

Advies van het college voor geschillen medezeggenschap Defensie aan de Commandant van het Defensie ondersteuningscommando (C-DOSCO)

naar aanleiding van een verzoek om advies inzake een tussen:

Het Hoofd Diensteenheid Instituut samenwerking Defensie en Relatieziekenhuizen (hierna: IDR)
(hierna: het HDE)

en

De medezeggenschapscommissie van de diensteenheid IDR (hierna: de MC)

gerezen geschil over de adviesbevoegdheid van de MC met betrekking tot besluitvorming over de toepassing van de tussen Defensie en diverse relatieziekenhuizen gesloten samenwerkingsovereenkomst en de daaruit voortvloeiende aanstelling van kandidaat-reservisten.

1. Aard en inhoud van het geschil

- 1.1. De kwestie die partijen verdeeld houdt is of bij de aanstelling van een kandidaat-reservist (anesthesioloog), waarbij volgens de MC de geldende procedureafspraken en inhoudelijke toetredingsvereisten zijn overtreden, sprake is van (voorgenomen) besluitvorming die het HDE ter advisering aan de MC had moeten voorleggen.
- 1.2. Op grond van artikel 29, lid 1, van het Besluit Medezeggenschap Defensie 2008 (BMD) dient het hoofd van de diensteenheid de medezeggenschapscommissie in de gelegenheid te stellen binnen een redelijke termijn advies uit te brengen over een voorgenomen maatregel met betrekking tot (onder meer):
 - a. de wijze waarop de arbeids- en dienstvoorwaarden bij de diensteenheid worden toegepast; en
 - e. de organisatie en werkwijze binnen de diensteenheid.

Volgens de MC heeft het HDE deze verplichting overtreden doordat zij de voor de aanstelling van een kandidaat-reservist de gebruikelijk gevolgde procedureregels en de bij een dergelijke functionaris geldende inhoudelijke toetredingsvereisten buiten toepassing lijkt te hebben gesteld. Het HDE stelt daar tegenover, dat sprake zou zijn van besluitvorming over een individuele personele aangelegenheid die niet adviesplichtig is. Daarnaast doet het HDE een beroep op artikel 29, lid 2 sub a, BMD, nu het volgens het HDE een maatregel is die strekte tot het verzekeren van de personele vulling, de beschikbaarheid, de inzetbaarheid en het ongestoorde functioneren van de krijgsmacht.

2. Aanleiding tot de procedure

- 2.1. In de periode maart 2022 tot juli 2023 heeft de reorganisatie “doorontwikkeling Instituut samenwerking Defensie en Relatieziekenhuizen” plaatsgevonden. De formele grondslag hiervoor ligt in het beleidsvoornemen d.d. 24 maart 2022. Het sluitstuk van deze reorganisatie was het definitieve reorganisatieplan, vastgesteld op 24 juli 2023. Deze reorganisatie was (mede) ingegeven door een wens tot kwaliteitsverbetering.
- 2.2. In het kader van de reorganisatie heeft Defensie in twee selectierondes afscheid genomen van bepaalde ziekenhuizen en nieuwe ziekenhuizen gecontracteerd. De betreffende ziekenhuizen zijn elk een identieke samenwerkingsovereenkomst met Defensie aangegaan. Deze contractering is met instemming van de MC IDR en de centrales van overheidspersoneel verlopen.

