

Rob Dircke **inlichtingen**  
070-376 59 29 **telefoon**  
r.dircke@caop.nl **e-mail**  
**bijlage(n)**  
AP/18.00665.1 **briefnummer**  
G.1.03 **zaaknummer**  
10 juli 2019 **datum**

**Herzien Verslag van de vergadering van de werkgroep AP van 9 oktober 2018 in de  
Sophiezaal van het CAOP te Den Haag. *versie: juni 2019***

**Aanwezig:**

*Van de zijde van Defensie:* A.S. de Kleijn (voorzitter), J.H. Dekker, M. Dessing-Remmerswaal,  
W.M. Schwab, S. Pijpstra, J.P. Tack;

*Aansluiting per agendapunt:*

Agendapunt 3: A. van de Vreugde;  
Agendapunt 4: J. Tack, J. Bouwman.  
Agendapunt 5: S. Bergakker, I. van der Driest;  
Agendapunt 7: J. Bos.

*Van de zijde van de Centrales:* J. Debie, L. Schipper, J. van Hulsen (AC), R. Schilperoort (ACOP), S.A. Hop, J.

**Agenda (AP/18.00602.1):**

1. Opening, mededelingen en vaststellen agenda.
2. Vervolgplanning overleg 2018 - (AP/18.00601 + 1 bijlage).
3. KMar Pilot Adaptief aan de grens - (SOD/18.00345, SOD/18.00266, AP/18.00396,  
AP/18.00396 + 1 bijlage, AP/18.00312 en ioREO KMAR/18.00155; en de verslagen  
SOD/18.00420, AP/18.00423, AP/17.00360, ioREO KMAR/18.00229, io  
REOKMAR/18.00284).
4. Somscores - (AP/16.00468, AP/16.00515 en AP/18.00184 + 2 bijlagen).
5. P-paragraaf Servicedienst Vastgoed Defensie en consignatie irt artikel 30b, derde lid, van  
het AMAR - (AP/18.00263, AP/18.00320 en AP/18.00336, AP/18.00534 + 1 bijlage)
6. P-paragraaf GRIT - (AP/18.00614 + 1 bijlage).
7. Golden hour - (AP/14.00396 + 2 bijlagen, SOD/17.00317 + bijlage 20, 20.1 en 20.2,  
AP/17.00335, AP/17.00345, AP/18.00269 en AP/18.00529).
8. (Instellen) werkgroep/technisch werkverband 'Levensfasebewust personeelsbeleid'.
9. Geschil Bemiddeling C-DCIOD en BMCB - (SOD/18.00478 + 8 bijlagen).
10. Rondvraag en sluiting.

**Agendapunt 1: Opening, mededelingen en vaststellen agenda.**

De voorzitter opent de vergadering en heet de aanwezigen welkom, in het bijzonder de nieuwe directeur Werkgeverszaken mevrouw Pijpstra, die vandaag voor het eerst deel uitmaakt van de Defensiedelegatie.

**Mededelingen.**

*Vast te stellen verslagen (CCOOP).*

De conceptverslagen zijn niet geagendeerd. De heer Kropf vindt het gezien de eerdere discussie dienaangaande op een andere tafel, ongepast dat Defensie middels een eenzijdige mededeling laat weten dat de bespreking van verslagen en actiepuntenlijsten wordt doorgeschoven. Spreker wijst erop dat de voorraadagenda een groot aantal punten bevat en zegt te verwachten dat alle nog niet vastgestelde verslagen en actiepuntenlijsten worden geagendeerd voor de eerstvolgende vergadering onder agendapunt 2. Afwijking van vaste agendapunten dient in gezamenlijk overleg vooraf te geschieden.

*Documenten behorend bij AP/18.00281 Functie directeur Werkgeverszaken en functie directeur Beleid en personeelsmanagement/AP 23-06-2018 (CCOOP).*

In de AP van 23-06-2018 is, aldus de heer Kropf, duidelijk aangegeven dat Defensie zoals het een goed werkgever betaamt, een voorbeeldfunctie heeft en zich dient te houden aan gemaakte afspraken ('afpraak is afspraak'). De voorzitter is met klem verzocht om zeker te stellen dat alle brieven van de centrales die nog open stonden, zouden worden voorzien van een antwoord. Daarbij is tevens aangegeven dat het andere processen zou gaan frustreren wanneer Defensie niet aan dat verzoek zou voldoen. De voorzitter heeft aangegeven daar goede notie van te nemen, maar toch hebben de centrales pas op 14-09-2018 een deel van de antwoorden ontvangen. Ondanks de oproep van drie centrales per brief van 24-09-2019 (AP/18.00599) is de rest van de informatie tot op heden niet ontvangen en kan het onderwerp wederom niet besproken worden. Wat de CCOOP betreft is dat onacceptabel. Wanneer de gevraagde stukken niet tijdig worden aangeleverd ter bespreking in de eerstvolgende AP, zal worden verzocht het punt te agenderen voor het eerstvolgende SOD.

*Geactualiseerd overzicht behandelpunten en voorraadlijst (CCOOP).*

De heer Kropf verzoekt om een geactualiseerd overzicht, zodat partijen gezamenlijk een prioritering kunnen maken voor de eerstvolgende WG AP. Hoewel bij de aanbidding van de agenda en stukken is gemeld dat er een update binnen een week zou worden aangeleverd, hebben de centrales die niet ontvangen. De vorige update, die dateert van 10-04-2018 (AP/18.00268), was ter informatie en spreker stelt voor de komende actualisering ter behandeling aan te bieden.

Er ontstaat discussie over de vraag of mededelingen die zien op agendapunten moeten worden behandeld onder "mededelingen" of onder "vaststelling agenda" bij agendapunt 1. De heer Kropf verzoekt om een schorsing.

**\*SCHORSING CENTRALES\***

Na heropening door de voorzitter stelt de heer Kropf zich te hebben voorbereid op behandeling van mededelingen en agenda tezamen onder agendapunt 1. Spreker kan akkoord gaan met het verzoek van de voorzitter om eerst de mededelingen en daarna de agendapunten te behandelen. Na de reactie van de voorzitter op de voor de schorsing genoemde punten heeft spreker nog één mededeling.

*Vast te stellen verslagen (CCOOP).*

De voorzitter recapituleert dat in het verleden vaker over is gegaan tot het doorschuiven van het vaststellen van verslagen en actiepuntenlijsten als de agenda daar aanleiding toe gaf en hij wijst erop dat de centrales hebben ingestemd met de concept-agenda waarvan de vaststelling van verslagen geen onderdeel uitmaakte. Spreker zegt toe om alle vast te stellen verslagen en actiepuntenlijsten te agenderen voor de volgende WG AP.

*Documenten behorend bij AP/18.00281 Functie directeur Werkgeverszaken en functie directeur Beleid en personeelsmanagement/AP 23-06-2018 (CCOOP).*

De werkgever heeft een brief ontvangen van de drie centrales met een verzoek om extra informatie. Wat de voorzitter betreft kan de gevraagde informatie nog deze week worden aangeleverd. De heer Kropf nuanceert dat de brief van de drie centrales tot strekking had dat de werkgever niet heeft geleverd waar zij in hun eerste brief om gevraagd hebben. Zij wachten al maanden op de bij herhaling toegezegde informatie en nu vergt het wederom een brief van de centrales om diezelfde informatie nog een keer op te vragen. Het antwoord van de voorzitter strookt niet met de inhoud van die laatste brief en de werkelijke situatie. De voorzitter zegt nogmaals toe binnen een week de gevraagde informatie aan te zullen leveren.

*Geactualiseerd overzicht behandelpunten en voorraadlijst (CCOOP).*

De voorzitter geeft aan zich met zorg te realiseren dat de voorraadagenda een groot aantal punten bevat en steeds maar groeit. Van de zomer is hierover ter kennisname een brief gezonden, alsmede een update van de actiepuntenlijst. Spreker zegt toe nog deze week een update van de actiepuntenlijst, voorzien van de status van behandeling, aan te bieden ter bespreking in de eerstvolgende WG AP. Spreker verneemt graag van de centrales of de werkwijze van een actiepuntenlijst per brief hen bevalt. Wat de heer Schilperoort betreft kunnen partijen bij de overlegplanning bespreken op welke wijze zij gezamenlijk tot een prioritering kunnen komen om de achterstand van een half jaar in te lopen (wellicht kan hiervoor een technisch werkverband worden benut). De heer Van Hulsen geeft aan dat de werkwijze als zodanig wel bevalt, maar dat het ook tot iets moet leiden. Hij sluit zich aan bij het voorstel van de heer Schilperoort om dit te bespreken bij de overlegplanning, waarbij hij aanbeveelt ook 2019 te betrekken omdat het niet in de rede ligt dat de hele voorraad in 2018 zal zijn weggewerkt. De heer Van Woensel sluit zich bij de vorige sprekers aan. Het is wat hem betreft wenselijk om de onderwerpen die met spoed om behandeling vragen als zodanig te markeren en later de ruimte te zoeken om de rest van de onderwerpen af te handelen. De heer Kropf preciseert dat zijn vraag ook ziet op de adressering van de documenten die zijn aangeboden, maar nog niet zijn behandeld. Het grootste gedeelte van de stukken op de voorraadagenda is reeds behandeld en daarna op de lijst geplaatst, echter er is nog een groot aantal brieven dat nog behandeld moet worden en niet is opgenomen in een overzicht. Spreker gaat er vanuit dat de werkgever die lijst beschikbaar heeft en verzoekt deze toe te voegen aan de voorraadagenda. De voorzitter zegt dit toe, waarop mevrouw Dessing aangeeft dat de betreffende brieven inmiddels aan de voorraadagenda zijn toegevoegd en zichtbaar zullen zijn in de toegezegde update.

*Brief AC, CCOOP en ACOP van 26-06-2018/SOD/18.00430 respecteren BGOD (CCOOP).*

De werkgever heeft, aldus de heer Kropf, aangegeven dat dit een SOD-onderwerp betreft en zal worden behandeld in het eerstvolgende SOD na het SOD van 24-10-2018. En marge van de arbeidsvoorwaarden-onderhandelingen is echter afgesproken dat het SOD van 12-07-2018 kon worden uitgesteld mits een aantal zaken zeker gesteld kon worden. Hoewel het niet de mores is om in een formele vergadering te verwijzen naar informeel overleg voelt spreker zich geroepen hier toch melding van te maken omdat de werkgever dit middels zijn brief aangaande de interpretatie van artikel 11 Besluit georganiseerd overleg Defensie (hierna: BGOD) zelf heeft

geopenbaard. Een deel van de afspraak betrof het uitschrijven van een SOD als niet aan de voorwaarde voor uitstel werd voldaan (en daarvoor is zelfs de datum van 30-08-2018 afgesproken). Heden was een SOD gepland, maar de werkgever heeft gemeend dat een AP-vergadering meer prioriteit had. Spreker is evenwel van mening dat een interpretatieverschil van het BGOD een hogere prioriteit verdient en voegt daar aan toe dat er nog wel meer zaken op de rol staan voor behandeling in het SOD. Het doorschuiven van meerdere SOD-documenten zonder dat partijen daarover vooraf overeenstemming hebben bereikt is naar spreker meent, precies waar het over gaat in de discussie over het respecteren van het. In genoemd document werd notabene opgeroepen om op grond van het BGOD een SOD-vergadering uit te schrijven voor de behandeling van deze brief en spreker moet constateren dat de centrales tot op heden geen uitnodiging hebben ontvangen. De voorzitter repliceert dat deze SOD-brief niet aan de orde is in deze werkgroep AP, wel kan hij beloven om hier in een volgend SOD op terug te komen. De heer Schilperoort sluit zich aan bij de benadering van de heer Kropf, omdat de centrales niet voor niets uitstel hebben verleend. Er zat nogal wat aan vast en dat had ook te maken met vertrouwen. Het heeft hem dan ook verbaasd dat deze WG AP niet vroegtijdig werd afgerond om een SOD te laten plaatsvinden voor behandeling van deze brief waarmee de ondertekenende centrales hun grote zorg tot uiting brengen dat afspraken niet worden nagekomen. De voorzitter herhaalt dat het voor vandaag niet op de agenda staat en dat hij op

Pm dit moment niet meer kan doen dan agendering voor het eerstvolgende SOD toe te zeggen.

