



CAOP

Inlichtingen: Carina van Agten
Postbus 556, 2501 CN Den Haag
Lange Voorhout 13, 2514 EA Den Haag
KVK-nummer 41158878

Telefoonnr.: 06 – 27 59 56 78
E-mailadres: c.vanagten@caop.nl
Datum: 22-10- 2019
0 bijlage(n)
Ons kenmerk SOD/19.00514.1
Zaaknummer: G.1.01

**Verslag van de vergadering van het SOD van 19 september 2019 in de Baljuwzaal van het CAOP
(15.10-17.35 uur).**

Aanwezig:

Van de zijde van Defensie: P. Reesink (voorzitter), S. Pijpstra, M. Hazenkamp, T. de Kleijn, M. Suwout.

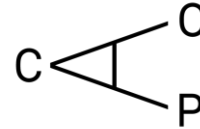
Van de zijde van de centrales: J. van Hulsen (AC), A. Snels (tot 17.30 uur), M. Manschot (ACOP), J. Kropf, S. Hop, J. Schot (CCOOP), M. de Natris, N. van Woensel, T. van Leeuwen (CMHF).

Van de zijde van het ministerie van BZK: C. van Wezel.

Van de zijde van het secretariaat: C. van Agten (CAOP).

Agenda (SOD/19.00471).

1. Opening, mededelingen en vaststellen agenda.
2. Vaststellen conceptverslag SOD 30 juli 2019 (SOD 19.00437).
3. Arbeidstijden DBBO (AP/18.00404, AP/18.00219.1).
4. Werkgeverszaken (AP/18.00638 incl. 5 bijlagen, AP/18.00599, AP/18.00579 incl. 3 bijlagen, AP/18.00281 incl. bijlage).
5. Regeling vergoeding militairen DSI met AOT BSB/ATW-aspect (AFR/18.00574 incl. bijlage, AFR/18.00590).
6. Ontheffing H7 AMAR en H4 BARD t.b.v. Veteranendag 2019.
7. Financiële vergoeding inzet militairen na passage orkanen in het Caribisch gebied (AFR/17.00234, SOD/17.00256 incl. 2 bijlagen, AFR/17.00258, AFR/19.00035, AFR/19.00038).
8. Defensiebrede Employabilityorganisatie.
9. Afspraken behoudpremie en premie stimuleren vrijwillig vertrek (AFR/17.00343, AFR/17.00344, AP/19.00232, incl. 4 bijlagen).
10. Jaarplanning 2020.
11. Rondvraag.
12. Sluiting.



Agendapunt 1: Opening, mededelingen, vaststellen agenda.

De voorzitter opent de vergadering en heet iedereen welkom in het bijzonder de heer Van Leeuwen (CMHF) die de heer Van Woensel gaat vervangen en mevrouw Van Wezel die als waarnemer van BZK de heer Elings vervangt.

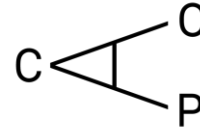
Mededelingen.

- Mevrouw Snels verzoekt de eindtijd van deze vergadering te respecteren vanwege andere verplichtingen, waardoor zij minder flexibel is dan te doen gebruikelijk. De voorzitter zal hier zo goed mogelijk rekening mee houden.

Vaststelling agenda

- De voorzitter stelt voor de agendapunten 9 (Behoudpremie en premie stimuleren vrijwillig vertrek) en 10 (Jaarplanning 2020) vandaag niet te behandelen omdat beide onderwerpen voor de werkgroep AP van 24-09-2019 staan geagendeerd. Mevrouw Snels heeft de behoefte om op te merken dat partijen gezamenlijk voor een uitermate ambitieuze planning staan volgend jaar. Zij adviseert dringend de jaarplanning met de grootst mogelijke spoed te behandelen omdat die ook leidend is voor de vergaderplanning binnen haar werkorganisatie. De voorzitter herhaalt dat de jaarplanning 2020 staat geagendeerd voor de werkgroep AP van 24-09-2019. De heer Van Hulsen spreekt zijn ernstige teleurstelling hierover uit omdat de jaarplanning immers op deze SOD-agenda staat. Hij heeft met een aantal mensen gebrainstormd en hoewel daarbij geen afspraken worden geformaliseerd, wil dat niet zeggen dat er vrijblijvend van de uitkomsten kan worden afgeweken. De setting was aldus spreker dusdanig dat hij zich heeft voorbereid op de behandeling van de jaarplanning in deze SOD-vergadering. Mevrouw Snels sluit zich hierbij aan en ook zij was in de veronderstelling dat er een afspraak lag. Zij merkt op dat het Defensiepersoneel er alle belang bij heeft dat partijen aan de slag gaan. Ook de CCOOP betreurt aldus de heer Kropf de gang van zaken en hij heeft bij het aanbieden van de conceptagenda's van het SOD en de werkgroep AP reeds aangegeven dat de jaarplanning direct had moeten worden geagendeerd voor de werkgroep AP. Dan hadden er ook stukken kunnen worden aangeboden en hadden partijen daarover kunnen praten. Agendering in het SOD zonder stukken had kunnen leiden tot een brede discussie. Wanneer de heer Van Hulsen denkt dat hij afspraken kan maken in een brainstorm betekent dat wat de CCOOP betreft direct einde brainstormen. Spreker wil dat voor het verslag benoemd hebben. De heer Van Woensel stelt zich op het standpunt dat afspraken die in een brainstorm worden gemaakt bindend kunnen zijn als partijen dat overeenkomen. Afspraak is voor hem afspraak in welke bijeenkomst met welke status die ook gemaakt is. Hij kan ermee leven dat bespreking met een aantal dagen wordt uitgesteld, maar dan moeten partijen hier wel de toezegging doen dat de aanlevertermijn niet geldt zodat bespreking niet ook in de werkgroep AP wordt doorgeschoven. De voorzitter onderschrijft dat. Ten aanzien van agendapunt 9 recapituleert geeft de heer Kropf aan dat hij in het vorige SOD heeft aangegeven een concreet voorstel van de werkgever te verwachten voor de behandeling in de werkgroep AP van 24-09-2019 en zo dat niet het geval is, het punt te agenderen voor dit SOD. Spreker moet constateren dat op de agenda van de werkgroep AP alleen een stuk staat dat dateert van het begin van dit jaar, maar geen concretisering van gemaakte afspraken in het kader van stimuleringsmaatregelen vrijwillig vertrek. Spreker roept Defensie op om een concreet voorstel te doen voor 2019 en ook voor 2020 zodat partijen voor 01-01-2020 met iets kunnen komen. De voorzitter zegt de toezegging gestand te doen om de afspraken voor 2020 nog dit jaar in te vullen. Hij heeft meer moeite met het concretiseren van maatregelen zowel aan de kant van stimuleren van vertrek als aan de kant van behoud omdat naar hij meent dat nooit zo in de werkgroep is besproken. De heer Kropf geeft aan dat in het stuk dat hij heeft ontvangen staat dat de werkgever voor 2019 geen invulling wil geven aan stimuleren vrijwillig vertrek, terwijl partijen de afspraak hebben gemaakt om dat wel te doen. Spreker verwacht van Defensie een concrete invulling van die afspraak. Als de voorzitter geen gehoor geeft aan die oproep voor de komende werkgroep AP staat dit punt

Georganiseerd overleg Sector Overleg Defensie (SOD)



wat spreker betreft weer op de agenda van het eerstvolgende SOD. Het begrip concretiseren kan aldus de voorzitter ook betekenen dat gezien de situatie van de organisatie de stimuleringsmaatregelen worden opgeschort en het is hem niet duidelijk wat er nog moet worden toegevoegd voor behandeling in de werkgroep. Volgens mevrouw Snels lag er ook een afspraak dat er in ieder geval een evaluatie zou plaatsvinden van de toepassing van de maatregelen die als basis zou kunnen dienen voor nieuwe afspraken. De voorzitter kan daar zelf niets over zeggen, maar hoort vanuit zijn delegatie dat partijen jaarlijks maatregelen overeenkomen. Daarbij hoort wat hem betreft geen evaluatie, maar hij kan zich wel voorstellen dat in het debat over maatregelen voor een komend jaar, de implicaties van het afgelopen jaar worden meegenomen. Spreker zegt toe te zullen bezien hoe het punt van de stimulerende maatregelen op een andere wijze moet worden geconcretiseerd en wat dat wederzijds betekent. De heer Kropf verzoekt de werkgever tijdig een voorstel aan te leveren wanneer de Nota 2020 voor behoud en stimuleren vrijwillig vertrek in de werkgroep AP wordt behandeld. De voorzitter zegt dit toe. Als de voorzitter dit punt aldus de heer Van Woensel wil terugtrekken van behandeling in het SOD is dat zijn goed recht, echter hij vindt wel dat er dit jaar afspraken moeten worden gemaakt voor volgend jaar. Er is nog tijd, alleen die tijd wordt nu krapper.

Ten aanzien van de jaarplanning (agendapunt 10) meldt mevrouw Pijpstra dat voor de werkgroep AP van 24-09-2019 zowel 2019 als 2020 staat geagendeerd. De heer Kropf zegt aangegeven te hebben dat over 2019 geen afspraken zijn gemaakt en dat dit wat de CCOOP betreft ook niet besproken wordt. Bespreking is aldus de voorzitter nu aan de werkgroep AP en in de loop van dat debat komt dan wel aan de orde of het terugkomt in het SOD. Mocht de urgentie hoog zijn om de planning in SOD-verband te bespreken is hij bereid een extra vergadering in te lassen. Volgens de heer Van Hulsen hadden partijen gezamenlijk het idee om de jaarplanning naar het SOD te brengen om zo snel mogelijk tot afhandeling te kunnen komen (het verschil van inzicht is immers bekend). Nu dreigt zich de situatie af te tekenen dat er eerst een AP is en dan eventueel nog een SOD en in het ergste geval nog een AP om het uit te werken. Spreker moet daar niet aan denken en mevrouw Snels vult aan dat in ieder geval de ACOP daar niet aan mee doet. De voorzitter brengt naar voren dat hij in elk geval de mogelijkheid heeft willen bieden om snel en flexibel te handelen, mocht het nodig zijn de jaarplanning toch in SOD-verband te bespreken.