- 2.3. Onderdeel van de samenwerkingsovereenkomst met de verschillende ziekenhuizen vormen minimale instapvereisten voor kandidaat-reservisten, gebaseerd op de normen van Defensie en de NAVO voor medisch personeel, opgenomen in bijlage 3 bij de overeenkomst.
- 2.4. Vanaf juni 2022 zijn verkennende gesprekken gevoerd tussen een relatiebeheerder van Defensie en een kandidaat reservist-anesthesioloog, op de locatie van het ziekenhuis waaraan zij verbonden is. Dit in het kader van de vervanging van een reservist-anesthesioloog die per 1 januari 2022 met pensioen was gegaan.
- 2.5. Op 17 oktober 2022 heeft Defensie een nieuwe samenwerkingsovereenkomst met het betreffende ziekenhuis ondertekend, met ingangsdatum 1 oktober 2022. Deze overeenkomst is op 1 november 2022 ook door de maatschap anesthesiologie (die eerder bij het ondertekenen niet vertegenwoordigd was) ondertekend.
- 2.6. Op 31 oktober 2022 heeft het ziekenhuis de kandidaat officieel bij Defensie voorgedragen. In november 2022 is de kandidaat vervolgens door de relatiebeheerder aangedragen bij de vakgroepoudeste van de vakgroep militaire anesthesiologen & intensivisten (hierna: de VGO).
- 2.7. Per e-mail van 20 december 2022 heeft de VGO de relatiebeheerder laten weten vooralsnog niet positief tegenover de benoeming van de kandidaat te staan, (kortgezegd) omdat zij niet aan het gewenste profiel zou voldoen. Daarbij merkt de VGO op dat hij het jammer vindt dat de kandidaat al blijkt te zijn aangemeld voor de opleiding voor civiel medisch personeel (CMP), nu dit niet overeenkomt met de werkwijze zoals opgenomen in de samenwerkingsovereenkomst.
- 2.8. Op 8 februari 2023 is de kandidaat teruggetrokken uit de opleiding CMP.
- 2.9. Op 20 februari 2023, de datum waarop de opleiding CMP van start zou zijn gegaan, is de kandidaat aangesteld door het hoofd sectie aanstellingen van het dienstencentrum personeelslogistiek (DCPL), waar het beheer van de reservisten is ondergebracht.
- 2.10. Op 10 maart 2023 is het huidige HDE IDR geïnstalleerd als commandant IDR (hierna: C-IDR).
- 2.11. Op 2 maart 2023 heeft de aanname advies commissie (AAC) een gesprek gevoerd met de betreffende kandidaat. Per brief van 22 maart 2023 laat de VGO namens de AAC aan het bestuur van de vakgroep militair anesthesiologen weten dat de AAC de vakgroep adviseert om de kandidaat vooralsnog niet bij het IDR in te laten stromen als reservist militair anesthesioloog. Dit omdat volgens de commissie op basis van het cv van de kandidaat en een gesprek met haar bleek dat zij niet voldeed aan de basisvereisten die hieraan worden gesteld.
- 2.12. Uit e-mails tussen de VGO, andere leden van (het bestuur van) de vakgroep anesthesiologie en de C-IDR in de periode tussen 23 maart en 26 maart 2026, komt naar voren dat partijen van mening verschillen over hoe de aannameprocedure vervolg dient te krijgen:
 - Van de zijde van de C-IDR wordt kortgezegd aangegeven dat fouten lijken te zijn gemaakt, nu pas aan het einde van de procedure wordt vastgesteld dat de kandidaat niet aan de vereisten zoals vastgelegd in artikel 3a van bijlage 3 bij de samenwerkingsovereenkomst voldoet en er daarmee geen voornemen tot aanstelling, initiële selectie en keuring had moeten plaatsvinden. De C-IDR stelt daarbij voor om 'damage control' toe te passen door middel van een 'escape', namelijk de kandidaat aan te stellen met een clause als voorwaarde voor ontbinding van de aanstelling, waarbij de kandidaat binnen een redelijke termijn van bijvoorbeeld drie jaar aan de vereisten moet voldoen. Daarbij speelt volgens de C-IDR als belangrijk doel om de kandidaat en haar vakgroep/ziekenhuis niet onnodig negatief te benaderen. Voorts geeft de C-IDR aan dat de militair geneeskundige autoriteit (MGA) de brief van de VGO zal meenemen in het besluit om al dan niet tot aanstelling over te gaan, maar dat hij daarbij mogelijk anders dan door de leden van de vakgroep wordt voorgesteld zal besluiten vanuit het organisatiebelang.

