en vaardigheid wordt beschikt.

2. Bij ministeriële regeling kunnen nadere regels worden gesteld ten aanzien van de uitvoering van het eerste lid.

#### **Artikel 16c Aanvraag voorschot**

1. Aan de militair kan op diens aanvraag een voorschot worden verstrekt voor de door hem te maken kosten voor een opleiding, als bedoeld in artikel 16 en 16a.

2. Bij ministeriële regeling kunnen nadere regels worden gesteld ten aanzien van de uitvoering van het eerste lid.

#### **Artikel 16d Ontheffing van een opleiding**

De militair, die is aangewezen voor het volgen van een opleiding, als bedoeld in artikel 13 tot en met 16, kan daarvan door Onze Minister worden ontheven, indien hij niet voldoet aan de voor de opleiding gestelde eisen of indien ontheffing in het belang van de dienst of van de militair noodzakelijk is.

#### **Artikel 16e Terugbetalingsverplichting opleidingskosten**

1. Aan de aanwijzing voor een opleiding, als bedoeld in artikel 13 tot en met 16a, kan door Onze Minister de verplichting worden verbonden tot gehele of gedeeltelijke terugbetaling van de kosten van de opleiding, indien de militair na het verstrijken van de voor hem geldende proeftijd:

a. in verband met aan hem te verwijten omstandigheden wordt ontheven van de opleiding;

b. in verband met aan hem te verwijten omstandigheden wordt ontheven van de functie waarvoor hij is opgeleid;

c. uit de dienst wordt ontslagen, op grond van artikel 39, eerste lid of tweede lid, onder e, ten 1<sup>e</sup>, h, j, k, l, m of n, of artikel 45.

2. Bij de berekening van het terug te betalen bedrag wordt uitgegaan van een evenwichtige verdeling van risico's tussen werkgever en werknemer.

3. Het bedrag van de terugbetalingsverplichting in geval van een initiële opleiding, als bedoeld in artikel 13, wordt naar evenredigheid verminderd naarmate de termijn van de hem op basis van artikel 12k van de Militaire

Ambtenarenwet 1931 opgelegde verplichting is verstreken met dien verstande dat de periode van de proeftijd hierbij meetelt.

4. Het door de militair terug te betalen bedrag wordt als volgt vastgesteld:

a. voor het deel van de opleiding dat is gevolgd binnen het Ministerie van Defensie: overeenkomstig de door Onze Minister vastgestelde kosten van die opleiding per cursist;

b. voor het deel van de opleiding dat is gevolgd buiten het Ministerie van Defensie: de opleidingskosten die rechtstreeks door het Ministerie van Defensie aan die onderwijsinstelling zijn betaald;

c. de militaire inkomsten die volgens het Inkomstenbesluit militairen zijn ontvangen tijdens een:

(1) opleiding, die is gevolgd bij een externe onderwijsinstelling, met volledige vrijstelling van het verrichten van arbeid: over de werkdagen voor de volle duur van die opleiding waarop de militair is vrijgesteld van werkzaamheden en diensten als militair,

(2) opleiding, die is gevolgd bij een externe onderwijsinstelling, met gedeeltelijke vrijstelling van het verrichten van arbeid: over de werkdagen van die opleiding waarop de militair is vrijgesteld van werkzaamheden en diensten als militair,

verminderd met het minimumloon over die periode, vastgesteld conform hetgeen is bepaald bij en krachtens de Wet minimumloon en minimum vakantiebijslag.

5. De militair op wie een terugbetalingsverplichting rust, wordt ontslagen van die verplichting, indien hij bij ontslag op aanvraag, als bedoeld in artikel 39, eerste lid, binnen zes maanden na dat ontslag wordt aangesteld als ambtenaar bij het Ministerie van Defensie.

6. Het door de militair terug te betalen bedrag is direct opeisbaar, wanneer een omstandigheid, als bedoeld in het eerste lid, zich voordoet, en wordt in beginsel in één termijn voldaan. Onze Minister kan een afbetalingsregeling treffen.

7. Bij ministeriële regeling kunnen nadere regels worden gesteld ten aanzien van de uitvoering van dit artikel.

#### *Paragraaf 2 Functietoewijzing*

### **Artikel 17 Functietoewijzing en ontheffing uit de functie**

1. Functietoewijzing en ontheffing uit een functie geschiedt door Onze Minister.

2. De functie wordt in beginsel voor minimaal twee jaar en maximaal drie jaar toegewezen. De duur van de functievervulling kan met instemming van de militair worden verlengd tot een maximum van vijf jaar.

3. De militair is gehouden de hem toegewezen functie te vervullen.

4. Gedurende de eerste twee jaar van functievervulling komt de militair in beginsel niet in aanmerking voor plaatsing op een andere functie.

5. Na ontheffing uit de functie volgt in beginsel functietoewijzing of bestemming voor een functieopleiding.

6. Indien de militair buiten staat is de hem toegewezen functie te vervullen, kunnen daaraan door Onze Minister consequenties worden verbonden.

7. In afwijking van het tweede lid kan voor bij ministeriële regeling aan te wijzen specifieke functiegroepen de functievervullingsduur worden vastgesteld tot een maximum van zeven jaar. In geval van een afwijkende functievervullingsduur van meer dan vijf jaar, kan tevens een van het vierde lid afwijkende termijn worden vastgesteld tot een maximum van vier jaar.

## **Artikel 18 Belangstellingsregistratie**

1. De militair wordt in de gelegenheid gesteld zijn voorkeur kenbaar te maken voor te vervullen functies. Hiertoe worden in ieder geval de beschikbare functies bekend gesteld.

2. Bij de bekendstelling van functies worden in ieder geval vermeld:

- a. de functie-eisen;
- b. een indicatie van de datum waarop de functie voor toewijzing in aanmerking komt.

## **Artikel 19 Opbouw van kennis en ervaring**

1. Om voor een functie in aanmerking te komen voldoet de militair aan de gestelde eisen over de opbouw van kennis, ervaring en vaardigheden.

2. Tot de in het eerste lid bedoelde eisen worden in ieder geval gerekend:

- a. de voor de functievervulling en het functieniveau vereiste bekwaamheden en vooropleidingen;
- b. de voor de functievervulling en het functieniveau vereiste ervaring;
- c. de eventuele voor de functievervulling en voor bepaalde functie-groepen vereiste competenties;
- d. de eventuele functionele eisen ten aanzien van de lichamelijke geoefendheid.

## **Artikel 20 Beslissing tot functietoewijzing**

1. Bij het nemen van een beslissing tot functietoewijzing wordt in ieder geval rekening gehouden met de volgende factoren:

- a. de noodzaak van een voortdurende taakvervulling door de krijgsmacht en in samenhang daarmee van een zo goed en tijdig mogelijke bezetting van alle functies;
- b. de door de militair kenbaar gemaakte voorkeur; met inachtneming van artikel 28a;
- c. de beschikbaarheid van de militair;
- d. de uit een oogpunt van opbouw van kennis en ervaring wenselijke spreiding van de loopbaan van de militair over verschillende functies;
- e. de bekwaamheid en de geschiktheid van de militair voor de functie.

2. Bij het nemen van een beslissing tot functietoewijzing worden in ieder geval de volgende kandidaten in ogenschouw genomen:

- a. de militairen, voor wie een voorkeurspositie geldt, omdat zij in aanmerking komen voor ontslag op grond van artikel 39, tweede lid, onder f;
- b. andere bepaalde categorieën militairen aan wie een voorkeurspositie is toegekend;
- c. de militair die zijn voorkeur voor de functie heeft kenbaar gemaakt;
- d. militairen die in het kader van een reorganisatie zijn aangemerkt als herplaatsingskandidaat en die voor de vervulling van de vacante functie zijn voorgedragen;
- e. militairen die op grond van organisatiebelang geschikt worden geacht voor de functie, met inbegrip van de militair die op grond van het gevoerde loopbaanbeleid voor toewijzing van de functie in aanmerking komt.

3. Bij de bekwaamheid en geschiktheid van de militair, genoemd in het eerste lid onder e worden in beginsel in beschouwing genomen:

- a. de mate waarin de militair voldoet aan de functie-eisen als bedoeld in artikel 19;
- b. de uitkomst van functioneringsgesprekken, als bedoeld in artikel 28;
- c. de uitkomst van loopbaangesprekken, als bedoeld in artikel 28a;
- d. de voor het besluit tot functietoewijzing relevante beoordelingen, als bedoeld in artikel 28b.

## **Artikel 21 Bekendmaking van functietoewijzing**

1. Onze Minister stelt de betrokken militair indien mogelijk zes maanden voor de datum van ingang van de functievervulling, in kennis van het besluit tot functietoewijzing onder vermelding van:

- a. de functie;
- b. de standplaats;
- c. de datum van ingang;
- d. een indicatie van de duur van functievervulling.

2. Van de termijn, genoemd in het eerste lid, kan door Onze Minister worden afgeweken tot een termijn van ten minste twee maanden, indien naar zijn oordeel het dienstbelang hiertoe noodzaakt.

3. In afwijking van het eerste lid wordt voor in het buitenland geplaatste militairen in beginsel een termijn van 12 maanden maar ten minste 9 maanden gehanteerd, indien zij na hun buitenlandse plaatsing een functie in Nederland gaan vervullen.

## **Artikel 22 Waarneming**

1. De militair kan door Onze Minister eenmaal tijdens een functievervulling voor een periode van maximaal 12 maanden worden belast met de volledige waarneming van een functie. Onder volledige waarneming van een functie wordt verstaan: het op aanwijzing van Onze Minister in de plaats van de eigen functie uitoefenen van het volledige samenstel van werkzaamheden van een andere functie.

2. Voorts kan de militair eenmaal tijdens een functievervulling door Onze Minister voor een periode van maximaal 12 maanden, naast het blijven vervullen van zijn eigen functie, worden belast met de waarneming van een deel van het samenstel van werkzaamheden, verbonden aan een andere functie dan die aan hem is toegewezen.

3. Een militair kan alleen worden belast met de waarneming van een functie waaraan zijn eigen rangsniveau of het naasthogere rangsniveau is verbonden.

4. De militair wordt zo spoedig mogelijk in kennis gesteld van het besluit hem te belasten met de waarneming van een functie indien de waarneming voorzienbaar langer dan 30 dagen zal duren. Hierbij wordt vermeld:

- a. de functie die wordt waargenomen;
- b. of er sprake is van volledige of gedeeltelijke waarneming;
- c. indien het een gedeeltelijke waarneming betreft, welk gedeelte van de functie niet wordt waargenomen;
- d. de datum van aanvang en de vermoedelijke einddatum van de waarneming;
- e. de mogelijkheid dat de waarneming eerder kan eindigen dan de aangegeven vermoedelijke einddatum.
- f. het feit of een toelage wordt toegekend als bedoeld in artikel 11 van het Inkomstenbesluit militairen.

5. De commandant van de in het tweede lid bedoelde militair draagt er zorg voor dat de combinatie van de waar te nemen werkzaamheden en de eigen werkzaamheden de belasting van één functie niet overschrijdt.

## **Artikel 23 Ontheffing van de functie-eisen**

1. Onze Minister kan de militair ontheffen van de eisen die aan de hem toe te wijzen functie zijn verbonden wanneer het onder bijzondere omstandigheden onmogelijk is gebleken de militair tijdig aan te wijzen voor een opleiding als bedoeld in artikel 14, eerste lid en artikel 15 eerste lid.

2. De in het eerste lid genoemde ontheffing geldt voor de duur dat de militair de opleiding nog niet heeft voltooid.



3. Onze Minister stelt de militair met voorrang in de gelegenheid de voor de vervulling van de hem toegewezen functie noodzakelijke opleidingen te volgen.

### *Paragraaf 3 Bevordering*

#### **Artikel 24 Bevordering**

1. Bij koninklijk besluit geschiedt de bevordering van:
  - a. een militair met een rang beneden de rang van luitenant ter zee der derde klasse/tweede luitenant tot een officiersrang;
  - b. een militair die een officiersrang bekleedt;
  - c. een lid van het Koninklijk Huis;
  - d. een militair die behoort tot het Militaire huis van Hare Majesteit de Koningin;
  - e. een militair tot de rang van commandeur/brigadegeneraal/commodore of tot een hogere rang.
2. De bevoegdheid tot de in het eerste lid, onderdeel b, bedoelde bevordering kan bij koninklijk besluit aan Onze Minister worden toegekend.
3. De overige bevorderingen geschieden door Onze Minister.
4. Aan de militair die een functie is toegewezen waaraan een hogere rang is verbonden dan de rang die hij bekleedt, wordt met ingang van de datum van ingang van functievervulling die hogere rang toegekend. Het toekennen van die rang kan tevens, voor een korte periode van voorbereiding, daaraan voorafgaand geschieden.
5. In afwijking van het vierde lid kan aan de militair in bijzondere gevallen tijdelijk een hogere rang worden toegekend dan die welke hij bekleedt indien:
  - a. het gewenste optreden van de militair daartoe noodzaakt en het optreden een wezenlijk onderdeel uitmaakt van de functie
  - b. de militair wordt ingezet in het kader van een vredesoperatie als bedoeld in artikel 2, onderdeel c, en hij niet voldoet aan de eisen, genoemd in artikel 19.
6. De in het vijfde lid bedoelde militair keert van rechtswege terug tot de rang of klasse die hij daarvoor bekleedde indien de reden tot het toekennen van de hogere rang vervalst.
7. De navolgende bevorderingen kunnen geschieden in afwijking van het vierde lid:
  - a. bij de Koninklijke marine: de bevorderingen in de stand van matroos en de bevordering van de luitenant ter zee der derde klasse tot luitenant ter zee der tweede klasse;
  - b. bij de Koninklijke landmacht: de bevorderingen in de stand van soldaat, de bevordering van korporaal tot korporaal der eerste klasse, de bevordering van sergeant/wachtmeester tot sergeant/wachtmeester der eerste klasse en de bevordering van tweede luitenant tot eerste luitenant;
  - c. bij de Koninklijke luchtmacht: de bevorderingen in de stand van soldaat, de bevorderingen van korporaal tot korporaal der eerste klasse, de bevordering van sergeant tot sergeant der eerste klasse en de bevordering van tweede luitenant tot eerste luitenant;
  - d. bij de Koninklijke marechaussee: de bevorderingen in de stand van marechaussee der vierde en derde klasse; de bevordering van marechaussee der tweede klasse tot marechaussee der eerste klasse, de bevordering van de wachtmeester tot wachtmeester der eerste klasse en de bevordering van tweede luitenant tot eerste luitenant.
8. Indien een militair die een rang tijdelijk bekleedt, overlijdt, wordt hij geacht de tijdelijke rang effectief te hebben bekleed op het tijdstip van zijn overlijden.

## **Artikel 24a Bevordering bij functiewaardering**

1. Indien naar aanleiding van de uitkomst van een functiewaarderingsonderzoek bij een bestaande functie sprake is van een verhoging van de rang die wordt verbonden aan de functie, wordt de militair, die deze functie vervult, bevorderd tot deze hogere rang.

2. De bevordering gaat in op de datum waarop de aanvraag tot het houden van een functiewaarderingsonderzoek is aangeboden aan het hoofd van het defensieonderdeel.

## **Artikel 24b Bevorderingen tijdens opleiding en in verband met ervaringsopbouw**

1. De militair kan tijdens een initiële opleiding door Onze Minister worden bevorderd wegens het afsluiten van de opleiding of een gedeelte daarvan.

2. Onze Minister kan aan de militair tijdens een opleiding een titulaire rang of een rang tijdelijk toekennen.

3. De militair, ingedeeld bij de Koninklijke landmacht, de Koninklijke luchtmacht of de Koninklijke marechaussee wordt in verband met opgedane ervaring of de gevolgde opleiding bevorderd tot:

a. eerste luitenant wanneer hij de effectieve rang van tweede luitenant gedurende twee jaren heeft bekleed;

b. sergeant/wachtmeester der eerste klasse wanneer hij de effectieve rang van sergeant/wachtmeester gedurende vier jaren heeft bekleed;

c. korporaal/marechaussee der eerste klasse wanneer hij de effectieve rang van korporaal dan wel marechaussee der tweede klasse gedurende twee jaren heeft bekleed;

d. soldaat der eerste klasse wanneer hij de effectieve stand van soldaat der tweede klasse gedurende één jaar heeft bekleed en zijn initiële opleiding met goed gevolg heeft afgerond dan wel zijn initiële opleiding niet heeft kunnen afronden in verband met een niet voor zijn rekening of risico komende omstandigheid;

e. marechaussee der tweede klasse wanneer hij zijn initiële opleiding met goed gevolg heeft afgerond.