### Vaststellen agenda

#### CCOOP.

- Agendapunt 3: niet vastgestelde verslagen zijn onterecht aangeboden als behandelstukken. Deze zullen voor deze bespreking worden geschrapt. Dan is het voor de heer Van Hulsen de vraag of het onderwerp überhaupt kan worden behandeld. Zijn pragmatische insteek zou zijn om in de voorbereiding te beoordelen of het conceptverslag ten aanzien van het geagendeerde onderwerp onjuistheden bevat, anders kan het weleens heel lang duren voordat een onderwerp besproken kan worden. De heer Kropf licht toe het bezwaar expliciet bij dit agendapunt te hebben geuit omdat er verschil van mening bestaat over een tekstgedeelte van een verslag dat niet is vastgesteld. De voorzitter zegt hier begrip voor te hebben. De heer Schilperoort meent dat verslagen die zijn toegevoegd aan behandelstukken in de regel vastgesteld moeten zijn. Voor hem speelt bij dit onderwerp een rol dat partijen er nog niet eerder inhoudelijk over hebben gesproken. De centrales hebben alleen aangegeven dat zij het niet eens zijn met het gelopen traject en dat zij de inhoudelijke argumenten met de werkgever willen uitwisselen. Spreker meent dat er niet afdoende is ingegaan op een aantal brieven vanuit de centrales en hij wil die in een formele WG AP aan de orde hebben. Wanneer alle verslagen zijn vastgesteld en alle brieven zijn geadresseerd kunnen partijen wat hem betreft tot een uitkomst van de discussie komen. Dat zal voor nu geen haalbare kaart zijn, maar spreker stelt voor dat partijen alle informatie in formele zin met elkaar gaan uitwisselen, daar waar deze tot nog toe grotendeels informeel aan de orde is geweest. De voorzitter geeft hiervoor graag alle ruimte en stemt in met dit voorstel.
- Agendapunt 4: voorstel om dit punt af te voeren omdat: 1) relevante stukken uit 2013 en 2014 ontbreken 2) het verslag van de vergadering waarin dit punt is besproken nog niet is vastgesteld 3) de werkgeversbrief AP/18.00184 niet ingaat op de toezegging van de voorzitter om zijn voorlopige antwoord inzake de indicatieve tabel te formaliseren dan wel aan te passen. De heer Kropf zegt geen moeite te hebben met de voorbereide presentatie, maar behandeling met daaraan een vorm van besluitvorming is wat hem betreft nu een brug te

Pm

Pm ver. De heer Schilperoort sluit zich hierbij aan, partijen zitten nu in het stadium van elkaar informeren en besluitvorming zal moet wachten tot een volgende werkgroep-vergadering. De heer Van Woense constateert dat procesafspraken door de werkgever vaak langdurig niet worden nagekomen. In het belang van het personeel stelt hij zich wel op het standpunt dat de kans om tot besluitvorming te komen dient te worden benut en niet bij voorbaat moet worden uitgesloten vanwege documenten of verslagen die niet zijn vastgesteld. Het is terecht dat de centrales aan de handrem trekken omdat de werkgever de afspraken niet nakomt, maar het is na het stilliggen van het overleg nu noodzakelijk om de agenda te prioriteren en de onderwerpen voortvarend te bespreken en af te handelen.

- Agendapunt 6: voorstel om dit punt af te voeren omdat het document ondanks een versiedatum van 24-09-2018 pas werd ontvangen op 03-10-2018 en derhalve niet is voorbereid (het feit dat op diezelfde datum een gewijzigde agenda is aangeboden doet daar niets aan af).
- Agendapunt 9: had in een veel eerder stadium moeten worden geagendeerd voor de WG AFR. Omdat het er naar uit ziet dat de commandant DCOD zaken heeft doorgevoerd zonder overeenstemming en zonder dat de WG AFR een standpunt heeft kunnen innemen, ligt het voor de hand dit punt voor te leggen aan het SOD. Echter, wanneer er nog tijd over is (eindtijd is vastgesteld op 16.00 uur) heeft de CCOOP geen bezwaar tegen behandeling in deze vergadering.

De voorzitter concludeert het volgende.

- Agendapunten 3 en 4: worden besproken in het kader van elkaar informeren.
- Agendapunt 6: de stukken zijn inderdaad te laat aangeboden; wanneer de centrales afzien van bespreking begrijpt spreker dat, maar hij zegt wel graag te vernemen hoe de centrales hierin staan. Wat de heer Schilperoort betreft kan dit punt in toelichtende zin aan de orde komen, echter hij heeft door de korte voorbereidingstijd de P-paragraaf GRIT te weinig kunnen bestuderen en bespreken om nu een appreciatie te kunnen geven. De heer Kropf informeert waarom de versie van 24-09-2018 pas op 03-10-2018 werd aangeboden en de vorige versie kennelijk is ingetrokken. Dat is aldus spreker de enige terugkoppeling die hij vanuit zijn centrale heeft gekregen. Wat hem betreft wordt het stuk dus nu ook niet besproken. De voorzitter repliceert dat de versie die de centrales hebben ontvangen de dag voor ontvangst gereed is gemaakt en met een nieuwe brief is uitgegaan. Het ligt dus in de rede om te concluderen dat de opstellers hebben vergeten de versiedatum aan te passen. Desgevraagd kunnen de centrales instemmen met bespreking ter informatie, waarop de heer Kropf nuanceert dat van hem geen inbreng is te verwachten en dat hij zijn input zal geven wanneer hij in de gelegenheid is gesteld om alles te bestuderen.
- Agendapunt 9: de centrales hebben, aldus de voorzitter, aangegeven dat dit onderwerp veel eerder had moeten worden geagendeerd, echter sinds de brief van het geschil is gedateerd op 26 juli jl. is deze WG AP feitelijk de eerste werkgroep die voor bespreking van dit onderwerp geschikt is. De heer Kropf nuanceert dat hij de brief eerder had verwacht op de tafel van de WG AFR. In afwijking op het BMD is een BMCB ingesteld met de afspraak dat invoering is toegestaan onder de premisse dat er overeenstemming is tussen de BMCB en de commandant DCIOD als zijnde HDE en zo dat niet het geval is, het in de WG AFR zal worden gebracht. Dat zo zijnde kan er nooit een geschil zijn zonder dat het eerst in de WG AFR is geweest en had het veel eerder op de WG AFR-agenda moeten staan. Feitelijk heeft de commandant DCIOD/HDE ten onrechte iets ingevoerd en de koninklijke weg zou zijn geweest om dit aan het SOD voor te leggen. Echter, zo heeft spreker aangegeven, zou hij er geen problemen mee hebben om dit punt voor deze vergadering te bespreken wanneer de agenda dat toe zou laten. De voorzitter concludeert hierop dat het geschil vandaag kan worden behandeld.

Nu is besloten om een aantal onderwerpen alleen in informatieve zin te bespreken (agendapunten 3, 4 en 6) verzoekt de heer Van Woense om die na de besluitvormende onderwerpen aan de orde te laten komen. Vanwege de aanwezigheid van de KMar-vertegenwoordiger wordt besloten agendapunt 3 te handhaven. De agendapunten 4 en 6 worden behandeld na agendapunt 8. Hiermee wordt de agenda vastgesteld. Op verzoek van de heer Van Hulsen wordt de vergadering kort onderbroken om de logistiek te regelen rond de gewijzigde agendavolgorde.

### **Agendapunt 2: Vervolgplanning overleg 2018**

(AP/18.00601 + 1 bijlage).

De vervolgplanning leidt tot de volgende reacties.

De heer Van Hulsen recapituleert dat partijen hebben afgesproken om 13-11-2018 -en zo mogelijk eerder- weer bij elkaar te komen om te vernemen wat de bezinning van de staatssecretaris in het kader van de arbeidsvoorwaardenonderhandelingen heeft opgeleverd. Spreker acht het raadzaam om te inventariseren welke onderwerpen in elk geval voor die tijd moeten worden behandeld omdat de uitkomst van de bezinning en de gevolgen daarvan voor de voortgang van het overleg niet vaststaan. Ongeacht de resultaten van het overleg op 13-11-2018 moeten partijen een aantal onderwerpen adresseren waarover afspraken zijn gemaakt, zoals loongebouw, discussie extra beslaglegging, levensfasebewust personeelsbeleid. Los daarvan moeten partijen nog spreken over het roostermanagementtool, TOD, URD, evaluatie BMD, Buitenland etc. Het is, aldus spreker, de vraag hoe al deze onderwerpen zijn in te passen in voorliggende agenda van 2018 en in die van 2019. Zo het zich laat aanzien zal in ieder geval in 2019 de intensiteit van het overleg worden verhoogd (dinsdagen en donderdagen). Voorstel is om de majeure onderwerpen in een formele agenda te vatten en een aantal kleinere onderwerpen te verwijzen naar technische werkverbanden, waarvan de leden over de eigen agenda gaan. In het verlengde daarvan stelt de heer Schilperoort voor te inventariseren welke technische werkverbanden door de onderhandelaars zelf worden gedaan zodat die kunnen worden opgenomen in het vergaderschema. Kijkend naar de planning vraagt spreker zich af waarom er een combi-overleg REO/AP/AFR/PA (30-10-2018) moeten worden gepland. Spreker wil de ingeplande tijd ten behoeve van het technische werkverband RMT/TOD op 06-11-2018 benutten om gezamenlijk op basis van alle actiepuntenlijsten en voorraadagenda's tot een complete inventarisatie van onderwerpen te komen en die in een tijdlijn (inclusief 2019) van behandeling en uitwerking weg te zetten. In algemene zin wijst de heer Kropf erop dat de geplande duur van de vergadering wel moet stroken met de praktische haalbaarheid van de agenda. Het komt nu te vaak voor dat onderwerpen van de agenda vallen die wel voorbereidingstijd hebben gekost. De CCOOP is evenals de ACOP geen voorstander van combi-overleggen. Dit leidt tot allerlei logistieke problemen en spreker wenst vast te houden aan de oorspronkelijke -aparte- planning WG AFR en WG PA. Verwijzend naar de technische werkverbanden stelt spreker dat de werkgroep bepaalt of de instelling hiervan opportuun is. Wat hem betreft hoort daar een opdracht en een datum van oplevering bij en dan kan elke centrale zelf besluiten wie zij afvaardigen, zolang de deadline maar wordt gehaald. Als het gaat om technische werkverbanden constateert spreker dat er tot nog toe slechts één is ingesteld, namelijk het TW Levensfasebewust personeelsbeleid, dat maar 1x voor twee uur staat ingepland. Wat de CCOOP betreft komen er ook technische werkverbanden voor het nieuwe P-beleid en wordt het werkverband Toelage buitenland bijeengeroepen, zoals al 2,5 jaar lang wordt verzocht (er komen nu piepbrieven vanuit de WG AFR die technisch niet zijn voorbereid). Er zijn technische werkverbanden in het schema opgenomen die niet zijn afgesproken, te weten: RMT/TOD (TOD is er af en RMT is een bedrijfsvoeringsinstrument), Regeling dienstreizen Defensie en Evaluatie BMD. Bij de planning moet, aldus de heer Kropf, ook niet

vergeten worden dat de tijd na 13-11-2018 mogelijkerwijs moet worden besteed aan de arbeidsvoorwaardenonderhandelingen. Het vastzetten van dinsdagen en donderdagen baart hem dan ook enige zorg.

De voorzitter geeft de volgende reactie. In het schema zijn de technische werkverbanden, die nog niet formeel in de werkgroepen zijn vastgesteld, als voorstel geel gemarkeerd en kunnen dus aan verandering onderhevig zijn. De technische werkverbanden waaraan geen onderhandelaars deelnemen, kunnen uit het schema worden gehaald omdat - zoals de heer Van Hulsen aangaf - de vertegenwoordigers zelf gaan over de agenda. Hiermee wordt ingestemd. Gehoord de bezwaren tegen de combi-vergadering op 30-10-2018 stelt spreker voor terug te gaan naar de oorspronkelijke planning. Hiermee wordt ingestemd, met dien verstande dat de definitieve agenda wegens de komende recesweek eigenlijk vandaag had moeten worden aangeboden. De voorzitter vervolgt met de constatering dat in het schema, zoals door de bonden ook opgemerkt, geen rekening is gehouden met arbeidsvoorwaardenonderhandelingen omdat men bij het opstellen van het schema er nog vanuit ging dat er een resultaat zou liggen. De heer Van Hulsen preciseert dat de door hem genoemde onderwerpen niet zien op het huidige afgewezen resultaat, maar op het vorige akkoord en die hadden dus op de agenda kunnen staan. De voorzitter vervolgt zijn betoog met het voorstel om de onderwerpen voor de technische werkverbanden vast te stellen. De heer Schilperoort herinnert aan zijn eerdere voorstel om gezamenlijk te komen tot een totaaloverzicht van actiepunten, voorraadagenda's en behandelbrieven. Aan de hand daarvan kan worden bezien voor welke onderwerpen een technische werkverband moet worden ingesteld met een opdracht en een tijdslijn. Bovendien lopen er nog meer technische werkverbanden die al jaren bezig zijn en nog niet zijn afgerond (waar onder BWRD en Toelage buitenland). Conform de opmerking van de heer Kropf moeten, aldus de voorzitter, technische werkverbanden worden ingesteld in een werkgroep, waarop de heer Schilperoort de suggestie doet om instelling middels piepbrieven te laten lopen wanneer de onderhandelaars het eens zijn (inclusief opdrachtformulering en tijdslijn). De heer Kropf stelt voor om op 30-10-2018, aansluitend aan de WG PA, in een technisch werkverband het complete beeld te bespreken aan de hand van de door de werkgever toegezegde geactualiseerde voorraadagenda en inventarisatie van te behandelen stukken. Daarbij kunnen partijen bepalen welke technische werkverbanden er moeten worden ingericht en die zouden dan met een opdrachtformulering en een tijdslijn meteen kunnen worden geformaliseerd. Hoewel technische werkverbanden regulier moeten worden ingesteld in de werkgroep, kiest spreker hier voor de variant technisch werkverband -> overeenstemming -> instelling via piepbrief naar betreffende werkgroepen, om zo te voorkomen dat alle tijd opgaat aan de behandeling van de hele rits verslagen die er nog ligt. Om geen tijd te verliezen stelt de heer Van Woensel voor om nu een gezamenlijk onderwerp vast te stellen dat in ieder geval al kan worden besproken op 06-11-2018 (oorspronkelijk RMT/TOD). Dit voorstel ontmoet goedkeuring en partijen stemmen in met de bespreking van levensfasebewust personeelsbeleid op die datum. Hierop aansluitend stelt de heer Kropf dat in het AV-akkoord reeds is afgesproken dat dit technisch werkverband voor 01-10-2019 een aanbeveling voor de WG AP oplevert. Wanneer partijen besluiten wie zij afvaardigen kan het technisch werkverband al voor de eerste planning van 06-11-2018 bijeenkomen.