Voor het overig wordt de agenda vastgesteld.

Agendapunt 2: Vaststellen conceptverslag SOD 30 juli 2019

(SOD 19.00437).

Het verslag wordt zonder opmerkingen vastgesteld.

Actiepuntenlijst.

Omdat er veel actiepunten vandaag op de agenda staan stelt de voorzitter voor de actiepuntenlijst aan het eind van de vergadering te bespreken. De heer Kropf kan hier niet mee instemmen omdat bespreking gezien de ambitieuze agenda en de beperkte tijd mogelijk af zal vallen en dat betekent een open eind ten aanzien van het verslag. Bovendien is bespreking wenselijk omdat er een aantal punten juist niet op de agenda staat. Besloten wordt de actiepuntenlijst nu te bespreken.

1. Defensiebrede employabilityorganisatie: voor vandaag geagendeerd.
De heer Kropf wijst er op dat Defensie heeft toegezegd een beleidsvoornemen aan te bieden en spreker wil graag weten waarom de werkgever zich niet aan die afspraak heeft gehouden. Hij zegt het te betreuren dat het onderwerp hier op de agenda staat omdat het eigenlijk in de werkgroep AP thuishoort. Alleen als het niet zou lukken om het beleidsvoornemen voor de werkgroep AP aan te bieden zou het onderwerp naar het SOD gaan.
2. Begeleidingscommissie Chroom VI: het punt is aan de orde geweest in de PA en kan hier worden afgedaan.
3. Burnpits: hiervoor geldt aldus de heer Kropf dezelfde afspraak als voor het eerste punt. De werkgever heeft toegezegd een stand van zaken aan te bieden ter agendering voor de werkgroep AP. Bij zijn weten is dit punt niet geagendeerd en zijn er ook geen stukken aangeboden. Dit wordt aldus de voorzitter gecheckt.

Pm



4. Voorstel Afspraak=Afspraak: afgesproken is dat Defensie een startdocument zal maken. Dat is aldus de voorzitter nog niet gebeurd en het voorstel is om dit te koppelen aan de voorgestelde evaluatie AV-proces. Mevrouw Snels geeft aan dat wat de ACOP betreft deze evaluatie snel plaats gaat vinden. Op zich zou zij er geen problemen mee hebben om dit punt in dat kader mee te nemen. AC, CMHF en ACOP hebben aangegeven dit gesprek op het niveau van de minister, de staatssecretaris, de HDP en de voorzitters van de centrales te willen voeren, omdat de onderhandelaars de handen vol hebben aan allerlei inhoudelijke onderwerpen. Dergelijke gesprekken zijn echter niet formeel en zij zou op een of andere manier het onderwerp Afspraak=Afspraak in een formeel verband terug willen zien. De voorzitter geeft aan het proces van de evaluatie zo snel mogelijk in gang te zetten. Op een gegeven moment zal er in bijzijn van de bewindspersonen worden gesproken en het voorstel is om het startdocument te gebruiken als basis voor de discussie rond Afspraak=Afspraak. De uitkomsten van de discussie kunnen dan worden teruggebracht in het SOD. Mevrouw Snels constateert dat de voorzitter het onderwerp Evaluatie AV-traject met dit voorstel een stuk breder trekt en het punt Afspraak=Afspraak juist weer versmalt, omdat dit laatste gaat over het complete overlegtraject van sociale partners in de sector Defensie. De heer Kropf zegt het lastig te vinden dat mevrouw Snels spreekt over een afspraak tussen drie centrales, los van het feit of de CCOOP zich daar al dan niet bij aansluit. Hij heeft er bezwaar tegen om in dit formele overleg een nieuw actiepunt te maken van iets wat informeel is besproken. Na een informele gedachtegang wordt besloten buiten de vergadering om de agenda's te trekken om de snelheid in het proces te houden.
5. Arbeidstijden DBBO: staat op deze agenda.
6. D-Werkgeverszaken: idem.
7. Financiële vergoeding inzet militairen na passage orkanen: idem.
8. Regeling vergoeding militairen DSI met AOT BSB/ATW-aspect: idem.
9. Ontheffing H7 AMAR en H4 BARD t.b.v. Veteranendag 2019: idem.
10. Opgeschorte werkgroepen: dit gaat over de planning die is geagendeerd voor de werkgroep AP van 24-09-2019. De heer Kropf wijst er op dat er vanuit werkgeverszijde in het SOD van 30-07-2019 een overzicht met stukken is toegezegd. Dit overzicht is, zij het naar spreker meent op een wat vreemde wijze, aangeleverd en met deze verwijzing kan het punt worden afgedaan.
11. Afspraken behoudpremie en premie stimuleren vrijwillig vertrek: staat op deze agenda. Verwijzend naar de bespreking naar aanleiding van het vaststellen van de agenda stelt de heer Kropf voor dit punt te actualiseren en te vermelden dat 2020 wordt geagendeerd voor de werkgroep AP van 12-11-2019.
12. BCO-AV-akkoord: volgens de heer Kropf bestond het actiepunt uit de toezegging dat de werkgever het instellingsbesluit zou aanpassen en dat is niet gebeurd. Daar voor in de plaats heeft de werkgever een nota aangeboden en dat heeft bij de BCO-AV-akkoord voor discussie gezorgd. Spreker heeft zelf geen moeite met de notitie, maar verzoekt wel om de voorzitter van de BCO te duiden wat nu precies de bedoeling is. De voorzitter zegt dit toe.
13. BCO-Buitenland: dit is aldus de heer Kropf een actiepunt van het SOD waarbij de voorzitter van de WG AFR is opgeroepen de regie te nemen. Uiteindelijk heeft er onder voorzitterschap van de commandant DPOD een gesprek plaatsgevonden en spreker kan in ieder geval hier mededelen dat er vanochtend een formele vergadering is geweest die in goede harmonie is verlopen. Zowel van SCO-zijde als van werkgeverszijde bestaat het vertrouwen dat de commissie nu op normale voet verder kan. Spreker dankt de voorzitter hiervoor. Hiermee is het punt afgehandeld.

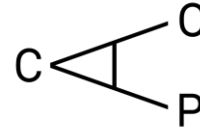
Pm

Agendapunt 3: Arbeidstijden DBBO

(AP/18.00404, AP/18.00219.1).

De voorzitter wil voorop stellen dat de werkgever het met de centrales eens is dat werk- en rusttijden belangrijke regelingen zijn die moeten worden nageleefd. Die regelingen zijn er niet voor niets en helaas is er de afgelopen jaren bij DBBO sprake geweest van bijna structurele overschrijdingen van werk- en rusttijden. Naar aanleiding van de discussies in de werkgroep AP is het rooster bij DBBO na april dusdanig aangepast dat structurele overtredingen van de ATW en de werk- en rusttijdenregelingen niet langer aan de orde zijn. Momenteel wordt er in overleg met de medezeggenschap gewerkt aan een update van het rooster dat in oktober 2019 klaar moet zijn, zodat de kans op overschrijdingen nog verder wordt verkleind. Desgevraagd door de heer Kropf bevestigt spreker met werk- en rusttijdenregeling BARD en AMAR te bedoelen. De heer Kropf wenst voorts te vernemen of de voorzitter kan zeggen

Georganiseerd overleg Sector Overleg Defensie (SOD)

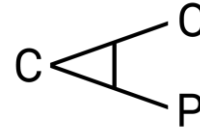


dat er op dit moment geen overtredingen van ATW, BARD en AMAR voorkomen, want dat was de vraag die de centrales hebben gesteld. Voor de helderheid stelt mevrouw Snels dat zij de garantie wil dat Defensie voldoet aan de WRD, die strenger is dan de ATW. Het onderwerp ging wat de Van Hulsen betreft om meer dan alleen de eis dat Defensie zich aan de besluiten en wetten moet houden, want daarbij hoort namelijk ook de vraag ten koste van wat dat moet gaan. Als het allemaal zo eenvoudig was, zouden de geconstateerde overschrijdingen zich niet in die massale mate hebben voorgedaan. Hij meent dat roosteraanpassing toen en ook nu niet het tovermiddel is. In een eerdere discussie is gesproken over het nog een keer serieus kijken naar de normering in een volcontinuïer rooster. Eveneens is de mogelijkheid overwogen om onder anderen externen in te huren of militairen een deel van het werk te laten doen. Het gaat hem op dit moment te ver om dit agendapunt af te doen met de conclusie dat DBBO zich nu aan ATW, BARD en AMAR houdt. Spreker ziet ook de keerzijde hiervan in de zin dat mensen in een rooster worden gepusht hetgeen ook iets doet met andere aspecten als verlof en Atv-dagen. Dat is zo formuleert spreker, niet in alle opzichten even netjes verlopen. De heer Van Woensel onderschrijft de woorden van de heer Van Hulsen en wijst erop dat de werkgever in een vorig overleg heeft aangegeven dat de situatie binnen een aantal weken zou worden aangepakt door 'crashacties' die weliswaar niet de schoonheidsprijs verdienen, maar er wel voor zorgen dat de ATW wordt gerespecteerd. De voorzitter heeft bij deze teruggekoppeld dat dat proces zich heeft voltrokken en hij gaat er dan ook van uit dat de problemen zijn opgelost. De heer Van Woensel recapituleert dat er destijds (april) is opgemerkt dat het nog zeker tot ergens in mei 2020 zou duren voordat de roosters structureel binnen AMAR en BARD konden worden gebracht. Hij hoopt dat dit niet tot allerlei problemen voor het personeel gaat leiden omdat daarvoor destijds nadrukkelijk aandacht is gevraagd. Zijn primaire vraag is evenwel hoe mei 2020 kon worden bekort tot september 2019. Mevrouw Manschot vult aan dat partijen uiteindelijk de kern moeten aanpakken en dat is het capaciteitsprobleem. Het kan aldus spreker niet zo zijn dat de focus alleen ligt op de planning (rooster) en dat het capaciteitsprobleem daarmee wordt afgewenteld op de werknemers. De voorzitter schorst de vergadering voor intern beraad.