4. De militair voldoet aan de in het derde lid genoemde ervaringseis indien de militair gedurende de in dat lid genoemde en voor zijn aanstellingscategorie en functieniveau geldende periode op voldoende wijze heeft gefunctioneerd. Daarbij wordt rekening gehouden met de bekwaamheid en geschiktheid, als bedoeld in artikel 20, derde lid. De duur van de genoemde periode kan in geval van onvoldoende functioneren worden verlengd met ten hoogste een jaar.

5. De militair, ingedeeld bij de Koninklijke marine, wordt in verband met opgedane ervaring bevorderd tot korporaal wanneer hij is aangewezen voor een loopbaanopleiding tot onderofficier en deze met goed gevolg heeft afgerond.

6. De militair, ingedeeld bij de Koninklijke marine, die is aangewezen voor een loopbaanopleiding tot officier wordt bevorderd tot:

a. tijdelijk luitenant ter zee der 3e klasse/tweede luitenant wanneer hij het theoretische deel van die functie- of loopbaanopleiding met goed gevolg heeft afgerond;

b. luitenant ter zee der 2e klasse/eerste luitenant wanneer hij de gehele functie- of loopbaanopleiding met goed gevolg heeft afgerond.

7. Bij ministeriële regeling kunnen nadere regels worden gesteld voor bevordering tijdens of aansluitend op een opleiding dan wel op grond van ervaringsopbouw.

## **Artikel 24c Akte van bevordering**

Aan de militair die is bevorderd, wordt als akte van bevordering een afschrift van of uittreksel uit het betreffende besluit tot bevordering uitgereikt. In een akte inzake een tijdelijke bevordering als bedoeld in artikel 24, vijfde lid, en artikel 24b, tweede lid, worden de redenen en het tijdelijke karakter van die bevordering uitdrukkelijk vermeld.

## **Artikel 25 Overgangsbeleid bevordering tot sergeant bij de Koninklijke Marine**

1. De militair ingedeeld bij Koninklijke marine die op 9 december 2003 de rang van korporaal bekleedde zal, indien hij 12 jaren die rang heeft bekleed, bij voorrang een functie worden toegewezen waaraan de rang van sergeant is verbonden, voor zover een dergelijke functie beschikbaar is, met dien verstande dat een dergelijke functietoewijzing niet kan geschieden binnen een termijn van twee jaar voor de dag waarop hem ontslag als bedoeld in artikel 39a, onder a, zal worden verleend.

2. Indien het niet mogelijk is om de militair, bedoeld in het eerste lid, een functie toe te wijzen waaraan de rang van sergeant is verbonden, wordt hij, op het moment dat hij de rang van korporaal 15 jaar heeft bekleed, bevorderd tot sergeant.

3. De militair ingedeeld bij de Koninklijke marine, die op 9 december 2003 de rang van korporaal bekleedde en aan wie twee jaar voor de dag waarop hem ontslag als bedoeld in artikel 39a onder a, zal worden verleend, nog geen functie is of kan worden toegewezen waaraan de rang van sergeant is verbonden, wordt niettemin bevorderd tot sergeant.

4. Om voor toewijzing van een functie waaraan de rang van sergeant is verbonden, als bedoeld in het eerste lid, dan wel voor bevordering tot sergeant, als bedoeld in het tweede en derde lid, in aanmerking te komen dient de militair te voldoen aan de gestelde eisen als bedoeld in artikel 19.

## **Artikel 26 Behoud toegekende effectieve rang**

1. In bijzondere gevallen en voor ten hoogste achttien maanden kan aan de militair een functie worden toegewezen waaraan een lagere rang is verbonden dan de effectieve rang die hij bekleedt.

2. De in het eerste lid bedoelde militair, alsmede de militair die is aangewezen voor het volgen van een opleiding, behoudt zijn rang.

### *Paragraaf 4 Functie- en loopbaanbegeleiding*

## **Artikel 27 Informatie tijdens de loopbaan**

De militair wordt tijdens zijn loopbaan geïnformeerd over:

- a. de inhoud van de door de militair te vervullen functie, aan de hand van een functie-introductiegesprek;
- b. de wijze van functioneren, aan de hand van een functioneringsgesprek en in voorkomend geval een beoordeling;
- c. de loopbaanmogelijkheden, aan de hand van een loopbaangesprek;
- d. de wijze waarop de selectie voor doorstroom naar fase drie plaatsvindt.

## **Artikel 28 Functioneringsgesprek**

1. Aan de wijze waarop de militair – aangesteld bij het beroepspersoneel – functioneert wordt ten minste eenmaal per jaar aandacht besteed in een functioneringsgesprek. Met de militair, aangesteld bij het reservepersoneel, wordt door de commandant, in beginsel ten minste eenmaal per drie jaar een functioneringsgesprek gehouden.

2. Indien een militair naast de uit zijn functie voortvloeiende arbeid andere opgedragen arbeid heeft verricht, wordt tevens aan de wijze waarop hij die arbeid heeft verricht, aandacht besteed.

3. Onverminderd het eerste lid wordt een functioneringsgesprek gehouden indien daartoe de behoefte wordt aangegeven door de militair of door de functionele chef. Hierbij geldt dat sprake is van een dienstverhouding van ten minste twee maanden.

4. Aan het functioneringsgesprek wordt deelgenomen door de militair en diens functionele chef.

5. Op initiatief van een van de deelnemers aan het functioneringsgesprek kunnen een of meer andere personen deelnemen aan het gesprek, mits dit uiterlijk een week voordat het gesprek plaatsvindt, wordt gemeld aan de andere deelnemer(s) aan het gesprek.

6. Het functioneringsgesprek is ten minste gericht op de navolgende onderdelen:

a. het functioneren en de werkomstandigheden van de militair in de omgeving waarin hij zijn functie vervult, waarbij aandacht wordt besteed aan de functionele, wederzijdse relatie tussen de militair en zijn functionele chef, de verhouding tussen de getoonde kennis en vaardigheden en de functie-eisen;

b. de toetsing in hoeverre eerder gemaakte afspraken zijn nagekomen;

c. de persoonlijke ontwikkeling van de militair in zijn huidige functie;

d. andere onderwerpen, waaronder in ieder geval sociale aspecten van leiderschap en het levensfasebeleid.

7. De functionele chef legt een samenvatting van de inhoud van het gesprek alsmede de gemaakte afspraken en besproken aandachtspunten vast in het bij ministeriële regeling vast te stellen functioneringsgesprek-formulier. Het formulier wordt voor een correcte weergave daarvan door de militair en de functionele chef ondertekend, waarna de militair een afschrift van het formulier ontvangt. De samenvatting van de inhoud van het gesprek, de gemaakte afspraken en de besproken aandachtspunten worden in het personeelsdossier opgelegd.

8. Bij ministeriële regeling worden nadere regels gesteld ten aanzien van het houden van functioneringsgesprekken.

### **Artikel 28a Loopbaangesprek**

1. Met de militair die zich in loopbaanfase één bevindt:

a. wordt in ieder geval een jaar voor het einde van loopbaanfase één een loopbaangesprek gevoerd door de loopbaanbegeleider;

b. wordt daarnaast op zijn aanvraag een loopbaangesprek gevoerd door de loopbaanbegeleider.

2. Met de militair die zich in loopbaanfase twee of drie bevindt wordt tijdens elke functievervulling, maar ten minste eenmaal per drie jaar, minimaal één loopbaangesprek gevoerd door de loopbaanbegeleider.

3. Op verzoek van de militair kan een derde persoon deelnemen aan het loopbaangesprek, mits dit uiterlijk een week voordat het gesprek plaats vindt, wordt gemeld aan de andere deelnemer(s) aan het gesprek.

4. In het loopbaangesprek wordt ten minste aan de volgende aspecten aandacht besteed:

a. de loopbaanwensen van de militair;

b. de kansen en mogelijkheden binnen het door hem gevolgde loopbaanpad;

c. de kansen en mogelijkheden bij het mogelijk wijzigen van het loopbaanpad;

d. de ontwikkelpunten inzake kennis, ervaring en competenties, gericht op het vervolg van de loopbaan.

5. Indien het een militair betreft die een functie in fase twee vervult, wordt daarnaast aandacht besteed aan de kansen en mogelijkheden voor het vervolgen van de loopbaan in fase drie in afwachting van het doorstroombesluit.

6. Afspraken die in het loopbaangesprek worden gemaakt, worden vastgelegd in het bij ministeriële regeling vast te stellen persoonlijk ontwikkelplanformulier. Het formulier wordt ondertekend door de militair, de loopbaanbegeleider en de commandant operationeel commando.

7. De afspraken uit het persoonlijk ontwikkelplan, vastgelegd in het formulier, genoemd in het zesde lid, zijn bindend, tenzij een zwaarwegend dienstbelang zich verzet tegen uitvoering van de gemaakte afspraken.

8. Indien de in het zesde lid genoemde afspraken niet kunnen worden uitgevoerd om zwaarwegende redenen van dienstbelang, biedt de commandant van het operationeel commando, waarbij de militair is ingedeeld, binnen één jaar, vanaf het moment dat duidelijk wordt dat de oorspronkelijke afspraak niet wordt uitgevoerd, een gelijkwaardig alternatief aan.

9. Wanneer de afspraken niet zijn nagekomen en de militair van mening is dat geen gelijkwaardig alternatief, bedoeld in het achtste lid, is aangeboden kan hij zich binnen vier weken wenden tot een door Onze Minister in te stellen commissie van advies voor een mogelijke oplossing.

10. Bij ministeriële regeling worden nadere regels gesteld ten aanzien van het houden van loopbaangesprekken en het opstellen, vaststellen en nakomen van de afspraken, vastgelegd in het persoonlijk ontwikkelplanformulier alsmede ten aanzien van de commissie van advies, genoemd in het negende lid.

## **Artikel 28b Beoordeling**

1. In dit artikel wordt verstaan onder:

a. *eerste beoordelaar*:

de functionele chef van de militair;

b. *tweede beoordelaar*:

de commandant van de militair. In het geval de commandant de eerste beoordelaar is, treedt in beginsel de functionele chef van de commandant op als tweede beoordelaar.

2. Indien de militair of zijn commandant dit wenselijk vindt wordt een beoordeling over het functioneren van de militair opgemaakt. De militair kan hiertoe een aanvraag indienen bij zijn commandant.

3. Onze Minister kan opdracht geven tot het opmaken van een beoordeling.

4. In de beoordeling wordt een oordeel gegeven over de wijze waarop de militair zijn functie, inclusief eventueel andere opgedragen werkzaamheden, heeft vervuld gedurende het beoordelingstijdvak. De beoordeling wordt gebaseerd op concrete handelingen, resultaten en gedragingen van de te beoordelen militair. Daarbij kunnen ook omstandigheden worden meegewogen buiten de dienst die van invloed zijn geweest op het vervullen van de functie.

5. Het beoordelingstijdvak, waarin ten minste één functioneringsgesprek heeft plaatsgevonden, bedraagt ten minste zes maanden en maximaal 2 jaren. Per kalenderjaar kan slechts één beoordeling worden opgemaakt.

6. De beoordeling wordt opgemaakt door de eerste beoordelaar en vastgelegd in het bij ministeriële regeling vast te stellen beoordelingsformulier.

7. Na het opstellen van de beoordeling wordt deze besproken met de militair. De militair ontvangt een afschrift van de beoordeling waarna hij twee weken de tijd heeft om bedenkingen kenbaar te maken bij de tweede beoordelaar. Deze termijn kan op verzoek van de militair met twee weken worden verlengd.

8. De tweede beoordelaar neemt de beoordeling en de eventueel daartegen ingediende bedenkingen in beschouwing en stelt de beoordeling vast. De militair ontvangt een afschrift van de vastgestelde beoordeling.

9. Bij ministeriële regeling worden nadere regels gesteld ten aanzien van het opmaken en vaststellen van beoordelingen.

#### **Artikel 28c Ambtsberichten**

1. Gegevens betreffende gedragingen of omstandigheden van een militair kunnen schriftelijk worden vastgelegd in een ambtsbericht.

2. De militair wordt schriftelijk in kennis gesteld van een voorgenomen ambtsbericht, waarna hij vier weken de tijd heeft om eventuele schriftelijke bedenkingen kenbaar te maken. Deze termijn kan op verzoek van de militair met twee weken worden verlengd.

3. Onze Minister houdt bij de vaststelling van een ambtsbericht rekening met de door de militair ingediende bedenkingen en stelt vervolgens het ambtsbericht vast. Onze Minister kan besluiten af te zien van het vaststellen van het ambtsbericht.

4. De militair ontvangt een afschrift van het ambtsbericht. Indien Onze Minister besluit af te zien van het vaststellen van een ambtsbericht ontvangt de militair een afschrift hiervan.

5. Een ambtsbericht kan gedurende een periode van ten hoogste zes jaar na de vaststelling worden meegewogen bij een te nemen rechtspositioneel besluit.

6. Bij ministeriële regeling kunnen nadere regels worden gesteld met betrekking tot de vorm en de wijze van indiening van ambtsberichten.

#### **Hoofdstuk 4 Doorstroom naar fase drie**

##### **Artikel 29 Maximum aantal militairen in een bepaalde rang**

Onze Minister stelt het aantal militairen vast dat een bepaalde rang mag bekleden.

##### **Artikel 29a Soldaten**

1. Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder soldaten: bij de Koninklijke landmacht en luchtmacht: soldaten der 1<sup>e</sup>, 2<sup>e</sup> en 3<sup>e</sup> klasse.

2. Voor soldaten bedraagt de maximum looptijd in rang in totaal acht jaren.

3. Ten aanzien van soldaten wordt uiterlijk twee jaar voor het verstrijken van de periode van de maximum looptijd in rang, door Onze Minister besloten of hij tijdens de resterende periode kan worden bevorderd naar een hogere rang, als bedoeld in artikel 29b en 29c.

4. Onze Minister besluit over de bevordering naar een hogere rang, genoemd in het derde lid, op basis van:

- a. de beschikbare functies;
- b. het aantal militairen dat de hogere rang mag bekleden, genoemd in artikel 29 en
- c. de geschiktheid van de militair voor functievervulling in de hogere rang.

5. Soldaten komen niet in aanmerking voor doorstroom naar functievervulling in fase drie.

6. Bij ministeriële regeling kunnen voor specifieke functiegroepen nadere regels worden gesteld over een afwijkende maximale looptijd in rang. Daarbij wordt rekening gehouden met de noodzaak van een zo goed en tijdig mogelijke bezetting van alle functies binnen die functiegroep in samenhang met de arbeidsmarktpositie van de militairen, behorende tot de aan te wijzen functiegroep.

## **Artikel 29b Korporaals en overeenkomstige rangen**

1. Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder korporaals en overeenkomstige rangen:

a. bij de Koninklijke marine: matrozen der 1<sup>e</sup> klasse en mariniers der 1<sup>e</sup> klasse;

b. bij de Koninklijke landmacht en luchtmacht: korporaals en korporaals der 1<sup>e</sup> klasse;

c. bij de Koninklijke marechaussee: marechaussees der 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> klasse.

2. Voor korporaals en overeenkomstige rangen bedraagt de maximum looptijd in rang in totaal acht jaren.

3. Ten aanzien van korporaals en overeenkomstige rangen wordt uiterlijk twee jaar voor het verstrijken van de periode van de maximum looptijd in rang, door Onze Minister besloten of hij tijdens de resterende periode kan worden bevorderd naar een hogere rang, als bedoeld in artikel 29c.

4. Onze Minister besluit over de bevordering naar een hogere rang, genoemd in het derde lid, op basis van:

a. de beschikbare functies;

b. het aantal militairen dat de hogere rang mag bekleden, genoemd in artikel 29 en

c. de geschiktheid van de militair voor functievervulling in de hogere rang.

5. Korporaals of militairen met een overeenkomstige rang komen niet in aanmerking voor doorstroom naar functievervulling in fase drie.

6. Bij ministeriële regeling kunnen voor specifieke functiegroepen nadere regels worden gesteld over een afwijkende maximale looptijd in rang. Daarbij wordt rekening gehouden met de noodzaak van een zo goed en tijdig mogelijke bezetting van alle functies binnen die functiegroep in samenhang met de arbeidsmarktpositie van de militairen, behorende tot de aan te wijzen functiegroep.

## **Artikel 29c Onderofficieren en officieren**

1. Voor korporaals bij de Koninklijke marine, sergeanten, wachtmeesters alsmede sergeanten/wachtmeesters der 1<sup>e</sup> klasse bij de Koninklijke landmacht, luchtmacht en marechaussee bedraagt de maximum looptijd in rang in fase een en twee in totaal tien jaren.

2. Voor officieren in de rang van luitenant ter zee der 2<sup>e</sup> klasse oudste categorie, kapitein der mariniers of kapitein bij de Koninklijke landmacht, luchtmacht of marechaussee bedraagt de maximum looptijd in rang in fase een en twee negen jaren.