- Van de zijde van de vakgroep wordt aangegeven dat men het niet eens is met een constructie waarbij na de aanstelling van de kandidaat eraan wordt gewerkt dat zij aan de vereisten komt te voldoen. Dit omdat de uitkomst hiervan onzeker is. Voorts mag de MGA volgens de leden van de vakgroep geen eigenstandig besluit hierover nemen.
- 2.13. Per e-mail van 24 maart 2023 heeft de voorzitter van de MC IDR zich namens de MC op het standpunt gesteld dat een voorgenomen besluit zoals uit de correspondentie met de C-IDR naar voren komt voor medezeggenschap in aanmerking komt. Daarbij doet hij de suggestie voor een alternatieve 'escape', namelijk dat de kandidaat wel als reservist bij Defensie aangesteld zou kunnen worden, maar dan binnen de zogenoemde "reservisten specifieke deskundigheid (RSD)-pool" in plaats van bij IDR. Op die manier zou het probleem rondom de aanstellingskeuring worden opgelost, precedentwerking worden voorkomen en ervoor kunnen worden gezorgd dat niet ten onrechte een lumpsum voor de aanwezigheid van het vereiste aantal anesthesiologen bij Defensie in rekening kan worden gebracht door de betreffende contractpartij (maatschap).
- 2.14. In een brief van 26 maart 2023 heeft de VGO het relatiebeheer IDR namens de vakgroep militaire anesthesiologie en intensivisten geadviseerd conform de strekking van zijn eerdere brief van 22 maart 2023.
- 2.15. Per e-mail van 12 mei 2023 heeft de C-IDR de VGO en het bestuur van de vakgroep geïnformeerd dat, hoewel de kandidaat niet aan de vereisten conform de samenwerkingsovereenkomst voldoet, het in dit geval gewenst is een individuele uitzondering te maken en dat zij daarom heeft besloten de kandidaat onder voorwaarden toch aan te stellen. Dit mede ten behoeve van de samenwerking met de contractpartij. De MGA gaat akkoord met deze conclusie. De voorwaarde is dat de kandidaat een individueel opleidingsplan uitwerkt en uiterlijk binnen drie jaar aan de vereisten voldoet.
- 2.16. Per e-mail van dezelfde dag heeft de C-IDR de voorzitter van de MC (vanuit haar rol als HDE) over hetzelfde besluit geïnformeerd. Zij geeft daarbij aan dat het geen voorgenomen besluit in de zin van het BMD betreft, maar een aangelegenheid van individuele personeelszaken. Het voornemen strekt voorts tot het verzekeren van de personele vulling, de beschikbaarheid, de inzetbaarheid en het ongestoorde functioneren van de krijgsmacht (artikel 29, lid 2, sub a, van het BMD). Verder geeft de C-IDR aan dat het goed is dat de MC op de hoogte en betrokken is. Het is de C-IDR duidelijk geworden dat er verbeteringen nodig zijn rond de procedure van aanstelling en de opgestelde voorwaarden. De C-IDR verwacht hiermee in de toekomst met een werkgroep '*de militair anesthesioloog van de toekomst*' aan de slag te gaan.
- 2.17. Per e-mail van 15 mei 2023 heeft de voorzitter van de MC de C-IDR laten weten dat de MC zich niet kan vinden in het beroep op artikel 29, lid 2, sub a, van het BMD. Dit omdat het volgens de MC een afwijking betreft van de samenwerkingsovereenkomst waar het HDE en de MC eerder overeenstemming over hebben bereikt. De MC maakt uit de e-mail van de C-IDR bovendien op dat het een besluit van het HDE IDR betreft en niet van de MGA. Daarom concludeert de MC IDR dat de MC het bevoegde medezeggenschapsorgaan ten aanzien van deze besluitvorming betreft.
- 2.18. De kwestie die heeft geleid tot het geschil is tussen partijen besproken tijdens de overlegvergadering van 19 mei 2023. Daarbij geeft de MC aan geconstateerd te hebben dat het HDE twee keer van de samenwerkingsovereenkomst is afgeweken. De afwijking zou volgens de MC zowel artikel 6 lid 19 als bijlage 3, artikel 3a betreffen.
- 2.19. De op 16 juni 2023 geplande overlegvergadering is door het HDE geannuleerd. De kwestie is vervolgens opnieuw aan de orde geweest tijdens de overlegvergadering van 21 juli 2023. Dit heeft niet tot overeenstemming geleid, hetgeen voor de MC aanleiding is geweest het geschil aan het CGMD voor te leggen.

3. Verloop van de procedure

- 3.1. De MC heeft zich per e-mail van 24 september 2023 tot het college gewend met het verzoek het geschil in behandeling te nemen.
- 3.2. Het college heeft de MC per e-mail van 30 september 2023 in de gelegenheid gesteld om het verzoek nader schriftelijk toe te lichten. Op dezelfde datum is het HDE over het verzoek geïnformeerd en in de gelegenheid gesteld schriftelijk te reageren.
- 3.3. Per e-mail van 11 oktober heeft de MC het verzoek nader toegelicht.
- 3.4. Per e-mail van 25 oktober 2023 heeft het college de MC om nadere informatie gevraagd en daarbij enkele concrete vragen aan de MC gesteld.
- 3.5. De MC heeft per e-mail/brief van 15 november 2023 het verzoek opnieuw nader toegelicht. Het HDE heeft per e-mail/brief van dezelfde datum op het verzoek gereageerd.
- 3.6. Het college heeft partijen per e-mail van 23 november 2023 geïnformeerd dat het zich voldoende geïnformeerd acht om de kwestie in behandeling te nemen met als startdatum van de procedure 15 november 2023. Daarbij heeft het college het HDE in de gelegenheid gesteld om desgewenst een (aanvullend) verweerschrift in te dienen.
- 3.7. Het HDE heeft het college per e-mail van 24 november 2023 laten weten dat geen behoefte bestaat om een (aanvullend) verweerschrift in te dienen.
- 3.8. Partijen zijn in de gelegenheid gesteld om hun standpunten nader toe te lichten op de hoorzitting van 8 december 2023. Van deze zitting is een verslag gemaakt, dat hier als ingelast dient te worden beschouwd.