De voorzitter vat de afspraken als volgt samen.

1. Combi-vergadering op 30-10-2018 wordt geschrapt.
2. AFR-PA worden als twee aparte werkgroepen op 30-10-2018 gepland.
3. Aansluitend vindt een technisch werkverband plaats waarin gesproken wordt over de TW's en alles wat daarbij hoort inclusief actiepunten-, voorraadjijsten en te behandelen onderwerpen.

4. Geel gemarkeerde planningen voor de technische werkverbanden blijven gehandhaafd, maar zonder onderwerpen. TW-vertegenwoordigers gaan binnen de gestelde termijn over de eigen planning.
5. De datum 06-11-2018 wordt in principe gereserveerd voor het technisch werkverband levensfasebewust personeelsbeleid. Als het lukt om dat eerder plaats te laten vinden vindt er een andere invulling van die datum plaats.

De centrales onderschrijven deze samenvatting. De heer Kropf verzoekt met klem om een reëel voorstel 2019 waarbij ook de OPCO's zijn betrokken, voor de eerstvolgende WG AP op 13-Pm 11-2019 (met in achtname van de aanlevertermijn). De voorzitter zegt dit toe.

### **Agendapunt 3: KMar Pilot Adaptief aan de grens**

(SOD/18.00345, SOD/18.00266, AP/18.00396, AP/18.00396 + 1 bijlage, AP/18.00312 en ioREO KMAR/18.00155; en de verslagen SOD/18.00420, AP/18.00423, AP/17.00360, ioREO KMAR/18.00229, io REOKMAR/18.00284).

De heer Van de Vreugde leidt het onderwerp kort in. In dit gremium is de procesafspraken gemaakt om de pilot niet verder uit te rollen dan batch 2. De stand van zaken op dit moment is dat er twee batches naar tevredenheid draaien (Schiphol en Eindhoven-Rotterdam) en dat de KMar in afwachting is van besluitvorming in de WG AP om verder te gaan. Middels brief en bijlage nr. AP/18.00396 is nogmaals een beschrijving van de pilot gegeven met alle daarbij relevante informatie. Spreker stelt voor over te gaan op bespreking van die documenten. De heer Schilperoort verwijst naar de briefnr. AP/ 18.00345 (ACOP, CCOOP en AC) waarin onder punt 1 is gemarkeerd dat Defensie burgers inzet op grond van een rechtspositie die daar niet voor is bedoeld. Immers, burgerpersoneel mag alleen worden ingezet voor tijdelijke of incidentele werkzaamheden terwijl de grensbewaking een structurele bij wet aangewezen taak van de KMar is. Dat de werkgever zich in zijn reactie beperkt tot de opmerking dat hij meent dat dit wel binnen de rechtspositie valt, acht spreker volstrekt onvoldoende. De verwachting was op z'n minst dat er inhoudelijk zou worden ingegaan op de door de centrales onder 1 t/m 3 benoemde punten (inzet burgerpersoneel, overeenstemming medezeggenschap, vooraf overleg met centrales). Buiten deze brief zijn er, aldus spreker, nog andere zaken die hij nu wil adresseren. Los van de rechtspositie is in ieder geval voor de ACOP het bevoegdheidsvraagstuk van belang. Het onbevoegd uitoefenen van taken vormt niet alleen een risico voor de burgers die de taken onbevoegd uitvoeren, maar ook voor de opsporingsambtenaren die daarnaast zitten. De KMar gaat uit van de stelling dat een GB-taak door overheidsambtenaren mag worden gedaan, maar dat is, aldus spreker, volstrekt onjuist want de Vreemdelingenwet spreekt van ambtenaren van de Koninklijke Marchaussee. Dat is naar hij meent altijd een militair want burgerambtenaren kunnen op grond van het BARD, in tegenstelling tot de militairen, alleen maar aangesteld worden bij Defensie ,ongeacht bij welk krijgsmachtonderdeel ze werkzaam zijn. Kijkend naar de Vreemdelingenwet mede in samenhang met onder andere de Politiewet is het niet waarschijnlijk dat de wetgever heeft bedoeld dat burgers voor de GB-taken kunnen worden ingezet. Overigens heeft de KMar tot tweemaal toe (2016 en 2017) een verzoek van een FLO-er om als burger te worden ingezet ter assistentie aan de grens precies op die grond afgewezen. De heer Schilperoort vervolgt zijn betoog met de opmerking dat het uniform van het burgerpersoneel, dat wordt ingezet voor AAG, voor burgers niet te onderscheiden is van het KMar-uniform van de militairen die IBT-gecertificeerd zijn. In geval van incidenten zullen de burgermedewerkers zich uit de voeten moeten maken omdat ze niets mogen doen. Dat raakt niet alleen de uitstraling van Defensie, maar ook de professionaliteit van de militairen die aan de grens te werk zijn gesteld. Voorts is al gebleken dat het beperkte deel grensbewakingstaken dat burgers mogen doen in de praktijk wordt uitgebreid (alleen aan de balie, inreiscontroles). Het is, aldus spreker, merkbaar dat de druk op de capaciteit tot allerlei ongewenste effecten leidt. Voor zijn leden is de grensbewaking



een professioneel beroep, dat niet zomaar in aparte taken kan worden geknipt die met een verkorte opleiding kunnen worden uitgevoerd. De wijze waarop AAG wordt vormgegeven stoort hen dan ook mateloos, ondanks sommige positieve geluiden omdat er in ondersteuning wordt voorzien. Spreker besluit zijn eerste termijn met het standpunt dat grensbewakingstaken moeten worden uitgevoerd door militaire ambtenaren die de opleiding hebben gedaan en zijn getraind in het aanwenden van geweldsmiddelen. De heer Schilperoort heeft, aldus de heer Kropf mede namens de CCOOP gesproken en geeft aan nog 2 opmerkingen te hebben ten aanzien van de rechtspositie (AP/18.00296 bijl. 1, blz. 1). Het is onacceptabel dat de werkgever rept van een aanstelling op grond van BARD, artikel 7, maar dan als een flexibele variant zonder opbouw van vakantie- en eindejaarsuitkering en verlof. Noch het BARD, noch het Inkomstenbesluit geeft daartoe ruimte dus het is de vraag hoe de werkgever deze aanstellingen onder artikel 7 BARD wil brengen. Daarnaast hebben de centrales, aldus de heer Kropf, eerder aangegeven er begrip voor te hebben dat Defensie, gezien de achtergrond van sommige mensen, reservisten in wil zetten, maar daarbij is wel het verdringingsvraagstuk aan **Pm** de orde omdat het reguliere KMar-taken betreft. De voorzitter zegt toe deze vragen schriftelijk te zullen beantwoorden. De heer Schipper zegt het nog steeds te betreuren dat de KMar het in eerste aanleg niet opportuun achtte om overleg te voeren met de centrales. Naar weten van de voorzitter is hierover wel in het IO REO KMar gesproken, maar is het ten onrechte niet geland in de WG REO. In de precisie licht de heer Schilperoort toe dat de pilot pas werd geagendeerd toen hij erom had verzocht. Tijdens een gesprek met de projectleider-dat kennelijk door de KMar als overleg werd gekwalificeerd- heeft hij aangegeven dat het voornemen vanwege de rechtspositionele aspecten eerst in het formele overleg moest worden neergelegd. Om nog enige vorm van bespreking te hebben is het toen geagendeerd in het IO Reo Kmar, maar daar werden de centrales alleen geïnformeerd en was er geen ruimte om het onderwerp eerst fatsoenlijk te bespreken. Daarna kwam het in de WG AP terecht. De heer Van de Vreugde wijst erop dat de uitbreiding on hold is gezet en men niet verder is gegaan dan de 1<sup>ste</sup> 60 personen. Wat dat betreft heeft de KMar zich aan haar woord gehouden. De 60 mensen zijn echter wel in dienst en worden ook ingezet. De heer Schilperoort geeft aan dat hierover een verschil van inzicht bestaat en dat de centrales het ook niet eens zijn met de verslaglegging hierover. Naar zijn mening was het duidelijk dat de betreffende 60 mensen onder verantwoordelijkheid van de werkgever zijn aangesteld, maar niet kunnen worden ingezet voor AAG-taken zolang er geen overeenstemming is. Derhalve zou voor deze groep ander werk moeten worden gezocht. Het onderwerp is blijven liggen vanwege allerlei andere prioriteiten, dus spreker gaat niet verder dan hier te constateren dat het gelopen is zoals het is gelopen. Het is nu zaak dat partijen eerst vaststellen hoe het zit met de rechtspositie, de juridische context, de bevoegdheden en de risico's voor zowel het burgerpersoneel als de militairen aan de grens. De voorzitter geeft aan dat de werkgever zich aan de afspraak heeft gehouden om te stoppen bij de 60 burgermedewerkers. Hij erkent dat partijen al veel eerder hadden moeten spreken over de vraag hoe dit verder moet, waarbij spreker weg wil blijven van de wijze waarop het proces is gelopen. De heer Schilperoort geeft aan dat het proces aan de orde zal komen bij de bespreking van het betreffende verslag. Voor hem is het niet de vraag hoe het verder moet, maar of het verder moet op deze manier. Spreker wijst op de gemaakte afspraak dat de werkgever voor de 60 burgermedewerkers voor de duur van het contract binnen Defensie een plek vindt wanneer de pilot niet wordt voortgezet. De voorzitter onderschrijft die afspraak en meent dat het dienstig is om, zoals afgesproken, de bespreking voor nu verder te voeren in het kader van informatie delen. Verwijzend naar de mededelingen geeft de heer Kropf aan dat het respecteren van het BGOD de basis van de discussie vormt. De werkgever denkt eenzijdig te kunnen afwijken van door partijen gemaakte afspraken die zijn geland in vigerende wet- en regelgeving. Feit is dat Defensie geen pilot met rechtspositionele elementen kan invoeren zonder daar vooraf met de centrales over gesproken te hebben. Spreker verzoekt de voorzitter om in te gaan op zijn vraag ten aanzien van de inzet van reservisten voor reguliere KMar-taken

en de afspraak dat er geen verdringing zal plaatsvinden. De heer Van de Vreugde licht toe dat Defensie reservisten inzet omdat er voldoende reguliere vacatures zijn en dat er dus zeker geen sprake is van verdringing. Ten tweede is bij de start van de pilot aangegeven dat de KMar openstaat voor zowel de burger- als de militaire variant en derhalve kunnen er burgers en reservisten worden aangesteld. Van die laatste optie wordt, aldus spreker, overigens weinig gebruik gemaakt omdat daar op de markt onvoldoende vraag naar is. De voorzitter wijst er op dat er op dit moment 6.200 vacante functies bij Defensie zijn en dat dit de komende jaren nog gaat groeien. Er is geen situatie van verdringing maar van het vullen van gaten, zo stelt spreker. De heer Schilperoort benadrukt dat het probleem is dat de werkgever acties onderneemt zonder overleg te voeren met de centrales, terwijl de rechtspositie wordt toegepast in strijd met de afspraken. Spreker wenst hier eerst een reactie op alvorens überhaupt te overwegen of en zo ja, op welke wijze de pilot kan worden voortgezet. Desgevraagd door de voorzitter repliceert spreker nog onvoldoende antwoord te hebben gekregen op de door hem neergelegde vragen, zowel in dit overleg als in de brieven. Hij preciseert dat louter de opmerking van de werkgever dat hij vindt dat de pilot binnen de rechtspositie past geen antwoord is op de gestelde vragen. Mocht de werkgever daarin persisteren zal spreker zich wenden tot het SOD. Eerder heeft de heer Kropf al aangegeven dat Defensie grondwettelijke en wettelijke taken heeft die niet kunnen worden gegarandeerd door tijdelijke inzet van tijdelijk burgerpersoneel en reservisten. De werkgever is verplicht te zorgen voor een adequate vulling van de krijgsmacht en wanneer er geen verbeterde wervings- en behoudkracht voor de organisatie komt, zullen de centrales zich blijven verzetten tegen lapmiddelen als het aanstellen van reservisten en tijdelijk burgerpersoneel. De heer Van Hulsen meent dat het ten principale de vraag is wat partijen vinden dat de taak van de reservisten is ten opzichte van het beroepspersoneel. Vanuit zijn optiek is het volstrekt ongewenst dat een reservist jarenlang fulltime in dienst is om vervolgens operationele functies te gaan vervullen. Zo die situatie ontstaat dient er beroepspersoneel aan te worden genomen of moet de reservist beroepsmilitair worden. Dit maakt onderdeel uit van een principiële discussie die partijen tot nog toe niet hebben gevoerd. De voorzitter meent dat de werkgever het over dit punt snel eens wordt met de centrales want zo is het hele systeem ook bedacht. Het blijft echter wel mogelijk om mensen adaptief in te zetten en dan kunnen de reservisten wel worden gebruikt zonder hen meteen 3 jaar lang in te zetten. De heer Schilperoort constateert dat de discussie zich nu gaat toespitsen op de reservisten, terwijl het wat hem betreft gaat over de inzet van burgers aan de grens. Spreker herhaalt nog geen antwoord op zijn vragen te hebben gekregen. De voorzitter weerspreekt dat de werkgever geen antwoord heeft gegeven. Er is getracht de vragen zo goed mogelijk te adresseren, maar het kan natuurlijk wel zo zijn dat die antwoorden niet op goedkeuring van werknemerszijde kunnen rekenen. De heer Schilperoort blijft bij zijn standpunt en merkt op dat hij de gevraagde informatie ten aanzien van overleg en besluitvorming alleen van de medezeggenschap heeft ontvangen en niet van de werkgever. Evenmin heeft spreker een uitspraak van de werkgever gehoord op het bezwaar van de centrales dat er over dit soort trajecten vooraf met hen overleg had moeten worden gevoerd. Als de werkgever namelijk meent dat hij daar aan voorbij kan gaan, zullen de centrales zich wenden tot een ander forum of college. De voorzitter zegt toe nogmaals de brieven van de centrales te bestuderen en daar waar de respons onvoldoende zou kunnen zijn, de vragen minutieus te adresseren. Om te voorkomen dat de discussie steeds opnieuw wordt gevoerd wil spreker van de centrales vernemen of zij bereid zijn te bewegen. Wanneer alle antwoorden op de gestelde vragen (in brieven en in het overleg) op tafel liggen kunnen de centrales, aldus de heer Schilperoort, een afweging maken of dat voldoende is of niet en afhankelijk daarvan gaat het al dan niet naar het SOD. De heer Van Woense geeft aan dat de CMHF de brief SOD/18.00345 niet heeft ondertekend en in die zin ook geen partij is in deze discussie. De CMHF heeft minder bezwaar dan de andere centrales tegen deze pilot omdat het overleg met de betreffende DMC en Staf heeft plaatsgevonden, het een tijdelijk karakter heeft en er ook