3. Aan onderofficieren en officieren, genoemd in het eerste en tweede lid, wordt uiterlijk drie jaar voor het verstrijken van de periode van de maximum looptijd in rang, een besluit genomen over zijn mogelijkheden tot doorstroom naar fase drie.

4. Bij ministeriële regeling kunnen voor specifieke functiegroepen nadere regels worden gesteld over een afwijkende maximale looptijd in rang. Daarbij wordt rekening gehouden met de noodzaak van een zo goed en tijdig mogelijke bezetting van alle functies binnen die functiegroep in samenhang met de arbeidsmarktpositie van de militairen, behorende tot de aan te wijzen functiegroep.

## **Artikel 30 Doorstroom naar fase drie**

1. Met inachtneming van artikel 29a, derde lid, 29b, derde lid, en 29c, kan Onze Minister een militair voordragen voor doorstroom naar fase drie.



2. Wanneer een militair op verzoek van de commandant van het operationeel commando zijn voorkeur kenbaar maakt voor een of meerdere, door de commandant van het operationeel commando bepaalde functies en dit leidt tot een functietoewijzing, die gepaard gaat met een doorstroom naar fase drie, wordt dit aangemerkt als een voordracht, bedoeld in het eerste lid. Wanneer geen functietoewijzing plaatsvindt, wordt het kenbaar maken van de voorkeur door de militair niet aangemerkt als een aanvraag, bedoeld in het derde lid.

3. Onverminderd het eerste en tweede lid, kan de militair in fase een of twee zelf maximaal drie maal een aanvraag voor doorstroom naar fase drie bij Onze Minister indienen.

4. Onze Minister informeert de militair tijdig over de mogelijkheid, bedoeld in het derde lid.

5. Bij ministeriële regeling kunnen nadere regels worden gesteld ter uitvoering van dit artikel.

### **Artikel 31 Besluit inzake doorstroom naar fase drie**

1. Onze Minister besluit in beginsel binnen uiterlijk zes weken na ontvangst van de voordracht, genoemd in artikel 30, eerste lid, of de aanvraag, genoemd in artikel 30, derde lid, op basis van:

a. de beschikbare functies;  
b. het aantal militairen dat een bepaalde rang mag bekleden, genoemd in artikel 29 en

c. de geschiktheid van de militair voor functievervulling in fase drie.

2. Bij de bepaling van de geschiktheid van de militair, bedoeld in het eerste lid, onder c worden ten minste in beschouwing genomen:

a. het verloop van het gevolgde loopbaanpad;  
b. de uitkomst van functioneringsgesprekken en beoordelingen;  
c. de gevolgde opleidingen;  
d. de uitkomst van loopbaangesprekken;  
e. de mate waarin de militair voldoet aan de eisen voor functievervulling in fase 3.

3. In bij ministeriële regeling aan te wijzen gevallen kan worden afgeweken van de in het eerste lid genoemde termijn van zes weken tot een maximum van tien weken.

4. In het in het eerste lid genoemde besluit wordt de militair meegegeeld dat hij:

a. doorstroomt naar fase 3;  
b. nog niet doorstroomt naar fase drie;  
c. niet doorstroomt naar fase drie.

5. Bij ministeriële regeling kunnen nadere regels worden gesteld ter uitvoering van dit artikel.

### **Artikel 31a Begeleiding naar de civiele arbeidsmarkt**

1. De soldaat, genoemd in artikel 29a, de korporaal of de militair met een overeenkomstige rang, genoemd in artikel 29b, of de militair aan wie een besluit, als bedoeld in artikel 31, vierde lid onder b of c, is meegegeeld en aan wie ontslag zal worden verleend op grond van artikel 39, tweede lid, onder i, wordt door de commandant van het operationeel commando, waarbij hij is ingedeeld, uiterlijk één jaar voor het beoogde ontslagmoment aangemeld bij het Dienstencentrum externe bemiddeling defensiepersoneel, voor begeleiding bij de overgang naar een betrekking op de civiele arbeidsmarkt.

2. De militair die om ontslag verzoekt, kan op zijn aanvraag, onder regie van het Dienstencentrum externe bemiddeling defensiepersoneel, gedurende ten hoogste een periode van een jaar, voorafgaand aan de datum van ontslag, worden begeleid bij de overgang naar een betrekking op de civiele arbeidsmarkt.



3. Afspraken, gemaakt in het kader van de bemiddeling, worden vastgelegd in het persoonlijk ontwikkelplanformulier, genoemd in artikel 28a, zesde lid. Artikel 28a, zevende tot en met tiende lid, zijn van overeenkomstige toepassing.

I

Artikel 39 van het AMAR wordt als volgt gewijzigd.

1. Het eerste lid komt te luiden:

1. Aan de militair kan ontslag op aanvraag worden verleend, indien hij daartoe aan het ingevolge artikel 38 bevoegde gezag schriftelijk de wens te kennen geeft. Indien de ontslagaanvraag wordt ingediend tijdens de proeftijd vindt artikel 12m, onder b, c of d, van de Militaire ambtenarenwet 1931, geen toepassing.

2. Het tweede lid, onder b, komt te luiden:

b. wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd;

3. In het tweede lid, onder g, wordt «behoort tot» vervangen door: is ingedeeld bij.

4. Het tweede lid, onder i, komt te luiden:

i. voor soldaten en korporaals wegens het niet kunnen worden bevorderd op basis van een besluit als bedoeld in artikel 29a, derde lid, respectievelijk 29b, derde lid, uiterlijk twee jaar na dat besluit dan wel voor onderofficieren en officieren wegens het niet kunnen doorstromen naar fase drie op basis van een besluit als bedoeld in artikel 31 vierde lid onder c, uiterlijk drie jaar na dat besluit;

5. Het vijfde lid komt te luiden:

5. Aan de militair die behoort tot het reservepersoneel kan voorts nog ontslag worden verleend indien het op grond van artikel 38 bevoegde gezag handhaving van die dienstverhouding niet langer nodig oordeelt.

6. Een nieuw achtste lid wordt toegevoegd, dat komt te luiden:

8. Wanneer een ontslag op aanvraag, bedoeld in het eerste lid, wordt verleend in verband met het aanvaarden van een betrekking op de civiele arbeidsmarkt binnen drie maanden voor het bereiken van het moment van ontslag, genoemd in artikel 39, tweede lid, onder i, wordt dit ontslag aangemerkt als een ontslag op grond van het tweede lid, onder i.

J

Artikel 40 komt te luiden:

#### **Artikel 40 Ontslag bij aanvaarding van het ambt van minister of staatssecretaris**

Aan de militair die een benoeming tot minister of staatssecretaris aanvaardt, wordt om die reden ontslag verleend.

K

Artikel 42 vervalt.

L

In artikel 43, eerste lid, worden de woorden «in fase drie» geschrapt,.

## M

Artikel 47 wordt als volgt gewijzigd:

1. In het tweede lid wordt «artikel 39, tweede lid, onder c, d, e, f, g en j,» vervangen door: artikel 39, tweede lid, aanhef en onder c, d, e, f, g, i en j,.

2. Het vijfde lid vervalt onder gelijktijdige vernummering van het zesde in het vijfde lid.

## N

Artikel 126 vervalt.

## O

In artikel 130, tweede lid, wordt «hoofdstuk 4» vervangen door: hoofdstuk 3.

## P

De artikelen 131 en 131a vervallen.

## Q

In artikel 138 wordt «de commandant operationeel commando» vervangen door: het hoofd defensieonderdeel.

## R

Artikel 140 vervalt.

## **ARTIKEL II**

Artikel 17a, eerste lid, onderdeel a, van Besluit bovenwettelijke uitkeringen bij werkloosheid voor de sector Defensie komt te luiden:

a. een functie vervult in fase 2 of 3, als bedoeld in artikel 1, eerste lid, onderdeel m respectievelijk n, van het Algemeen militair ambtenarenreglement; en

## **ARTIKEL III OVERGANGSBEPALINGEN**

1. De militair, die zich in fase twee bevindt en op de datum van inwerkingtreding van dit besluit het moment van ontslag, genoemd in artikel 39, tweede lid, onder i, van het Algemeen militair ambtenarenreglement, is gepasseerd of dit moment binnen een jaar na de inwerkingtreding van dit besluit bereikt, wordt, voor begeleiding bij de overgang naar een betrekking op de civiele arbeidsmarkt, aangemeld bij het Dienstencentrum externe bemiddeling defensiepersoneel en ontslagen op grond van artikel 39, tweede lid, onder i, van het Algemeen militair ambtenarenreglement, waarbij de ontslagdatum minimaal twaalf maanden maar uiterlijk achttien maanden ligt na het moment van inwerkingtreding van dit besluit.

2. Het eerste lid is niet van toepassing, wanneer binnen de genoemde termijn een besluit wordt genomen, als bedoeld in artikel 31, vierde lid, onder a, van het Algemeen militair ambtenarenreglement.

## ARTIKEL IV

Artikel 10 van het besluit van 8 februari 2010, tot vaststelling van eenmalige uitkering 2009 en tot wijziging van enige besluiten in het kader van de arbeidsvoorwaardenovereenkomst voor de sector Defensie over de periode 1 maart 2009 tot en met 28 februari 2010, wordt als volgt gewijzigd:

1. De onderdelen a tot en met d worden geletterd b tot en met e.
2. Er wordt een nieuw onderdeel ingevoegde, luidende:
  - a. artikel 7. Onderdeel F, terugwerkt tot 1 oktober 2006;
3. In onderdeel c wordt de tekst «artikel 7, onderdelen A tot en met E en onderdelen G en H» vervangen door: artikel 7, onderdelen A, C tot en met E, G en H.

## ARTIKEL V INWERKINGTREDING

Dit besluit treedt in werking met ingang van 1 februari 2011. Indien het Staatsblad waarin dit besluit wordt geplaatst, wordt uitgegeven na 1 februari 2011, treedt het in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van het Staatsblad waarin het wordt geplaatst.

Lasten en bevelen dat dit besluit met de daarbij behorende nota van toelichting in het Staatsblad zal worden geplaatst.

's-Gravenhage, 24 januari 2011

Beatrix

De Minister van Defensie,  
J. S. J. Hillen

Uitgegeven de *eenendertigste* januari 2011

De Minister van Veiligheid en Justitie,  
I. W. Opstelten

Het advies van de Afdeling advisering van de Raad van State wordt met de daarbij behorende stukken openbaar gemaakt door publicatie in de Staatscourant.

## NOTA VAN TOELICHTING

### 1. Algemeen

Bij Stb. 2007, 576, is onder meer het Algemeen militair ambtenarenreglement (AMAR) gewijzigd in verband met de invoering van het flexibel personeelsysteem (FPS). Het ging hier om de eerste noodzakelijke wijzigingen met het oog op de invoering van het FPS met ingang van 1 januari 2008. Met ingang van dezelfde datum trad namelijk in werking de Wet van 8 november 2007 tot wijziging van de Militaire ambtenarenwet 1931 (MAW 1931) en intrekking van de Wet voor het reservepersoneel der Krijgsmacht in verband met onder andere de invoering van een flexibel personeelsysteem voor de krijgsmacht (Stb. 2007, 480).

Het doel van FPS is tweeledig. Ten eerste een voortdurende talentontwikkeling van het personeel. Dit gebeurt via opleidingen, loopbaanbeleid en begeleiding alsmede door werkervaring op te doen in opeenvolgende functies. De investering in talentontwikkeling leidt niet alleen tot kwalitatief optimale personeelsopbouw en meer loopbaanmogelijkheden voor de militair maar ook tot een versterking van de arbeidsmarktkwalificatie van de militair. Deze kwalificatie is van belang, wanneer de militair, hetzij om organisatorische redenen, hetzij op vrijwillige basis, zijn loopbaan voortzet buiten het Ministerie van Defensie. Ten tweede is FPS gericht op het realiseren en handhaven van een evenwichtige opbouw van het personeelsbestand.

Met deze tweeledige doelstelling in gedachten is in het Arbeidsvoorwaardenakkoord sector Defensie 2007–2009 een aantal uitgangspunten met de centrales van overheidspersoneel overeengekomen voor de verdere invoering van FPS. Die uitgangspunten zijn nadien in overleg met de centrales nader ingevuld in de beleidsuitwerking FPS, waarin het beleidskader in verband met de voortgezette invoering van FPS wordt beschreven. De voorliggende wijziging van het AMAR behelst de vertaling van een deel van dit beleidskader in de regelgeving op het niveau van algemene maatregel van bestuur. Tevens is van de gelegenheid gebruik gemaakt om delen van ministeriële regelgeving op te nemen in het AMAR.

De Europese Richtlijn 2000/78/EG van 27 november 2000, tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid in beroep, behelst onder meer een verbod op onderscheid naar leeftijd bij de arbeid. Artikel 3, vierde lid, van de Richtlijn biedt lidstaten de mogelijkheid dit verbod in zijn algemeenheid niet van toepassing te verklaren op de strijdkrachten. Een dergelijke algemene uitzondering in de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (WGBL) is voorsnog niet tot stand gebracht voor de Nederlandse krijgsmacht. De in onderhavig besluit opgenomen maatregelen behelzen onder meer een verdere uitvoering van dat artikel 12 quinquies van de MAW 1931. Het gaat hierbij om de invulling van de sturingsinstrumenten «het maximum aantal militairen dat een bepaalde rang mag bekleden» en «het maximum aantal jaren dat een militair ambtenaar in een rang mag dienen». De uitwerking van deze instrumenten is zo vormgegeven dat deze past binnen het kader van de eis van objectieve rechtvaardiging die de WGBL stelt. Dit houdt in dat de toepassing van deze instrumenten een aantal legitieme doelen dient en in het licht daarvan passend en noodzakelijk is. Ter zijde merk ik op dat daar waar een instrument als onbedoeld neveneffect een onderscheid in leeftijd tot gevolg kan hebben, de WGBL dit niet in de weg staat.

Doel. De inzet van de genoemde instrumenten heeft als doel het bewerkstelligen en handhaven van een evenwichtige personeelsopbouw die noodzakelijk is voor een goede operationele inzetbaarheid van de krijgsmacht. Hiervoor is het noodzakelijk voldoende kwalitatief personeel in dienst te hebben dat de vereiste capaciteiten heeft om alle operationele taken te verrichten. Nodig is een piramidale opbouw van het personeelsbestand met relatief veel jongere militairen in de lagere rangen en relatief weinig militairen met een hogere leeftijd in hogere rangen. Voor de uitvoering van de operationele taken zijn dan ook eenheden nodig met naar verhouding veel functies in lagere rangen. Daarbij zijn jongere militairen over het algemeen beter in staat de fysiek en mentaal belastende missies uit te voeren. Immers met het stijgen van de leeftijd neemt de fysieke en mentale conditie doorgaans af.

Passend middel. Met de toepassing van het instrument «maximum aantal militairen dat een bepaalde rang mag bekleden» en het instrument «maximum aantal jaren dat een militair ambtenaar in een rang mag dienen», ofwel «maximum looptijd in rang», is het mogelijk om gedurende de loopbaan van de militair te toetsen of deze de vereiste capaciteiten heeft om de operationele taken van de krijgsmacht uit te voeren. Deze toetsing vindt plaats op individuele basis en aan de hand van objectieve criteria. Tijdig voor het bereiken van de maximum looptijd wordt op basis van objectieve criteria individueel ten aanzien van de militair bepaald of hij al dan niet in aanmerking komt voor bevordering of doorstroom. Daarbij wordt de geschiktheid van de militair gezien in relatie tot de formatieve kaders en de beschikbaarheid van functies bij Defensie. Door de begrenzing van de looptijd in rang krijgt de militair tijdig duidelijkheid over zijn mogelijke loopbaanontwikkeling en kan hij zich richten op een voortzetting van zijn loopbaan binnen of juist buiten Defensie. De militair die de organisatie verlaat moet een goede positie op de externe arbeidsmarkt hebben. Daarvoor is het van belang dat de militair bij vertrek niet een te hoge leeftijd heeft en niet te lang functies op hetzelfde niveau heeft vervuld. Inzet van het instrument «maximum looptijd in rang» is ook van belang voor de planbaarheid van het personeelslogistieke proces. Doordat bekend is wanneer militairen in aanmerking komen voor bevordering of doorstroom of voor uitstroom, kan tijdig nieuw personeel in de juiste aantallen en met de juiste kwaliteit worden geworven en opgeleid. Bovendien zou door een onbegrensde looptijd in rang personeel langdurig op een bepaald functieniveau kunnen blijven zitten waarmee de loopbaanmogelijkheden van andere militairen worden geblokkeerd.