4. Standpunt MC

- 4.1. De MC stelt zich ten eerste op het standpunt dat het (eenmalig) wijzigen respectievelijk afwijken van de vereisten van de samenwerkingsovereenkomst een voorgenomen maatregel zoals genoemd in artikel 29, lid 1, sub e, BMD (een maatregel met betrekking tot de organisatie en werkwijze bij de diensteneenheid) betreft. Dit nu het kennelijke besluit heeft plaatsgevonden voorafgaand aan de ondertekening van de samenwerkingsovereenkomst.
- 4.2. Ten tweede stelt de MC zich op het standpunt dat het HDE bewust is afgeweken van de tussen het HDE en de MC overeengekomen en vervolgens met de relatieziekenhuizen contractueel vastgelegde regelgeving omtrent selectie van nieuw IDR-personeel. Dit doordat een functionaris is aangesteld die niet zou voldoen aan de vereisten zoals gesteld in artikel 3a van bijlage 3 van de betreffende samenwerkingsovereenkomst.
- 4.3. Ten derde constateert de MC een afwijking of wijziging van de bestaande interne werkwijze '*Procesbeschrijving Aanname Reservisten Versie 2.0 06-09-2021*'. De MC ziet dit als een voorgenomen maatregel zoals genoemd in artikel 29, lid 1, sub e, respectievelijk sub a, BMD.
- 4.4. Volgens de MC had deze besluitvorming, zoals ook door de MC is verzocht, op grond van artikel 29, lid 1, sub a, en sub e, BMD voor advies of overeenstemming aan de MC voorgelegd moeten worden.
- 4.5. Nu dit niet is gebeurd, roept de MC de nietigheid van de besluitvorming in op grond van artikel 32, lid 2, BMD.
- 4.6. Volgens de MC is sprake van vulling van de organisatie na een reorganisatie, zoals ook aan de orde kwam in het advies van het college van 1 augustus 2006. Daarbij zou volgens de MC geen sprake zijn van een maatregel die strekt tot het verzekeren van de personele vulling, beschikbaarheid, inzetbaarheid en het ongestoorde functioneren van de krijgsmacht als

bedoeld in artikel 29, lid 2, sub a, BMD. Volgens de MC zijn deze aspecten, als niet van de samenwerkingsovereenkomst en interne werkwijze wordt afgeweken, namelijk niet aan de orde. Dergelijke aspecten worden volgens de MC voornamelijk bepaald door tekorten aan medische middelen en (para)medisch personeel elders in deze keten. Het 'verzekeren van de personele vulling van de krijgsmacht' is volgens de MC bovendien al geborgd in de nieuwe samenwerkingsovereenkomst, onder andere door artikel 3, lid 2, (verplichting tot aandragen nieuwe kandidaat binnen zes maanden bij onsuccesvol doorlopen keurings- en aanstellingstraject) en in artikel 23 lid 4 (boeteclausule). Omdat het HDE de samenwerkingsovereenkomst hierin niet heeft gevolgd gaat het beroep op artikel 29, lid 2, sub a, BMD volgens de MC niet op.

- 4.7. De MC is van mening dat als de MC geen advies zou mogen uitbrengen over deze kwestie hiermee een ongewenst precedent zou worden gecreëerd.
- 4.8. De MC heeft op grond van het bovenstaande de volgende verzoeken aan het college:
 - a. Om het HDE te adviseren de MC alsnog om advies c.q. overeenstemming over de besluitvorming te vragen, zodat de MC een advies kan geven waarmee de schade voor de organisatie, het medisch militair medisch personeel én de militair als potentiële patiënt kan worden vermeden of ingeperkt.
 - b. Om het HDE te adviseren de door de MC op grond van artikel 32, lid 2, BMD ingeroepen nietigheid van de besluitvorming te bekrachtigen;
 - c. Om duidelijk te maken aan het HDE dat geen verdere uitvoering aan de besluitvorming moet worden gegeven.