SCHORSING DEFENSIE

De voorzitter heropent de vergadering en zegt het volgende. Sedert april is er heel wat gebeurd en is er met prioriteit door DOSCO en DBBO gewerkt aan een oplossing. Dat zag niet alleen op het rooster, er is ook aan capaciteit gewerkt door meer gebruik te maken van reservisten. De bestaande vacatures zijn voor een groot deel opgevuld en er zijn allerlei problemen in de registratie aangepakt. Die prioriteitstelling heeft waarschijnlijk voor de tijdswinst gezorgd. Defensie kan nu toezeggen dat planmatig het rooster wordt opgesteld binnen ATW, BARD, AMAR en WRD. Daarmee is aldus spreker niet uit te sluiten dat er incidenteel nog steeds overschrijdingen plaatsvinden en dat zal ook in de toekomst zo zijn. Spreker acht het goed daarbij op te merken dat aanpassingen van het rooster niet altijd een gunstige uitwerking voor het personeel hebben en dat het ook niet zo is dat medewerkers de huidige roosters beter vinden dan de vorige. Desgevraagd door mevrouw Van Rossum bevestigt de voorzitter dat de inzet van reservisten een tijdelijke oplossing is en dat er ook naar de formatie wordt gekeken in de zin dat de vacatures zo goed mogelijk worden opgevuld. Spreker voegt daar wel aan toe dat 'tijdelijk' heel lang kan duren. De heer Kropf zegt blij te zijn dat de oplossing met reservisten is gevonden, hoewel hij er van uit gaat dat ook de werkgever een reguliere bezetting prefereert. Hij hoort de voorzitter ook zeggen dat hij niet kan uitsluiten dat incidenteel de wet overtreden wordt. Spreker formuleert dat de werkgever binnen de wet dient te blijven en de centrales hebben daarvoor ook een garantie gevraagd. De voorzitter repliceert dat Defensie binnen de wet- en regelgeving blijft als het gaat om het rooster. Het gaat aldus de heer Kropf niet om het rooster, maar om het feit dat de werkgever de wet niet mag overtreden. Derhalve dient het rooster te zijn gebaseerd op de beschikbare bezetting en zo die niet voldoende is, moet de organisatie wellicht herprioriteren met militairen, inhuur etc. Ten tweede stelt de heer Kropf dat vorige keer reeds is geconstateerd –en dat is ook transparant gedeeld- dat er ook veelvuldig extra verzoeken voor inzet worden gedaan die altijd worden ingewilligd. De centrales hebben gevraagd om de toezegging dat aan toekomstige verzoeken alleen tegemoet wordt gekomen als het vooraf zeker is dat extra inzet met de beschikbare bezetting binnen ATW, AMAR en

Georganiseerd overleg Sector Overleg Defensie (SOD)



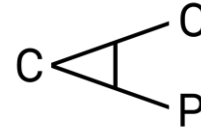
BARD valt. De voorzitter denkt dat partijen hetzelfde bedoelen, namelijk dat het op de bezetting zit en niet op de formatie. Aan de voorkant voldoet DBBO met de bezetting aan AMAR, BARD en ATW. Spreker heeft willen duiden dat hij niet kan toezeggen dat de wet- en regelgeving nooit meer overschreden wordt omdat er altijd sprake kan zijn van overmacht situaties en dat zit in de bedrijfsvoering van DBBO/DOSCO. Spreker herhaalt dat het rooster aan de voorkant planmatig op de bezetting zodanig is opgesteld dat er geen overtredingen meer plaatsvinden. De heer Kropf is van mening dat de werkgever ook in overmacht situaties (bijvoorbeeld ziekte) moet voorzien. Als een rooster op een P wordt gebaseerd, moet in die roosterplanning voldoende redundancy zitten om in geval van overmacht of calamiteiten voldoende bezetting te realiseren. Spreker is nog steeds niet content met het antwoord van werkgeverszijde. Ook al zit er voldoende ruimte in het rooster, zullen er aldus de voorzitter toch altijd situaties kunnen ontstaan waardoor een ATW-overschrijding wordt opgelopen. Spreker kan niet toezeggen dat dit nooit zal gebeuren. Wat de heer Van Woensel betreft heeft de werkgever een duidelijke toezegging gedaan dat de overschrijdingen op zowel de ATW als op AMAR/BARD niet meer voorkomen. Los van communicatie en de wijze waarop om is gegaan met het personeel, vindt spreker dit in eerste instantie voldoende. De toekomst zal moeten leren of de uitzonderingen waar de voorzitter op doelt binnen de perken blijven. Spreker zou er begrip voor hebben als er aan de achterkant overschrijding plaatsvindt in geval van bijvoorbeeld ziekte, maar aan de andere kant mag er geen sprake zijn van overschrijding die de organisatie had kunnen voorkomen. De heer Van Hulsen zegt dit te kunnen volgen, maar ook te voelen voor hetgeen de heer Kropf heeft betoogd. De voorzitter heeft gezegd dat het niet zit in de O, maar vooral in de P, echter, spreker is er nog steeds van overtuigd dat het probleem voor een deel ook in de O zit. Met iedereen die hij spreekt over roosters komt hij tot de conclusie dat de systematiek/normering die is gehanteerd nooit een rooster oplevert dat in lengte van tijd gelopen kan worden. Dan komt hij uit bij hetgeen de heer Kropf heeft gezegd, namelijk dat een rooster dusdanig krap kan worden ingesteld dat het onder normale omstandigheden voldoet, maar dat het kaartenhuis in elkaar stort als er ook maar iets anders gebeurt. Volgens spreker is dat wel de situatie bij DBBO. Ten tweede heeft spreker eerder genoemd dat er per definitie iets niet deugt als een rooster dat valt binnen alle mogelijke wet- en regelgeving zeer negatief uitwerkt voor het personeel (bijvoorbeeld acht opeenvolgende nachtdiensten of structureel geen verlof op kunnen nemen). Spreker wil niet zeggen dat er geen stappen zijn genomen, maar het is zijn beleving dat het nog niet deugt en dat er kritisch moet worden gekeken in de O-sfeer of naar structurele behoefte van reservistencapaciteit. Het gaat de heer Van Hulsen te ver om te zeggen dat het probleem alleen zit op de P en de oplossing alleen op roosteraanpassing. Mevrouw Van Rossum vult aan dat het ook een mogelijkheid is om de ambitie bij te stellen. De voorzitter stelt voor dit onderwerp nog even op de agenda vast te houden. Hij weet dat DBBO bezig is met een nieuw

rooster en geeft aan bereid te zijn om bij de dienst te checken wat de status daarvan is en of dat meer tegemoet komt aan de link met de O. Dat lijkt de heer Van Hulsen goed en wat hem betreft kan hierover in een ander (informeel) verband op worden teruggekomen, zodat dit punt voor het SOD kan worden afgedaan. Het is aldus spreker wel belangrijk dat partijen spreken over de mogelijkheden dat mensen opleidingen kunnen volgen etc. De heer Kropf herinnert er aan dat hij gevraagd heeft om de toezegging dat bij toekomstige verzoeken aan DBBO eerst gekeken wordt of die passen binnen de huidige bezetting en regelgeving alvorens deze worden ingewilligd. De voorzitter zegt dat bij deze toe. Alles gehoord hebbend informeert mevrouw Snels of zij mag concluderen dat Defensie-evenementen als Luchtmachtdagen of Veteranendagen geen aanleiding kunnen zijn om de wet- en regelgeving qua inzet te overtreden. Die conclusie gaat de voorzitter iets te snel, het punt staat later op de agenda en spreker vindt dat ook een ander onderwerp. Zijn slotopmerking zou zijn dat het hem wonderlijk voorkomt dat er een verschil is tussen ATW enerzijds en AMAR/BARD anderzijds. Hij zou graag met de centrales van gedachten wisselen om te bezien of dit ook anders kan. Het klopt aldus de heer Kropf dat er verschillen zijn tussen deze drie, maar dat laat onverlet dat Defensie aan zowel de ATW, als aan AMAR en BARD moet voldoen. Gezien de gevoeligheid van het onderwerp verzoekt de heer De Natris de voorzitter om het overleg te informeren wanneer er toch overtredingen bij DBBO aan de orde zijn. De voorzitter zegt dit toe.

Pm

Agendapunt 4: Werkgeverszaken

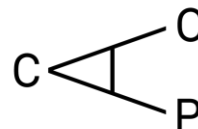
Georganiseerd overleg Sector Overleg Defensie (SOD)



(AP/18.00638 incl. 5 bijlagen, AP/18.00599, AP/18.00579 incl. 3 bijlagen, AP/18.00281 incl. bijlage).