Noodzakelijk middel. De inzet van beide instrumenten is noodzakelijk om het doel van een goede operationele inzetbaarheid van de krijgsmacht te bereiken. Zonder de toepassing van deze instrumenten ontstaat er op verschillende plaatsen scheefgroei in het personeelsbestand, hetgeen zou leiden tot een vermindering van de operationele inzetbaarheid. Ook wordt dan onvoldoende recht gedaan aan het uitgangspunt dat militairen breed inzetbaar moeten zijn op hun functieniveau. Die brede inzetbaarheid is nodig voor een voortdurende adequate bezetting van functies en voor het voortzettingsvermogen van de krijgsmacht bij deelname aan missies. Toepassing van het instrument maximale looptijd in rang is bovendien nodig om op de verschillende rangniveaus tijdig ruimte te bieden voor de doorstroom van talentvolle jongere collega's.

Samenvattend zijn deze instrumenten het meest geschikt uit een oogpunt van zekerheid voor de militair, die weet waar hij aan toe is, maar ook uit een oogpunt van een goede planbaarheid van het personeelslogistieke proces. Andere instrumenten, zoals het periodiek fysiek en mentaal testen van militairen, bieden deze belangrijke voordelen niet. De militair

verkeert dan in voortdurende onzekerheid over zijn toekomst en de organisatie kan zich niet planmatig richten op de toekomst.

De minister van Defensie heeft met de centrales van overheidspersoneel in de Sectorcommissie Defensie overeenstemming bereikt over de in dit besluit opgenomen maatregelen.

## 2. Vormgeving FPS

### 2.1. Talentontwikkeling gericht op het bieden van een optimaal vooruitzicht op een loopbaan bij Defensie of eventueel daarbuiten

FPS richt zich erop om de medewerker, direct vanaf het moment van aanstelling, via talentontwikkeling naar een kwalitatief hoger niveau te brengen. Dit gebeurt via opleidingen en door werkervaring op te doen in opeenvolgende functies. Als leidraad hierbij wordt uitgegaan van de niveaus in de Wet educatie en beroepsonderwijs (WEB-niveaus)<sup>1</sup>. Uitgangspunt bij talentontwikkeling is, dat, gegeven het personeelsaanbod, bij zowel de organisatie als de medewerker het bewustzijn en de bereidheid bestaat om te investeren in die ontwikkeling. Hierbij wordt onderkend dat voor verschillende functies verschillende talenten benodigd zijn. Defensie gaat zoveel mogelijk uit van aanwezig talent en stelt zich proactief op in de ontwikkeling hiervan. Hierdoor wordt geanticipeerd op het maken van keuzes. Defensie biedt zijn personeelsleden perspectief door een actieve ontwikkeling van hun talenten, wat tot uitdrukking komt in de erkenning van de verworven competenties. De investering in talentontwikkeling, die moet resulteren in een hoger WEB-niveau, leidt ook tot een versterking van de arbeidsmarktkwalificatie en draagt daarmee bij aan het adagium «van werk naar werk», zoals dat ook door het Kabinet wordt uitgedragen.

Een voorwaarde voor talentontwikkeling is dat er zoveel mogelijk maatwerk wordt geleverd. Een cruciale rol is hierbij weggelegd voor de leidinggevenden op alle niveaus. De Defensieorganisatie is er voor verantwoordelijk dat leidinggevenden ervan doordrongen zijn dat investeren in de ontwikkeling van de individuele militair het goed functioneren van de Defensieorganisatie niet belast, maar daaraan juist een positieve bijdrage levert.

De militaire loopbaan is binnen FPS op hoofdlijnen te onderscheiden in drie fasen.

- Fase 1 begint als de loopbaan bij Defensie start en duurt tot het einde van de dienverplichting.
- Fase 2 begint aan het einde van de dienverplichting en gaat over in de derde fase op het moment dat de militair een positief doorstroombesluit heeft gekregen.
- Fase 3 start als een positief doorstroombesluit is genomen en eindigt in beginsel bij het leeftijdsontslag van de militair.

Militairen, die bij hun aanstelling geen startkwalificatie (WEB1; beneden niveau MBO2/HAVO, zie overzicht WEB-niveaus in voetnoot 1) hebben, zullen alsnog beschikken over een startkwalificatie (WEB2), wanneer zij de initiële opleiding (fase 1) hebben doorlopen. Gedurende hun resterende aanstellingsduur tijdens fase 1 en 2 zal hun WEB-niveau door opleidingen en werkervaring naar een hoger niveau worden gebracht (WEB3 of 4). Militairen met een startkwalificatie (WEB2 en hoger) kunnen ervoor zorgen dat zij zich na hun aanstelling via opleidingen en werkervaring in fase 1 en 2 opwerken naar een hoger niveau (WEB3 of 4).

<sup>1</sup> Niveaus Wet educatie en beroepsonderwijs (WEB)

Web1: Eenvoudige uitvoerende werkzaamheden → Assistentopleiding 0,5-1 jaar

Web2: Uitvoerende werkzaamheden → Basisberoepsopleiding 2-3 jaar (NB WEB2 is een startkwalificatie, vanaf MBO/HAVO)

Web3: Volledig zelfstandige uitvoering werkzaamheden → Vakopleiding 2-4 jaar

Web4: Als niveau 3 met brede inzetbaarheid of specialisatie → Middenkaderopleiding 3-4 jaar/Specialistenopleiding 1-2 jaar

Door het zo goed mogelijk inrichten, faciliteren en ondersteunen van de talentontwikkeling moet een kader ontstaan, waarbinnen de militair zich via opleidingen en werkervaring kan ontwikkelen naar een hoger niveau, zodat niet alleen een langere loopbaan bij Defensie aantrekkelijk en mogelijk is (behoud), maar ook, wanneer de loopbaan niet binnen Defensie wordt voortgezet, de kans op een loopbaan buiten Defensie zoveel mogelijk is gegarandeerd («van werk naar werk»).

Het voorgaande is tot uitdrukking gebracht in de voorliggende wijziging van het AMAR, waarbij vooral het investeren in opleidingen, een duidelijk functietoewijzingsproces, het intensiveren van loopbaanbegeleiding en een eenduidig en transparant doorstroomproces relevant zijn voor het wezenskenmerk van FPS, te weten het mogelijk maken dat de militair zich kan ontwikkelen naar een hoger niveau, niet alleen bij Defensie, maar ook, in voorkomend geval, buiten Defensie. Daarnaast kan tegelijkertijd een personeelsbestand worden gegarandeerd dat, gerelateerd aan de taakstelling van de krijgsmacht, in kwantitatief en kwalitatief opzicht zo optimaal mogelijk is opgebouwd.

## *2.2. Opleidingen (Hoofdstuk 3, paragraaf 1, AMAR)*

Permanent investeren in opleidingen is belangrijk, zowel met het oog op behoud en doorstroom als met het oog op arbeidsmarktkwalificatie van de militair die loopbaan buiten Defensie voortzet. Opleidingen leveren daarmee een belangrijke bijdrage aan de doelstelling om talent te ontwikkelen en de militair na zijn aanstelling gedurende de diverse FPS-loopbaanfasen naar een hoger WEB-niveau te brengen. Daarnaast zijn opleidingen ook noodzakelijk met het oog op een volgende functie, de verdere loopbaan of de gewenste persoonlijke ontwikkeling.

Het opleidingspakket, dat vanaf het moment van aanstelling ter beschikking staat, bestaat uit de initiële opleiding, functie- en loopbaanopleidingen en de opleidingen persoonlijke ontwikkeling, zowel intern als extern gericht. In paragraaf 1 van Hoofdstuk 3 van de voorgestelde AMAR-wijzigingen zijn deze opleidingsvoorzieningen opgenomen.

### *2.2.1. Initiële, functie- en loopbaanopleidingen*

In het voorgestelde artikel 13 AMAR is opgenomen de initiële opleiding, gericht op het verkrijgen van de benodigde kennis en vaardigheid voor de eerste functie(s) waarvoor de militair is bestemd.

Functieopleidingen, als bedoeld in artikel 14 AMAR, zijn gericht op het verkrijgen van de benodigde kennis en vaardigheden voor de vervulling van de huidige functie, voor vervolgfuncties die passen in de groep van waarbinnen de loopbaan wordt vervuld of voor vervolgfuncties die in een andere groep liggen dan waarvoor de militair oorspronkelijk is bestemd.

Loopbaanopleidingen (artikel 15 AMAR) zijn gericht op het verwerven van kennis en vaardigheden die nodig zijn voor het vervullen van functies waaraan een hogere rang is verbonden dan de rang die wordt bekleed. Loopbaanopleidingen hebben daarom een rechtstreekse relatie met het loopbaanbeleid en de daarmee samenhangende loopbaanpatronen.

### *2.2.2. Opleidingen persoonlijke ontwikkeling*

Met de invoering van FPS wordt vooral extra geïnvesteerd in opleidingen die zich richten op de persoonlijke ontwikkeling binnen Defensie of op het vervolgen van de loopbaan op de civiele arbeidsmarkt. Het gaat hierbij om de volgende opleidingen, die hun grondslag hebben in respectievelijk artikel 16 en 16a AMAR:

a. Intern gerichte opleidingen (gericht op een loopbaan binnen Defensie; artikel 16 AMAR): Na afloop van de initiële dienverplichting (fase 1) krijgt de militair meer keuzemogelijkheden ten aanzien van het vervolg van de loopbaan binnen Defensie. Opleidingen in het kader van de persoonlijke ontwikkeling kunnen daarbij ondersteunen. Dit betekent dat zorgvuldig zal worden gekeken naar de capaciteiten en wensen van de militair. De verschillende opleidingsmogelijkheden zullen daarop verder worden afgestemd.

In het verleden werd de hoogte van de vergoeding in tijd en geld bij opleidingen (gericht op interne werkzekerheid) vastgesteld aan de hand van het criterium of zij geheel of mede in belang van de dienst aangemerkt konden worden. In de FPS-situatie worden de opleidingen in het kader van de intern gerichte persoonlijke ontwikkeling volledig vergoed in tijd (meestal binnen diensttijd) en geld.

b. Extern gerichte opleidingen (gericht op een loopbaan buiten Defensie; artikel 16a AMAR): De militair, die Defensie om organisatorische redenen moet of op vrijwillige basis wil verlaten, wordt voorbereid op het vervolgen van de loopbaan op de civiele arbeidsmarkt. Ten minste één jaar voor dienstverlating wordt de militair door tussenkomst van de loopbaanbegeleider aangemeld bij het Dienstencentrum Externe Bemiddeling Defensiepersoneel (DCEBD), dat een regiefunctie vervult en verantwoordelijk is voor begeleiding naar de civiele arbeidsmarkt. Aan de hand van de persoonlijke situatie van de militair wordt een analyse gemaakt van de positie van de militair op de arbeidsmarkt (EVC-assessment). Uitgangspunt zijn de beroepswensen van de militair. Daarbij wordt rekening gehouden met zijn werkervaring, competenties en de situatie op de arbeidsmarkt. Indien er tekorten in het opleidingsniveau worden geconstateerd, wordt nagegaan welke opleidingen nodig zijn om de afstand naar de arbeidsmarkt te overbruggen en worden de noodzakelijk bevonden opleidingen aangeboden. De wens van de militair staat hierbij centraal. Dit beleid geldt defensiebreed en zal voor elke militair gelden ongeacht het OPCO waarbij hij is ingedeeld dan wel het Defensieonderdeel, waar hij werkzaam is.

Zoals hierboven is aangegeven kan de militair een extern gerichte opleiding als bedoeld in artikel 16a AMAR ook in een vroegtijdig stadium van zijn loopbaan aanvragen bij een voorgenomen vrijwillig vertrek. De voorzieningen als bedoeld in artikel 16a AMAR zijn onverkort van toepassing. Afspraken hieromtrent worden na advies van de loopbaanbegeleider vastgelegd in een POP.

Vanuit het uitgangspunt dat de militair bij het verlaten van de Defensieorganisatie zoveel mogelijk van werk naar werk wordt begeleid, biedt Defensie voorzieningen in tijd en geld ter ondersteuning aan. De hoogte van de voorziening verschilt naar gelang de situatie:

- De militair wil zijn loopbaan buiten Defensie voortzetten, maar wel binnen hetzelfde functiegebied, waarin hij bij Defensie werkzaam is en op een vergelijkbaar werkniveau;
- De militair wil zijn loopbaan buiten Defensie voortzetten en buiten het functiegebied, waarin hij bij Defensie werkzaam is of op een hoger werkniveau binnen hetzelfde functiegebied, waarin hij bij Defensie werkzaam is.

Wat het werkniveau betreft geldt in beide gevallen dat als ijkpunt voor de eventueel benodigde opleiding het verschil tussen het huidige niveau bij Defensie en de benodigde arbeidsmarktqualificatie bepalend is. De nadere uitwerking evenals de voorzieningen zullen op ministerieel niveau worden geregeld.



### *2.3. Functietoewijzing en bevordering (Hoofdstuk 3, paragraaf 2 en 3, AMAR)*

In Hoofdstuk 3, paragraaf 2, zijn de bepalingen over de wijze van functietoewijzing opgenomen. Hierbij is het huidige beleid vrijwel ongewijzigd gebleven. Wel is meer flexibiliteit aangebracht in de duur van de functie vervulling. Een functie wordt in beginsel voor minimaal twee en maximaal drie jaar toegewezen en kan worden verlengd tot maximaal vijf jaar. In de praktijk is gebleken dat deze maximale functie vervullingsduur voor specifieke functiegroepen niet toereikend is. Om die reden is enige flexibiliteit aangebracht voor specifiek (in overleg met de centrales van overheidspersoneel) aan te wijzen functiegroepen.

In paragraaf 3 van hetzelfde hoofdstuk 3 zijn de bepalingen over bevordering opgenomen. In deze bepalingen zijn vrijwel geen inhoudelijke wijzigingen in het beleid aangebracht.

### *2.4. Loopbaanbegeleiding (Hoofdstuk 3, paragraaf 4, AMAR)*

#### *2.4.1. Cyclus loopbaanbegeleiding*

Uitgangspunt is, dat de militair gedurende zijn gehele militaire loopbaan wordt begeleid bij het vormgeven van zijn loopbaan. Om dit te benadrukken is de loopbaanbegeleiding in zijn geheel in een aparte paragraaf 4 in Hoofdstuk 3 van het AMAR is opgenomen.

De begeleidingscyclus ziet er op hoofdlijnen als volgt uit:

- De militair komt op functie en met zijn functionele chef wordt besproken wat de chef van de militair verwacht en wat de zienswijze van de militair over de manier van functie vervulling is.
- Na maximaal een jaar krijgt de militair een functioneringsgesprek. In principe gebeurt dit op initiatief van de chef, maar het kan ook op verzoek van de militair. Het gesprek gaat over de zienswijze van zowel de militair als zijn chef over het functioneren van de militair in zijn huidige functie en de relatie met zijn chef. In dat gesprek komt onder andere het eventueel aanstaande loopbaangesprek aan de orde. Het kan daarbij onder meer gaan om de vraag of afspraken uit een eerder loopbaangesprek zijn nagekomen en al dan niet een vervolg behoeven of de enkele vraag of de militair zich al heeft voorbereid op het gesprek in die zin dat hij heeft nagedacht over eventuele toekomstplannen. De uitkomsten van het functioneringsgesprek worden vastgelegd in het functioneringsgesprek-formulier.
- Militairen in fase 1 krijgen een jaar voor het einde van hun dienverplichting hun eerste loopbaangesprek. Op verzoek van de militair of als er een specifieke aanleiding voor is, kunnen zij ook al eerder een loopbaangesprek krijgen. Overigens, wanneer sprake is van een langer durende dienverplichting (officieren en vliegers) vindt dit loopbaangesprek altijd eerder plaats. Vanaf fase 2 heeft elke militair gedurende iedere functie vervullingsperiode, maar minstens eenmaal per drie jaar, binnen FPS standaard een loopbaangesprek met zijn loopbaanbegeleider. Het initiatief voor het loopbaangesprek ligt bij de loopbaanbegeleider. De militair kan ook zelf om een (extra) gesprek vragen. Het loopbaangesprek is toekomstgericht en kijkt verder vooruit dan het functioneringsgesprek. Ontwikkelafspraken die uit het loopbaangesprek voortvloeien, worden, na interne afstemming over de uitvoerbaarheid en uitvoering van die afspraken, vastgelegd in het POP en bekrachtigd door of namens de Commandant van het OPCO (C-OPCO). De afspraken in het POP zijn dan afspraken tussen de militair en het OPCO. De geldigheid is functie-, eenheids-, OPCO- en defensieonderdeel-overstijgend.
- Als er aanleiding toe is, kan op verzoek van de militair, of op initiatief van zijn chef of de organisatie een beoordeling worden opgemaakt over

de militair (de regel blijft: «niet beoordelen, tenzij...»).