Standpunt van het HDE

- 4.9. Het aanstellen en opleiden van (individueel) reserve-personeel ten behoeve van het IDR, dat (nog) niet volledig voldoet aan de kwalificaties zoals onderling zijn overeengekomen, betreft volgens het HDE geen voorgenomen besluit met rechtsgevolg waar instemming van de MC voor nodig is. De beoordeling of betrokkene met aanvullende opleiding conform de samenwerkingsovereenkomst op korte termijn opleidbaar is / kan voldoen aan de basiseisen van bijlage 3, onder 3a, betreft volgens het HDE individuele personeelszaken, die niet aan de orde worden gesteld of adviesplichtig zijn bij de MC.
- 4.10. De besluitvorming strekt naar het inzicht van het HDE tot het verzekeren van de personele vulling, de beschikbaarheid, de inzetbaarheid en het ongestoorde functioneren van de krijgsmacht, zodat de besluitvorming op grond van artikel 29, lid 2, sub a, BMD niet adviesplichtig is.
- 4.11. Het HDE brengt naar voren dat zij als HDE IDR gedeeltelijk uitvoering heeft gegeven aan het kennelijk besluit (het aanstellen van betrokkene), maar dat dit (nu het een eerder besluit van het Hoofd sectie aanstellingen DCPL betrof) volkomen buiten haar invloedssfeer om is gelopen en ruimschoots voor het moment waarop de MC kenbaar heeft gemaakt hierover een geschilprocedure te starten.
- 4.12. Het HDE brengt naar voren dat de kandidaat slechts op enkele aspecten niet geheel voldoet aan de vereisten uit de samenwerkingsovereenkomst en dat zij zeer gemotiveerd is hier zo snel mogelijk alsnog aan te voldoen, uiterlijk binnen drie jaar. Bij de besluitvorming is voorts meegewogen wat het effect is op de vulling van de schaarse opleidingscapaciteit van de organisatie en het effect op de langere termijn van lege plekken voor de gereedstellingdoelstellingen in het kader van de *eerste hoofdtak* voor de krijgsmacht.. Als iemand niet helemaal voldoet, maar duidelijk opleidbaar is, kan dat doorslaggevend zijn om iemand vooruitlopend op de volledige geschiktheid te laten starten en daarmee een zo volledig mogelijke vulling van de opleidingscapaciteit te behalen. Bovendien is er relatiebeheer met de contractpartner waar deze kandidaat-reservist werkzaam is en waarvan de organisatie afhankelijk is voor het vullen van de andere twee vacatures: de plaatsing van een

beroepscollega en het enthousiasmeren van een tweede reservist als wederkerige. Het op het laatste moment terugtrekken van de kandidaat uit de februari-opleiding vroeg om een duidelijk perspectief. Dat was de opleiding in oktober.

- 4.13. Het is de bedoeling van het HDE dat de MC te allen tijde betrokken is en zijn visie op een casus als deze kenbaar kan maken, hetgeen haar helpt haar mening te vormen. Als het daarentegen in de vorm van een formeel advies is perkt het -naar zij aangeeft- haar bevoegdheden als HDE in en komen deze feitelijk bij de MC te liggen, hetgeen het HDE niet wenselijk acht.
- 4.14. Ten slotte brengt het HDE naar voren dat haar door deze casus duidelijk is geworden dat er verbeteringen nodig zijn rond de procedure van aanstelling en de voorwaarden in bijlage 3 van de samenwerkingsovereenkomst. Beide krijgen inmiddels vorm. De procedure wordt herzien in het project dat in of rond april 2024 moet leiden tot een gecertificeerd kwaliteitsmanagementsysteem voor het IDR. De kwalificaties zoals beschreven in bijlage 3 zullen worden beoordeeld en herzien in het zich in de opstartfase bevindende project 'De militaire anesthesioloog van de toekomst'; in navolging van het project 'De militaire chirurg van de toekomst'.

5. Overwegingen van het college

Bevoegdheid van het college

- 5.1. Het college constateert dat het geschil de juiste toepassing van artikel 29 lid 1 BMD betreft en dat het geschil onderwerp is geweest van hernieuwd overleg tussen partijen als bedoeld in artikel 30, derde lid, BMD, waarbij geen overeenstemming werd bereikt. Aldus behoort het op grond van artikel 34, lid 1, sub b BMD tot de bevoegdheden van het college om zich over het geschil uit te spreken.