Pm

positieve elementen voor het personeel aan zitten. Wel wil de CMHF over de resultaten van de pilot praten als er bij een positieve uitkomst wordt gesproken over een structurele oplossing. Los van de vraag of de pilot wel of niet mag plaatsvinden heeft sprekers centrale bezwaar tegen de inzet van burgerpersoneel en is het standpunt dat de toevlucht eerst moet worden gezocht tot de inzet van reservisten ('reservist, tenzij'). Door de behandeling van dit onderwerp en de beantwoording door de werkgever zijn er, aldus spreker, punten naar voren gekomen die los van de pilot moeten worden besproken, zoals bijvoorbeeld flexibele schil versus een minimale inzet van 8 uur per week. De werkgever heeft aangegeven met de centrales te willen praten over het verdringingsvraagstuk vooruitlopend op het verder vullen van batch 3 en eventueel 4. Daaraan zal de CMHF zijn bijdrage leveren en spreker meent dat er pas verder kan worden gegaan met het vullen van de batches als over het verdringingsvraagstuk overeenstemming bestaat. De heer Schilperoort geeft aan dat er een organisatie is opgebouwd voor de grensbewaking, niet alleen op Schiphol, maar ook op andere plaatsen. Er is dus sprake van een O waar maar één functieomschrijving bij hoort en dat is die van grensbewaker (opsporingsambtenaar). Dat brengt spreker tot de vraag welke functieomschrijving er wordt gehanteerd voor de mensen die op grond van de pilot worden ingezet en met wie en waarover precies overeenstemming is bereikt (immers voor Schiphol is de aangewezen medezeggenschap niet DMC, maar MC Schiphol). De heer Kropf informeert wat voor aanstellingsvorm de reservisten hebben en voor welke periode de betrokkenen worden opgeroepen. Aangezien de werkgever heeft gemeld dat er overeenstemming is met de medezeggenschap wenst spreker kennis te nemen van het reorganisatieplan (het gaat om meer dan 5 personen, dus O-aanpassing) en hij verneemt ook graag wanneer partijen de personele aspecten hebben behandeld, los nog van het feit dat er tegenstrijdige geluiden komen vanuit DMC over de appreciatie van de pilot. De voorzitter zegt de visie van werkgever hierover eerder te hebben toegelicht waarbij na een positieve evaluatie de doorstap zal worden gemaakt naar een reorganisatie, bij welke gelegenheid de centrales het reorganisatieplan wordt voorgelegd. Dat laat, aldus de heer Kropf, onverlet dat de afspraak is gemaakt dat een organisatieaanpassing waarbij 5 of meer functies betrokken worden, per definitie een reorganisatie is. Aangezien de centrales -en niet de medezeggenschap- gaan over de rechtspositionele aspecten, kwalificeert spreker het steeds terugkerende argument van de werkgever dat de medezeggenschap het een goed plan vond als dooddoenertje. Los van allerlei andere kleinere interpretatieverschillen is voor spreker de cruciale vraag of de werkgever deze pilot gaat stoppen. De werkgever maakt, aldus de heer Schipper, zelf melding van het feit dat met de DMC is overeengekomen een werkorganisatie in te richten en een evaluatie te laten plaatsvinden. De werkorganisatie zoals die nu binnen de genoemde afspraken met de DMC vorm heeft gekregen, strookt niet met de begripsbepaling van de werkorganisatie in het URD. Derhalve kan de werkgever ook niet concluderen dat er geen vRP hoeft te komen. Nu dat wel is gebeurd bevinden partijen zich met deze bespreking in een vicieuze cirkel en de doelredenering dat het gaat om een werkorganisatie klopt aldus spreker dan ook van geen kant.

De voorzitter vat samen dat:

- de werkgever alle vragen (brieven en hier geformuleerd) gaat beantwoorden en zal bezien in hoeverre de reeds gegeven reacties voldoende zijn of nadere specificatie behoeven;
- de werkgeversreactie in een brief zal worden vervat die onderwerp van bespreking zal worden in de WG AP van 13-11-2019 met in achtname van de juiste aanlevertermijn;

- de organisatie zoals eerder besproken een pas op de plaats heeft gemaakt en dat de groep niet verder wordt uitgebreid dan de 60 personen.

Op verzoek van de heer Kropf zegt de spreker toe dat gaten die kunnen ontstaan doordat mensen weglopen, niet zullen worden gevuld. De heer Schilperoort geeft aan dat de samenvatting van de voorzitter voor hem een begaanbaar pad is.

De voorzitter constateert dat partijen goed verkennend hebben gesproken en schorst de vergadering voor de lunch.

\*LUNCH\*

De voorzitter heropent de vergadering en gaat over op het volgende agendapunt.

**Agendapunt 5: P-paragraaf Servicedienst Vastgoed Defensie en consignatie irt artikel 30b, derde lid, van het AMAR**

(AP/18.00263, AP/18.00320 en AP/18.00336, AP/18.00534 + 1 bijlage).

Voor dit agendapunt zijn uitgenodigd de heer Bergakker en mevrouw Van den Driest; eerstgenoemde geeft een toelichting op dit onderwerp. De P-paragraaf komt, aldus de heer Bergakker, grotendeels overeen met de toenmalige versie en er zijn twee wijzigingen die spreker wil markeren:

- De medewerkers die overgaan naar het RVB vallen bij indiensttreding onder de VWNW-regeling van de sector Rijk (blz. 1, 3<sup>de</sup> bullet).
- De standplaats kan gekoppeld zijn aan het regiokantoor van het betreffende onderdeel van het RVB. Voor de medewerkers Servicedienst in tijdelijke dienst gelden dezelfde standplaatsafspraken die zij nu ook hebben (blz. 2, 2.2.3).

De heer Schipper verzoekt eerst de discussie over de consignatievergoeding te voeren omdat zowel CCOOP als AC in het kader van algemene personele aspecten, op het reorganisatieplan dat voor zou liggen hebben gereageerd. De uitvoering van de consignatie is al jaren onderwerp van discussie bij SVD. Hoewel daar wel afspraken over zijn gemaakt met de medezeggenschap is de regeling formeel nog niet van tafel en er ligt ook een uitspraak van het College voor geschillen medezeggenschap Defensie op basis waarvan de commandant DOSCO heeft geconcludeerd dat hij niet bevoegd is om een besluit te nemen. De heer Kropf is het eens met de heer Schipper. Wanneer partijen vaststellen wat zij vinden van de consignatie is dat daarna al dan niet een onderwerp van de P-paragraaf. De heer Schilperoort vraagt zich af waarom de twee onderwerpen aan elkaar zijn gekoppeld, immers de uitspraak van het college heeft een uitstraling naar de hele burgerpopulatie van de Defensieorganisatie dus daarover moeten partijen eerst een besluit nemen. Daarna wordt het gesprek pas gevoerd over de P-paragraaf. De CMHF sluit zich bij deze zienswijze aan waarop de voorzitter instemt met de voorgestelde behandelingsvolgorde.

**Consignatie.**

De heer Bergakker geeft aan dat SVD uiteindelijk wil stoppen met uitvoering geven aan de consignatieregeling in de huidige vorm nu uit de brief van de werkgever (AP/18.00263) is gebleken dat de regelgeving daaromtrent op een verkeerde manier is geïnterpreteerd en uitgevoerd. De heer Schilperoort verwijst naar de brieven van CCOOP en AC (resp. AP/18.00320 en AP/18.00336). Met name de brief van CCOOP waar ook zijn centrale zich achter schaaft, geeft het bezwaar goed weer, namelijk dat de toepassing niet in strijd is met de regelgeving, los van de uitspraak van de rechter dat er een andere interpretatie mogelijk is. De afspraken daarover zijn gemaakt door sociale partners in het GO en er is dan ook geen aanleiding om daarin verandering te brengen, zo meent spreker. Voor de goede orde geeft de heer Schipper aan dat het AC geen ander standpunt inneemt. Het is voor de heer Van Woensel evident dat de

gemaakte afspraak nog steeds staat zolang er geen besluit is gevallen om daar geen uitvoering meer aan te geven. Spreker heeft de indruk dat de werkgever voor zichzelf op grond van 1 uitspraak een vrijbrief creëert om eenzijdig af te wijken van de afspraak. De commandant DOSCO legt het advies om een externe partij te betrekken naast zich neer en dat geeft spreker de indruk dat hij doorgaat op de ingeslagen weg. Partijen moeten er in dit gremium over spreken en wanneer zij er niet uitkomen blijft de oude afspraak staan. De heer Kropf benadrukt dat de voorzitter steeds spreekt van een uitleg, maar dat het gaat om een afspraak die de sociale partners in 2009 hebben gemaakt over de wijze waarop zij omgaan met betreffende regelgeving (punt 4 uit de CCOOP-brief). Er kan, aldus spreker, geen sprake van zijn dat de werkgever, zoals verwoord in zijn brief, een andere uitleg geeft aan de gemaakte afspraak. In essentie gaat deze kwestie over het interpreteren en uitvoeren van het BGOD en spreker formuleert dat het schering en inslag is dat de werkgever met de wetenschap van nu afspraken anders uitlegt. De werkgever is gehouden de gemaakte afspraken uit te voeren totdat partijen iets anders overeenkomen.

De voorzitter acht de brief van de CCOOP helder. Op basis van de totstandkoming van het geschil en het uiteindelijke besluit heeft de werkgever een overweging met een pieptermijn aan de centrales voorgelegd. Daarop is door CCOOP en AC gepiept en dat is feitelijk de situatie van nu. De heer Van Hulsen meent dat de afspraak en de gerechtelijke uitspraak elkaar niet bijten, waarmee de noodzaak om de uitleg aan te passen ontbreekt. De uitvoering van de regeling kan gecontinueerd worden zonder dat daarmee in strijd met wet- en regelgeving, dan wel gerechtelijke uitspraak wordt gehandeld. De stelling dat er iets zou moeten gebeuren is wat spreker betreft dan ook onjuist en hij stelt voor eerst daar de discussie over te voeren. In zijn algemeenheid constateert hij enerzijds dat partijen deze discussie voeren omdat er een concrete aanleiding is, maar dat het uiteindelijk zal gaan om een bredere groep. Anderzijds vindt spreker het oprecht jammer dat de discussie wordt toegespitst op het juridische aspect, terwijl voor hem de vraag of partijen voor deze groep oudere medewerkers wel consignatie op willen leggen, veel essentiëler is.