– Aan de militair wordt een volgende functie toegewezen. Daarbij wordt rekening gehouden met de afspraken in zijn POP en met zijn belangstellingsregistratie of sollicitatie.

– De POP-afspraken van de militair gaan mee naar de volgende functie.

Deze afspraken blijven dus geldig.

– De begeleidingscyclus herhaalt zich in de volgende functie.

De hiervoor beschreven cyclus ziet op de situatie dat de militair in dienst blijft. Het kan ook gebeuren dat de militair op enig moment besluit of te kennen geeft dat hij zijn loopbaan buiten Defensie wil voortzetten. De loopbaanbegeleiding stopt dan niet, maar krijgt een ander karakter. Het dossier van de militair wordt, tenzij de militair al een andere baan heeft aanvaard, overgedragen aan het DCEBD. Het DCEBD heeft de regie over de bemiddeling van werk naar werk, ook buiten Defensie. Hierbij is het uitgangspunt de keuzevrijheid van de militair in zijn beroepswensen. De loopbaanbegeleider en ook de leidinggevende blijven waar nodig bij dit proces betrokken, vooral waar het gaat om het volgen van eventueel noodzakelijke opleidingen.

#### 2.4.2. Het functioneringsgesprek (FG; artikel 28 AMAR)

Functioneringsgesprekken zijn essentieel voor de begeleiding van het defensiepersoneel in de huidige functie. Daarom is het niet alleen noodzakelijk dat elke direct leidinggevende minstens eenmaal per jaar een FG houdt met de militair, maar ook dat de kwaliteit van de gesprekken het vereiste niveau heeft. De chef is verantwoordelijk voor het coachen en begeleiden van de medewerker. Het bewaken van de uitvoering van gemaakte afspraken ligt zowel bij de militair en als bij zijn chef. Het functioneringsgesprekformulier, waarin het verslag en de gemaakte afspraken worden vastgelegd dient mede ter ondersteuning hiervan. Het formulier wordt vastgesteld bij ministeriële regeling.

#### 2.4.3. Het loopbaangesprek en het Persoonlijk Ontwikkelplan (POP; artikel 28a AMAR)

Een belangrijk onderdeel van de taak van de loopbaanbegeleider is het begeleiden, adviseren en ondersteunen van militairen bij hun loopbaanontwikkeling. Het belangrijkste middel hiervoor is het houden van loopbaangesprekken. Het loopbaangesprek is toekomstgericht en gaat over de wensen, verwachtingen en capaciteiten van de militair, en op basis hiervan, de mogelijkheden en onmogelijkheden voor het vervolg van de loopbaan in het eigen loopbaanspoor of elders binnen Defensie. Wat wil de militair zelf, wat kan hij, welke mogelijkheden zijn er. Met andere woorden, de loopbaanontwikkeling van de militair staat centraal. Daarnaast zijn de gesprekken ook voor een belangrijk deel gericht op het zo lang mogelijk behouden van de militair voor de defensieorganisatie. Daarbij wordt zowel gekeken naar de mogelijkheden binnen het eigen loopbaanspoor, als naar andere loopbaansporen, binnen of buiten het eigen defensieonderdeel. De loopbaanbegeleider en de militair bekijken samen wat geschikte opties zijn en welke ontwikkelactiviteiten daar eventueel voor nodig zijn. De loopbaanbegeleider helpt bij het duidelijk krijgen en invullen van de belangstellingsregistratie. Het loopbaangesprek kan leiden tot afspraken over een ontwikkelrichting, met daaraan gekoppeld bijvoorbeeld een opleiding, een coachingstraject of de opbouw van bepaalde ervaring. Het kan ook leiden tot afspraken over (aspecten van) een volgende functievervulling, bijvoorbeeld over de duur van de functievervulling, in welke regio of bij welk onderdeel. Het loopbaangesprek richt zich, zoals aangegeven, op de loopbaanontwikkeling van de militair. Dit kan er ook toe leiden dat het door de organisatie nagestreefde

behoud niet het uiteindelijke resultaat zal zijn, omdat de militair voortzetting van zijn loopbaan buiten Defensie ambieert. In dat geval kan ook gebruik worden gemaakt van de expertise van het DCEBD, waar het gaat om overzicht van en inzicht in de mogelijkheden op de externe arbeidsmarkt.

De tijdens een loopbaangesprek gemaakte loopbaanafspraken worden opgenomen in het POP. Voor eenmaal gemaakte afspraken geldt uitdrukkelijk: «afpraak = afspraak». De afspraken hebben een bindend en afdwingbaar karakter. Hiertoe worden waarborgen opgenomen in het AMAR. Het bindende karakter verplicht het OPCO en de directe chef tot het realiseren van de POP-afspraken. Ook voor de militair zijn de afspraken in het POP bindend. Als de organisatie de gemaakte afspraken door onvoorziene, zwaarwegende omstandigheden niet kan realiseren, biedt het OPCO de militair een gelijkwaardig alternatief. Ook bij functiewisseling van de militair blijven de POP-afspraken van kracht. Ook de nieuwe directe chef is aan de afspraken gebonden. In het volgende loopbaangesprek met de loopbaanbegeleider wordt onder andere de voortgang van het POP besproken en geëvalueerd. Op basis hiervan wordt het POP geactualiseerd of wordt een nieuw POP opgesteld. Daarvoor geldt dezelfde procedure etc. als hierboven beschreven.

#### 2.4.4. Beoordelingen en ambtsberichten (artikel 28b en 28c AMAR)

Beoordelingen maken ook deel uit van de loopbaanacyclus. In tegenstelling echter tot functionerings- en loopbaangesprekken, waar sprake is van een vaste frequentie, vindt een beoordeling alleen plaats, wanneer de militair of de commandant dit wenselijk acht. Hiervan is voornamelijk sprake in geval van zeer goed of zeer slecht presteren. De regelgeving in het voorliggend besluit wordt geen wijziging in het vigerende beleid aangebracht.

In bepaalde gevallen is het niet wenselijk of mogelijk om het instrument beoordelingen te gebruiken. Dan bestaat de mogelijkheid om gegevens over gedragingen of omstandigheden van een militair vast te leggen in een ambtsbericht. Dit bericht heeft een zelfstandige betekenis naast het functioneringsgesprek of de beoordeling. Het nieuwe artikel 28c beoogt de bestaande regelingen binnen Defensie te harmoniseren en eenduidige regels vast te stellen voor het opstellen en vaststellen van ambtsberichten.

#### 2.5. Doorstroom (Hoofdstuk 4 AMAR)

Onderscheid moet worden gemaakt tussen interne en externe doorstroom. Interne doorstroom ziet op het overgaan naar de volgende loopbaanfase binnen Defensie, externe doorstroom op het voortzetten van de loopbaan buiten Defensie.

Externe doorstroom kan om verschillende redenen (vrijwillig of vanuit organisatorische overwegingen) in diverse stadia van de loopbaan plaatsvinden. De volgende situaties van interne en externe doorstroom kunnen worden onderscheiden:

a. Interne doorstroom van fase 1 naar fase 2. Vanaf de datum indiensttreding tot en met de initiële dienverplichting bevindt de militair zich in fase 1 van zijn loopbaan. Door het verstrijken van de periode van de initiële dienverplichting stroomt de militair door naar fase 2, zonder nadere selectie.

b. Vrijwillig vertrek in fase 2. Het staat de militair vrij om na afloop van fase 1 Defensie te verlaten. Dus ook direct aansluitend op of kort na het aflopen van de dienverplichting (fase 1). De essentie van de dienverplichting is het creëren van rechtszekerheid en rechtsgelijkheid, zowel voor de organisatie als het individu. De dienverplichting, verbonden aan

de aanstelling is wettelijk vastgelegd in artikel 12k van de Militaire ambtenarenwet 1931. Het uitgangspunt van FPS is het zo lang mogelijk behouden van personeel. In die zin past het niet om ontslag tijdens de dienverplichting te faciliteren. Hiermee zou ook worden afgeweken van de wettelijke kaders.

In zeer bijzondere gevallen kan maatwerk leiden tot een ontslagmoment vóór het einde van de dienverplichting. De situatie kan zich namelijk voordoen dat de militair kort voor of na afloop van de dienverplichting de mogelijkheid heeft ander werk buiten Defensie te aanvaarden. De militair kan in ieder geval in het loopbaangesprek, 1 jaar voor de einddatum van de dienverplichting, al aangeven wat zijn voornemens na einde dienverplichting zijn. Wanneer de militair vervolgens ontslag wil nemen, moet hij dit aanvragen bij het tot ontslag bevoegde gezag. Een kennisgeving bij de loopbaanbegeleider volstaat niet.

De formele opzegtermijn bedraagt ten minste 3 maanden (artikel 47, tweede lid, AMAR). Om de overstap naar de civiele arbeidsmarkt te vereenvoudigen, kan op basis van artikel 47, vierde lid, AMAR, wanneer een militair kort voor of na het verstrijken van zijn dienverplichting een andere functie buiten Defensie kan aanvaarden, flexibel worden omgegaan met de opzegtermijn van 3 maanden bij ontslag op aanvraag. Als uitgangspunt geldt wel dat de opzegtermijn minstens 1 maand bedraagt en het daadwerkelijk ontslagmoment buiten de periode van de dienverplichting ligt.

Wanneer sprake is van een vrijwillig vertrek na het einde van de dienverplichting, vindt het ontslag feitelijk plaats tijdens fase 2. Dit betekent dat de voorzieningen van toepassing zijn, die altijd bij vrijwillig vertrek tijdens fase 2 van toepassing zijn.

– Loopbaanbegeleiding. De loopbaan- en functioneringsgesprekken vinden plaats volgens het reguliere patroon.

– Bemiddeling<sup>2</sup>. De bemiddelingsinspanning vindt, gedurende maximaal 1 jaar voorafgaand aan het ontslag, plaats door het DCEBD en is voor iedereen gelijk (artikel 31a AMAR). De feitelijke bemiddeling kan, wanneer de militair dit wenst, ook door een bemiddelingsorganisatie van zijn keuze plaatsvinden. In dat geval blijft de regie wel bij het DCEBD liggen.

Een vrijwillig vertrek kan worden veroorzaakt door een intensief uitzendverleden. Als in dat geval sprake is van een indicatie van het Dienstencentrum Bedrijfsmaatschappelijk Werk (DCBMW), blijft de militair gedurende de bemiddelingsperiode op zijn functie geplaatst, maar wordt hij niet meer ingezet (uitzending, varen, vliegen of oefenen). Het is wel mogelijk de militair andere passende werkzaamheden op te dragen.

– Opleidingen. De militair komt in aanmerking voor «Extern gerichte opleidingen» (artikel 16a AMAR).

– Uitkering in geval van werkloosheid na vertrek. Aangezien sprake is van een vrijwillig vertrek bestaat geen recht op een WW-uitkering.

– Loonsuppletie bij aanvaarding ander werk. Er bestaat geen aanspraak op loonsuppletie, tenzij sprake is van een vrijwillig vertrek op basis van een indicatie DCBMW in verband met een intensief uitzendverleden. De suppletie bedraagt in dat geval maximaal 50% van het verschil in loon over een periode van maximaal 3 jaar.

c. Interne doorstroom van fase 2 naar fase 3: Voor het grootste deel van de militairen zal de doorstroom van fase 2 naar fase 3 in FPS een eenvoudig proces zijn dat voorspelbaar is en in goed overleg plaatsvindt. Het doorstroom- en selectieproces is opgenomen in de artikelen 29 tot en met 31 van het AMAR. Vanaf het moment van zijn aanstelling hebben alle militairen tijdens fase 1 en 2 de mogelijkheid zich via werkervaring en opleidingen te kwalificeren voor doorstroom naar fase 3. Deze weg naar kwalificatie voor doorstroom is voor de diverse categorieën personeel als volgt geregeld.

<sup>2</sup> Zowel bij gedwongen als bij vrijwillig vertrek begint de bemiddeling met de intake door de DCEBD. Blijkt bij vrijwillig ontslag dat betrokkene geen ondersteuning door Defensie nodig heeft (bijvoorbeeld al andere baan) bij voortzetting van zijn loopbaan extern, wordt de bemiddeling beëindigd.

– Soldaten en overeenkomstige rangen komen niet in aanmerking voor doorstroom naar fase 3 (artikel 29a AMAR), tenzij zij zich kwalificeren voor de rang van korporaal of een overeenkomstige rang en vervolgens voor een (onder)officiersrang. Voor deze categorie zal een maximum looptijd in rang gelden van in totaal 8 jaar. Dit betekent dat dat de totale periode waarin de militair de stand van soldaat der 1<sup>e</sup>, 2<sup>e</sup> en 3<sup>e</sup> klasse bekleedt, niet meer dan 8 jaar kan bedragen. Uiterlijk 2 jaar voor het verstrijken van de periode van van de maximum looptijd in rang wordt individueel op basis van objectieve criteria bepaald of de soldaat in die periode van 2 jaar kan worden bevorderd naar een hogere rang. Daarbij wordt de geschiktheid van de militair bezien in relatie met de formatieve kaders en de beschikbaarheid van functies bij Defensie. Een negatief bevorderingsbesluit vormt de grondslag voor het te nemen ontslagbesluit ingevolge artikel 39, tweede lid, onder i, van het AMAR.

Eén jaar voor dat ontslagmoment worden soldaten door het OPCO, waarbij zij zijn ingedeeld, aangemeld bij het DCEBD (artikel 31a AMAR).

– Korporaals en overeenkomstige rangen komen niet in aanmerking voor doorstroom naar fase 3 (artikel 29b AMAR), tenzij zij zich kwalificeren voor onder- of officiersfuncties. Voor deze categorie zal een maximum looptijd in rang gelden van in totaal 8 jaar. Dit betekent dat dat de totale periode waarin de militair de rang van korporaal of een overeenkomstige rang bekleedt, niet meer dan 8 jaar kan bedragen. Uiterlijk 2 jaar voor het verstrijken van de periode van de maximum looptijd in rang wordt individueel op basis van objectieve criteria bepaald of bevordering naar een hogere rang in die periode mogelijk is. Daarbij wordt de geschiktheid van de militair bezien in relatie met de formatieve kaders en de beschikbaarheid van functies bij Defensie. In geval van een positief bevorderingsbesluit, wordt betrokkene onderofficier en is het doorstroomregime voor (onder)officieren van toepassing.

Een negatief bevorderingsbesluit vormt de grondslag voor het te nemen ontslagbesluit ingevolge artikel 39, tweede lid, onder i, van het AMAR.

Eén jaar voor dat ontslagmoment worden korporaals door het OPCO, waarbij zij zijn ingedeeld, aangemeld bij het DCEBD (artikel 31a AMAR).

Van de hiervoor genoemde maximum looptijden in rang voor soldaten, korporaals en overeenkomstige rangen kan, wanneer sprake is van acute vullingproblemen bij specifieke functiegroepen, worden afgeweken (artikel 29a, zesde lid, en 29b, zesde lid, AMAR). Met andere woorden, de maximum looptijd in rang kan voor specifieke functiegroepen tijdelijk worden bekort of verlengd. Daarbij moet rekening worden gehouden met de arbeidsmarktpositie van de betrokken militairen en de organisatiebehoefte. Bij een afwijking van de hiervoor genoemde beslissingsmomenten zullen aan de militair «van werk naar werk»-trajecten worden aangeboden, zoals die worden gerealiseerd onder de regie van het DCEBD.

– Voor onderofficieren en officieren in het kader van de doorstroom naar fase 3 (artikel 29c AMAR) zal het reguliere proces van loopbaan- en functioneringsgesprekken tijdens fase 2 al een duidelijk beeld geven van de mogelijkheden op doorstroom. Voor bepaalde rangscategorieën onderofficieren en officieren in fase 2 is een maximum looptijd in rang vastgesteld. Het gaat daarbij in het geval van onderofficieren om een maximum looptijd in rang van in totaal 10 jaar voor korporaals bij de Koninklijke marine, sergeanten, wachtmeesters, alsmede sergeanten/wachtmeesters der 1<sup>e</sup> klasse bij de Koninklijke landmacht, luchtmacht en marechaussee. Dit betekent dat dat de totale periode waarin de militair de hiervoor genoemde rangen bekleedt, niet meer dan 10 jaar kan bedragen. Bij officieren geldt voor luitenants ter zee der 2<sup>e</sup> klasse oudste categorie, kapiteins der mariniers en kapiteins van de Koninklijke landmacht, luchtmacht en marechaussee een maximum looptijd in rang van 9 jaar.