Inhoudelijk oordeel van het college

- 5.2. Het college constateert ten eerste dat beide partijen het erover eens zijn dat de procedure rondom de aanstelling van de kandidaat op zijn zachtst gezegd niet vlekkeloos is verlopen.
- 5.3. Het behoort niet tot de bevoegdheden van het college om te oordelen over de geschiktheid van de betreffende kandidaat voor de functie. Daarentegen behoort het wel tot de bevoegdheden van het college om vast te stellen of partijen zich in deze kwestie ten algemene tot elkaar hebben verhouden als redelijke overlegpartners en of, meer concreet, uit de besluitvorming rondom de aanstelling van de kandidaat blijkt dat de geldende arbeids- en dienstvoorwaarden of de wijze waarop deze worden toegepast, zijn gewijzigd. In dat geval is namelijk sprake van een adviesplichtig besluit op grond van artikel 29 lid 1 BMD.
- 5.4. Daarbij stelt het college ten eerste vast, nu dit niet tussen partijen ter discussie staat, dat bijlage 3 van de samenwerkingsovereenkomst sinds 2021 wordt toegepast in de samenwerking met alle relatieziekenhuizen, nadat de hieruit voortvloeiende en vastgelegde vereisten voor aanstelling van kandidaat-reservisten in samenspraak met de medezeggenschap tot stand zijn gekomen. Aldus is sprake van arbeids- en dienstvoorwaarden waar artikel 29, lid 1, BMD op van toepassing is.
- 5.5. De vervolgvraag luidt of uit de besluitvorming rondom de aanstelling blijkt van een wijziging van de betreffende arbeids- en dienstvoorwaarden of de wijze waarop deze binnen de diensteenheid worden toegepast.
- 5.6. Het HDE heeft zich erop beroepen dat sprake zou zijn van een individuele personeelsaangelegenheid, die niet ter advisering aan de MC hoeft te worden voorgelegd. Het college is het in zoverre met het HDE eens, dat het besluit tot aanstelling van de betreffende kandidaat als zodanig een individuele personeelszaak betreft en daarom in verband met artikel 25 BMD niet adviesplichtig is. Voor zover door de MC is betoogd dat uit het optreden

van de dienst rondom de aanstelling blijkt dat de eerder in samenspraak met de medezeggenschap vastgestelde vereisten voor aanstelling klaarblijkelijk zijn losgelaten, gaat dit beroep echter niet op.

- 5.7. Het college constateert dat het HDE gedurende de procedure bij het college van opvatting lijkt te zijn gewijzigd over de vraag of de kandidaat voldoet aan de op grond van bijlage 3 bij de samenwerkingsovereenkomst geldende vereisten. Uit de schriftelijke stukken komt het beeld naar voren dat het HDE het met de MC eens is dat dit niet het geval is. Ter hoorzitting heeft het HDE zich echter op het standpunt gesteld dat de kandidaat wel voldeed op grond van het laatste (onderstreepte) gedeelte van de betreffende bepaling: *“Is in het bezit van een geldige registratie als anesthesioloog en heeft de differentiatie tot perioperatief specialist gevolgd met het aandachtsgebied urgentiegeneeskunde en/of is aantoonbaar actief in het aandachtsgebied urgentiegeneeskunde.”* Nu volgens het HDE niet concreet is aangegeven hoeveel ‘exposure’ aan het aandachtsgebied vereist wordt, meent het HDE dat niet gesteld kan worden dat de kandidaat hier niet aan voldoet, zo heeft het college het betoog ter hoorzitting althans begrepen.
