



CAOP

Postbus 556, 2501 CN Den Haag  
Lange Voorhout 13, 2514 EA Den Haag  
KVK-nummer 41158878

Inlichtingen: Rob Dircke  
Telefoon: 06 – 83 57 38 03  
E-mail: r.dircke@caop.nl  
Datum: 23 oktober 2019  
Bijlage(n):  
Ons kenmerk AP/19.00563  
Zaaknummer: G.1.03

Verslag van de vergadering van de werkgroep Algemeen Personeelsbeleid (AP)  
op 24 september 2019 van 10.15 uur tot 15.30 uur in de Sophiezaal, CAOP, Lange Voorhout 13 in Den Haag.

**Aanwezig:**

**Van de zijde van Defensie:** S. Pijpstra (voorzitter), A. de Kleijn, E. Reitsma, M. Hazenkamp, R. Pieters

**Van de zijde van de centrales:** J. van Hulsen, R. van Riel (AC), M. Manschot (vanaf agendapunt 3) R. Schilperoot (ACOP), S. Hop, J. Schot (CCOOP), N. van Woensel, T. van Leeuwen (CMHF).

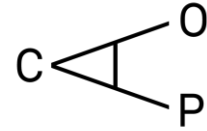
**Van de zijde van het secretariaat:** T. Dircke (CAOP).

**Bij agendapunt 7 van de zijde van Defensie:** B. de Vries en M. van der Veer

**Agenda**

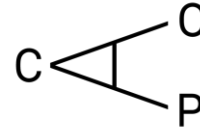
1. Opening, mededelingen en vaststellen agenda.
2. Vaststellen verslag van de werkgroep AP van 9 oktober 2018 (herschreven versie juni 2019, AP18.00665.1)  
Vaststellen van de verslagen van de werkgroep AP van 2 en 9 april 2019 (AP/19.00243 en AP/19.00243.1)  
Bespreken van de geactualiseerde actiepuntenlijst (AP/18.00665.1, AP/19.00243, AP/19.00243.1 en AP/19.00474).
3. Vergaderplanning 2019 en 2020 (AP/19.00497 en 3 bijlagen).
4. Wijzigingen AMAR en VV (en voorstellen daartoe):
  - a) Opleidingsartikelen concept regelgeving MR AV 2017-2018 (AP/18.000787 en 2 bijlagen, AP/19.00064, AP/19.00267)
  - b) Voorstel tot wijzigen maximum leeftijd bij aanstelling in fase 1, wijziging VV URAMAR, bijlage 1, onderdeel a (AP/18.001)
  - c) Voorstel wijzigen maximum looptijd in rang soldaten en korporaals naar 12 jaar, wijziging VV URAMAR bijlage 1, onderdeel c (AP/18.00235)
  - d) Voorstel toevoeging categorieën afwijkende maximum looptijd in rang (AP/18.00637 incl. 1 bijlage)
  - e) Voorstel wijziging specifieke functiegroepen met afwijkende duur functievervulling, wijziging VV URAMAR bijlage 1, onderdeel b (AP/19.00389 incl. 3 bijlagen).
5. Sollicitatieproces burgervacatures (AP/16.00453, AP/16.00507, AP/17.00185 en AP/18.00009).
6. Afspraken behoudpremie en premie stimuleren vrijwillig vertrek (AFR/17.00343, AFR/17.00344) rapportage n.a.v. AFR/17.00344 - AFR/18.00036), AP/19.00232 incl. 4 bijlagen).
7. Voorstel sluiting knelpuntcategorieën CLAS (AP/16.00015, AP/16.00056, AP/16.00169, AP/16.00366, AP/16.00411, AP/19.00321 incl. 1 bijlage, AP/19.00400).
8. Informatie over inzet reservisten (AP/19.00049 en 1 bijlage, AP/18.00307 incl. 1 bijlage, AP/18.00156,

**Georganiseerd overleg Sector Defensie  
Algemeen Personeelsbeleid (AP)**



- AP/16.00514, AP/16.00091 incl. bijlage, AP/15.00589, AP/15.00540, AP/15.00539 en 1 bijlage, AP/15.00432, AP/15.00095 incl. 1 bijlage).
9. Bijstandstoelage Hoog Risico Beveiliging (AP/19.00475 en 2 bijlagen).
  10. Nota P-maatregelen (AV-SOD/11.00313, AP/15.00726, AP/18.00083, AP/18.00156, AP/18.00182).
  11. Vergoeding cognitieve gedragstherapie bij Tinnitus (AP/17.00297, AP/17.00228, AP/19.00281, AP/19.00457).
  12. Rondvraag en sluiting.