De voorzitter meent dat Defensie voldoende transparant is geweest door inzage te geven in de betreffende documenten. Ten aanzien van het interne proces (het gaat hier over de O en niet over de P) merkt spreker ten eerste op dat het wijzigen van een topformatie en het vaststellen van de functiebeschrijving aan de SG is. Het Dienstencentrum O&F apprecieert en geeft een waarderingsadvies. De SG heeft besloten de betreffende functie op schaal 17 te waarderen. BZK heeft altijd de mogelijkheid om daarnaar te kijken en er iets anders van te vinden, maar voor zover spreker weet is dat tot nog toe niet gebeurd. Het standpunt van de centrales kennende, wil spreker de toezegging doen dat hij het advies van DC O&F op schaal 16 (O) zal omarmen. Dat betekent feitelijk dat er niets gebeurt op de P, maar als dat wijzigt dat schaal 16 weer aan de orde is. Verwijzend naar de brief van de SCO stelt de heer Van Woensel nog geen reactie te hebben gehad op een aantal daarin vermelde zaken. Hij zou daarop nog wel een toelichting willen hebben. De centrales hebben aldus spreker aangegeven dat zij hebben moeten concluderen dat er blijkbaar een functie aangemaakt en gefinancierd is, niet op de organieke manier, maar via een vacaturepublicatie voor burgerfuncties zelfs buiten Defensie. Of de medezeggenschap had hier instemming aan moeten verlenen op grond van een organisatiewijziging van minder dan vijf functies, òf het had voor moeten liggen bij een io Reo wanneer er sprake is van meer dan vijf functies (er liep een reorganisatietraject). In beide gevallen is dat niet gebeurd en pas toen de centrales een brief hadden geschreven is er met terugwerkende kracht een functiewaardering gedaan en naar later bleek is daar ook nog van afgeweken. Los van het P-aspect gaat het dus om de afwijking van het functiewaarderingsadvies en om het feit dat het een niet-regulier traject is geweest waarvoor de medezeggenschap of de centrales instemming hadden moeten verlenen. Spreker wil voor toekomstige gevallen de toezegging dat het traject ordentelijk zal verlopen en niet zoals nu is voorgevallen dat de centrales via een vacaturepublicatie hebben moeten constateren dat er een aanpassing heeft plaatsgevonden. Spreker kan instemmen met het voorstel van de voorzitter om voor de P niets te veranderen, maar voor de O de inschaling conform het advies van DC O&F op 16 aan te houden. De heer Van Hulslen meent dat de oplossingsrichting per definitie de goede kant uit gaat, maar dat hieraan ontbreekt dat de voorzitter uitspreekt dat partijen spelregels hebben die moeten worden gevolgd ongeacht de hoogte van de schaal. Hij vindt dat wel belangrijk en merkt daarbij dat dit niet de eerste keer is dat deze discussie wordt gevoerd, waarbij het opvallend genoeg telkens ging om topfuncties. Het feit dat het elke keer over dezelfde soort functies gaat brengt spreker tot de conclusie dat er wellicht sprake is van weinig lessons learned dan wel van het nemen van heel veel vrijheid. Spreker voegt hieraan toe dat geen van de discussies ging over de functionaris zelf, maar dat het in bepaalde mate wel ongemakkelijk is dat de specifieke functies waarbij dit gebeurt altijd te herleiden zijn op de persoon. Mevrouw Snels sluit zich hierbij aan, maar vraagt zich af of er met de erkenning van werkgeverszijde dat het traject niet conform de spelregels is gelopen, maatwerkafspraken met de betreffende functionaris moeten worden gemaakt. De voorzitter verwijst naar zijn eerdere opmerking dat er niets wordt gedaan aan de P en de afspraken blijven gelden die de functionaris met de werkgever overeen is gekomen. De heer Kropf zegt het eens te zijn met de heer Van Hulslen en ook voor hem gaat het niet om de P. Spreker denkt echter dat het niet goed is om nu de functie O-technisch terug te zetten naar schaal 16 en het voorstel is om dat te doen als betrokkene de functie verlaat. Voorts wijst spreker dat de voorzitter voorbij gaat aan het feit dat het voor burgerfuncties niet is toegestaan gebruik te maken van beleidsfactoren of beleidsruimte. Om zeker te weten dat men zich daaraan houdt heeft de SG zelf in zijn URD de volgende tekst opgenomen: *De functiewaarderingsadviezen van het DC F vormen de basis voor de vaststelling van de indeling van de burgerfuncties c.q. voor de rangsvaststelling van de militaire functies. Voor wat betreft de burgerfuncties zijn de functiewaarderingsadviezen bindend, dat wil zeggen dat de vaststellende autoriteit hiervan niet mag afwijken.* In het advies van DC O&F staat dat er twee nieuwe functies komen uit de oude functie van directeur Arbeidsvoorwaarden, te weten een functie op schaal 16 en een functie op schaal 17. Voor beide functionarissen zou wat spreker betreft moeten gelden dat het òf 16 òf 17 wordt. Hij geeft de werkgever in overweging om daar nog eens goed over na te denken. Er wordt een functie gesplitst in twee functies waarbij er één zwaarder wordt gewaardeerd dan de oorspronkelijke functie die iemand jarenlang alleen heeft uitgeoefend, zonder dat er functieverzwarende taken bij zijn gekomen. Spreker noemt dat zorgelijk en vraagt zich af wat voor werkgever Defensie wil zijn. De heer Kropf vervolgt met zijn volgende punt, namelijk de vraag hoe het kan dat in de top van

Georganiseerd overleg Sector Overleg Defensie (SOD)



Defensie tegen alle voorschriften en adviezen van onder andere UBOF en de medezeggenschap in, de beslissing bewust is genomen om af te wijken en hoe Defensie dit kan verklaren als integer handelen. De voorzitter adresseert de gemaakte opmerkingen en gestelde vragen als volgt. De opmerking van de heer Van Woensel dat hij het element van het proces mist in het verhaal van de werkgever, is aldus spreker terecht. Het proces is niet gelopen zoals het formeel zou moeten. Defensie moet de spelregels volgen en dat is in dit geval niet goed gegaan (zo zijn er nog meer voorbeelden te noemen, maar het gaat ook vaak wel goed). De medezeggenschap is wel betrokken, maar dat was pas achteraf toen het proces al liep. Hoewel spreker erkent dat hij iets had moeten doen wat hij niet heeft gedaan, is de MC HDP later netjes aan boord gekomen en akkoord gegaan met hetgeen in gang was gezet. Het punt van bevoegdheden en integriteit vindt spreker lastiger, omdat hij helemaal aan het begin heeft gezegd dat de SG kan afwijken van functiewaarderingsadviezen als het gaat om topformaties. BZK kan daar iets van vinden als het niet klopt en hij wil niet zover gaan om het afwijken van een advies als niet integer te kwalificeren. De opvatting dat de SG mag afwijken is aldus de heer Kropf strijdig met alle stukken die hij heeft gezien, met de adviezen van UBOF en de medezeggenschap en met de afspraken die partijen hebben gemaakt. Hij zou graag willen vernemen waar de voorzitter dat op baseert.

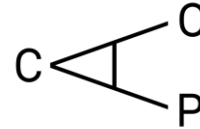
Pm De voorzitter zegt toe dit uit te zullen zoeken; wanneer dat niet ergens op papier is te vinden komt het vanzelf terug in het SOD en zo dat wel het geval is zullen de centrales binnen twee weken de betreffende documentatie ontvangen. Hoewel de heer Van Woensel wel enigszins begrijpt waarom het gelopen is zoals het is gelopen, zijn er aan de andere kant ook spelregels en afspraken en het is aldus spreker wel bijzonder dat die nu geschonden worden door de degenen die ze in functie heeft gemaakt. Daarnaast is spreker het niet eens met het de opmerking van de voorzitter dat de medezeggenschap akkoord is gegaan. Volgens hem gaat de medezeggenschap nu pas formeel akkoord met de opmerkingen die later door de voorzitter zijn gemaakt. Het eerder uitgebrachte advies van de MC geeft immers aan dat er geen rechtsgrond is om schaal 17 vast te stellen. Wel is de MC akkoord gegaan met het creëren van een extra functie, maar met het niveau en het moment van vaststelling van de schaal is niet ingestemd. Als de toezegging van de werkgever aan de MC dat het proces in de toekomst juist zal worden nageleefd, het uitgangspunt is kan dit wat hem betreft worden afgesloten met de oplossing zoals de voorzitter heeft voorgesteld aan het begin van de bespreking. De heer Van Hulsen zou dit liever vergeten, maar hij wil wel dat de voorzitter zich uitsprekt over het hanteren van de spelregels. De voorzitter zegt toe dat de werkgever de spelregels en de afspraken in de toekomst zal honoreren en respecteren.

Agendapunt 5:Regeling vergoeding militairen DSI met AOT BSB/ATW-aspect

(AFR/18.00574 incl. bijlage, AFR/18.00590).

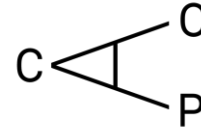
De voorzitter licht toe dat de discussie die in het SOD is gebracht, gaat over het wel of niet buitenwerking stellen van de ATW. Spreker wil voorop stellen dat de ATW niet buiten werking wordt gesteld. In afwachting van de nieuwe organisatiestructuur worden de zes rapid reaction teams (RRT's), waarvan Defensie er één levert, door de politie in een 12-uursdienst geroosterd. Die inroostering is conform de ATW en is afgestemd met de MC, waarbij de mogelijkheid open blijft staan om bijvoorbeeld vanwege personeelsgebrek incidenteel een beroep te doen op artikel 56b AMAR. Vanuit het team van AOT (RRT's) van de BSB zijn geen signalen opgevangen dat mensen zich niet in de tijdelijke oplossing kunnen vinden. Spreker geeft aan dat hem niet helemaal duidelijk is wat er moet worden besproken in het SOD omdat voor zover hij ziet de discussie alleen gaat over het al dan niet buiten werking stellen van de ATW hetgeen niet aan de orde is. De heer Kropf reageert met de opmerking dat partijen daarover dan echt van mening verschillen. Om te beginnen is er nooit gesproken over ATW maar over beschermende wetgeving. Dat is namelijk het criterium dat is afgesproken in het arbeidsvoorwaardenakkoord 2017-2018 voor inwerkdienst. Voor zover de centrales bekend betekent de huidige situatie voor betrokkenen een afwijking van de ATW en het AMAR. De specifieke entiteit 12-uursrooster past wel binnen de ATW, maar niet binnen het AMAR en voldoet dus niet aan de regelgeving die partijen met elkaar hebben afgesproken. In het werkgeversvoorstel voor de BSB wordt aangegeven dat mensen maandelijks vijftientwintig uur vergoeding krijgen die wordt uitbetaald voor overwerk, onregelmatigheid en oproepen buiten het rooster. Omdat betrokkenen feitelijk en terecht permanent beschikbaar zijn, is de CCOOP van mening dat zij buiten de

Georganiseerd overleg Sector Overleg Defensie (SOD)



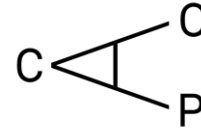
beschermende wetgeving vallen en dus moeten inverdiene. Spreker wil er geen misverstand over laten bestaan dat degenen die in het RRT zijn geplaatst zelf content zijn met de situatie. De discussie die naar het SOD is geëscaleerd ziet op het feit dat degenen die in het RRT zijn geplaatst feitelijk permanent beschikbaar zijn, structureel buiten de beschermende wetgeving vallen en dus ook structureel moeten kunnen inverdiene. De afspraak tussen partijen is immers dat mensen die zeven dagen of langer buiten de beschermende wetgeving vallen moeten inverdiene. De voorzitter heeft dat beeld niet en het is aldus spreker ook niet de wijze waarop de roosters zijn opgezet. Wel kan het incidenteel voorkomen, maar hij krijgt uit de organisatie zelf terug dat er conform het rooster wordt gewerkt.