Uiterlijk 3 jaar voor het bereiken van de maximum looptijd in rang wordt individueel op basis van objectieve criteria een besluit genomen over de mogelijkheden tot doorstroom naar fase 3, of de militair die voor

doorstroom in aanmerking wil komen, dient hiervoor een verzoek in. In de artikelen 30 en 31 AMAR is dit doorstroom- en selectieproces uitgewerkt. Een negatief doorstroombesluit vormt de grondslag voor het te nemen ontslagbesluit ingevolge artikel 39, tweede lid, onder i, van het AMAR. Voor militairen met een langere dienverplichting (officieren, 7 jaar, en vliegers, 10 jaar) zal zoveel mogelijk direct aan het einde van die dienverplichting duidelijkheid worden verschaft over het doorstroomperspectief.

Ook hier geldt dat van de maximum looptijd in rang, wanneer sprake is van acute vullingproblemen bij specifieke functiegroepen, kan worden afgeweken. Hierbij gelden dezelfde voorwaarden en uitgangspunten als bij soldaten en korporaals.

Dit laat echter onverlet, dat ook hier, met het oog op het streven naar zoveel mogelijk behoud, al in een zo vroeg mogelijk stadium duidelijkheid wordt gegeven over de doorstroomperspectieven.

Wanneer het feitelijk ontslag plaatsvindt, heeft Defensie nog steeds de verantwoordelijkheid tot het leveren van een bemiddelingsinspanning. Ook blijft onverkort overeind dat sprake moet zijn van een voldoende arbeidsmarktkwalificatie van de werknemer. De afspraak, dat tijdig een aanvang wordt gemaakt met de eventuele voorbereiding (bemiddeling en opleiding) op het vertrek, blijft van kracht. Hiermee is sprake van voldoende inspanningen, die, ook bij ontslag later dan op het reguliere moment, een overgang naar ander werk zoveel mogelijk ondersteunen.

Daarnaast kan natuurlijk ook de militair zelf het initiatief nemen om het interne doorstroomproces in gang te zetten.

d. Fase 2: voorzieningen bij vertrek op grond van organisatorische overwegingen: Als een militair, door toepassing van de sturingsinstrumenten of op basis van geschiktheideisen, niet kan doorstromen van fase 2 naar fase 3 komt de militair in aanmerking voor de volgende voorzieningen.

– Bemiddeling. Ten minste 1 jaar vóór dienstverlating wordt de militair aangemeld bij het DCEBD en start de feitelijke bemiddeling (artikel 31a AMAR). De militair heeft de mogelijkheid om dan zelf kenbaar te maken welke bemiddelingsorganisatie hij wil inschakelen. Maximaal drie maanden voor ontslag wordt in overleg gezien of betrokkene, als nog geen concreet uitzicht bestaat op ander werk, wordt aangemeld bij een speciale externe bemiddelingsinstantie. De bemiddeling loopt door na ontslag, zolang geen sprake is van succesvolle plaatsing en recht bestaat op een WW-uitkering. De duur van de bemiddeling na ontslag is gekoppeld aan de duur van de WW-uitkering en bedraagt minimaal 3 en maximaal 38 maanden. De feitelijke duur is afhankelijk van de duur van het dienstverband. De regie ligt gedurende de gehele bemiddelingsperiode bij het DCEBD.

– Opleidingen. Zie hiervoor in punt 1.5.3. onder het kopje «Extern gerichte opleidingen». Bij de bemiddeling zal optimaal rekening worden gehouden met de voorkeuren van de militair. Daarbij moet de kanttekening worden gemaakt dat bij de eigen keuze met betrekking tot opleidingen ook rekening moet worden gehouden met de wettelijke werkgeversverantwoordelijkheid van Defensie voor overgang van werk naar werk. Dit houdt in dat de eigen voorkeur een reëel uitzicht moet bieden op een positief resultaat voor het einde van de bemiddelingsperiode.

– Uitkering in geval van werkloosheid na vertrek. Er bestaat aanspraak op een WW-uitkering en een bovenwettelijke WW-uitkering op grond van het Besluit bovenwettelijke uitkeringen bij werkloosheid voor de sector Defensie.

– Loonsuppletie bij aanvaarding ander werk. De bovenwettelijke WW-uitkering voorziet in de mogelijkheid tot loonsuppletie bij aanvaarding van ander werk met een lager salaris dan de militair genoot bij Defensie.



e. Vrijwillig vertrek in fase 3: De voorzieningen in deze situatie zijn gelijk aan de voorzieningen bij vrijwillig vertrek in Fase 2, inclusief de bijzondere voorzieningen bij vrijwillig vertrek op basis van een indicatie van het DCBMW in verband met een intensief uitzendverleden. De bijzondere voorzieningen in Fase 3 zijn overeengekomen in het Arbeidsvoorwaarden-akkoord sector Defensie 2007–2009, punt 4.4.

### **3. Artikelsgewijs**

#### *Artikel I*

De invoering van het FPS op 1 januari 2008 maakt een aantal ingrijpende wijzigingen in het AMAR noodzakelijk. Het meest in het oog springend hierbij is de gewijzigde systematiek van aanstelling en bestemming alsmede de introductie van loopbaanbegeleiding en van sturingsinstrumenten ten aanzien van de bestandsmatige opbouw van de organisatie alsmede de selectie ten behoeve van doorstroom naar fase drie.

#### Onderdeel A

In het eerste lid van artikel 1 AMAR is een aantal voor het FPS benodigde definitiebepalingen toegevoegd. De betekenis hiervan spreekt voor zich. Bij het begrip «functionele chef» is het relevant om te vermelden dat een functie ook een opleidingsplaats kan behelzen.

#### Onderdeel B

In het huidige AMAR is de regelgevende bevoegdheid gemandateerd aan de Hoofddirecteur Personeel gemandateerd. De reden hiervoor is dat de Hoofddirecteur Personeel (namens de Minister van Defensie) verantwoordelijk is voor het personeelsbeleid voor het totale Defensiepersoneel. Met het voorliggende wijzigingsbesluit vindt in het AMAR een nieuwe indeling van hoofdstukken plaats en wordt een aantal hoofdstukken toegevoegd. Met het oog hierop moet ook de mandatering van de regelgevende bevoegdheden worden aangepast. Het gaat hierbij om de mandatering van de regelgevende bevoegdheid en niet om mandatering van de uitvoerende personele bevoegdheden.

#### Onderdeel C

Het betreft hier een wijziging in de toedeling van bevoegdheden, als aanzet voor een verdere vereenvoudiging van de bevoegdhedentoedeling door het terugbrengen van het aantal autoriteiten dat geattribueerde bevoegdheden uitoefent.

#### Onderdeel D

Het FPS beoogt flexibel te zijn. Ook instroom op latere leeftijd behoort tot de mogelijkheden van FPS. Omdat in dergelijke gevallen maatwerk meestal wenselijk is, is ook de bepaling over de dienverplichting aangepast in die zin dat de strikte bepaling dat een dienverplichting ten minste twee jaar moet bedragen is geschrapt. Bij instroom als militair op latere leeftijd is de al eerder opgedane werkervaring een belangrijke factor. Wanneer sprake is van eerder opgedane werkervaring als militair zal in de meeste gevallen geen initiële opleiding plaatsvinden. In die situatie wordt er geen dienverplichting opgelegd, omdat de dienverplichting beoogt rendement te halen uit de opleiding tot militair. Dit laatste blijkt uit de artikelsgewijze toelichting bij Artikel I, onderdeel F, artikel 12k, in de Memorie van Toelichting bij het wetsontwerp tot

wijziging van de Militaire ambtenarenwet 1931 en intrekking van de Wet voor het reservepersoneel der Krijgsmacht in verband met onder andere de invoering van een flexibel personeelsysteem voor de krijgsmacht (Tweede Kamer, vergaderjaar 2005–2006, 30 674, nr. 3). Wanneer geen sprake is van eerder opgedane militaire werkervaring maar sprake is van een andere specifieke werkervaring, waar Defensie behoefte aan heeft, is het uit een wervingsoogpunt wenselijk om niet te worden beperkt door een strikt bepaalde minimale periode voor de dienverplichting.

#### Onderdeel E

Het aan de aanstelling verbinden van een proeftijd was tot op heden in een beleidsregel bepaald. Gezien de aard van de proeftijd, verdient regeling in een algemene maatregel van bestuur de voorkeur. Met het gewijzigde artikel 9 is hieraan invulling gegeven. Tot op heden was sprake van een flexibele proeftijd tot maximaal twaalf maanden. Dit gaf in de uitvoeringspraktijk aanleiding tot niet te verklaren verschillen. Daarom is gekozen voor een gefixeerde proeftijd van zes maanden. In geval van een hernieuwde aanstelling van een gewezen militair kan hiervan uit wervingsoogpunt worden afgeweken. Afhankelijk van de al opgedane ervaring als militair in het verleden, kan aan deze aanstelling een proeftijd van nul tot maximaal drie maanden worden verbonden.

#### Onderdeel G

Het wijzigen van bestemming was tot op heden geregeld in artikel 20. De gewijzigde systematiek is thans in artikel 12a, eerste lid, neergelegd. Bij aanstelling wordt een militair ingedeeld bij een operationeel commando en bestemd voor een groep van functies. Het is mogelijk deze bestemming te wijzigen. In sommige gevallen kan dit indeling bij een ander operationeel commando tot gevolg hebben. In dit laatste geval zal de indeling bij het andere operationeel commando, gelet op het ingrijpende karakter van de herindeling voor de militair, in beginsel met de instemming van de militair moeten plaatsvinden. Ingevolge het tweede lid wordt bij een wijziging van de bestemming van de militair zijn aanstellingsbeschikking gewijzigd. Tevens wordt dan bepaald of de dienverplichting ingevolge artikel 12k van de Militaire ambtenarenwet moet worden aangepast, bijvoorbeeld als de bestemmingswijziging zich richt op een loopbaan als vlieger.

#### Onderdeel H

De onderwerpen opleiding, functietoewijzing, bevordering en loopbaanbegeleiding zijn vanwege hun onderlinge samenhang in één hoofdstuk (3) ondergebracht. Daarnaast is een nieuw Hoofdstuk 4 (doorstroom naar fase drie) ingevoegd.

### **Hoofdstuk 3 Opleiding, functietoewijzing en bevordering en loopbaanbegeleiding**

#### *– Artikel 13 tot en met 15*

Het karakter van artikel 13 is ongewijzigd. In de artikelen 14 en 15 AMAR worden de functie- en loopbaanopleidingen geregeld. Bij de twee laatstgenoemde opleidingen is een relatie gelegd met het loopbaangesprek, zoals dit is geregeld in artikel 28a. Het volgen van deze opleidingen kan immers rechtstreeks voortvloeien uit afspraken gemaakt tijdens dat gesprek en vastgelegd in het Persoonlijk ontwikkelplanformulier. Het spreekt voor zich dat een tijdige aanwijzing voor een opleiding van groot



belang is, temeer wanneer het gaat om een functieopleiding voorafgaande aan de toewijzing van een functie.

– *Artikel 16 en 16a*

In de artikelen 16 en 16a AMAR zijn de opleidingen in het kader van de persoonlijke ontwikkeling vormgegeven. Deze opleidingen nemen een belangrijke positie in binnen de filosofie achter het FPS. De tot op heden bestaande bepalingen over interne en externe werkzekerheid, te weten de artikelen 17b en 17c, zijn in verband met de introductie van de opleidingen in het kader van persoonlijke ontwikkeling komen te vervallen.

Opleidingen in het kader van de persoonlijke ontwikkeling (artikel 16 AMAR) zijn gericht op de ontwikkeling en het algemeen functioneren van de militair. Het gaat dan om maatwerkopleidingen die aansluiten op de wensen en capaciteiten van de militair.

Na afloop van de initiële dienverplichting krijgt de militair meer keuzemogelijkheden ten aanzien van het vervolg van de loopbaan. Opleidingen in het kader van de persoonlijke ontwikkeling kunnen daarbij ondersteunen. Het oogmerk van intern gerichte opleidingen in het kader van de persoonlijke ontwikkeling is het voorzien in de mogelijkheid om door de militair gewenste wijzigingen in de gehele loopbaan bij Defensie te faciliteren met opleidingen.

Aanwijzing voor een opleiding in het kader van de persoonlijke ontwikkeling kan plaatsvinden indien de behoefte daartoe is gebleken in een loopbaangesprek. In dat geval is de wens met het advies van de loopbaanbegeleider vastgelegd in het persoonlijk ontwikkelplanformulier (POP-formulier) en mede ondertekend door het C-OPCO (zie artikel 28a). Dit laat onverlet dat het ook mogelijk is dat een militair buiten de cyclus van de loopbaangesprekken om op enig moment een opleiding wil aanvragen. De aanvraag moet dan ook vergezeld gaan van een advies van de loopbaanbegeleider. De kosten worden in overeenstemming met de systematiek bij functieopleidingen vergoed.

Artikel 16a regelt de opleidingen die zijn gericht op een loopbaan buiten Defensie. De militair, die Defensie moet of, in bepaalde gevallen, wil verlaten, wordt voorbereid op het vervolgen van de loopbaan op de civiele arbeidsmarkt. Ten minste één jaar voor dienstverlating wordt de militair door tussenkomst van de loopbaanbegeleider aangemeld bij het Dienstencentrum externe bemiddeling defensiepersoneel (DCEBD), dat een loketfunctie vervult en verantwoordelijk is voor begeleiding naar de civiele arbeidsmarkt. Aan de hand van de persoonlijke situatie van de militair wordt een analyse gemaakt van de positie van de militair op de arbeidsmarkt (EVC-assessment). Uitgangspunt zijn de (beroeps)wensen van de militair. Daarbij wordt rekening gehouden met zijn werkervaring, competenties en de situatie op de arbeidsmarkt. Indien er tekorten in het opleidingsniveau worden geconstateerd, wordt nagegaan welke opleidingen nodig zijn om de afstand naar de arbeidsmarkt te overbruggen en worden de noodzakelijk bevonden opleidingen aangeboden. De wens van de militair staat hierbij centraal. Op grond van artikel 31a, derde lid, AMAR worden de afspraken, gemaakt in het kader van de bemiddeling, vastgelegd in het POP-formulier en zijn de daarop van toepassing zijnde bepalingen ook in dit kader van toepassing. Maar ook hier geldt dat de opleiding op enig moment zal moeten worden aangevraagd. De aanvraag gaat vergezeld met het advies van het DCEBD dat direct na indiening van de aanvraag zal worden opgesteld.

Dit beleid geldt defensiebreed en zal voor elke militair gelden ongeacht het OPCO waarbij hij is ingedeeld dan wel het Defensieonderdeel, waar hij werkzaam is.

Vanuit het uitgangspunt dat de militair bij het verlaten van de Defensieorganisatie zoveel mogelijk van werk naar werk wordt begeleid, biedt Defensie voorzieningen ter ondersteuning aan. Daarbij kunnen verschillende situaties worden onderscheiden.

- De militair wil zijn loopbaan buiten Defensie voortzetten, maar wel binnen hetzelfde functiegebied, waarin hij bij Defensie werkzaam is en op een vergelijkbaar werkniveau (artikel 16a, derde en vijfde lid). Een militair vervult zijn loopbaanpad binnen hetzelfde functiegebied indien hij zijn binnen Defensie opgebouwde loopbaanervaring wil gebruiken voor vergelijkbare functies buiten Defensie. Deze loopbaanervaring wordt bepaald aan de hand van zijn binnen Defensie vervulde functies, de hiervoor gevolgde opleidingen en de verworven competenties. Bij de bepaling of een opleidingsaanvraag valt binnen het functiegebied zal maatwerk worden toegepast als de specifieke situatie daarom vraagt. Wat het werkniveau betreft geldt dat als ijkpunt voor de eventueel benodigde opleiding, het verschil tussen het huidige niveau bij Defensie en de benodigde arbeidsmarktkwalificatie bepalend is. Defensie biedt ruimte voor een maximale inspanning van de militair hiervoor gedurende zijn diensttijd of daarna. In het laatste geval zal het dienstverband worden voortgezet, waarbij de prioriteit wordt gelegd bij de opleiding. Daarnaast zal de opleiding volledig worden vergoed.