De voorzitter persisteert in zijn opvatting dat hier de normale procesgang van het voorleggen met een pieptermijn is gevolgd. De consignatievergoeding wordt nog steeds uitbetaald, er is nog niets veranderd, maar de werkgever wil wel graag van de regeling af. De heer Van Hulsen merkt op dat de werkgever zichzelf tegenspreekt omdat in de brief is opgenomen dat gebleken is dat de uitleg niet juist en daarmee niet houdbaar is (blz. 1, 3<sup>de</sup> tekstblok). Dat laat, aldus de voorzitter, onverlet dat de werkgever een voorstel doet omdat hij feitelijk van de regeling af wil in de toekomst. Het is niet zo dat de regeling onwettelijk is, anders zou deze in juni 2016 al moeten zijn ingetrokken. Daaruit zou, aldus de heer Schilperoort, volgen dat de opmerking dat de regeling niet langer juridisch houdbaar is, niet klopt. Spreker meent dat de kaders van de wetgeving wel verengd, maar niet verruimd mogen worden. Wat hem betreft past dit kleine element prima in de bredere discussie over de aanpassing van WRD en BARD in het technisch werkverband. De voorzitter wijst op het verzoek van de centrales om de twee onder dit agendapunt gevatte onderwerpen volgtijdelijk te bespreken. Op dit moment wordt de regeling alleen bij SVD op deze wijze toegepast en het geldt aldus spreker dus ook geen Defensie breed probleem. De heer Kropf meent dat er nog wel meer onderdelen zijn waarbij dit speelt, maar los daarvan kan het nooit zo zijn dat er een geschil ontstaat over de uitleg van een rechtspositionele afspraak die sociale partners op grond van het BGOD hebben vastgelegd. Wanneer de werkgever zich bedient van het argument juridische onhoudbaarheid moet dat, aldus spreker, fatsoenlijk door juristen zijn onderbouwd. Bovendien, zo voegt spreker hieraan toe, moet de wens om met de centrales te spreken over het aanpassen van een bestaande afspraak zijn vervat in een behandelstuk en niet in een piepbrief. De voorzitter geeft aan dat het onderwerp in deze vergadering de aandacht krijgt die het moet hebben omdat CCOOP en AC gebruik hebben gemaakt van de pieptermijn. Het enige dat de werkgever nu vraagt is of de centrales bereid zijn om te komen tot een overgang om de regeling terug te gaan draaien en

mensen netjes naar een andere dienst toe te zetten. De heer Kropf zegt daarop niet anders te kunnen concluderen dan dat dit punt wordt overgeheveld naar het SOD, waarbij de heer Van Hulsen preciseert dat het om de principiële discussie gaat. De voorzitter stemt hiermee in. Desgevraagd licht spreker toe dat de werkgever voor de overgang van SVD naar RVB deze regeling op een nette manier beëindigd wil zien, omdat die niet overgaat naar de nieuwe werkgever. Volgens de heer Van Woense kunnen partijen het daarover hebben bij het maken van afspraken over de P-paragraaf, echter tot die tijd blijft de afspraak vigerend als onderdeel van de P-paragraaf. De heer Kropf is een andere mening toegedaan, namelijk dat partijen eerst de gang naar het SOD zullen moeten maken om het principiële punt (juridische onhoudbaarheid als grond om de regeling te beëindigen) te beslechten en pas daarna over te P-paragraaf kunnen spreken. In deze vergadering zullen partijen derhalve niet kunnen komen tot besluitvorming over de P-paragraaf. De voorzitter schorst hierop de vergadering voor onderling beraad.

**\*SCHORSING WERKGEVER\***

De voorzitter heropent de vergadering en zegt het volgende. De overeenstemming die in 2009 is bereikt over de uitleg en toepasbaarheid van artikel 30b, 3<sup>de</sup> lid BARD blijft wat de werkgever betreft overeind. De intentie van de brief was niet om daar iets aan te wijzigen op grond van uitspraken als 'juridisch niet langer houdbaar' en hij betreurt het als de centrales dat zo hebben gepercipieerd. Spreker stelt voor de huidige regeling zoals afgesproken in 2009 in stand te laten voor de resterende duur dat de SVD-medewerkers bij Defensie blijven en in de P-paragraaf een paragraaf op te nemen over dit onderwerp (er zijn meer regelingen die niet door de nieuwe werkgever worden overgenomen). De heer Schilperoort preciseert dat de regeling gewoon in stand blijft zonder de toevoeging dat het voor de duur is dat betrokkenen nog bij Defensie zijn. Eerder heeft hij aangegeven dat dit een punt is voor de bredere discussie over aanpassing BARD en AMAR. Spreker zegt niet akkoord te kunnen gaan als de regeling straks niet meer voor andere mensen geldt. De voorzitter onderschrijft dat en meent dat er voor specifiek SVD iets in de P-paragraaf moet worden opgenomen. De heer Kropf verzoekt om een schorsing die door de voorzitter wordt aangehouden omdat hij ook de andere centrales wil horen. De heer Kropf trekt daarop zijn verzoek terug. Spreker geeft aan dat zijn verzoek zag op onderling beraad over de P-paragraaf. Nu de voorzitter hem de gelegenheid heeft ontnomen om daarover met zijn collega's te sparren, kan hij niet anders dan concluderen dat het element consignatie wordt doorgeleid naar het SOD omdat de werkgever volhardt in zijn argument over het niet langer juridisch houdbaarheid zijn. Derhalve kunnen in dit gremium geen overige afspraken worden gemaakt rond SVD. De voorzitter heeft zich ervan willen vergewissen dat zijn voorstel in twee stappen helder is, namelijk 1) de afspraak uit 2009 blijft gehandhaafd totdat partijen tot iets anders komen en 2) de staande afspraak wordt meegenomen in de discussie rond de P-paragraaf. Eventueel worden er aanpassingen gedaan om dat daarin op te nemen. De heer Van Woense begrijpt dat de werkgever de bestaande afspraken respecteert waarmee wat hem betreft de noodzaak van escalatie naar het SOD vervalt. Voorts zal dan in de P-paragraaf worden gesproken over de bestaande afspraak waarmee al dan niet kan worden ingestemd. De voorzitter onderschrijft die lezing en bevestigt dat hij heeft uitgesproken dat de afspraak uit 2009 blijft staan totdat partijen iets anders overeenkomen en dat de formule van juridisch niet langer houdbaar niet op z'n plaats is als argument om de regeling te willen beëindigen. Derhalve wordt die formulering teruggenomen. Als gevolg daarvan past de werkgever de P-paragraaf aan met het opnemen van een paragraaf die specifiek ziet op consignatie SVD en Pm biedt dat als nieuw voorstel aan. De centrales kunnen hiermee instemmen en zij gaan er van uit dat er een nieuwe brief van de werkgever volgt in geval er iets zou veranderen.

**P-paragraaf.**

(AP/19.00534 bijl. 1).

De heer Schipper vraagt op voorhand aandacht voor behoud van werk voor de medewerkers SVB die instromen bij RVB. De tekst suggereert dat er geen probleem dienaangaande is en mocht dat toch het geval zijn de betrokken medewerker wordt geacommodeerd bij de overheid. Toch pleit spreker ervoor om specifiek voor de medewerkers SVD een garantie af te spreken. SVD is een vreemde eend in de bijt bij RVB en de specifieke werkzaamheden van de Servicedienst wijken af van de normale bedrijfsvoering van het Vastgoedbedrijf. Dat zou in de toekomst kunnen leiden tot een besluit om de dienst te outsourcen. Spreker gaat uit van het worse case scenario -want het kan even goed zijn dat SVB binnen RVB zal groeien- en hij komt hiermee tegemoet aan de ongeruste signalen die hij vanuit SVD opvangt. De heer Bergakker reageert met de opmerking dat een dergelijke afspraak, die ingrijpt op de bedrijfsvoering bij de ontvangende partij, ook niet is gemaakt in het kader van de overgang van DVD. Daar zagen de afspraken op een werkgarantie van vijf jaar en passend werk. Voor deze groep geldt, aldus spreker, hetzelfde met dien verstande dat de rijksregeling geen restrictie van vijf jaar heeft. De heer Kropf memoreert dat de overgang van DVD, ondanks de rooskleurige voorstelling, voor sommige medewerkers ook niet naar tevredenheid is verlopen.

De voorzitter noteert de opmerking van de heer Schipper en geeft de ruimte voor andere opmerkingen.

*SBK 2012 (blz. 3, 2.3.1).*

De heer Van Hulsen informeert of het een bewuste keuze is om het SBK 2012 van toepassing te laten zijn tot het moment van overgang naar RVD. Spreker wil weten wat er gebeurt met de opgebouwde aanspraken in het kader van het SBK na overgang. De heer Bergakker licht toe dat de formulering '...uitsluitend gedurende deze periode aanspraak op de voorzieningen als bedoeld in het SBK 2012' duidt op de bijzondere situatie dat een medewerker, nog voordat hij in de Defensiesituatie onder het SBK valt, er gebruik van kan maken. Besloten wordt 'uitsluitend' te schrappen.

*Medewerkers binnen vijf jaar voor UKW etc./ Verdringingseffecten (blz. 2, 2.2.1.).*

De heer Schilperoort verzoekt om een nadere duiding van het tekstgedeelte 'zo lang dit geen verdringingseffecten oplevert' omdat het hem niet duidelijk is of dit gaat over RVB of Defensie. Het gaat, aldus de heer Bergakker, over een afspraak die er reeds in stond. Spreker licht toe dat alle functies van SVD zouden vervallen omdat de mensen overgaan, met uitzondering van een paar functies van mensen die bij RVB worden gedetacheerd. In die zin vindt er nooit verdringing bij Defensie plaats. Besloten wordt de zinsnede 'zolang dit geen verdringingseffecten oplevert' te schrappen.

*Tijdelijke aanstelling/BARD (blz. 2, 2.2.3).*

De heer Kropf constateert dat in deze paragraaf een uitzondering wordt gemaakt voor de medewerkers tijdelijk aangesteld op grond van artikel 7, tweede lid, onder a van het BARD en vraagt om een nadere duiding. De voorzitter zegt toe hierop terug te komen.

*Aanstelling RVB (blz. en 4, 2.3.3.).*

Eerder is, aldus de heer Kropf, gesproken over de mogelijkheid dat mensen aan kunnen geven dat zij direct extern willen zonder naar RVB te gaan en hij mist dat in de tekst. De voorzitter zal dit laten verhelderen.

Voorts kan het volgens de heer Kropf niet zo zijn dat er in een algemene P-paragraaf wordt verwezen naar individuele maatwerkafspraken die in het BCO-traject bij de laatste reorganisatie van DVD zijn gemaakt (blz. 4). De intentie is naar het inzicht van de heer Schipper dat de bedoelde individuele afspraken moeten worden overgenomen door RVB. De intentie van deze passage zal aldus de voorzitter worden verduidelijkt.

*Inschaling (blz. 5, 3.1).*

Ten aanzien van vermindering van de arbeidsduur naar 36 uur in relatie tot gelijkshaling stelt de heer Kropf dat is gesproken over gelijkshaling op inkomen en niet op uren. Voorts vraagt spreker of het parttime-werkverband is gebaseerd op uren of op deeltijdfactor en of de evenredigheid (laatste zin, 1<sup>ste</sup> tekstblok) ziet op 36 uur Rijk of 38 uur Defensie. Verwijzend naar de opmerking dat de conversie van de inschaling van Defensie naar RVB in de bijlage (IST-SOLL) bij de aanstelling inzichtelijk wordt gemaakt, constateert spreker dat dit niet strookt met het begin van de tekst van deze paragraaf die vermeldt dat de medewerker bij indiensttreding bij het RVB zodanig wordt ingeschaald dat het bruto maandsalaris minimaal gelijk is aan het bruto maandsalaris bij Defensie. Volgens hem is de basis van de afspraak dat inschaling geschiedt op grond van salaris (hetzelfde als bij Defensie), terwijl de conversietabel in IST-SOLL uitgaat van de vergelijking van schalen. De heer Schipper nuanceert dat, anders dan bij DVD, er functies van SVD worden overgebracht die bij RVB niet bestaan. Spreker is derhalve benieuwd hoe de werkgever de SOLL interpreteert. De heer Bergakker licht toe dat de bijlage bij het reorganisatieplan de SOLL van RVB wordt. In dit concrete geval betekent dat RVB functies moet aanmaken om tot de blauwdruk te komen, waarbij uit wordt gegaan van het samenstel van werkzaamheden van SVD. Daarmee is RVB doende en het is nog niet inzichtelijk wat daar precies uit komt, maar de afspraak die hier is opgenomen geldt sowieso. SVD-medewerkers moeten een goede functie krijgen die past bij hetgeen zij nu ook doen. Een borging is dat het salaris nooit minder kan zijn dan dat zij bij Defensie hadden. Of daar een grote delta tussen zit moet blijken als de blauwdruk van RVB voorligt. Dit punt wordt, aldus de voorzitter, meegenomen.

*Arbeidsduur (blz. 5, 3.2).*

Het is aldus de heer Kropf niet duidelijk of met dezelfde omvang bij deeltijd wordt bedoeld op deeltijdfactor of uren.

*Standplaats en voorzieningen bij verplaatsing functie (blz. 6, 3.3)*

De heer Kropf ziet een groot probleem in het feit dat de standplaats in de regio slechts is gewaarborgd tot de overgang naar RVB en dat medewerkers daarna onder het ARAR vallen. Spreker vindt dat ongepast en hij wil in ieder geval een afspraak maken over een minimum periode dat mensen hun standplaats kunnen houden. De heer Schipper vult aan dat ook expliciet moet worden gekeken naar de mensen die nu gebruik maken van dienstauto's waarover allerlei afspraken zijn gemaakt. De voorzitter zegt een tekstvoorstel toe.

*Seniorenregeling (PAS) (blz. 6, 3.7).*

De heer Van Hulsen vindt hier op z'n minst een herbezinning op zijn plaats, omdat Rijk de PAS-leeftijd op 58 jaar heeft gezet. Dat zal, aldus de voorzitter, worden meegenomen in de tekst.

*Vakantieverlof (inclusief leeftijd/diensttijd) (blz. 7, 3.8).*

De heer Kropf geeft aan er moeite mee te hebben dat seniorendagen worden afgekocht met geld. Levensfasebewust personeelsbeleid gaat wat hem betreft over tijd en niet over geld.

Voorstel is om te bezien of hier iets anders voor is te verzinnen.

*Verloftegoed (blz. 7, 3.12).*

De heer Kropf is het niet eens met het stellen van een maximum aan het afkopen van verlof. Als de werkgever de medewerkers in de gelegenheid stelt om een groot verlofstuwmeer op te bouwen, moet hij dat ook maar betalen. De voorzitter neemt dit mee. Desgevraagd door de heer Van Hulsen bevestigt de heer Bergakker dat de jaarlijkse verlofaanspraak wordt bepaald op basis van het BARD.