Naar de heer Van Woensel meent komt in het arbeidsvoorwaardenakkoord de term 'beschermende wetgeving' niet voor. Volgens hem is opgenomen dat het inverdiene ziet op de situatie dat de ATW gedurende zeven aaneengesloten dagen buiten werking is gesteld. Aangegeven is dat BSB binnen de ATW blijft en daaruit zou volgen dat er van inverdiene geen sprake kan zijn. Wel is spreker getriggerd door de opmerking van de voorzitter dat men zich aan de ATW houdt, maar niet aan het AMAR en ook gezien de eerdere discussie (DBBO) zal toch een oplossing voor moeten komen. Het gaat om één aparte eenheid en één apart team en het is de vraag of die niet op een andere wijze invulling moeten geven aan de opdracht. De voorzitter zegt dit punt te snappen en ook de relatie te zien met de eerdere discussie rond de arbeidstijden, maar hoe dat precies bij elkaar past kan hij nog niet overzien. Hij begrijpt echter nog steeds niet welke discussie is geëscaleerd naar het SOD. De heer Kropf wijst er op dat het de werkgever op grond van het AMAR niet is toegestaan 12-uursroosters te hanteren. Los van de vraag of dat de basis was van de onderhavige discussie, gaat het spreker om het feit dat de werkgever zelf aangeeft dat hij vijftientig uur gaat uitbetalen voor onregelmatigheid, beschikbaarheid en overwerk. Als de organisatie structureel vijftientig uur uitbetaalt voor die onregelmatigheden blijft de CCOOP van mening dat betrokkenen buiten de ATW werken. Als de voorzitter nu aangeeft dat dit niet het geval is, zal spreker er van uit gaan dat hij nooit van iemand zal vernemen dat hij buiten zijn rooster voor beschikbaarheid en bereikbaarheid is opgeroepen voor diensten. Niemand werkt dus langer dan elf uur en in voorkomend geval mag de eerste keer de rust worden teruggebracht tot acht uur en de volgende keren tot minimaal twaalf uur. De voorzitter geeft aan dat het punt van het AMAR voor hem ook nog niet helder is en hij daar, zeker gezien de eerdere discussie rond DBBO, eerst zekerheid over wil hebben. Hij stelt voor dit punt voor beraad terug te nemen. Volgens de heer Van Hulsen gaat de discussie over de vraag of er achtendertig functies overgeheveld gaan worden en onder een ander regime worden gebracht. DSI beslaat meer dan die achtendertig functies en overall waar Defensie structureel samenwerkt met andere sectoren ontstaan er problemen. De politie heeft een 36-urige werkweek en het is de vraag hoe dat bij overheveling in lijn wordt gebracht met de 38-urige werkweek van Defensie. Hoewel hij het ingewikkeld vindt kunnen wat spreker betreft de achtendertig functies worden overgeheveld, maar lijkt het hem goed om in de toekomst wel te kijken naar de totale rechtspositie en naar het bestaansrecht van vijftientig uur. Spreker is het met de heer Van Woensel eens dat er in het arbeidsvoorwaardenakkoord alleen is gesproken over het buitenwerking stellen van de ATW. Dat zal een keer voorkomen (all in the game), maar niet structureel en er zal dus ook geen sprake moeten zijn van inverdiene. In reactie op hetgeen de heer Van Hulsen heeft gezegd constateert de heer Kropf dat de vijftientig uur inverdiene wordt gecombineerd met de zesendertig uur van de politie waar niets voor wordt ingeleverd. Een ander element is de vraag van de CCOOP waarom de mensen moeten worden overgebracht naar de DSI-regeling als er een BSB-regeling is die kan worden aangepast in de door partijen gewenste lijn. Er worden nu heel veel dingen op een hoop gegooid waarmee het probleem misschien groter wordt dan het is. Daarbuiten heeft spreker beeld bij hetgeen de collega's naar voren hebben gebracht. Echter, als in het kader van de huidige ontwikkelingen de eenheden weldegelijk worden ingezet in een verhoogde staat van paraatheid of anderszins, wil spreker de toezegging dat de teller gaat lopen in geval die inzet zeven dagen of langer is. De voorzitter zegt dat toe. Voor de heer Van Woensel ging het om de vraag of er sprake is van inverdiene of niet en inmiddels zitten alle partijen op de lijn dat daar geen sprake van is. De heer Kropf zegt zich hier zeker niet in te herkennen. De heer Van Woensel vervolgt met de opmerking dat, zoals de heer Van Hulsen aangaf, het gaat om de rechtspositie in brede zin. Op een andere tafel is reeds afgesproken dit punt mee te nemen in de discussie rond het loongebouw en als apart onderwerp van bespreking op die tafel te behandelen. Spreker stelt voor dit onderwerp voor de SOD-tafel af te doen met uitzondering van de terugkoppeling het punt van het AMAR. Hiermee wordt ingestemd.



Agendapunt 6: Ontheffing H7 AMAR en H4 BARD t.b.v. Veteranendag 2019.

De voorzitter geeft aan dat partijen het er over eens zijn dat ontheffing voor evenementen als Veteranendag en Luchtmachtdagen niet mag worden verleend. Voor de Veteranendag 2019 is dat wel gebeurd en daarvoor is nog coullance betracht omdat het anders de uitvoering zou belemmeren. De Veteranendag 2020 zal echter moeten worden georganiseerd binnen ATW, AMAR en BARD en dat betekent dat er geen ontheffing kan plaatsvinden. De heer Kropf betreurt het ten zeerste dat de werkgever heeft gewacht tot na Prinsjesdag want deze afspraak moet gelden voor alle niet-militaire evenementen en ondersteunende activiteiten en hij wil die toezegging van de voorzitter horen. De voorzitter meent dat dit primair een discussie is tussen de medezeggenschap en de werkvloer. Het spectrum van allerlei dagen en oefeningen is breed, dus het lijkt spreker ingewikkeld om voor al die gebeurtenissen toe te zeggen dat er geen ontheffing mogelijk is. Dit agendapunt ging over Veteranendag en spreker is het eens met de visie dat daarvoor geen ATW, AMAR en BARD moet worden overschreden. Hij kan zich evenwel voorstellen dat bijvoorbeeld de Vierdaagse van Nijmegen kan worden gekwalificeerd als een oefening en dat daarover apart afspraken zouden kunnen worden gemaakt. Mevrouw Snels is het met de voorzitter eens dat dit onderwerp van gesprek is met de MC zolang de werkgever binnen de afspraken van de rechtspositieregelingen blijft. Zodra die overschreden worden heeft de werkgever zich met de centrales te verstaan. Zij vindt het te makkelijk om dit punt alleen te behandelen in het kader van de Veteranendag omdat het verder gaat dan dat. Spreekster heeft oog voor het probleem van onderbezetting, maar zij vindt wel dat er keuzes gemaakt moeten worden omdat niet keer op keer kan worden afgeweken van bestaande regelgeving. Dat is aldus de voorzitter helder en hij geeft aan dat die afweging ook steeds wordt gemaakt. Zeker voor dit soort dagen zal Defensie binnen de bestaande regelgeving blijven (geen ontheffing) en desgevraagd antwoordt spreker dat er voor Prinsjesdag geen ontheffing is verleend. De heer Kropf brengt naar voren dat het niet alleen over Veteranendag of Prinsjesdag gaat, maar om het feit dat de werkgever ontheffing accordeert voor een evenement waarvoor de vrijstellingsgronden ontbreken. Als de werkgever zich op het standpunt stelt dat het binnen de regelgeving valt, ontstaat elke keer dezelfde discussie. Er bestaat aldus spreker geen enkel misverstand over de rol van de medezeggenschap daar waar het gaat om de reguliere roosters. Spreker haalt het voorbeeld aan van de Vierdaagse waar genisten de pontonbrug bouwen als oefening. Dat is echter wat anders dan een tentenkamp door militairen laten opzetten omdat dit goedkoper is dan dat een civiele onderneming dat doet. De heer Kropf trekt daar de grens omdat dit volgens hem een verkapte manier is om goedkope personele capaciteit te krijgen en dat is nooit beoogd. Dat is aldus de voorzitter precies de reden van zijn terughoudendheid om een algemene toezegging te doen. De heer Van Hulsen meent dat partijen nooit in staat zullen zijn bindende uitspraken te doen over situaties die zich in de toekomst voor zullen doen. Echter, hij is wel teleurgesteld over de gigantische ruimte die de werkgever neemt om de ontheffingsgrond te bepalen. Spreker is er nog niet zo van overtuigd dat de evenementen die nu bekend zijn vallen onder het begrip oefenen en hij meent dat de meeste van de activiteiten in dat kader vallen onder de noemer functionele werkzaamheden uitvoeren. Dat geldt niet alleen voor het opbouwen van een tentenkamp, maar wat hem betreft ook voor de pontonbrug. De voorzitter hoort de opmerking van de heer Van Hulsen en zegt het grotendeels aan het OPCO over te laten hoe de werkzaamheden worden gekwalificeerd. Daar zal de werkgever zeer strak op toezien, ook vanuit de positie van de HDP. Het signaal (het kan zo niet langer) dat het afgelopen half jaar door de centrales is afgegeven is duidelijk en er wordt zoveel mogelijk druk gezet op het voorkomen dat de ATW buiten werking wordt gesteld. Hoewel de heer Van Woensel beeld heeft bij de tijdsgeest waarin deze casus speelde –het overleg lag stil en er waren meer kwesties- ziet hij een rode draad waarbij eerst ontheffing wordt verleend en daarna verontschuldigheden worden aangeboden met de belofte dat het in de toekomst niet meer voor gaat komen. Spreker zegt serieus te hopen dat de toezeggingen nu gestand worden gedaan en dat de centrales niet na een aantal maanden weer moeten constateren dat Defensie zich niet aan de afspraken heeft gehouden. Hij voegt hieraan toe een positieve grondhouding te hebben en van het eerste uit te gaan. Ten aanzien van het begrip ‘oefenen’ constateert spreker dat er niet één vaste definitie is. Juridisch bezien zijn er heel veel definities binnen allerlei regelingen en voorschriften bij Defensie. De meest voor de hand liggende is het in groepsverband optreden voor de organieke taak en het uiterste spectrum is het onderhouden van de individuele vaardigheden, waarbij dat laatste een ruim begrip kan zijn. Spreker