- 5.8. Zoals reeds vermeld is het niet aan het college om te oordelen of de kandidaat geschikt is voor de functie. Voor het college staat op grond van de correspondentie tussen partijen en hetgeen van de zijde van de MC ter hoorzitting is toegelicht evenwel voldoende vast dat de op grond van bijlage 3 bij de samenwerkingsovereenkomst geldende vereisten voor aanstelling niet geheel zijn toegepast. Dit nu de kandidaat niet aan alle opleidingsvereisten voldeed en zij is aangesteld onder de voorwaarde hier alsnog binnen een bepaalde termijn aan te voldoen. De samenwerkingsovereenkomst voorziet ten aanzien van de instapvereisten niet in een dergelijke constructie.
- 5.9. Dat de uit bijlage 3 bij de samenwerkingsovereenkomst voortvloeiende vereisten in het voorliggende geval niet (geheel) zijn toegepast, wil naar het oordeel van het college evenwel niet zeggen dat daarmee zou zijn besloten dat de betreffende arbeids- en dienstvoorwaarden of de wijze waarop deze worden toegepast daarmee ook zouden zijn gewijzigd. Van de zijde van het HDE is namelijk uitgebreid gemotiveerd dat het een individuele uitzondering vanwege de omstandigheden van het geval betrof, dat de gang van zaken rondom de aanstelling van de kandidaat in februari 2023 feitelijk neerkwam op een opeenstapeling van procedurele fouten en dat de gang van zaken en afspraken hieromtrent binnenkort ten algemene onder de loep zullen worden genomen teneinde dergelijke fouten in de toekomst te voorkomen. De voorgenomen besluitvorming van het HDE in mei 2023 (die achteraf ten overvloede lijkt te zijn geweest nu de kandidaat feitelijk al was aangesteld) betrof bovendien nadrukkelijk een maatregel in het kader van ‘damage control’ vanwege de eerder gemaakte fouten. Ter hoorzitting heeft het HDE ten slotte bevestigd dat bijlage 3 ongewijzigd is gebleven. Aldus is naar het oordeel van het college geen sprake van een structurele wijziging van arbeids- en dienstvoorwaarden of de structurele wijze waarop deze worden toegepast, die op grond van artikel 29, lid, 1 BMD ter advisering aan de MC had moeten worden voorgelegd.
- 5.10. Naar het oordeel van het college zou overigens wel sprake zijn van een adviesplichtig besluit als de vereisten uit bijlage 3 in toekomstige gevallen opnieuw niet (geheel) zouden worden toegepast. Als dit zich nogmaals voordoet zou hier naar het oordeel van het college namelijk uit kunnen worden afgeleid dat het kennelijke besluit is genomen van de spelregels af te wijken en daarmee feitelijk tot aanpassing van de arbeids- of dienstvoorwaarden of de wijze waarop deze binnen de diensteenheid worden toegepast. In dat geval komt de MC adviesrecht toe ten aanzien van de aanpassing van de procedure.
- 5.11. Het college volgt het HDE niet in het betoog dat in het voorliggende geval geen sprake zou zijn van een adviesplichtig besluit, omdat het een maatregel zou betreffen die strekt tot het verzekeren van de personele vulling, de beschikbaarheid, de inzetbaarheid en het ongestoorde functioneren van de krijgsmacht als bedoeld in artikel 29, lid 2, sub a, BMD. Een beroep op deze uitzonderingsbepaling, die ten algemene niet is bedoeld om daarmee in individuele gevallen af te wijken van algemene regels, kan in het voorliggende geval reeds niet slagen omdat de samenwerkingsovereenkomst reeds in een ander mechanisme voorziet om tot voldoende personele bezetting te komen, namelijk dat het ziekenhuis ingeval een kandidaat niet