- De militair wil zijn loopbaan buiten Defensie voortzetten en buiten het functiegebied, waarin hij bij Defensie werkzaam is of op een hoger werkniveau binnen hetzelfde functiegebied, waarin hij bij Defensie werkzaam is (artikel 16a, vierde en vijfde lid). Ook hier geldt dat wat het niveau betreft dat als ijkpunt voor de eventueel benodigde opleiding, het verschil tussen het huidige niveau bij Defensie en de benodigde arbeidsmarktkwalificatie bepalend is. Daarnaast is van belang de arbeidsmarktrelevantie van de door de militair in het kader van zijn beroepswensen gewenste opleiding. Omdat i.c. sprake is van een andere Ausgangssituation (de ontwikkeling van de militair tijdens zijn dienstverband sluit onvoldoende aan bij het vervolg van zijn loopbaan buiten Defensie) zijn ook de voorzieningen vanuit Defensie van een andere orde. Ook is van belang wat wordt begrepen onder «buiten het functiegebied waarin hij bij Defensie werkzaam is». Hiervoor wordt ook nu aansluiting gezocht bij het door de militair gevolgde loopbaanpad. Wanneer de militair zijn binnen Defensie gevolgde loopbaanpad verlaat en een ander loopbaanpad buiten Defensie kiest, met de daarbij behorende andere functie- en opleidingseisen en competenties, wordt dit aangemerkt als een functie buiten het functiegebied waarin de militair bij Defensie werkzaam is. Bij de bepaling of een opleidingsaanvraag valt buiten het functiegebied zal maatwerk worden toegepast als de specifieke situatie daarom vraagt.

Nadere regels, waarbij tevens rekening wordt gehouden met de uiteindelijke duur van de aanstelling van de militair bij Defensie, worden vastgesteld bij ministeriële regeling.

- Een middenweg is ook mogelijk. Ook hierbij gaat het om maatwerk. Een militair geeft, bijvoorbeeld tijdens een loopbaangesprek, te kennen dat hij weg wil bij Defensie. Hij wil een civiele opleiding volgen buiten zijn vakgebied. Dan kan worden afgesproken dat de militair langer bij Defensie blijft en dat hij tijdens die (langere) periode de civiele opleiding op kosten van Defensie (al dan niet geheel) volgt. Daarbij zal hij natuurlijk de reguliere werkzaamheden verrichten. Artikel 16a, zevende lid, biedt de mogelijkheid tot maatwerk.

- Tot slot kan het gebeuren dat het niet mogelijk is om de militair te bemiddelen binnen zijn functiegebied of op een vergelijkbaar werkniveau, bijvoorbeeld om dat sprake is van een dermate expliciete defensiefunctie dat een vergelijkbare functie op de civiele arbeidsmarkt niet voorhanden is. In dat geval is bemiddeling buiten het functiegebied noodzakelijk, wat in voorkomend geval kan worden aangemerkt als bemiddeling binnen het functiegebied met de daaraan verbonden voorzieningen.

Aparte aandacht verdient het zesde lid van artikel 16a. Als er op de civiele arbeidsmarkt geen functies bestaan die vergelijkbaar zijn met de functie van de militair bij Defensie, en de militair een opleiding voor een hogere functie of voor een functie buiten zijn werkgebied wil volgen, dan maakt hij aanspraak op volledige vergoeding van de studiekosten en de mogelijkheid om het ontslag op te schorten tot het eind van de opleiding. De uitvoerende DCEBD vervult hierbij een adviserende rol.

– *Artikel 16b*

Artikel 16b regelt de vrijstelling van een opleiding of delen daarvan. Defensie streeft naar talentontwikkeling in een zo vroeg mogelijk stadium. Dit gebeurt onder meer door het aanbieden van instroomopleidingen in samenwerking met Regionale Opleidingscentra. De leerlingen, die deze opleidingen volgen, zijn nog niet aangesteld als militair en dus niet in dienst bij Defensie. Het is echter mogelijk dat, wanneer zij na het volgen van de opleiding kiezen voor een aanstelling als militair, zij al over vaardigheden beschikken, die zij anders bij de initiële opleiding zouden moeten verkrijgen. Een geheel of gedeeltelijke vrijstelling ligt dan voor de hand. Hetzelfde geldt ook voor de overige opleidingen. Als de militair al over bepaalde vaardigheden beschikt, waarin onderricht plaatsvindt tijdens een door de militair te volgen opleiding, kan vrijstelling plaatsvinden. Het spreekt voor zich dat vrijstelling door Defensie alleen mogelijk is bij intern te volgen Defensieopleidingen.

– *Artikel 16d*

Artikel 16d behelst de ontheffing uit een opleiding. Er is voor gekozen één bepaling op te nemen in plaats van de ontheffing per opleiding te regelen. Ontheffing van een opleiding door Defensie is alleen mogelijk bij interne Defensieopleidingen. Defensie kan een militair niet ontheffen van een opleiding aan een externe onderwijsinstelling. In dat geval kan wel sprake zijn van het beëindigen van de voorzieningen in tijd en geld bij bijvoorbeeld gebleken onvoldoende inzet.

– *Artikel 16e*

Ook in het geval van de terugbetalingsverplichting is gekozen voor één bepaling in artikel 16e voor alle opleidingen.

In het tweede lid is het algemene uitgangspunt vastgelegd dat in geval van terugbetaling sprake zal zijn van een evenwichtige risicoverdeling tussen de militair en Defensie. Enerzijds is de organisatie bereid om via het laten volgen van opleidingen te investeren in de medewerker, zowel financieel als wat betreft tijd. Aan de andere kant wordt daarbij van de medewerker verwacht dat hij hier tegenover stelt dat hij bereid is zich gedurende een bepaalde periode in te zetten voor de organisatie. Een eventuele terugbetalingsverplichting wordt bepaald aan de op dat moment bereikte balans tussen investering en inzet.

In het derde lid wordt een en ander uitgewerkt voor specifiek de initiële opleidingen, door te bepalen dat de hoogte van de terugbetalingsverplichting vermindert naarmate het dienstverband van de militair na het afronden van de opleiding langer heeft geduurd. Met andere woorden, het rendement van de investering in de opleiding is maatgevend. Door de bepaling in het vierde lid is het mogelijk rekening te houden met het verschil in het grote aantal opleidingen bij Defensie. Er wordt rekening gehouden met de kosten en de duur van de opleiding.

Aan de bepaling is toegevoegd dat, wanneer sprake is van ontheffing van de opleiding of van de functie, waarvoor is opgeleid, die ontheffing aan de militair te wijten moet zijn.

Wanneer sprake is van het ontstaan van een terugbetalingsverplichting, is deze direct opeisbaar. Dit houdt in dat Defensie het bedrag direct kan opeisen. De actie hiertoe ligt bij Defensie.

– *Artikel 17*

Artikel 17 AMAR regelt de toewijzing van en het ontheffen uit een functie. Dit onderwerp werd tot op heden in artikel 19 behandeld. De inhoud is grotendeels ongewijzigd gebleven, zij het dat enkele zaken die op beleidsmatig niveau waren geregeld, naar het niveau van algemene maatregel van bestuur zijn getild. Nieuw is het zevende lid, waarin de in de praktijk noodzakelijk gebleken mogelijkheid is vastgelegd om in specifieke gevallen een langere duur voor functievervulling vast te stellen. De specifieke functiegroepen, waarvoor deze afwijkmogelijkheid geldt, worden bij ministeriële regeling aangewezen.

– *Artikel 18 tot en met 20*

De strekking van de artikelen 18, 19 en 20 AMAR is overgenomen uit de oude artikelen 21, 22 en 23 en de vigerende beleidsregel. In het kader van de functietoewijzing is ook weer een relatie gelegd met het loopbaansprek en de mogelijk hierbij gemaakte afspraken, die zijn vastgelegd in het Persoonlijk ontwikkelplanformulier, zoals bepaald in artikel 28a.

– *Artikel 21*

In artikel 21 (oud artikel 24) is de bekendmaking van de functietoewijzing geregeld, waarbij de termijnen zijn aangepast. De hoofdregel is opgenomen in het eerste lid en luidt dat de termijn voor bekendmaking indien mogelijk zes maanden bedraagt. Afwijking van deze hoofdregel is slechts in beperkte gevallen mogelijk. Deze mogelijke afwijkingen van de termijn in het eerste lid zijn opgenomen in het tweede (dienstbelang) en derde (in buitenland geplaatst) lid.

– *Artikel 22*

De strekking van artikel 22 is overgenomen uit artikel 25 (oud) en de vigerende beleidsregel. In het artikel is toegevoegd dat een militair slechts eenmalig tijdens de duur van een functievervulling kan worden belast met waarneming om te voorkomen dat een opeenvolging van periodes van twaalf maanden te gemakkelijk leidt tot een langdurige waarnemingsperiode. In geval van «volledige» waarneming is de bedoeling dat de waarnemer formeel alle taken vervult die aan de waargenomen functie zijn verbonden. Waarneming is niet bedoeld als instrument om een militair «in te werken» of «proef te laten draaien» op een functie.

– *Artikel 23*

De inhoud van artikel 23 is overgenomen uit artikel 26 (oud). De maximale duur van de ontheffing is geregeld in het tweede lid en bedraagt ten hoogste de duur van de opleiding. Het gaat hierbij om opleidingen van doorgaans zes maanden. Wanneer de militair niet slaagt voor de opleiding, wordt hij ontheven van de functie.

Op grond van het nieuwe derde lid is de Minister verplicht om de militair met voorrang in de gelegenheid te stellen om de voor de functievervulling noodzakelijke opleidingen zo spoedig mogelijk te volgen.

– *Artikel 24*

In artikel 24 is de inhoud van het oude artikel 27 ongewijzigd overgenomen. Daarnaast is een aantal bepalingen uit de Beleidsregel Aanstelling, Functietoewijzing en Bevordering Defensie naar het niveau van algemene maatregel van bestuur overgeheveld.

Het onderscheid tussen de categorieën genoemd in het eerste lid, onder b en e (opperofficieren), is nog steeds noodzakelijk omdat de mogelijkheid om de bevoegdheid tot bevorderen aan de Minister toe te kennen, zich beperkt tot de officieren, genoemd in het eerste lid onder b. De bevordering tot of van een opperofficier vindt altijd plaats bij Koninklijk besluit en kan derhalve niet door de Minister plaatsvinden.

– *Artikel 24a*

De strekking van artikel 24a is uit de vigerende beleidsregel overgenomen. Op het moment dat het rangsniveau dat bij de functie hoort, wordt verhoogd, wordt de militair (gelet op het bepaalde in artikel 24) tot deze rang bevorderd.

– *Artikel 24b*

De strekking van artikel 24b is overgenomen uit de oude artikelen 28 en 29 en aangevuld met bepalingen uit de Beleidsregel Aanstelling, Functietoewijzing en Bevordering Defensie.

– *Artikel 24c*

In het nieuwe artikel 24c is verplicht gesteld om bij een besluit tot tijdelijke bevordering aan te geven waarom er tijdelijk is bevorderd en wat de omvang van de tijdelijkheid is. Deze motiveringseis is expliciet opgenomen omdat met het tijdelijk bevorderen terughoudend moet worden omgegaan.

– *Artikel 25 tot en met 27*

In de artikelen 25 en 26 is de strekking van de respectievelijke artikelen 29a (oud) en 30 (oud) overgenomen. Artikel 27 ziet op loopbaanbegeleiding en de informatieverstrekking op dat gebied (zie ook Paragraaf 2.4.1. over de Cyclus van de loopbaanbegeleiding in het Algemeen deel van deze toelichting).

– *Artikel 28*

Artikel 28 is overgenomen uit artikel 131 (oud) evenals uit wat hierover beleidsmatig was bepaald. Daarbij zijn de gespreksonderwerpen geactualiseerd en wordt een relatie gelegd met het persoonlijk ontwikkelplan en de daarin opgenomen afspraken voor de langere termijn, zoals deze zijn geregeld in artikel 28a. Bij de gespreksonderwerpen worden onder meer de sociale aspecten van leiderschap genoemd. Gelet op de tweezijdigheid van het gesprek geldt dit natuurlijk zowel vanuit de beleving van de militair ten opzichte van de houding van de organisatie als vanuit de beleving vanuit de organisatie ten opzichte van de houding van de militair. Deze beleving kan zien op bijvoorbeeld aspecten van de Gedragscode Defensie, gender en integriteit.

– Artikel 28a

Het nieuwe artikel 28a ziet op het loopbaangesprek. Omdat de loopbaan in fase één een voorspelbaar karakter heeft, is hier voor een andere benadering gekozen dan in loopbaanfase twee en drie. In ieder geval vindt een loopbaangesprek plaats (één jaar) voor het aflopen van de dienverplichting. Dit geeft de militair de mogelijkheid zijn wensen en verwachtingen kenbaar te maken voor het vervolg van zijn loopbaan, maar biedt ook de organisatie de kans te vernemen wat de toekomstplannen van de militair zijn. Dit gesprek is ook van belang met het oog op eventueel gewenste bemiddeling, wanneer de militair zijn loopbaan buiten Defensie wil voortzetten. Daarnaast vinden loopbaangesprekken in die fase alleen plaats wanneer de behoefte daartoe in een functioneringsgesprek is gebleken.

Vanaf fase twee wordt tijdens elke functie vervulling een loopbaangesprek gevoerd met de loopbaanbegeleider. Omdat in bepaalde gevallen sprake kan zijn van een langere functie vervullingsduur is bovendien bepaald dat er in ieder geval elke drie jaar een loopbaangesprek plaatsvindt. De militair kan zich in het loopbaangesprek laten informeren en adviseren over zijn loopbaanmogelijkheden op langere termijn. Zijn eigen wensen zijn daarbij het uitgangspunt. Het accent in een loopbaangesprek zal vooral liggen op het maken van afspraken over de loopbaan. Dergelijke afspraken hebben een bindend karakter en worden neergelegd in het persoonlijk ontwikkelplan (POP). Zij worden gevalideerd door de partijen die bij de afspraak betrokken zijn. Dat zijn de militair en de commandant van het operationeel commando (of een gemandateerde). Het bindende karakter verplicht de directe chef tot het realiseren van de in het POP opgenomen loopbaanafspraken. Ook een volgende chef is aan deze afspraken gebonden, tenzij er andere afspraken met de militair worden gemaakt. Als door onvoorziene omstandigheden de gemaakte (loopbaan) afspraken niet kunnen worden gerealiseerd moet een gelijkwaardig alternatief worden geboden. Zo kan het nodig zijn om het volgen van een bepaalde opleiding naar een later moment te verplaatsen. In de regelgeving zijn waarborgen opgenomen om het adagium bij het POP, «Afspraak is afspraak», te garanderen.

De in het loopbaangesprek gemaakte afspraken kunnen op zich leiden tot besluiten in de zin van de AWB. Bijvoorbeeld het afwijzen van een aanvraag voor het volgen van een afgesproken opleiding. Dit betekent dat het de militair, ongeacht de overige waarborgen, vrij staat om in het geval van een besluit of het niet nemen van een besluit, gebruik te maken van de reguliere bezwaarprocedures en uiteindelijk de gang naar de rechter.

– Artikel 28b

De strekking van artikel 28b is overgenomen uit artikel 131a (oud) evenals uit wat hierover beleidsmatig was bepaald.

– Artikel 28c

Dit nieuwe artikel behelst de regels voor het opstellen en vaststellen van ambtsberichten voor militair personeel. Hiermee worden de bestaande regelingen binnen Defensie op dit gebied geharmoniseerd en wordt een eenduidige uitvoering bereikt.

Ingevolge het eerste lid van het voorgestelde artikel kunnen gegevens betreffende gedragingen of omstandigheden van een militair worden vastgelegd in een ambtsbericht. Deze gedragingen of omstandigheden kunnen betrekking hebben op bijvoorbeeld ongewenst gedrag, kennis over vermeende strafbare feiten, maar ook op gedragingen in het kader van missies. De informatie, die in het ambtsbericht wordt vastgelegd kan zowel positief als negatief van aard zijn.

De gegevens, die in een ambtsbericht worden vastgelegd, kunnen het functioneren in bredere zin raken. Om die reden dient altijd de afweging te worden gemaakt of het ambtsbericht wel het juiste instrument voor vastlegging is of dat gebruik van bestaande instrumenten, zoals een functioneringsgesprek (artikel 28) of een beoordeling (artikel 28b), in eerste instantie meer voor de hand ligt. Hiermee wordt voorkomen, dat er een ongewenste samenloop ontstaat van het gebruik van de beschikbare instrumenten.

In het kader van zorgvuldige besluitvorming moet de militair, op grond van het tweede lid, in de gelegenheid worden gesteld zijn eventuele bedenkingen kenbaar te maken. In het bijzonder is het van belang om na te gaan of de in het voorgenomen ambtsbericht vastgelegde gedragingen en/of omstandigheden correct zijn weergegeven.

Op basis van het derde lid stelt de Minister het ambtsbericht vast. De vaststelling van een ambtsbericht is een besluit in de zin van de AWB. Hiertegen staan dan ook de middelen van bezwaar en beroep open.

Het ambtsbericht heeft in beginsel een zelfstandige betekenis.