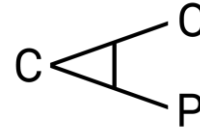
begrijpt dat daartussen een grijs gebied ligt, maar hij vindt wel dat er een aantal situaties is te benoemen dat zich niet in dat twijfelgebied voordoet en hij hoopt dat partijen daarover geen misverstand of interpretatieverschil krijgen. Wat hem betreft is het onderwerp nog niet van tafel omdat bij het vertalen van de ATW in Defensieregelgeving nog wel wat haken en ogen heeft. Spreker verwacht dat door de compensatie-afspraken die in het afgelopen AV-akkoord zijn gemaakt er minder gemakkelijk zal worden omgesprongen met het instrument buitenwerkingstelling ATW. De voorzitter merkt op dat de regelgeving het vangnet is waaraan voldaan dient te worden, terwijl het personeel vaak wel kan leven met een ontheffing, waarmee overigens niet het bezwaar van de centrales wordt weggeveegd. De heer Kropf geeft aan dat zijn grootste probleem is dat de centrales worden verrast door een getekende brief van Defensie dat de ATW buitenwerking wordt gesteld voor de Veteranendag. Hij meent dat Defensie speciale maatregelen voor activiteiten die zover van te voren bekend zijn met sociale partners moet bespreken zodat er afspraken kunnen worden gemaakt over de implementatie. Dat zou wat hem betreft de scherpe kantjes er van af halen. Spreker is het eens met de constatering dat er ook zeker plussen voor de mensen in zitten. Ten aanzien van de opmerking dat collega's zich vaak kunnen vinden in het buitenwerking stellen van de ATW omdat er voor hen plussen in zitten, wil mevrouw Snels gemarkeerd hebben dat de ACOP heel veel klachten ten aanzien van de Luchtmachtdagen heeft ontvangen. De voorzitter heeft willen opmerken dat een voor het personeel welgevallige oplossing niet kan passen binnen de regelgeving, waarbij dan toch de regelgeving moet worden gevolgd.

Agendapunt 7: Financiële vergoeding inzet militairen na passage orkanen in het Caribisch gebied

(AFR/17.00234, SOD/17.00256 incl. 2 bijlagen, AFR/17.00258, AFR/19.00035, AFR/19.00038).

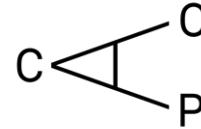
De voorzitter geeft aan dat het hem evenals bij agendapunt 5 niet helemaal duidelijk is waarom dit punt in het SOD is gebracht en verzoekt de centrales om dit te verhelderen. De heer Kropf geeft aan dat de discussie breder is gevoerd dan de nu geagendeerde brief van de CCOOP. Een deel dat gaat over het passeren over het gebied is inmiddels neergedaald in regelgeving. De centrale heeft vooral willen benadrukken dat er altijd discussie achteraf ontstaat over de gemaakte afspraken en dat er dus een eenduidige afspraak moet zijn ten aanzien van wat er gebeurt met mensen. Feitelijk heeft Defensie het op de AFR-tafel mogelijk gemaakt dat beide regelingen van toepassing kunnen zijn in een voorkomend geval. Het gaat aldus spreker om de situaties dat mensen –in dit praktische voorbeeld- van Nederland worden verplaatst naar Curaçao en niet in aanmerking komen voor de regeling VVHO omdat ze zich niet in het missiegebied bevinden (dat lag in dit geval 200 km verderop). Die situatie werd aldus spreker ongewenst geacht en naar aanleiding daarvan moeten partijen zich de vraag stellen wat wordt beoogd, niet alleen ten aanzien van de financiële component, maar ook ten aanzien van de herinneringsspel of –medaille. Spreker licht toe dat het om een eeuwigdurende discussie gaat waaruit ook naar voren is gekomen dat het niet alleen om het geld gaat, maar vooral om het helpen van mensen. Dat is ook het doel van degenen die daar naar toe gaan. Achteraf ontstaan altijd discussies over de vraag welke regeling van toepassing is. De heer Van Woensel vindt dat het onderscheid moet worden gemaakt tussen de huidige en de toekomstige regeling. Over de toekomstige regeling is inhoudelijk nog niet gesproken, dus valt er ook niet te concluderen of er wel of niet een verschil van inzicht is. Als het gaat om de toepassing van de huidige regelgeving in het geval van Irma draait het om twee punten, te weten de toepassing van het inzetgebied waarbij de centrales het niet eens zijn met de definiëring van Defensie en de toepassing van VVHO die leidt tot onwenselijke effecten (voor de medaille is inmiddels een oplossing bedacht). Ten aanzien van het toepassen van de bijzondere inzet als alternatief voor degenen die ingezet zijn op Curaçao heeft de werkgever aangegeven mogelijkheden te zien, hetgeen door in ieder geval de CMHF niet wordt onderschreven vanwege een andere interpretatie van de regelgeving. De werkgever ziet de opening in de formulering dat de minister zelf kan bepalen, maar dat ziet aldus spreker op de beoordeling of iets wel of niet bijzondere inzet is en dat is geen vrijbrief om af te wijken van de hele regelgeving. Spreker constateert dat het vandaag moet gaan over de twee onderwerpen operatiegebied en toepassing van bijzondere inzet. De heer van Woensel constateert dat de werkgever zijn standpunt over het operatiegebied reeds heeft geformuleerd en als daar geen verandering in komt, kunnen de lopende bezwaren dienaangaande doorgang vinden. Als het gaat over de toepassing bijzondere inzet zal het debat moeten gaan over de regelgeving en dat zal wellicht kunnen leiden tot het vragen van advies als partijen daar vandaag niet uitkomen. De

Georganiseerd overleg Sector Overleg Defensie (SOD)



heer Van Hulsen is het eens met de omschrijving van de twee punten die hier voorliggen en hij stelt voor dat partijen zich daar nu op concentreren. De andere punten komen aldus spreker vroeg of laat weer aan de orde aan een andere tafel. De voorzitter onderschrijft dit en zegt hierover het volgende.

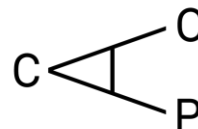
Het operatiegebied wordt vastgesteld door de CDS en daar kan hij als HDP niet veel aan veranderen. Daar gelden regels voor en daar komt het regime uit zoals dat is gehanteerd. Binnen CDS en ook binnen het Operatiehuis is discussie geweest over zowel erkenning en waardering als over de aanpak van de inzet en dat heeft er toe geleid dat in de huidige praktijk de afweging anders plaats vindt. Bij de inzet in de Bahama's is bijvoorbeeld het hele Caribische gebied als operatiegebied aangemerkt en speelt die discussie niet meer. Spreker stelt dat de HDP de CDS heeft gevolgd. De heer Van Woensel informeert of de CDS namens de minister bevoegd is om het operatiegebied vast te stellen of dat de CDS dit los van wat de minister zelfstandig kan doen. Hij stelt die vraag omdat hij hier met de minister spreekt en als die er niets over te zeggen heeft zitten de centrales eigenlijk met de verkeerde persoon aan tafel. De Pm voorzitter zegt toe dit te verifiëren. De heer Van Hulsen verwijst naar zijn eerdere opmerkingen inzake Afghanistan, Italië en voormalig Joegoslavië als illustratie van de vreemde effecten van het vaststellen van een operatiegebied zoals dat toen is gedaan. Nu wordt bepaald dat het totale gebied als operatiegebied wordt gemarkeerd is het wel de vraag hoe dit is uit te leggen. In die zin wordt het er niet makkelijker op, nog los van het feit dat spreker het eens is met de oplossingsrichting die nu is gekozen. De voorzitter onderschrijft het dilemma van de uitlegbaarheid, maar stelt tevens dat discussies over de grenzen er altijd zijn. Hij betwijfelt of daar een uniforme regeling voor is te vinden omdat elke situatie toch anders is. Er zal naar hij meent altijd naar bevind van zaken moeten worden gehandeld op een wijze dat het voor het personeel het beste is. Dat moet worden gewisseld met de centrales. De vraag hoe dat is uit te leggen aan het personeel van vorige missies blijft daarbij ingewikkeld. De heer Kropf wijst er op dat de stukken namens de staatssecretaris door de HDP in zijn rol als werkgever ter informatie aan de centrales zijn aangeboden. Hij meent dat de minister werkgever van Defensie is en dat ook de CDS daar onder valt anders had die de ministeriële regeling aangeboden. In de ministeriële regeling staat aldus de heer Kleijn het operatiegebied niet meer genoemd en wordt geduïd dat het gaat om operaties inzake Irma. Later volgt een aanpassing waarin dezelfde formulering is gekozen, namelijk operaties inzake Dorian. In het besluit van de CDS is het operatiegebied benoemd. De heer Van Hulsen kwalificeert dit als juridisch geneuzel op de vierkante meter. Partijen zouden het hier moeten hebben over de vraag wat zij er van vinden dat de geconstateerde effecten hebben kunnen ontstaan. Als partijen daar geen goed gevoel bij hebben dienen zij te spreken over een oplossing op welke manier dan ook en dat wil niet perse zeggen dat er een terugwerkende kracht moet komen. Spreker formuleert dat hier iets wringt dat hij ook niet uit kan leggen en waar partijen gezamenlijk iets aan moeten doen. De voorzitter is het hiermee eens, ook hij heeft een mogelijke oplossing niet helder, met name ook omdat er altijd discussie over grenzen en terugwerkende kracht zal zijn. Het zou hem een lief ding zijn als partijen iets kunnen verzinnen dat het beter maakt. Hij is het met de heer Kropf eens dat er één werkgever is en dat is de minister of de staatssecretaris en die zal zich moeten verstaan met de CDS. De heer Kropf zegt nog een aanvulling te hebben in de zin dat in het verleden weldegelijk voor het specifieke geval Irma is afgesproken dat er voor deze mensen zal worden gekeken naar terugwerkende kracht als de regeling wordt aangepast. Spreker voorziet geen grote problemen omdat zowel voor de vergoedingen, maar ook voor de herinneringsmedaille reeds een ruimhartige bijstelling heeft plaatsgevonden. Spreker beveelt aan nog eens goed te bezien wat partijen beoogd hebben toen zij de regeling parkeerden. De heer Van Hulsen stelt voor het onderwerp voor nu als voldoende besproken te beschouwen, de gedeelde argumenten nog eens te overpeinzen en er dan op terug te komen. Hij proefde bij de werkgever een zekere worsteling over een juiste aanpak. De voorzitter bevestigt dat en hij geeft aan ook uit de discussie intern Defensie te hebben beleefd dat er geen eenduidige opvatting was. De twijfel zit op de vraag hoe dit tot een goed einde kan worden gebracht waarbij recht wordt gedaan aan zowel de CDS als aan de betrokken militairen en alle andere partijen die hiermee van doen hebben. De heer Van Woensel verwijst naar zijn eerdere opmerking dat hier nu niet een toekomstige regeling ter tafel ligt. Hij vindt het prima als de werkgever zich nog beraadt op de casus Irma en daar op terugkomt. De voorzitter zegt na interne reflectie in het SOD terug te zullen komen op de bijzondere inzet en het al dan niet uitbreiden van de regeling op zich.



