

**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 Dienstencentrum Organisatie & Formatie (hierna: DCO&F)** (hierna: het HDE)

en

**de medezeggenschapscommissie van de diensteenheid DCO&F** (hierna: de MC)

gerezen geschil over het buiten toepassing laten van de tussen het HDE en de MC overeengekomen vereisten bij de aanstelling van een Teamleider Formatieboekhouder.

---

## **1. Aard en inhoud van het geschil**

- 1.1. De kwestie die partijen verdeeld houdt, is of bij de aanstelling van een Teamleider Formatieboekhouder de tussen de MC en het HDE gemaakte afspraken door het HDE zijn overtreden.
- 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):
  - e. de organisatie en werkwijze binnen de diensteenheid.
- 1.3. Op grond van artikel 31 van het BMD wordt een voorgenomen maatregel als bedoeld in artikel 29, eerste lid niet uitgevoerd als uit het advies van de medezeggenschapscommissie en uit de mededeling van het hoofd van de diensteenheid, bedoeld in artikel 30, eerste of tweede lid, dan wel na het hernieuwd overleg, bedoeld in artikel 30, derde lid, blijkt dat over de voorgenomen maatregel geen overeenstemming is bereikt.

Volgens de MC heeft het HDE, nadat daarover tussen partijen conform artikel 31 van het BMD overeenstemming was bereikt, bij de aanstelling van een Teamleider Formatieboekhouder de overeengekomen vereisten buiten toepassing gesteld.

## **2. Aanleiding tot de procedure**

- 2.1. Sinds het vertrek van een Kapitein Commando Luchtstrijdkrachten (CLSK) per 1 oktober 2021 wordt getracht om de functie van Teamleider Formatieboekhouder in te vullen. Sinds 19 juni 2023 is de functie opnieuw vacant geworden.
- 2.2. Het HDE heeft in overleg met CLSK akkoord gekregen om de beleidsvrije ruimte toe te passen conform P&O Instructie 2, Hoofdstuk 2.1 Functiewaardering Algemeen, onder c:

*“Voor de rangstoekenning van militaire functies bestaat enige speelruimte: Indien de functiewaardering valt in een overlappende rangbracket (rode vlakken in bijlage 2) kan bij zwaarwegende redenen de functie worden vastgesteld conform de overlap (toepassen beleidsvrije ruimte).” “Voor militaire functies bij BS, DOSCO en DMO en voor militaire functies die niet behoren tot het eigen OPCO, moet het zendende OPCO akkoord gaan met de afwijkende vaststelling. DO’n informeren het DC O&F schriftelijk bij toepassing van de beleidsvrije ruimte en de beleidsfactor (inclusief onderbouwing).”*

- 2.3. Het valt binnen de beleidsvrije ruimte om de functie van Teamleider Formatieboekhouder de rang toe te kennen van Luitenant.
- 2.4. Het HDE heeft aan de MC advies gevraagd op de voorgenomen maatregel om de beleidsvrije ruimte toe te passen op de functie van Teamleider Formatieboekhouder, waarbij de rang zal worden verlaagd van Kapitein naar Luitenant.
- 2.5. Het voornemen van het HDE tot lagere vaststelling van de rang van deze functie is in meerdere overlegvergaderingen tussen partijen besproken. Daaruit blijkt onder meer:

*“Eerste gedeelte advies MC (zie bijlage 2 onderaan dit document) is HDE mee eens.*

*Tweede gedeelte advies MC, verduidelijking MC: Kijk eerst naar een luitenant met leidinggevende ervaringen in plaats van luitenants én adjudanten. De functie was namelijk Kapitein. Als er ook naar adjudanten gekeken wordt betekent dit dat het twee rangen verschilt. Hiervoor is de beleidsruimte in principe niet bedoeld. HDE is het hier niet mee eens omdat dit de doelgroep verkleint i.p.v. vergroot. Het moet voor CLSK ook mogelijk zijn om ook bevorderbare adjudanten mee te nemen in de groep waar geworven kan worden. Dit punt wordt momenteel opgeschort en gaat het MC nog over nadenken. MC/DB komt hier snel op terug en zal een moment inplannen om dit aan HDE terug te koppelen.”*

- 2.6. De MC heeft het HDE op 21 februari 2024 geadviseerd om de functiebeschrijving te wijzigen, maar met het toevoegen van een extra ervaringseis. Uit de nota van de MC blijkt onder meer:

*“De medezeggenschapscommissie DC O&F erkent de problematiek maar ziet in de voorgestelde oplossing wel een risico. Het leiding geven aan het team formatieboekhouding, een groep specialistische medewerkers met veelal diepgaande vakkennis en uitgebreide ervaring, vereist een bepaalde vorm van (dienend) leiderschap. Voor de vulling van een functie op luitenants-niveau komen eventueel ook ervaren onderofficieren in aanmerking indien de functie (arbeidsplaats) gelabeld wordt als arbeidsplaats uitloopofficieren (“uitloopfunctie”). Het functioneren als officier vereist deels andere competenties en leiderschapsstijl (dienend leiderschap i.t.t. meer directief optreden) dan verwacht mag worden van een onderofficier.*

*De medezeggenschapscommissie is van mening dat de functie TEAMLEIDER FORMATIEBOEKHOUDER zeker vervuld kan worden door een uitloopofficier, maar dat het team, m.n. in de huidige situatie, onvoldoende robuust is om een beginnend uitloopofficier de juiste omgeving te bieden zich te ontwikkelen tot een competent leidinggevende met de voor dit team gewenste leiderschapsstijl.*

*De medezeggenschapscommissie adviseert u als volgt:*

- 1. vaststellen van de functie op rang luitenant met gebruikmaken van de zgn. beleidsruimte is een prima maatregel om de mogelijkheid tot vulling van de functie te verbeteren;*
- 2. bij vaststelling op rang luitenant dient in de functiebeschrijving de ervaringseis “Leidinggevende ervaring” te worden gewijzigd in “Leidinggevende ervaring in tenminste één officiersfunctie”;*
- 3. bij hernieuwde vacaturestelling worden de noodzaak en relevantie van de uitgebreide ervaringseis c.q. toepassing beleidsruimte geëvalueerd met de medezeggenschapscommissie DC O&F.”*

- 2.7. In de functiebeschrijving voor de functie van Teamleider Formatieboekhouder is het advies van de MC ook overgenomen, namelijk door een extra regel op te nemen onder ‘ervaringseis’:

*“Leidinggevende ervaring in tenminste één officiersfunctie.”*

- 2.8. De functie betreft een ‘CLSK gelabelde’ functie. De functie wordt in beginsel door CLSK gevuld.

- 2.9. Uit een e-mail van 10 juni 2024 van de Afdeling Personele Plannen en Ketenbeheer blijkt dat er drie adjudanten van CLSK in beschouwing genomen mogen worden voor sollicitatiegesprekken voor de functie van Teamleider Formatieboekhouder.
- 2.10. De selectiecommissie, voorgezeten door het HDE, heeft besloten om de functie toe te wijzen aan een adjudant. Daarbij is afgeweken van de aanvullende ervaringseis.
- 2.11. Uit een e-mail van 29 augustus 2024 van P&O aan het HDE blijkt dat er drie kandidaten door CLSK beschikbaar zijn gesteld en dat er, ook vanuit andere afdelingen, geen Luitenanten belangstelling hebben getoond voor de functie van Teamleider Formatieboekhouder.

### **3. Verloop van de procedure**

- 3.1. De MC heeft zich per e-mail van 31 juli 2024 tot het College gewend met het verzoek het geschil in behandeling te nemen.
- 3.2. Het College heeft de MC per e-mail van 6 augustus 2024 gewezen op een eerder door het College uitgebracht advies in een andere (wellicht vergelijkbare) zaak.
- 3.3. Met een e-mail van 8 augustus 2024 heeft de MC de kern van de zaak en de verschillen die er volgens de MC zijn met het eerder uitgebrachte advies nader toegelicht.
- 3.4. Met een e-mail van 21 augustus 2024 is het HDE in kennis gesteld van het door het College ontvangen verzoek en is het HDE in de gelegenheid gesteld om een schriftelijke reactie op het verzoek van de MC in te dienen.
- 3.5. Met een e-mail van 2 september 2024 heeft het HDE een schriftelijke reactie ingediend.
- 3.6. Met een e-mail van 25 september 2024 heeft het College de MC en het HDE in kennis gesteld dat het verzoek in behandeling wordt genomen.
- 3.7. Partijen zijn in de gelegenheid gesteld om hun standpunten nader toe te lichten op de hoorzitting van 11 oktober 2024. Van deze zitting is een verslag gemaakt, dat hier als ingelast dient te worden beschouwd.

### **4. Standpunten van partijen**

#### *Standpunt MC*

- 4.1. Volgens de MC is de functie van Teamleider Formatieboekhouder vastgesteld op Luitenantniveau, conform de wens van het HDE, maar met dien verstande dat kandidaten dienen te beschikken over leidinggevende ervaring in ten minste één officiersfunctie. Dit betekent dat een bevorderbare adjudant niet voldoet aan de functie eisen. De MC stelt zich op het standpunt dat het HDE, in zijn rol van voorzitter selectiecommissie, niet bevoegd is om af te wijken van hetgeen hij als HDE is overeengekomen met de MC.