Ingevolge het vijfde lid kan een ambtsbericht ook in een latere fase worden meegewogen bij een te nemen rechtspositioneel besluit, zoals een beoordeling. Daarbij is het van belang, dat een afweging wordt gemaakt m.b.t. de relevantie van het bericht voor het te nemen besluit en moet de zwaarte c.q. reikwijdte van het bericht worden gezien in relatie tot alle overige informatie waarop het besluit gebaseerd wordt. Om te waarborgen, dat ambtsberichten niet de gehele loopbaan van invloed blijven, geldt een maximale termijn van zes jaar voor het gebruik van een ambtsbericht bij rechtspositionele besluiten.

#### **Hoofdstuk 4 Doorstroom naar fase drie**

Hoofdstuk 4 is een nieuw hoofdstuk waarmee invulling is gegeven aan de ingevolge artikel 12 quinquies van de MAW1931 gegeven opdracht tot het stellen van regels ten behoeve van het reguleren van de instroom, de doorstroom en de uitstroom van militair personeel.

##### *– Artikel 29*

Met de inhoud van artikel 29 is invulling gegeven aan artikel 12 quinquies, onderdeel c, van de wet. Deze bepaling geeft de minister de gelegenheid om te sturen op het aantal militairen dat een bepaalde rang bekleedt.

##### *– Artikel 29a tot en met 29c*

Artikel 12 quinquies, onderdeel a en b, van de Militaire ambtenarenwet 1931, bepaalt dat bij algemene maatregel van bestuur regels kunnen worden gesteld over de maximum leeftijden voor functietoewijzing en over het maximum aantal jaren dat een militair ambtenaar in een rang mag dienen (maximum looptijd in rang). Deze bepalingen zijn van belang met het oog op een evenwichtige personeelsopbouw bij het Ministerie van Defensie.

Deze evenwichtige personeelsopbouw, zowel in kwantitatief als kwalitatief (inclusief leeftijdsopbouw), van de krijgsmacht is noodzakelijk voor een goede uitvoering van de operationele taken van de krijgsmacht. De nadruk van die taken ligt daarbij op het expeditie karakter. In het bereiken van dit doel ligt de objectieve rechtvaardiging voor het gebruik van de genoemde sturingsinstrumenten. Bij het vaststellen in de tijd van de feitelijke beslissingsmomenten waarop een besluit wordt genomen over het al dan niet bevorderen naar een hogere rang (soldaten /korporaals) of doorstromen naar fase 3 (onderofficieren/officieren), heeft, naast de algemene overwegingen (operationeel, financieel, verjonging,



fysiek en mentaal belastende uitzendingen), nog een aantal andere overwegingen een rol gespeeld. Soldaten en korporaals, alsmede militairen in overeenkomstige rangen komen niet in aanmerking voor doorstroom naar fase drie. Het voorkomen van motivatie- maar ook mentale en fysieke problemen, veroorzaakt door een langdurig verblijf met opeenvolgende gelijksoortige functies op hetzelfde rangsniveau, is in het belang van zowel de militair als de organisatie. Dergelijke problemen zullen namelijk een negatieve invloed hebben op het functioneren, wat voor de militair zelf, zijn collega's en de organisatie risico's met zich kan brengen. Daarnaast is het ook van groot belang rekening te houden met de positie van een vertrekkende militair op de civiele arbeidsmarkt. De bemiddelbaarheid wordt minder naarmate de leeftijd hoger wordt en het werk- en ervaringsniveau lager is. Het voorgaande neemt niet weg dat in de personeelscategorie soldaten en korporaals, militairen aanwezig zijn, die geschikt (kunnen) zijn voor bevordering naar een hogere rang, waardoor voor hen ook een grotere diversiteit in te bekleden functies ontstaat, wat een langer verblijf in dienst rechtvaardigt. In het geval van korporaals, die hiermee toetreden tot de rangcategorie onderofficieren (of officieren) betekent dit dat zij alsdan ook in aanmerking kunnen komen voor doorstroom naar fase 3. Het in aanmerking komen voor doorstroom naar fase 3 behelst echter altijd een separaat besluitvormingsproces. Het voorgaande benadrukt nogmaals de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het verloop van de loopbaan van de militair. Hoe meer men zich ontwikkelt, hoe meer mogelijkheden men heeft. Dit laat onverlet het al eerder genoemde belang van de organisatie bij een goede kwantitatieve en kwalitatieve personeelsopbouw en in het verlengde daarvan het belang van een goede ontwikkeling van het aanwezige personeel.

Het niet meer toewijzen van een functie in verband met het niet bevorderd worden naar een hogere rang van soldaten en korporaals dan wel het niet doorstromen van (onder)officieren betekent dat aan de militair na ommekomst van de duur van de functieervulling met toepassing van artikel 39, tweede lid, onderdeel i, ontslag wordt verleend. Tevens is voorzien in een grondslag om voor specifieke functiegroepen afwijkende looptijden in rang vast te stellen om, wanneer dat nodig is, flexibel te kunnen reageren op veranderende instroom, doorstroom of uitstroom. Daarbij wordt rekening worden gehouden met de arbeidsmarktpositie van de betrokken militairen en de organisatiebehoefte. Bij een afwijking van de hiervoor genoemde beslissingsmomenten zullen aan de militair «van werk naar werk»-trajecten worden aangeboden, zoals die worden gerealiseerd onder de regie van het DCEBD.

In relatie met de hiervoor genoemde beslissingsmomenten speelt het gehele loopbaanbegeleidingsproces een belangrijke rol. Functionerings- en loopbaangesprekken in de periode voorafgaand aan het hiervoor genoemde besluit zijn voor zowel de militair als de organisatie bij uitstek geschikt om de mogelijkheden voor een eventuele bevordering of doorstroom te verkennen.

#### *– Artikel 30*

Artikel 30 regelt de selectie voor doorstroom naar fase drie. Primair vindt de voordracht voor doorstroom naar fase drie plaats op initiatief van de organisatie. Manschappen komen in beginsel niet in aanmerking voor doorstroom naar fase drie. De mogelijkheid voor de organisatie om een militair voor te dragen beperkt zich echter niet tot onderofficieren en officieren. Een voordracht van militair, behorend tot de manschappen, is in bijzondere gevallen mogelijk, maar moet dan wel gepaard gaan met een opleiding tot (onder)officier. Als uitgangspunt geldt dat ten aanzien (onder)officieren in ieder geval drie jaar vóór het bereiken van de voor hen geldende maximum looptijd in rang in fase twee, inzicht moet



worden gegeven in, in feite een besluit moet worden genomen over, de mogelijkheden om door te stromen naar fase drie. Dit geeft ook de militair zelf de kans zich tijdig voor te bereiden op een mogelijk vertrek bij Defensie.

De militair die zich in fase twee bevindt, kan ook zelf een aanvraag indienen om te mogen doorstromen naar functievervulling in fase drie. Zoals al aangegeven kunnen alle (onder)officieren voor doorstroom in aanmerking komen. Manschappen niet, tenzij zij gedurende hun verblijf bij Defensie onderofficier of officier zijn geworden dan wel zich hebben gekwalificeerd voor een (onder)officiersopleiding. Dit neemt natuurlijk niet weg dat zij altijd een aanvraag kunnen indienen.

De geschiktheid van de militair om te kunnen doorstromen wordt door de minister (of een gemandateerde) bepaald. Een militair kan driemaal een aanvraag doen om toegelaten te worden tot fase drie. Hij kan dit op elk moment gedurende zijn loopbaan doen en is niet aan termijnen gebonden. Als de derde keer niet succesvol is, wordt de loopbaan in fase twee – en na toepassing van artikel 29a tot en met 29c – buiten Defensie voortgezet. Het zesde lid geeft de minister de mogelijkheid om militairen in specifieke functiegroepen al in een vroeg stadium aan Defensie te binden door de betreffende militairen in aanmerking te brengen voor selectie voor functievervulling in fase drie. Het spreekt voor zich dat een dergelijke situatie niet als aanvraag van de militair geldt.

#### *– Artikel 31*

Artikel 31 behandelt het doorstroombesluit, dat de minister (of een gemandateerde) neemt. Het doorstroombesluit, dat een besluit is in de betekenis die de Algemene wet bestuursrecht daaraan toekent, kent drie varianten:

- a. de militair stroomt door naar fase drie
- b. de militair stroomt nog niet door naar fase drie
- c. de militair stroomt niet door naar fase drie

Na een besluit met variant a bevindt de militair zich in fase drie. Vanaf dat moment is de militair niet meer onderhevig aan een sturingsinstrument.

Een besluit met variant b kan verschillende oorzaken hebben. Er is nog geen functie beschikbaar of de militair is nog niet geschikt, hetzij wegens gebrek aan ervaring hetzij wegens gebrek aan opleiding. In het laatste geval zal in samenspraak met de loopbaanbegeleider worden bezien op welke wijze alsnog de benodigde geschiktheid kan worden bereikt.

Indien een besluit met variant b of c volgt, wordt de functievervulling in fase twee voortgezet tot het moment dat succesvol een nieuwe aanvraag of voordracht wordt gedaan of dat de loopbaan door toepassing van artikel 29a tot en met 29c buiten Defensie moet worden voortgezet.

#### *– Artikel 31a*

Militairen, die op grond van de artikelen 29a, derde lid, respectievelijk 29b, derde lid, niet worden bevorderd naar een hogere rang of waarvan vaststaat dat zij niet zullen doorstromen naar de fase drie, worden begeleid naar een functie buiten Defensie. Artikel 31a biedt hiervoor de grondslag. De genoemde begeleiding vindt plaats onder verantwoordelijkheid van het DCEBD en kan onder meer vorm krijgen door het volgen van opleidingen, als bedoeld in artikel 16a. Het «van werk naar werk begeleiden» is het uitgangspunt. Dit legt een verantwoordelijkheid op de Defensieorganisatie voor een maximale inspanning. Daarom hebben afspraken over het volgen van opleidingen in het kader van de externe bemiddeling hetzelfde bindende karakter als loopbaanafspraken in het POP.

Na het moment van aanmelding bij het DCEBD is (alsnog) bevordering naar een hogere rang of doorstroom naar fase 3 doorgaans niet meer mogelijk. Ten eerste wordt met dit uitgangspunt voorkomen dat de militair blijft rekenen op een voortzetting van zijn loopbaan bij Defensie met mogelijke negatieve effecten op de inzet bij de externe bemiddeling. Ten tweede gaat de externe bemiddeling gepaard met kosten. In uitzonderlijke gevallen van bijvoorbeeld acute schaarste kan, alleen op initiatief van de organisatie, hiervan worden afgeweken.

#### Onderdeel I

Artikel 39 heeft enkele redactionele wijzigingen ondergaan. Daarnaast is het tweede lid op punten gewijzigd. De grondslag om militairen die voor een bepaalde tijd bij het beroepspersoneel zijn aangesteld aan het einde van die bepaalde tijd te ontslaan, is vervallen. Het nieuwe onderdeel b is noodzakelijk omdat de mogelijkheid bestaat dat een militair niet met leeftijdsontslag gaat, maar tot zijn pensioengerechtigde leeftijd in werkelijke dienst blijft.

In het nieuwe onderdeel i wordt voorzien in de ontslaggronden die samenhangen met de toepassing van de sturingsinstrumenten als bedoeld in de artikelen 29 tot en met 29c. Ten aanzien van soldaten en korporaal is het ontslag gebaseerd op een negatief bevorderingsbesluit (artikel 29a onderscheidenlijk 29b) en ten aanzien van onderofficieren en officieren op een negatief doorstroombesluit (artikel 29c en 31).

De militair, die niet wordt bevorderd naar een hogere rang (van soldaat naar korporaal of van korporaal naar onderofficier) of niet doorstroomt naar fase drie en in verband daarmee ontslagen zal worden (artikel 39, tweede lid, onder i, van het AMAR), wordt één jaar voor het beoogde ontslagmoment aangemeld bij het DCEBD voor begeleiding bij de overgang naar een betrekking op de civiele arbeidsmarkt (artikel 31a, eerste lid, van het AMAR). De situatie kan zich voordoen dat een dergelijke betrekking beschikbaar is en kan worden aanvaard voordat sprake is van het feitelijk ontslagmoment. De militair kan genegen zijn de betrekking te weigeren, omdat alsdan geen sprake zou zijn van een onvrijwillig maar vrijwillig ontslag met de mogelijke gevolgen vandien. Ook is het mogelijk dat de nieuwe werkgever de betrekking aan iemand anders gunt, omdat hij niet wil wachten tot de militair beschikbaar is. Het aanmerken als «FPS-ontslag» heeft tot gevolg dat de aan een onvrijwillig ontslag verbonden uitkeringsgevolgen ook hier van toepassing blijven en in voorkomend geval (bijvoorbeeld onvrijwillig ontslag binnen bepaalde termijn bij nieuwe werkgever) kunnen herleven. Dit wordt geregeld in het nieuwe achtste lid.

#### Onderdeel J

Artikel 40 heeft een terminologische aanpassing ondergaan, omdat het zijn van minister of staatssecretaris zich in zijn geheel niet verdraagt met het zijn van militair ambtenaar.

#### Onderdelen K tot en met P

De aanpassingen in artikel 47 zijn technisch van aard en zien op de verwijzingen naar artikel 39. Daarnaast zijn de artikelen 42, 126 en 140 vervallen, omdat de inhoud daarvan is opgenomen in de MAW1931.

De wijziging van artikel 130 is een gevolg van de nieuwe hoofdstukindeling van het AMAR.

Het vervallen van de artikelen 131 en 131a hangt samen met het verplaatsen van de inhoud van deze bepalingen naar de artikelen 28 en 28b.

De wijziging van artikel 138 behelst een wijziging in bevoegdheidstoe-  
deling.

#### *Artikel II*

In het Akkoord Arbeidsvoorwaardenbeleid 2007–2009 sector Defensie is afgesproken dat onder bepaalde voorwaarden bij een vrijwillig vertrek van een militair in fase drie in verband met een intensief uitzendverleden, loonsuppletie plaatsvindt bij aanvaarding van ander werk. De wijziging van het Besluit bovenwettelijke uitkeringen bij werkloosheid voor de sector Defensie behelst het doortrekken van die afspraak naar overeenkomstige situaties bij militairen in fase twee.

#### *Artikel III*

In de periode tussen 1 januari 2008 (inwerkingtreding «eerste fase» FPS, Stb, 2007, 576) en de inwerkingtreding van dit besluit was nog geen sprake van formele ontslaggronden in verband met het niet kunnen worden bevorderd naar een hogere rang (soldaten en korporaals) dan wel niet kunnen doorstromen naar fase 3 (onderofficieren en officieren). Het personeel is op de hoogte gesteld van dit gegeven en dat dit inhoudt dat het feitelijk moment van ontslag moet worden uitgesteld totdat een formele ontslaggrond is gerealiseerd. Om te voorkomen dat de in het geding zijnde militairen van de ene op de andere dag worden geconfronteerd met een ontslag is deze overgangsbepaling opgenomen. De bepaling voorziet in een ontslag minimaal twaalf maanden maar uiterlijk achttien maanden na inwerkingtreding van dit besluit. Dit geeft de militair extra ruimte om zijn voorbereidingen te treffen voor zijn vertrek bij Defensie. Ook de organisatie krijgt hierdoor meer ruimte voor niet alleen bemiddelingsinspanningen ten aanzien van de militair maar ook om in voorkomend geval te voorzien in vervanging van de militair. Uit een oogpunt van goed werkgeverschap geldt deze overgangsbepaling ook voor militairen die binnen een jaar na inwerkingtreding van dit besluit de eerder genoemde uiterlijke ontslagmomenten bereiken.

#### *Artikel IV*

In artikel 10 (inwerkingtreding) van het besluit van 8 februari 2010, gepubliceerd in Staatsblad 2010, 75, is, als gevolg van een omissie, de datum waarop de bepaling van artikel 7, onder F, van dat besluit in werking diende te treden, onjuist vermeld. Als gevolg van het niet separaat noemen van deze bepaling, trad zij in werking met ingang van de dag na publicatie van het besluit in het Staatsblad, 3 maart 2010. Met deze bepaling wordt deze omissie gecorrigeerd en treedt het artikel met terugwerkende kracht in werking met ingang van 1 oktober 2008.

#### *Artikel V*

Dit besluit treedt in werking met ingang van 1 februari 2011. Hiermee wordt afgeweken van de «vaste verandermomenten» (VVM). De reden hiervoor is dat een deel van het Flexibel Personeelsysteem (FPS) al is ingevoerd met ingang van 1 januari 2008 (Zie Algemeen deel van deze Nota van Toelichting). Daarbij is onder meer de aanstelling van de militair van de krijgsmacht geregeld. Onontbeerlijk voor een goede werking van het FPS zijn de doorstroombepalingen en in het verlengde daarvan de

hiermee samenhangende ontslagbepalingen. Daarom is besloten bij uitzondering af te wijken van de VVM en dit besluit zo snel mogelijk in werking te laten treden.

De Minister van Defensie,  
J. S. J. Hillen