Agendapunt 8: Defensiebrede Employabilityorganisatie.

De voorzitter begint met de opmerking dat hij dit het moeilijkste agendapunt vindt. In zijn beeld is het doel achter de afspraken in het AV-akkoord 2017-2018 het strakker vasthechten van afspraken die door loopbaanbegeleiders worden gemaakt ('bindende afspraak') en liefst zo uniform mogelijk. In alle eerlijkheid moet spreker erkennen dat de werkgever de uitvoering van die afspraak heeft laten liggen. Er is weliswaar het een en ander op employabilitygebied gebeurd, maar er is niets gedaan met de afspraken en de intenties van toen. In de tijd ontbrak de energie omdat er andere zaken speelden en ontstonden er beelden over de gewenste fundamentele veranderingen ten aanzien van HRM. Spreker betreurt het –en hij biedt daarvoor zijn excuses aan- dat de werkgever die inzichten niet aan de centrales heeft gemeld, maar meent dat het vreemd zou zijn als Defensie nu nog met een soort beleidsvoornemen komt voor iets wat straks in een andere vorm wordt gegoten. Mevrouw Snels reageert met de opmerking dat hier in ieder geval bij de ACOP grote frustratie op zit. Zij noemt vijf SOD-vergaderingen waarin dit onderwerp is besproken en door de centrales aan de bel is getrokken. Zij vindt het argument van het ontbreken van energie niet valide en zij geeft aan dat het ongenoegen groot is dat er geen vorm wordt gegeven aan de afspraak. Hoewel er altijd sprake kan zijn van voortschrijdende inzichten, kan dat wat haar betreft niet de reden zijn van het niet nakomen van de afspraak. Zij meent dat dit serieus moet worden opgepakt en er door Defensie heel snel een beleidsvoornemen moet worden gemaakt. Zij voegt hier aan toe dat de werkgever een belangrijke AV-afspraak minacht waar volgens haar ook nog eens arbeidsvoorwaardengeld mee gemoed is. De heer Kropf vindt het een herhaling van zetten als de werkgever elke keer na herhaalde vragen van werknemerszijde komt met het argument dat Defensie eigenlijk iets anders wil. Spreker wordt er narrig van dat er allerlei zaken in gang worden gezet die blijkbaar beter zijn dan hetgeen is afgesproken met de centrales en waar zij ook niet bij betrokken zijn. De centrales hebben met Defensie afspraken gemaakt over een nieuw personeelssysteem, ook in de wetenschap dat in 2017-2018 de in een Kamerbrief toegezegde vijftienvijf loopbaanbegeleiders burgerpersoneel die er op dat moment al waren, moesten worden 'witgewassen'. Het is aldus spreker dan ook de vraag waar Defensie het zo druk mee had dat de energie ontbrak, want die functionarissen waren er al. Het ging de centrales niet alleen om eenduidigheid in het beleid, maar vooral ook om het centraal beleggen van de bevoegdheid om te voorkomen dat het OPCO een eigen stempel zou gaan drukken op alle groepen mensen die aanspraak zouden maken. Ook in de toekomstige plannen voor een nieuw HRM-systeem zouden die afspraken aldus spreker prima kunnen landen. De heer Kropf verwijst naar de formule Afspraak=Afspraak en stelt vast dat de gemaakte afspraak geldt totdat partijen een nieuwe maken. Spreker onderschrijft de wens van mevrouw Snels dat er op zeer korte termijn een beleidsvoornemen moet komen en hij herhaalt zijn opvatting dat dit punt zonder dat niet op de agenda van het SOD had mogen verschijnen. De heer Van Woensel brengt naar voren dat partijen akkoord zijn gegaan met een resultaat met alle plussen en minnen die daarbij horen. Hij vindt dan ook dat partijen zich daaraan moeten houden en dat het niet zo kan zijn dat de elementen die de centrales minder welgevallig waren allemaal zijn doorgevoerd en voor hen voordelig onderdelen niet. Ook de afspraak van de Defensiebrede employabilityorganisatie dient gestand te worden gedaan tenzij Defensie aan de centrales een oproep doet om daarvan af te wijken. Aangezien die bereidheid er aan werknemerszijde niet lijkt te zijn dient de werkgever met een beleidsvoornemen te komen. Defensie heeft -weliswaar veel te laat- twee maanden geleden nog toegezegd dit te zullen doen en het verbaast spreker dan ook dat de werkgever hier nu ineens van af ziet. Het zou aldus de heer Van Hulsen misschien nog op enig begrip kunnen rekenen als dit de enige arbeidsvoorwaardelijke afspraak zou zijn die Defensie niet nakomt, maar dat is dus niet het geval. Spreker noemt als voorbeelden de tijdsige overzichten in het kader van stimuleren en behoud en het beter op elkaar aan laten sluiten van het moment van afstuderen op het moment van binnenkomst. Spreker moet concluderen dat hij weinig terug ziet van al die initiatieven. De heer Van Hulsen begrijpt waarom dit punt voor de voorzitter lastig is omdat het vuur ten aanzien van deze afspraak het heetst is. De voorzitter zegt de oproep tot een beleidsvoornemen te horen. Hij vindt het echter ingewikkeld om nu een beleidsvoornemen op te stellen als al duidelijk is dat in het kader van een nieuwe personeelssysteem, waar partijen over komen te spreken, zaken als de huidige HR-systematiek en het HR-model anders zullen worden georganiseerd. Spreker gaat nogmaals diep door het stof, maar constateert tegelijkertijd dat de afspraak zoals in het AV is vormgegeven door de tijd wordt ingehaald. Mevrouw Snels kwalificeert dit argument als kletsboek. Het probleem bij Defensie is altijd dat er geen eerste stap wordt gezet en er

Georganiseerd overleg Sector Overleg Defensie (SOD)



dus ook niets gebeurt. Zij doet een oproep om de trajecten gezamenlijk op te laten lopen, de puzzelstukjes in elkaar te laten vallen en daar waar nodig aanpassingen te doen. Zij zegt het beu te zijn dat Defensie geen eerste stappen doet om afspraken gestand te doen. De heer Van Woensel zegt zwaar te tillen aan de afspraak zoals die is gemaakt in het arbeidsvoorwaardenakkoord. Als het gaat om de uitvoering denkt hij dat er nog ruimte is om de werkgever enigszins tegemoet te komen, alleen moet dat geadresseerd worden aan de tafel waar de reorganisatie wordt besproken. Wel moet spreker constateren dat oponthoud in de uitvoering vaak wordt veroorzaakt doordat wordt gewacht op komende veranderingen. Omdat dat tot oneindig uitstel kan leiden lijkt het spreker beter om de afspraak toch door te voeren en van daaruit te kijken naar het gewenste nieuwe HRM-model. Wat mevrouw Snels betreft gaan partijen de discussie zoals is gevoerd nu oppakken en bezien waar die op basis van nieuwe inzichten aan beide kanten van de tafel bijgesteld moet worden. Het is aldus spreekster niet de bedoeling dat zij helemaal opnieuw gaan beginnen. De heer Kropf kijkt daar iets anders tegen aan in de zin dat er een afspraak ligt die ingericht moet gaan worden. Als er redenen zijn om dat anders te doen, moet er een nieuwe afspraak worden gemaakt. Dat betekent dat de werkgever een beleidsvoornemen moet maken en als hij dat slim doet betreft hij de centrales vroegtijdig in alle andere plannen zodat die kunnen worden meegenomen. De afspraak is niet voor niets zo afgesproken, er is uitgebreid over gediscussieerd, daar moet een beleidsvoornemen voor komen en als daar een plan bij hoort moet dat worden besproken in de io Reo Def. De heer Van Hulsen informeert hoe de werkgever de loopbaanbegeleiding gaat invullen. De afspraak luidt dat de huidige loopbaanbegeleiding voor het burgerpersoneel wordt geformaliseerd. In het afgelopen AV-akkoord is afgesproken dat op verzoek het burgerpersoneel een loopbaangesprek met een employabilitybegeleider kan houden en dat de daaruit voortkomende afspraken worden vastgelegd in een persoonlijk ontwikkelingsplan en daarmee bindend zijn. De vraag is hoe Defensie afspraken die in het AV-akkoord zijn gemaakt, zoals het ontwikkelingsbudget voor burgerpersoneel en de welkom-terug-regeling gaat invullen. Eigenlijk zegt de voorzitter niet alleen dat de afspraken van jaren geleden on hold worden gezet, maar hij negeert ook de afspraken uit het huidige akkoord. Dat is aldus de voorzitter niet wat hij heeft gezegd en ook niet wat hij heeft bedoeld. Er gebeurt weldegelijk wat en er is ook een en ander in regelgeving vertaald dat nu bij de centrales ligt. Dat komt straks weer terug en er ligt ook al een handvat klaar om dat te implementeren. Een heleboel afspraken die zijn gemaakt worden aldus spreker ook nagekomen, maar soms is dat niet het geval en daarvan is de Defensiebrede employabilityorganisatie een pregnant voorbeeld. Op grond van Afspraak=Afspraak zegt de voorzitter toe een beleidsvoornemen te zullen maken, zoveel mogelijk in samenspraak met de centrales en zoveel mogelijk in lijn met de lopende discussie rond het HR-systeem om er voor te zorgen dat het ook past bij de ontwikkelingen (welke dat ook mogen zijn). Gevraagd naar de termijn, noemt spreker de datum van 01-11-2019. De heer Kropf geeft aan dat een beleidsvoornemen betekent dat er een reorganisatie gaat plaatsvinden en er dus ook een reorganisatieplan volgt. Als het beleidsvoornemen zover gaat zal aldus de voorzitter het reguliere traject worden gelopen.