*Begeleidingscommissie (blz. 8, Hoofdstuk IV).*

De heer Kropf stelt voor deze tekst in overeenstemming te brengen met het model van een reguliere BCO (onafhankelijk voorzitter en lid en plv. lid namens Defensie en namens de centrales). Daarna zal een instellingsbeschikking moeten worden opgemaakt. De heer Bergakker geeft aan deze tekst zonder verdere bedoeling te hebben overgenomen, waarop de



voorzitter constateert dat er geen bezwaar is tegen een samenstelling zoals die van een reguliere BCO.

Pm Spreker concludeert dat de P-paragraaf SVD voldoende is besproken en de tekst zal worden aangepast aan de gemaakte opmerkingen.

**Agendapunt 7: Golden hour.**

(AP/14.00396 + 2 bijlagen, SOD/17.00317 + bijlage 20, 20.1 en 20.2, AP/17.00335, AP/17.00345, AP/18.00269 en AP/18.00529).

De voorzitter geeft het woord aan de heer Bos die voor dit punt is aangeschoven. De heer Bos refereert aan de discussies niet alleen met de centrales, maar nadrukkelijk ook met de eigen militaire geneeskundige zorgprofessionals naar aanleiding van de Kamerbrief van november. In de brief van 01-08-2018 (AP/18.00529) wordt ingegaan op de vermeende discrepantie tussen de Voorzieningennota MGZ waarin Golden Hour is afgesproken en de Kamerbrief (AP/17.00317) waarin de planningssystematiek van de operationele inzet MINUSMA is opgenomen. Conclusie is, aldus spreker, dat Defensie nog steeds de richtlijn *chirurgische zorg binnen een uur na gewond raken beschikbaar* hanteert. Vanwege allerlei discussies die de afgelopen decennia hebben plaatsgevonden rond de definitie van Golden Hour is die term niet meer gebruikt en is daarvoor in de plaats gekomen de formulering 10-1-2 Timeline (AJP 410). Mocht 10-1-2 planmatig niet mogelijk zijn, kan worden aangehaakt bij Advanced Resuscitation. Spreker verzoekt om een appreciatie van de uitleg.

De CCOOP is aldus de heer Kropf content met de brief van 01-08-2018 en betreurt het dat er zo lang onduidelijkheid over dit onderwerp is blijven bestaan. Voor de centrale is en was het van groot belang dat voor planningsdoeleinden wordt uitgegaan van aanwezigheid van chirurgische hulp binnen 60 minuten na een trauma en dat het voorzieningenniveau zoals bedoeld in het rapport MGZ wordt gerespecteerd. Dat dit voorzieningenniveau in bepaalde operationele omstandigheden niet kan worden gegarandeerd spreekt voor de CCOOP vanzelf omdat het inherent is aan het militaire beroep en aan de ernst en/of beperkingen van bepaalde operaties. De heer Schilperoort informeert hoe de werkgever ervoor gaat zorgen dat datgene wat in de Kamer is gewisseld over Mali niet voor de voeten gaat lopen om in toekomstige missies de Golden Hour-rule te hanteren. Volgens de heer Debie heeft de NAVO nadrukkelijk aangegeven dat de richtlijn uit 2009 gaat over de artikel 5-operaties en dat mist in de voorliggende tekst. Dat betekent dat er 2 normeringen naast elkaar worden gebruikt. Spreker wil van de werkgever weten waarom de norm op deze wijze wordt gehanteerd. Advanced trauma life support en chirurgische capaciteit beschikbaar binnen 1 uur, zijn aldus spreker verschillende dingen met verschillende kwaliteiten en hij verzoekt de heer Bos om een toelichting. De heer Van Woensel zegt blij te zijn dat de werkgever in zijn brief en in zijn toelichting erkent dat er voor de planmatige kant van het verhaal voor acute gevallen uitgegaan wordt van 1 uur noodzakelijke chirurgische capaciteit. Dat is volgens spreker ook de tijdlijn die sociale partners hebben afgesproken - ongeacht of daar de term Golden Hour aan gekoppeld wordt - en deze tijdlijn moet ook voor de huidige en toekomstige missies worden gehandhaafd. Wanneer bij de planning van een missie blijkt dat omstandigheden het noodzakelijk maken om van die tijdlijn af te wijken en terug te vallen op de 10-1-2-richtlijn, moeten de centrales daarover worden geïnformeerd. Het is onwenselijk dat zij, zoals in het onderhavige geval, er via een Kamerbrief achter moeten komen dat een gemaakte afspraak wordt gewijzigd.

De heer Bos gaat in op de onderwerpen die naar voren zijn gebracht en door de voorzitter als volgt zijn samengevat:

- Borging voor hanteren Golden Hour-rule.
- Artikel 5-operaties.
- Advanced trauma life support in relatie tot chirurgische capaciteit beschikbaar binnen 1 uur.

- Informeren van centrales bij afwijken van de afspraken.

Wanneer partijen het eens zijn over de uitleg en de te hanteren tijdslijnen zoals in de brief van 01-08-2018 is verwoord, staan die vast en zullen ook worden verwerkt in de inzetmatrix en het normenkader die voor het einde van het jaar gereed moeten zijn om naar de Kamer te worden gestuurd. Dit is een maatregel die is toegezegd naar aanleiding van de conclusie van de Onderzoeksraad voor veiligheid naar aanleiding van het rapport Mortierongeval Mali waardoor de tijdslijnen discussie nadrukkelijk op het netvlies kwam. In dat opzicht maakt spreker zich niet ongerust over het hanteren van een andere norm bij toekomstige missies, niet zijnde Mali. Deze norm komt terug in het advies dat de MAD aan de CDS gaat geven ten aanzien van de inzet van de medische capaciteiten onder andere gebaseerd op de tijdslijnen die zullen worden gehanteerd bij deze operatie en missie. Het is, aldus spreker, in feite een planningsproces waarin de afspraken die partijen in dit gremium maken ten aanzien van de uitleg worden opgenomen. In de basis is dat 1 uur, tenzij het gaat om special operations. Wanneer dat laatste het geval is wordt in ieder geval de Kamer van te voren geïnformeerd. De heer Bos onderschrijft de opmerking van de heer Debie dat de inzet van BSB en KCT specifieke kwalitatief verhogende elementen kent, maar dat daarvoor ook geldt dat de afvoer niet altijd is verzekerd zoals die voor de reguliere inzet als tijdlijn en planning wordt gehanteerd. Voor 99.9% van alle missies die Nederland doet geldt de tijdlijn/norm die in voorliggende brief is beschreven. De verwarring die is ontstaan naar aanleiding van het incident Kidal en de termen 10-1-2 en Golden Hour heeft, aldus spreker, geholpen in de brede discussie rond de te hanteren normen. Hij meent dat hetgeen nu voorligt een verbetering is ten opzichte van het MGZ-rapport uit 2014.

#### *Artikel 5-operaties.*

Het normenkader in de inzetmatrix die conform toezegging aan de Kamer eind van het jaar richting politieke en militaire leiding zal gaan, kent al het verschil tussen verschillende soorten operaties, zoals special forces en maritieme operaties. Hoewel bij grootschalige operaties het altijd een grote uitdaging zal zijn om de afspraken over normen en tijdslijnen gestand te doen, zal per missie en per soort optreden worden aangegeven wat de absolute norm is waarbij 10-1-2 met de gegeven uitleg het referentiepunt is. De heer Debie concludeert hieruit dat het normenkader zelfstandig door Nederland is ontwikkeld en wordt vastgelegd als modus operandi voor de Nederlandse krijgsmacht in de toekomst. De heer Bos onderschrijft dit in ieder geval voor de medische tijdslijnen en zegt zich voor te kunnen stellen dat het normenkader als Nederlands standpunt zal worden ingebracht in de internationale fora. Desgevraagd bevestigt spreker dat planmatig wordt gesproken over alle bijzondere operaties niet zijnde artikel 5. Spreker nuanceert dat nog steeds het normenkader bij artikel 5-operaties zit, maar dat er kleinschalige, maar ook hele grootschalige artikel 5-operaties zijn, zoals full scale war waarbij alles op zijn kop staat.

#### *Advanced trauma life support in relatie tot chirurgische capaciteit beschikbaar binnen 1 uur.*

De heer Bos licht toe dat ATLS meer is dan alleen chirurgisch, zoals het concept in de jaren 50 was toen ook de term Golden Hour werd geïntroduceerd. Nieuwe verbandmiddelen, medicatie, apparatuur en disciplines kunnen in bepaalde van te voren geïdentificeerde omstandigheden (of toevallig ontstaan bij missies) een methode zijn om de acute zorg te verlenen tot de chirurg ter plaatse is. De norm is echter 10-1-2 en daar heeft de CDS zich ook aan geëngageerd.

#### *Informeren van centrales bij afwijken van de afspraken.*

De heer Van Woensel geeft aan dat de centrales geïnformeerd dienen te worden in het georganiseerd overleg en niet via Kamerbrieven. De voorzitter acht dit helder en zegt graag toe dat die weg voortaan zal worden bewandeld. De heer Bos zegt te willen voorkomen dat er toezeggingen worden gedaan die wellicht niet kunnen worden nagekomen. Hij herhaalt dat

afspraken die partijen maken worden verwerkt in het normenkader en de inzetmatrix als onderdeel van de analyse van de artikel 100 brief. Elke vorm van missie en operatie die door de Nederlandse krijgsmacht wordt uitgevoerd, wordt afgestemd met de Kamer. De CDS voegt aan zijn militaire advies aan de minister een advies van de MAD (ic. de commandeur Blom) toe en het is dan aan de Kamer om al dan niet in te stemmen. De heer Kropf geeft de werkgever ernstig in overweging om ook vertrouwelijke informatie met de centrales te delen om discussies als deze te voorkomen. De voorzitter geeft aan het hiermee eens te zijn en deze oproep mee te nemen.

Pm De heer Van Hulsen meent dat de brief van 01-08-2018 ook moet worden geïncorporeerd in de Voorzieningennota MGZ. De heer voorzitter noteert dat genoemde brief als eindafpraak in de Voorzieningennota moet worden gevoegd.

**Agendapunt 8: (Instellen) werkgroep/technisch werkverband 'Levensfasebewust personeelsbeleid'.**

Pm De voorzitter recapituleert dat hierover vrij uitgebreid is gesproken bij de Vervolgplanning (agendapunt 2) en markeert dat het TW hierbij is ingesteld en binnenkort bij elkaar zal komen. De TW formuleert de eigen opdracht en biedt die aan de AP ter vaststelling aan.

**Agendapunt 4: Somscores.**

(AP/16.00468, AP/16.00515 en AP/18.00184 + 2 bijlagen).

-/- Voor dit agendapunt zijn, aldus de voorzitter, uitgenodigd de heer Tack en mevrouw Bouwman en hij nodigt eerstgenoemde uit om zijn presentatie te beginnen (hierbij gevoegd als bijlage bij het verslag). De heer Tack geeft aan dat hij in zijn presentatie in zal gaan op het beeld dat bij werknemerszijde is ontstaan, namelijk dat waarderingen zonder overleg met de centrales zijn gewijzigd waardoor het personeel is benadeeld. De heer Kropf nuanceert dat de centrales hebben moeten constateren dat bij een gelijkblijvende systematiek bij een gelijke score voor militaire functionarissen een andere rang gekoppeld was aan dezelfde uitkomst. De heer Tack zal met zijn presentatie trachten duidelijk te maken dat het beeld van de centrales niet de feitelijk situatie is. Zijn presentatie leidt tot de volgende vragen en opmerkingen.

*Sheet 2.*

Dit is de tabel die ook in het handboek FUWADEF staat en de basis vormt om tot een uitkomst te komen. Hierop verzoekt de heer Kropf om in het bezit gesteld te worden van een exemplaar van het handboek FUWADEF en vraagt of het hier gaat om de initiële versie of de huidige versie. Spreker kan zich namelijk van discussies in het verleden niets herinneren van hoofdgroepindelingen. Er is, aldus de heer Tack, maar één handboek FUWADEF (het initiële) en dat is een hele technische handleiding van zo'n 150 pagina's. Deze tabel is daarin opgenomen en altijd ongewijzigd gebleven (vanaf 01-01-1997). De heer Kropf beveelt aan het handboek ter informatie toe te zenden en niet te agenderen. Hiermee wordt ingestemd.

Pm

*Sheet 3.*

In een brief van de DGP uit 1991 werd gesteld dat waarderingen die op het niveau van schaal 13 uitkomen, voor militaire rangen nooit tot een hogere rang dan overste kunnen leiden. Als gevolg daarvan is de arcering op het niveau van kolonel omdat die brief uitsluit dat er een rang kolonel kan worden verbonden aan een uitkomst van een somscore van 55-58. Spreker moet het antwoord schuldig blijven op de vraag of hieraan een afspraak met de centrales ten grondslag heeft gelegen.

*Sheet 4.*

De rode vlakken representeren, aldus de heer Tack, de beleidsruimte die OPCO's hebben om een keuze te maken om een andere waardering toe te kennen. Naar aanleiding van een opmerking van de heer Van Hulsen licht spreker toe dat er sprake is van beleidsruimte daar waar er een overlap is en van de beleidsfactor die aan de orde is buiten de blauwe en rode

vlakken. Over die laatste zijn met de centrales afspraken gemaakt. Hoewel de heer Van Hulsen het hiermee niet eens is, geeft hij aan dat het voor hem voor de discussie helder is.