#### *Standpunt HDE*

- 4.2. Volgens het HDE is uitvoering gegeven aan het adviestraject met de MC, door additioneel de ervaringseis in de functiebeschrijving op te nemen, maar staat dit los van het selectietraject. Het HDE stelt zich op het standpunt dat de selectie conform de procedure is afgerond en dat er een geschikte kandidaat is gevonden. De MC heeft geen bevoegdheden in relatie tot de selectie van kandidaten. De selectiecommissie heeft de bevoegdheid om te bezien in hoeverre iemand geschikt is of geschikt te maken is.

## 5. Overwegingen van het College

### Bevoegdheid van het College

- 5.1. Alvorens het College toekomt aan de inhoud van het voorgelegde geschil, dient het eerst te bepalen of het bevoegd is van het hier voorgelegde geschil kennis te nemen. Het College is van oordeel dat het bevoegd is en overweegt daartoe als volgt. In de onderhavige zaak stellen partijen bij het College aan de orde een verschil van mening met betrekking tot de interpretatie van het BMD. Het College is op grond van artikel 34, eerste lid, sub c van het BMD bevoegd om kennis te nemen van een dergelijk geschil.

### Inhoudelijk oordeel van het College

- 5.2. Het behoort tot de bevoegdheden van het College om vast te stellen of het HDE heeft gehandeld conform het BMD, meer concreet of 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. Ook behoort het 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.
- 5.3. Het College stelt allereerst vast dat niet tussen partijen ter discussie staat dat het HDE de voorgenomen maatregel ter adviseren aan de MC heeft voorgelegd en dat het HDE in de functiebeschrijving voor de functie van Teamleider Formatieboekhouder, in samenspraak met de medezeggenschap, een extra ervaringseis is opgenomen, namelijk dat er sprake moet zijn van leidinggevende ervaring in tenminste één officiersfunctie. Daarmee is sprake van arbeids- en dienstvoorwaarden waar artikel 29, lid 1, BMD op van toepassing is.
- 5.4. Tussen partijen staat ook niet ter discussie dat de aangestelde kandidaat op grond van de functiebeschrijving niet aan deze extra ervaringseis voldeed.
- 5.5. De vervolgvraag luidt of uit de besluitvorming rondom de aanstelling van de kandidaat blijkt van een wijziging van de betreffende arbeids- en dienstvoorwaarden of de wijze waarop deze binnen de diensteenheid worden toegepast.
- 5.6. Het College overweegt 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. Door de MC is betoogd dat uit het optreden van het HDE rondom de aanstelling blijkt dat de eerder in samenspraak met de medezeggenschap vastgestelde vereisten voor aanstelling zijn losgelaten. Dat de uit de functiebeschrijving 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. Naar het oordeel van het College is 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.
- 5.7. Het College merkt nog wel het volgende op. Hoewel het HDE conform de letter van het BMD juist heeft gehandeld, heeft het HDE niet gehandeld in de geest van het BMD. Het HDE was op de hoogte van de uitdrukkelijke wens van de MC dat er een teamleider met leidinggevende ervaring in tenminste één officiersfunctie zou komen. Het College kan zich niet aan de indruk onttrekken dat dit belang van de MC bij het HDE ondergesneeuwd is geraakt. 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. Het HDE had, op het moment dat hem duidelijk werd dat er geen kandidaten werden aangeboden die aan de ervaringseis voldeden, contact met de MC moeten opnemen om daarover met elkaar in gesprek te gaan. Bij de aanstelling van de kandidaat is door het HDE, alles overziende, te lichtvaardig voorbijgegaan aan de professionele zorgen van de MC over de ervaring en

competenties van de kandidaten die voor de functie worden geselecteerd, zoals die door 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 overleg over dergelijke kwestie van belang dat beide overlegpartners ervaren gelijkwaardig te zijn. Als een gemaakte afspraak in een individuele casus niet nagekomen kan worden, is het van belang dat de overlegpartijen daarover het gesprek tijdig met elkaar voeren.

- 5.8. Het College is van oordeel dat deze aspecten nadrukkelijk moeten worden meegenomen bij de toekomstige samenwerking tussen het HDE en de MC. Het College adviseert partijen dan ook om in de toekomst bij een dergelijke adviesplichtige voorgenomen maatregelen vooraf afspraken met elkaar vast te leggen over de wijze waarop partijen met elkaar in gesprek gaan, mocht blijken dat de gemaakte afspraak in een individuele casus bij de uitvoering niet nagekomen kan worden.

## **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,
- als een gemaakte afspraak over de spelregels onverhoopt niet kan worden nagekomen het HDE daarover tijdig overleg moet voeren met de MC.

Aldus vastgesteld op 30 oktober 2024