Agendapunt 11: Rondvraag.

Pilots (CCOOP).

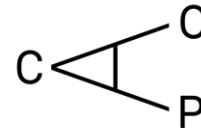
De heer Kropf heeft geconstateerd dat er allerlei pilots lopen op plaatsen die wat de CCOOP betreft de rechtspositie van het personeel op andere posities schaden. Nogmaals geeft spreker de waarschuwing af dat aanpassingen van afspraken, regelgeving en rechtspositie op de SOD-tafel dienen te worden afgestemd. Spreker doet de oproep om de centrales te informeren over voorgenomen pilots om hen de kans te geven daar wat over te zeggen. De voorzitter zal gehoor geven aan deze oproep.

Publicatie afspraken vast contract op intranet (CCOOP).

De heer Kropf geeft aan hier steeds meer vragen over te krijgen en hij roept Defensie op om zeer snel in korte bewoordingen de afspraken te publiceren. De voorzitter zegt dit toe.

Bevordering tot sergeant-specialist (CMHF).

**Georganiseerd overleg
Sector Overleg Defensie (SOD)**



De heer Van Woensel heeft op intranet gelezen dat een aantal militairen bij de CLAS zijn bevorderd tot sergeant-specialist en daar ook bijzondere rangonderscheidingstekens bij kregen. Hoewel spreker niet tegen een bevordering is vraagt hij zich wel af wat voor aanstellingsvorm dit is. Hij wordt graag geïnformeerd hoe dit rechtspositioneel zit
Pm hetgeen door de voorzitter wordt toegezegd.

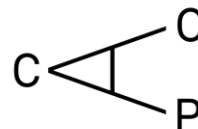
De heer Kropf reageert hierop met de opmerking dat betrokkenen een FPS-2-aanstelling hebben, onderofficier zijn geworden en de garantie een vast contract hebben.

Agendapunt 12: Sluiting.

Niets meer aan de orde zijnde sluit de voorzitter de vergadering.

-0-

Vastgesteld



Actiepuntenlijst bij het SOD van 19-09-2019

1	Defensiebrede employabilityorganisatie	<p><i>23-04-2019</i> Defensie komt met beleidsvoornemen voor een Defensiespecifieke employabilityorganisatie, conform de arbeidsvoorwaardelijke afspraak van 1.5 jaar geleden. Defensie komt nog terug op de aanleveringstermijn. Defensie wordt tot spoed gemaand om de afspraak invulling te geven.</p> <p><i>27-05-2019</i> Werkgever beziet wat er van de afspraak kan worden in een no-regret-variant. Agendering voor de eerstvolgende werkgroep AP.</p> <p><i>19-09-2019</i> Defensie komt met een beleidsvoornemen.</p>	Defensie
2	Burnpits (CCOOP).	<p>Momenteel is Defensie doende met alles in kaart te brengen. De centrales worden zo snel mogelijk geïnformeerd.</p> <p><i>12-03-2019.</i> Agendering voor de eerstvolgende werkgroep AP</p> <p><i>19-09-2019</i> Dit punt zou worden geagendeerd voor de werkgroep AP van 24-09-2019 maar staat niet op de agenda en er zijn ook geen stukken verstuurd. Defensie zal dit checken.</p>	Defensie
3	Voorstel Afspraak=Afspraak	<p><i>27-05-2019</i> Defensie doet voorstel voor verbetering naar de toekomst toe.</p> <p><i>30-07-2019</i> Conform verslag aangepast: Partijen zullen in gezamenlijkheid procesmatig danwel inhoudelijk bezien hoe dit naar de toekomst toe kan worden verbeterd. Defensie zal een analyse laten maken dat kan dienen als startdocument voor de discussie.</p> <p><i>19-09-2019</i> Dit punt zal worden gekoppeld aan de evaluatie en zal onderdeel uitmaken van het startdocument. Daarbij realiseren partijen zich dat Afspraak=Afspraak ziet op het complete overlegtraject tussen sociale partners in de sector Defensie. Partijen zullen de agenda's trekken om de snelheid er in te houden.</p>	Defensie Partijen/ Defensie
4	Arbeidstijden DBBO (AP/18.00404,	<p><i>02-07-2019</i> Agendering 19-09-2019</p>	Defensie



	AP/18.00219.1).	<p>19-09-2019</p> <p>Defensie zal bij DBBO checken of in het nieuwe rooster een link wordt gelegd naar de O. Partijen zullen in een informeel breder verband hierop terugkomen. Werkgever zal het overleg informeren wanneer er toch nog overtredingen bij DBBO zijn.</p>	
5	<p>D-Werkgeverszaken (AP/18.00638 incl. 5 bijlagen, AP/18.00599, AP/18.00579 incl. 3 bijlagen, AP/18.00281 incl. bijlage).</p>	<p>02-07-2019</p> <p>Agendering 19-09-2019</p> <p>19-09-2019</p> <p>Het punt als zodanig is afgehandeld. Zie verder actiepunt 11.</p>	
6	<p>Financiële vergoeding inzet militairen na passage orkanen in het Caribisch gebied (AFR/17.00234, SOD/17.00256 incl. 2 bijlagen, AFR/17.00258, AFR/19.00035, AFR/19.00038).</p>	<p>02-07-2019</p> <p>Agendering 19-09-2019</p> <p>19-09-2019</p> <p>Nagaan of de CDS namens minister het inzetgebied vaststelt of dat geheel eigenstandig doet. Tevens zal werkgever na interne reflectie terug komen op de bijzondere inzet en het al dan niet uitbreiden van de regeling op zich</p>	
7	<p>Regeling vergoeding militairen DSI met AOT BSB/ATW-aspect (AFR/18.00574 incl. bijlage, AFR/18.00590).</p>	<p>02-07-2019</p> <p>Agendering 19-09-2019</p> <p>19-09-2019</p> <p>Het punt is voor het SOD afgedaan omdat het op een andere tafel ligt. Helder is dat Defensie moet voldoen aan zowel AMAR en BARD als aan de ATW.</p>	Defensie
8	<p>Ontheffing H7 AMAR en H4 BARD t.b.v. Veteranendag 2019.</p>	<p>02-07-2019</p> <p>Agendering 19-09-2019</p> <p>19-09-2019</p> <p>Het punt is besproken. Geen actiepunten.</p>	
9	<p>Afspraken behoudpremie en premie stimuleren vrijwillig vertrek. (AFR/17.00343, AFR/17.00344, AP/19.00232, incl. 4 bijlagen).</p>	<p>Wg. zegt toe te bezien hoe de afspraken rond stimuleren geconcretiseerd kunnen worden en wat dat wederzijds betekent. Er zal tijdig een voorstel worden aangeleverd voor bespreking in de werkgroep AP.</p> <p>30-07-2019</p> <p>De centrales hebben nog geen voorstel van Defensie gezien en willen dat ontvangen ter agendering in de WG AP van 24-09-2019. Mocht dit niet lukken valt het onder de categorie Afspraak=Afspraak en dient agendering plaats te vinden in het SOD van</p>	Defensie



		19-09-2019. <i>19-09-2019</i> Afspraken 2020: agendering voor de werkgroep AP van 12-11-2019. Defensie komt tijdig met een voorstel	
10	BCO-AV-akkoord	De BCO-AV-akkoord (2017-2018) zal ook gelden het akkoord 2018-2020. Hiertoe zal het instellingsbesluit worden aangepast. <i>19-09-2019</i> Ipv. aanpassing van de instellingsbeschikking is een nota/aanvulling aangeboden. Dit heeft tot discussie geleid in de BCO. Voorzitter zegt zich te verstaan met de voorzitter BCO-AV-akkoord om te duiden wat precies de bedoeling is.	Defensie
11	Grondslag afwijking functiewaarderingsadviezen door SG in formatiezaken. (oorspronkelijk: ap. Werkgeverszaken).	Uitzoeken waar staat dat de SG van functiewaarderingsadviezen mag afwijken in formatiezaken. Zo dat niet terug is te vinden komt het vanzelf weer terug in het SOD en zo dat wel het geval is worden ontvangen de centrales binnen twee weken de betreffende documentatie. Werkgever zegt toe in de toekomst de spelregels en afspraken te respecteren en te honoreren.	Defensie
12	Publicatie afspraken vast contract op intranet	Conform de afspraak zal Defensie zo spoedig mogelijk de afspraken op intranet publiceren.	Defensie
13	Bevordering tot sergeant-specialist	Centrales informeren over welke aanstellingsvorm dit gaat en hoe het rechtsponeel zit.	Defensie