aan de vereisten voldoet een nieuwe geschikte kandidaat moet aandragen. Verder wijst het college op zijn [advies van 20 december 2002, ABB/2002/0209](#), waaruit naar voren komt dat een beroep op artikel 29, lid 2, sub a (toentertijd: artikel 27, lid 2, sub a) niet kan slagen indien voor het bevoegde gezag voldoende tijd bestaat om de voorgenomen maatregel ter advisering aan de MC voor te leggen. In het voorliggende geval betekent dit dat, indien het HDE de uit de samenwerkingsovereenkomst voortvloeiende vereisten zou willen wijzigen met het oog op de toekomstige bezettingsgraad of om te voldoen aan een aanstellings- en gereedstellingsopdracht, dit in beginsel een advies- en overeenstemmingsplichtig besluit zou betreffen.

- 5.12. Ter hoorzitting bleek dat partijen het niet eens zijn over de status van de door de MC overgelegde 'Procesbeschrijving Aanname Reservisten Versie 2.0 06-09-2021'. Op basis van de summiere inhoud van het document heeft het college de status ook niet kunnen vaststellen. Derhalve kan het college zich in dit advies niet uitspreken over de vraag of het voorliggende geval vanwege een (vermeende) veronachtzaming van de inhoud hiervan, een wijziging van arbeids- of dienstvoorwaarden of de wijze waarop deze worden toegepast betreft. Het college juicht in dat kader toe dat, zo heeft het college ter hoorzitting begrepen, bij partijen het voornemen bestaat om de procedureregels rondom aanstellingen en de feitelijke gang van zaken hieromtrent onder de loop te nemen en zo nodig aanpassingen aan de hierbij geldende afspraken te maken. Het college hoopt dat partijen aldus voor zichzelf helder krijgen hoe de procedure rondom de aanstelling van kandidaat-reservisten dient te verlopen en welke bevoegdheden hierbij toekomen aan de betrokken gremia zoals de aanstellingsadviescommissie, de relatiebeheerder, de vakgroepoudste en het HDE en hoe dezen zich tot elkaar dienen te verhouden. Aanpassingen aan de hierbij geldende afspraken zijn in zijn algemeenheid advies- en overeenstemmingsplichtige besluiten op grond van artikel 29, lid 1, sub e, en artikel 31 BMD.
- 5.13. Ten overvloede merkt het college op dat van de zijde van de MC (en de vakgroep) serieuze zorgen leven over de goede werking van de medezeggenschap en over de borging van de kwaliteit van de medische dienst. Van de zijde van het HDE zijn serieuze zorgen geuit over de aanstellings- en gereedstellingsopdracht. Het college geeft de partijen ter overweging om deze verschillende elementen en het (mogelijke) spanningsveld hiertussen onderling nader bespreekbaar te maken, eventueel onder begeleiding van een professionele derde. Daarbij merkt het College op dat formele inspraakrechten niet (zoals uit de brief van het HDE van 14 november 2023 naar voren lijkt te komen) als inperking van bevoegdheden moet worden gezien, maar als een noodzakelijke voorwaarde om deze goed uit te kunnen oefenen. Overleg met overige betrokkenen en daarbij ingenomen standpunten of al dan niet verleende instemming, kan de voorgeschreven inbreng van de medezeggenschap dan ook niet vervangen.
- 5.14. Samenvattend oordeel. Het college is al met al van oordeel dat de afwijking van de geldende procedureregels onder deze omstandigheden, gegeven het individuele karakter van de casus weliswaar niet adviesplichtig is, maar de zorg van de MC voor de kwaliteit van het medisch personeel en daarmee van het IDR als zodanig, is wel degelijk een aandachtsgebied dat als onderwerp van overleg met de MC is te kwalificeren (art. 25, eerste lid, artikel 27 en artikel 28 van het BMD).
- 5.15. In dit verband kan het college zich niet aan de indruk onttrekken dat bij de belangenafweging door het HDE het gewicht van deskundig geneeskundig personeel dat ervaring heeft met het nemen van medische beslissingen onder grote tijdsdruk, ondergesneeuwd is geraakt. Zo is het in de selectieprocedure opgenomen oordeel van de VGO, die de specialisten in het desbetreffende vakgebied vertegenwoordigt, onvoldoende althans niet tijdig meegewogen. Dit vakinhoudelijk oordeel dient zwaar te wegen; het vertrouwen dat een vakinhoudelijk oordeel consequent ter harte wordt genomen is van fundamenteel belang voor de organisatie van het IDR als geheel.

- 5.16. Ook als een gemaakte afspraak in een individuele casus niet nagekomen kan worden, is het van belang dat de gesprekspartners daarover het gesprek met elkaar aangaan en standpunten uitwisselen. Dit is niet alleen van belang voor het bij het IDR werkzame personeel, maar het raakt aan het fundamentele belang van een goede medische zorg voor het militair personeel binnen de krijgsmacht als geheel.
- 5.17. In de belangenafweging van het HDE is, alles overziende, te lichtvaardig voorbijgegaan aan de professionele zorgen over de kwaliteit van de kandidaten die voor het IDR worden geselecteerd, zoals die door de VGO en de MC naar voren zijn gebracht. De MC komt naar het oordeel van het college dan ook terecht voor deze belangen op. Het is voor het verdere overleg over deze kwestie van belang dat beide overlegpartners ervaren gelijkwaardig te zijn en dat de zorgen die er over en weer zijn worden erkend en herkend. Als een gemaakte afspraak in een individuele casus niet nagekomen kan worden, is het van belang dat de overlegpartijen daarover het gesprek met elkaar voeren.
- 5.18. Het college is van oordeel dat deze aspecten nadrukkelijk moeten worden meegenomen bij de voorgenomen herziening van de procedure voor de werving en selectie van medisch personeel binnen het IDR. Over een voorstel voor het aanpassen van de procedures en werkwijze bij werving, selectie en aanstelling van het betrokken medisch personeel komt de MC van het IDR te zijner tijd adviesrecht toe, op een zodanig tijdstip dat met de inbreng van de MC in een vroegtijdig stadium bij de beleidsvoorbereiding rekening kan worden gehouden.

6. Advies

Op grond van het vorenstaande adviseert het college de commandant van het Defensie Ondersteuningscommando te beslissen dat:

- in het voorliggende geval geen sprake is van een wijziging van arbeids- en dienstvoorwaarden of de wijze waarop deze worden toegepast die op grond van artikel 29, lid 1, BMD ter advisering aan de MC had moeten worden voorgelegd, zodat het beroep op de nietigheid van de besluitvorming door de MC niet kan slagen.
- als een gemaakte afspraak over de spelregels onverhoopt niet kan worden nagekomen daarover tijdig overleg wordt gevoerd met de MC,
- over een voorstel voor het aanpassen van de procedures en werkwijze bij werving, selectie en aanstelling van medisch personeel ten behoeve van het IDR de MC te zijner tijd adviesrecht toekomt, op een zodanig tijdstip dat met de inbreng van de MC in een vroegtijdig stadium bij de beleidsvoorbereiding rekening kan worden gehouden.

Aldus vastgesteld op 22 december 2023