*Sheet 5 -6.*

Bij de oprichting van het Uitvoeringsbedrijf Organisatie en Formatie is men er achter gekomen dat in de jaarlijkse rapportage van 2012 de visualisatie van de afspraken in het handboek FUWADEF onjuist is weergegeven (van de 29 brigadegeneraals en de 4 schouten bij nacht). In 2013 heeft dat geleid tot een ander kleurenschema waarbij de getallen hetzelfde zijn gebleven (conform het handboek FUWADEF).

De heer Kropf informeert hoe het mogelijk is dat er in 2013 ineens sprake is van een andere uitkomst op grond van de somscores en de conversietabellen. Deze onjuiste informatie stond niet alleen in de rapportage van 2012, maar in alle stukken. Het systeem FUWADEF genereert, aldus de heer Tack, niet alleen een totaal somscore, maar daaraan gekoppeld ook een rang. Dat systeem is niet gewijzigd en wordt ook gehanteerd, alleen is dat onjuist weergegeven in de visualisatie in de rapportage 2012. Er is sprake geweest van tenminste 29 brigadegeneraals en 4 generaal-majours waarvoor de beleidsfactor is toegepast. Spreker herhaalt dat het gaat om een optische weergave. De juiste tabel laat zien dat voor de 29 en de 4 een reguliere waardering geldt zoals het systeem ook aangeeft.

De voorzitter dankt de heer Tack voor zijn heldere presentatie en concludeert als volgt. Defensie heeft in 2012 fouten gemaakt in de visualisering die in 2013 zijn hersteld. Daarmee is een grote verwarring ontstaan, maar overeind blijft dat de uitvoering van het functiewaarderingwerk goed is gedaan en tot de juiste rangen en schalen heeft geleid.

De heer Kropf verzoekt de werkgever om voor de volgende keer alle stukken te agenderen zodat partijen over de inhoud kunnen spreken en de discussie af kunnen ronden. Hij is er in ieder geval nog niet van overtuigd dat de wijziging alleen ziet op de visualisatie. De voorzitter

Pm zegt toe alle stukken inclusief alle formatieoverzichten vanaf 2012 en deze presentatie te zullen agenderen. De heer Van Hulsen is het niet eens met de voorzitter dat het allemaal goed is gegaan in de uitwerking. Als hij de heer Tack goed begrijpt werkt het zo dat een waardering leidt tot een somscore waar het systeem automatisch een rang of schaal aan verbindt. Dat zo zijnde, informeert spreker hoe het mogelijk is dat er toch mensen in de witte vlakken zitten. De voorzitter stelt voor vragen als deze mee te nemen in de volgende bespreking als ook de formatieoverzichten ter tafel liggen. Mevrouw Bouwhuis zet uiteen dat er twee zaken spelen: de verkeerde visualisering van de vlakken en mogelijke mismatches door onvoldoende zicht op brondocumenten (niet alle functiewaarderingen waren toen goed vastgelegd in peoplesoft). Het gaat er niet om dat het systeem onjuist genereert, maar dat het vastleggen en beheer van data in peoplesoft niet altijd juist is geweest. Dat is onderzocht en wordt nu op orde gebracht. Spreekster geeft aan dat de uitslag van de functiewaardering en de vaststelling van de functie niet is gewijzigd. De heer Van Hulsen zegt hierop zijn twijfels ten aanzien daarvan te behouden. Voor de heer Kropf is de basale discussie dat er licht zit tussen de oorspronkelijke handleidingen/tabellen en hetgeen nu is gepresenteerd (67 punten is van 1 ster, 2 sterren geworden). De heer Schilperoort herinnert eraan dat reeds is gevraagd om kennis te kunnen nemen van de verschillende tabellen die de OPCO's hanteren. Mevrouw Bouwhuis repliceert dat voor elke OPCO de tabel in FUWADEF gold en geldt. De voorzitter zegt toe om werk te maken van de tabellen van de OPCO's maar niet te kunnen garanderen dat hij ze kan vinden.

#### **Agendapunt 6: P-paragraaf GRIT.**

*(AP/18.00614 + 1 bijlage).*

De voorzitter informeert of de centrales dit punt nu willen behandelen, aangezien hedenochtend is besloten om hierover niet in besluitvormende zin te spreken. De heer Kropf heeft eerder aangegeven dit punt niet te hebben voorbereid en dat bespreking op dit moment voor hem niets toevoegt. De centrales stemmen in met het doorschuiven naar de volgende vergadering.

**Agendapunt 9: Geschil Bemiddeling C-DCIOD en BMCB.**

(SOD/18.00478 + 8 bijlagen).

De voorzitter licht toe dat het hier gaat om een bijzondere medezeggenschapscommissie en dat betekent dat het geschil niet kan worden voorgelegd aan de geschillencommissie, maar op de sectortafel moet worden gebracht. Spreker wil graag een voorstel handelwijze met de centrales delen. Het geschil ziet naar zijn mening op 2 punten: roken en huisdieren in de rijks huisvesting en het feit dat de BMCB over meer dan deze punten met de HDE wil spreken. Het idee is dat partijen er ten aanzien van het eerste punt wel uit moet komen, zeker nu er wat dat betreft al een beweging van de HDE richting zijn BMCB is gemaakt. Voorstel is dat punt terug te leggen en ten aanzien van het 2<sup>de</sup> punt is zijn voorstel dat de HDE met zijn BMCB in overleg moet treden. De heer Van Hulsen is het eens met de constatering dat er een geschil is tussen de medezeggenschapscommissie en de HDE. Hij benadrukt dat het de rol van partijen in het georganiseerd overleg is om daar iets van te vinden en niet om als beroepsinstantie een uitspraak te doen in een geschil. Het voorstel van de voorzitter draagt eigenlijk in zich dat die rol wordt opgegeven en dat acht spreker niet wenselijk, niet voor dit geschil en zeker niet voor geschillen die nog gaan komen. Het is voor de heer Schilperoort de vraag of er überhaupt sprake is van een geschil, immers bij de instelling van deze bijzondere commissie is geen procedure ingericht voor geschillen, maar is gezegd dat deze commissie de toepassing van rechtspositie en de daarin ervaren knelpunten met de C-DCIOD mag bespreken. Partijen aan de sectortafel komen daar dan over te spreken en in die zin wil de heer Schilperoort dan ook niet spreken van een geschil. De voorzitter erkent dat in het reglement inderdaad de term 'geschil' niet is opgenomen. Opvallend is, aldus spreker, dat er alleen een brief ligt van de BMCB en dat van de kant van de C-DCIOD geen argumentatie is ontvangen. Daarbuiten is het de vraag of een inhoudelijke bespreking in dit gremium nuttig en noodzakelijk is. Wat de heer Kropf betreft moet de discussie gaan over het feit dat de C-DCIOD -wederom- buiten zijn verantwoordelijkheid en bevoegdheid treedt door eenzijdig, zonder overeenstemming in de WG AFR, een administratieve aanwijzing te geven die de rechtspositie raakt. In die zin is er wel sprake van een geschil, maar niet het geschil dat thans voor ligt. Derhalve is spreker het eens met de voorzitter dat partijen hier geen uitspraak moeten doen over voorliggende kwestie. Spreker gaat er van uit dat de werkgever de desbetreffende commandant op de hoogte stelt van het feit dat hij zijn besluit dient terug te draaien. Zo dat niet gebeurt hebben de centrales met de werkgever een geschil en zal reparatie op een ander dek moeten plaatsvinden. Dit sluit aldus de heer Schilperoort aan bij hetgeen hij gezegd heeft en ook de heer Van Woensel is het ermee eens dat zonder overeenstemming in de AFR geen administratieve aanwijzing die over de rechtspositie gaat kan worden doorgevoerd. Spreker wil van de voorzitter de toezegging dat de betreffende commandant stopt met het invoeren, dan wel uitvoering geven aan deze administratieve aanwijzing. Wanneer er vanuit de werkgever behoefte bestaat om de bestaande afspraken te wijzigen kan dat besproken worden in het technisch werkverband Buitenland. De voorzitter geeft aan dat de administratieve aanwijzing reeds enige jaren bestaat en feitelijk komt de C-DCIOD met een wijziging daarop. De heer Van Hulsen repliceert dat er ook over de oorspronkelijke aanwijzing op geen enkele wijze met de centrales of met de medezeggenschap is gesproken. De regeling is, aldus de heer Kropf, eenzijdig vastgesteld door een commandant die meent dat hij kan afwijken van centraal gemaakte afspraken ten aanzien van de rechtspositie. Spreker onderschrijft dat bij DCIOD al jaren lang een eigen beleid wordt gevoerd en hij herinnert er aan dat de centrales daar regelmatig op hebben gewezen. Wat hem

betreft hoort de bespreking van dit onderwerp thuis op de AFR-tafel. Desgevraagd legt hij uit dat het technisch werkverband Buitenland een voorportaal is van de WG AFR alwaar deze BMCB is ingesteld met de afspraak dat in geval er geen overeenstemming is over de uitvoering binnen de rechtspositionele kaders het per definitie terugkomt in de WG AFR. Tevens is besloten de BMCB binnen een jaar te evalueren. De voorzitter constateert dat de aanwijzing al jarenlang bestaat en nooit is besproken met de centrales of de BMCB. Voorstel is om de BMCB en de HDE een kans te geven om voor het issue roken en huisdieren op een goed compromis te komen binnen de kaders van de bestaande rechtspositie. Mocht dat niet lukken komt de aanwijzing terug in het technisch werkverband Buitenland, dan wel in de WG AFR. De heer Van Hulsen kan hiermee leven, maar vindt het een zorgwekkende ontwikkeling dat een commandant zich niets aantrekt van datgene wat er door de medezeggenschap is ingebracht en daarbij rijst de vraag hoe serieus hij de medewerkers die overal ter wereld zitten neemt. De heer Kropf wenst in het verslag gemarkeerd te hebben dat wat hem betreft deze aanwijzing per definitie buiten de kaders van de rechtspositie valt en hij zich derhalve niet kan committeren aan de uitspraak van de heer Van Hulsen. Spreker zegt daar afstand van te zullen nemen en daar waar nodig stappen te zullen zetten. De voorzitter zegt toe het onderwerp sowieso voor de eerstvolgende WG AFR te zullen agenderen. Hiermee wordt ingestemd.

Alvorens over te gaan op de rondvraag deelt spreker mee dat op 30-10-2018 een WG AFR en een WG PA staan geagendeerd en dat de termijn waarop de stukken moeten worden aangeboden reeds is ingegaan. Voorstel is om morgen een concept-agenda voor beide werkgroepen via de mail toe te zenden en uiterlijk maandag alle stukken formeel aan te bieden. Hiermee wordt ingestemd, mits op de concept-agenda inzichtelijke wordt welke stukken nieuw zijn.

#### **Agendapunt 10: Rondvraag en sluiting.**

*Implicaties Wnra (AC).*

Op vele sectortafels wordt hier, aldus de heer Van Hulsen, over gesproken en komt er allerlei wetgeving tot stand waarin ook het Defensiepersoneel wordt genoemd. Spreker acht het bijzonder dat de centrales die informatie niet ontvangen en het in voorkomende gevallen ook geen onderwerp van gesprek is met de werkgever. De heer Schwab licht toe dat deze wetgeving valt onder artikel 10 van de wet Normalisering, maar dat er geen enkel bezwaar is om erover te spreken. De heer Van Hulsen nuanceert dat het hem niet gaat om verankering van bestaande aanspraken in nieuwe wetgeving, maar dat het voor hem wel zaak is dat sociale partners in de sector Defensie een algemene discussie voeren wanneer daar een andere invulling aan wordt gegeven. De heer Schwab onderschrijft dit en zegt toe de stukken te doen toekomen en een presentatie te geven over de gang van zaken in de WG AP, zodat de centrales kunnen beoordelen of dat binnen de scope van artikel 10 Wnra blijft.

Voor het overige zijn er geen rondvragen en niets meer aan de orde zijnde sluit de voorzitter de vergadering.

**Actiepuntenlijst bij het verslag van de vergadering van 26 juni 2018:**

Nr.:	Onderwerp:	Actie:	Opmerkingen:
1.	<u>Rechtspositie reservepersoneel (AP/15.000701)</u>  3-2-2015 (AP/15.00095), ap.2 23-6-2015 (AP/15.00432), ap 6 1-9-2015 (AP/15.00540), ap. 2 13-10-2015 (AP/15.00589), ap.8, blz.9 2-2-2016 (AP/16.00091), ap. 2, blz. 2 16-01-2018 (AP/18.00083), ap 2, blz 13-02-2018 (AP/18.00156), ap 2, blz.3	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Zo snel mogelijk, maar uiterlijk binnen drie maanden (na feb 2018) zal een brief worden aangeboden voorzien van een toelichting en een rapportage waarin de verdeling en zo mogelijk een historisch overzicht zijn meegenomen.</li> <li>- Na deze brief zsm krijgsmacht-breed spreken over deze problematiek</li> </ul>	
2.	<u>Banenafpraak (AP/15.00217 en - /15.00451)</u>  1-9-2015,(AP/15.00540), ap. 6, blz. 9 2-2-2016 (AP/16.00091), ap. 2, blz. 3 29-3-2016 (AP/16.00233), ap. 1, blz. 2 24-05-2016 (AP/16.00366), ap. 2, blz. 2 16-01-2018 (AP/18.00083), ap 2, blz. 5 13-02-2018 (AP/18.00156), ap 2, blz.5	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Voorlichting over de stand van zaken in de eerstvolgende WG AP</li> <li>- In de tussentijd, brief sturen over de stand van zaken</li> </ul>	
3.	<u>Governance (AP/15.00565)</u>  13-10-2015 (AP/15.00589), ap.4, blz. 6 2-2-2016 (AP/16.00091), ap. 3, blz. 5 16-01-2018 (AP/18.00083), ap 2, blz. 6 13-02-2018 (AP/18.00156), ap 2, blz.5	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rechtspositie van en de toepassing van de beleidsfactor op de functie IMG bezien</li> <li>- GHS aanpassen en ter info aanbieden</li> </ul>	
4.	<u>Breder openstellen knelpuntcategorieën DMO</u>  29-3-2016 (AP/16.00233), ap. 6-10, blz. 7 21-06-2016 (AP/16.00411), ap. 3, blz. 7 16-01-2018 (AP/18.00083), ap 2, blz. 6 13-02-2018 (AP/18.00156), ap 2, blz.5	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Defensie neemt dit punt mee terug.</li> <li>• Aangevulde lijst knelpuntcategorieën DMO</li> <li>• Nadat er meer duidelijkheid is over dit onderwerp, zal dit in het dan eerstvolgende WG AP worden geagendeerd.</li> <li>- Bij de bespreking de problematiek over de vele functies met dezelfde functiebenamingen (maar die wel qua inhoud en vulling verschillen), betrekken</li> <li>- Standpunt van Defensie vatten in een brief. Als deze niet voor de WG AP van maart 2018 is aangeboden, in die vergadering aangeven op welke termijn er meer duidelijkheid wordt verwacht</li> </ul>	

5.	<u>Wijziging artikelen in de VV URAMAR (AP/17.00049 en bijlagen)</u> 08-12-2017 (AP/17.00360), ap. 7, blz. 7 16-01-2018 (AP/18.00083), ap 2, blz. 13-02-2018 (AP/18.00156), ap 2, blz.5	– Defensie beziet of de brief wordt ingetrokken of behandeld.	
6.	<u>Te behouden P-maatregelen ten aanzien van verlenging SBK.</u> 16-01-2018 (AP/18.00083), ap 2, blz.3 13-02-2018 (AP/18.00156), ap 2, blz.5-6	– Partijen bespreken in een Technisch Werkverband welke P-maatregelen nog van toepassing moeten blijven gedurende de verlenging van het SBK. – Defensie zal hun standpunt in een brief vatten. Op basis daarvan zal bezien worden of bespreking in een TW nog noodzakelijk is.	
7.	<u>Brief over 1 jaar ziekte bij re-integratie.</u> 16-01-2018 (AP/18.00083), ap 2, blz. 7 13-02-2018 (AP/18.00156), ap 2, blz.7	– Defensie stuurt een brief met daarin een verklaring over het 1% ziek gemeld houden van mensen die re-integreren en de toezegging dat dit personeel geen brieven meer zullen krijgen over het terugvallen in salaris.	
8.	<u>Vergaderschema 2018</u> 08-12-2017 (AP/17.00360), ap. 3, blz. 3 16-01-2018 (AP/18.00083), ap 6, blz.19 13-02-2018 (AP/18.00156), ap 2, blz.8	– Het schema en de reactie van de CMHF zullen de volgende keer (maart 2018) worden geagendeerd.	
9.	<u>Golden Hour</u> 08-12-2017 (AP/17.00360), ap. 7, blz. 6 16-01-2018 (AP/18.00083), ap 4, blz. 14-17 13-02-2018 (AP/18.00156), ap 2, blz.3	• Defensie doet een schriftelijke reactie toekomen op de door de centrales gestelde vragen – Dit onderwerp de eerstvolgende keer (20-3) agenderen.	
10.	<u>Transitiefuncties</u> 08-12-2017 (AP/17.00360), ap. 7, blz. 7 16-01-2018 (AP/18.00083), ap 5, blz.20 13-02-2018 (AP/18.00156), ap 2, blz.8	• De voorzitter van de werkgroep REO zal een voorstel doen om dit onderwerp in een TW te bespreken. – De CPM zal de centrales uitnodigen om over dit onderwerp te spreken, waarbij tevens de achtergrond van deze sessie alsmede de rol van de CPM zal worden geduid.	
11.	<u>Tijdelijke aanstellingen in relatie tot WWZ</u>  16-01-2018 (AP/18.00083), ap 12, blz.20 13-02-2018 (AP/18.00156), ap 2, blz.8	• Defensie zal de vraag beantwoorden	
12.	<u>Voorraadagenda.</u>  16-01-2018 (AP/18.00083), ap 2, blz. 3 13-02-2018 (AP/18.00156), ap 2, blz.3 en 8	• Defensie zal de lijst doorlopen en bezien of deze moet worden aangevuld.	
13.	<u>Somscores</u>  13-02-2018 (AP/18.00156), ap 2, blz.9-10	• Defensie stuurt een brief met daarin een verklaring van de verschillende	



	<p><a href="#">Somscores – (AP/16.00468, AP/16.00515 en AP/18.00184 + 2 bijlagen)</a>`</p>	<p>rangen bij gelijk gebleven somscores.</p> <p>09-10-2018/vaststelling agenda/ap. 4.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Partijen zitten nu nog in het stadium van elkaar informeren. Besluitvorming moet wachten tot ev. AP.</li> <li>• Defensie agendeert alle stukken, inclusief de formatieoverzichten va. 2012 en de gegeven presentatie.</li> <li>• Werkgever probeert de verschillende tabellen die de OPCO's hanteren te vinden.</li> <li>• Op verzoek van de heer Kropf wordt het Handboek FUWADEF ter informatie toegezonden (hr. Tack).</li> <li>•</li> </ul>	
14.	<p><u>Evaluatie BMCD</u></p> <p>13-02-2018 (AP/18.00156), ap 2, blz.12</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CCOOP verzoekt in de brief AP/18.00001 om agendering van die brief.</li> <li>• Defensie zal in de brief gevraagde stukken doen toekomen.</li> </ul>	
15.	<p><u>Solliciteren op functies met een hogere rang</u></p> <p>13-02-2018 (AP/18.00156), ap 2, blz.12</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Defensie komt terug op de discussie of dit nu op grond van het arbeidsvoorwaardenakkoord voor een ieder mogelijk moet zijn of niet.</li> </ul>	
16.	<p><u>Rekentool nDER</u></p> <p>13-02-2018 (AP/18.00156), ap 2, blz.12</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Centrales doen voorbeelden van verschillen tussen de uitkomsten uit de rekentool en de individuele berekeningen geanonimiseerd toekomen.</li> <li>– Defensie zal op basis daarvan een verklaring en een mogelijke oplossing bezien.</li> </ul>	
17.	<p><u>KMar Pilot Adaptief aan de grens</u></p> <p><a href="#">SOD/18.00345, SOD/18.00266, AP/18.00396, AP/18.00396 + 1 bijlage, AP/18.00312 en ioREO KMAR/18.00155; en de verslagen SOD/18.00420, AP/18.00423, AP/17.00360, ioREO KMAR/18.00229, io REOKMAR/18.00284).</a></p>	<p>26-06-2018/ap 5 en 9</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Centrales doen voorbeelden van verschillen tussen de uitkomsten uit de rekentool en de individuele berekeningen geanonimiseerd toekomen.</li> <li>– Defensie zal op basis daarvan een verklaring en een mogelijke oplossing bezien.</li> <li>– Zsm agenderen voor een AP</li> </ul> <p>09-10-2018/ap 2 en 3.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Formele bespreking wanneer verslagen zijn vastgesteld en documenten zijn geadresseerd.</li> <li>• Werkgever gaat alle vragen (brieven en hier geformuleerd) beantwoorden en zal</li> </ul>	

		<p>bezien in hoeverre de reeds gegeven reacties voldoende zijn of nadere specificatie behoeven;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• de werkgeversreactie in een brief zal worden vervat die onderwerp van bespreking zal worden in de <b>AP van 13-11-2018</b> met in achtname van de juiste aanlevertermijn;</li> </ul>	
18.	<p><u><a href="#">Medische tijdslijnen</a></u> 26-06-2018 (AP/18.00423), ap 6 en 9, blz.9-10</p> <p><u><a href="#">Agendapunt 7: Golden hour.</a></u> (AP/14.00396 + 2 bijlagen, SOD/17.00317 + bijlage 20, 20.1 en 20.2, AP/17.00335, AP/17.00345, AP/18.00269 en AP/18.00529).</p>	<p>Zsm agenderen voor een AP</p> <p>09-10-2018/ap. 7</p> <p>Centrales stemmen in met de uitleg (AP/18.00529). Deze moet worden opgenomen in de Voorzieningennota MGZ.</p>	
	<p><u><a href="#">Vast te stellen verslagen en actiepuntenlijst</a></u></p>	<p>09-10-2018/mededelingen</p> <p>Agendering voor eerstvolgende AP</p> <p>Nog deze week volgt een update van de actiepuntenlijst ter bespreking in ev. AP.</p>	
	<p><u><a href="#">Functie directeur Werkgeverszaken en functie directeur Beleidpersoneelsmanagement</a></u> AP/18.00281</p>	<p>09-10-2018/mededelingen</p> <p>Centrales ontvangen nog deze week de gevraagde aanvullende informatie.</p>	
	<p><u><a href="#">Geactualiseerd overzicht behandelpunten en voorraadlijst (CCOOP).</a></u></p>	<p>09-10-2018/mededelingen</p> <p>Een geactualiseerd overzicht inclusief de status van behandeling en de nog niet behandelde brieven volgt deze week en wordt geagendeerd voor de eerstvolgende AP.</p>	
	<p><u><a href="#">Brief AC, CCOOP en ACOP van 26-06-2018/SOD/18.00430 (CCOOP).</a></u></p>	<p>09-10-2018/mededelingen.</p> <p>Agendering ev. SOD.</p>	
	<p><u><a href="#">Vervolgplanning overleg 2018 (AP/18.00601 + 1 bijlage).</a></u></p>	<p>09-10-2018/ap. 2</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Combi-vergadering op 30-10-2018 wordt geschrapt.</li> <li>2. AFR-PA worden als 2 aparte werkgroepen op 30-10-2018 gepland.</li> <li>3. Aansluitend vindt een technisch werkverband plaats waarin gesproken wordt over de TW's.</li> <li>4. Geel gemarkeerde plannings voor de technisch werkverbanden blijven gehandhaafd, maar zonder onderwerpen. TW-vertegenwoordigers gaan binnen de gestelde termijn over de</li> </ol>	

		eigen planning. 5. De datum 06-11-2018 wordt in principe gereserveerd voor het technisch werkverband levensfasebewust personeelsbeleid. Als het lukt om die eerder plaats te laten vinden vindt er een andere invulling van die datum plaats.  Werkgever maakt reële planning voor 2019 waar de OPCO's bij worden betrokken.	Agendering WG AP 13-11-2018
	<a href="#">P-paragraaf Servicedienst Vastgoed Defensie en consignatie irt artikel 30b, derde lid, van het AMAR AP/18.00263, AP/18.00320 en AP/18.00336, AP/18.00534 + 1 bijlage.</a>	09-10-2018 • Consignatie: formule 'juridisch niet houdbaar' wordt teruggenomen en opmerking inzake werkgarantie voor medewerkers SVD wordt meegenomen. • P-paragraaf: tekst wordt aangepast aan gemaakte opmerkingen.	
	<a href="#">Instellen Technisch werkverband Levensfase bewust personeelsbeleid</a>	09-10-2018/ap. 8 Partijen gaan tot instelling over. De opdrachtformulering door het TW wordt in de AP vastgesteld.	
	<a href="#">P-paragraaf GRIT (AP/18.00614 + 1 bijlage).</a>	Dit punt wordt doorgeschoven naar de eerstvolgende WG AP.	
	<a href="#">Geschil Bemiddeling C-DCIOD en BMCB. (SOD/18.00478 + 8 bijlagen).</a>	09-10-2018/ap 9 Agendering voor de ev. WG AFR.	
	<a href="#">Implicaties Wnra (AC).</a>	09-10-2018/ap 10 Rondvraag. Dhr. Schwab zendt de relevante stukken toe en geeft een presentatie in de WG AP.	

**Voorraadagenda:**

1. [Uitzendnorm](#): op voorraadagenda sinds 1-9-2015.
2. [Stafadjudanten](#): op voorraadagenda sinds 15-12-2015.
3. [Beleid generieke functiebeschrijvingen en functiegebouw](#): op voorraadagenda sinds 02-02-2016 (voorheen op actiepuntenlijst sinds 12-05-2015).
4. [Evaluatie aanpassingen naar aanleiding van de aanbevelingen van de Commissie Van Ede cq. de verwante aanbevelingen van Commissie De Veer](#): op voorraadagenda sinds 24-05-2016.
5. [Nota rangsbepaling \(uit 1984\)\(AP/15.00464 en -/15.00558\)](#): op voorraadagenda sinds 21-06-2016 (voorheen op actiepuntenlijst sinds 12-05-2015).

6. VGB-problematiek (AP/16.00041): op voorraadagenda sinds 16-01-2018 (voorheen op actiepuntenlijst sinds 12-05-2015).
7. Klokkenluidersregeling: op voorraadagenda sinds 16-01-2018 (voorheen op actiepuntenlijst sinds 13-12-2016).
8. Functiegebouw Defensie: op voorraadagenda sinds 16-01-2018.
9. Bespreken Voortgangsrapportage BBO en Klanttevredenheidsonderzoek 2015 t/m 2017: op voorraadagenda sinds 13-02-2018.
10. Rechtspositie Instructeurs ROC's: op voorraadagenda sinds 13-02-2018.

CONCEPT