CONCEPT



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

De voorzitter opent de vergadering om 10.15 uur. Zij heet de heer Van Leeuwen welkom, hij gaat de heer Van Woensel bij de werkgroep AP vervangen. Het is nog niet bekend wanneer de heer Van Woensel voor de laatste keer de werkgroep bijwoont.

De voorzitter wijst erop dat de vergaderplanning 2019 en 2020 van het sectoroverleg Defensie als agendapunt 3 is toegevoegd aan deze vergadering. De CCOOP heeft hierop met een alternatief voorstel gereageerd dat bij de behandeling van dit agendapunt zal worden besproken.

De heer Schilperoort deelt naar aanleiding van de stukken die voor de vergadering aan de leden worden toegezonden en in iBabs worden geplaatst het volgende mee. Het komt regelmatig voor dat er bij agendapunten één of meer volledige oude verslagen worden gevoegd omdat daarin een passage over het te behandelen agendapunt staat. Dit levert spreker veel opzoekwerk op en hij verzoekt om alleen de tekst bij te voegen die over het te behandelen onderwerp gaat. Dit verzoek wordt ingewilligd, voortaan zal alleen de relevante tekst uit de verslagen worden meegezonden en in iBabs worden gezet.

De heer Hop mist in de agenda het onderwerp Burnpits, hij meende dat was toegezegd dat dit vandaag zou worden behandeld. De voorzitter antwoordt dat dit onderwerp al in het SOD aan de orde is geweest. De heer Hazenkamp voegt hieraan toe dat het verslag van die vergadering nog niet is vastgesteld maar dat is afgesproken dit onderwerp niet op deze maar op een latere WG AP-vergadering te behandelen, vermoedelijk in november of december. De voorzitter zegt toe dat het onderwerp Burnpits op de eerstvolgende vergadering van de WG AP wordt geagendeerd. De heer Hop wijst erop dat in een eerder SOD-verslag duidelijk is opgenomen dat Defensie doende was alles in kaart te brengen, dat de centrales zo snel mogelijk zouden worden geïnformeerd en agendering van dit onderwerp zou plaatsvinden in de eerstvolgende WG AP, en dat is vandaag. Spreker vindt de status van het SOD-verslag niet relevant, het kan niet zo zijn dat een verslag eerst vast moet worden gesteld alvorens een onderwerp geagendeerd kan worden. Volgens de voorzitter is hierover al in het SOD dat vorige week is gehouden gesproken. Als het nog voor deze WG AP zou zijn geagendeerd zou dat leiden tot problemen en klachten omdat de stukken dan erg laat zouden worden aangeboden. Om iedereen de gelegenheid te geven de stukken door te nemen en het onderwerp goed voor te bereiden sluit spreekster voor nu het onderwerp af met de toezegging dat het wordt geagendeerd voor de volgende WG AP (12 november 2019). De heer Hop merkt voor de goede orde op niet te hebben verwezen naar het SOD-verslag van afgelopen week maar van eerdere SOD-vergaderingen.

**Agendapunt 2: Vaststellen verslagen en bespreken geactualiseerd actiepuntenlijst.**

Verslag van de werkgroep AP van 9 oktober 2018 (herschreven versie juni 2019, AP18.00665.1), tekstueel en naar aanleiding van:

De voorzitter merkt op dat dit een herschreven versie was omdat de vorige niet leesbaar was.

Pag. 1:

De heer Van Woensel staat niet vermeld en wordt toegevoegd.

Pag. 4:

De heer Schilperoort mist in de 8<sup>e</sup> regel van boven het woord 'respecteren' (van het overleg).

Pag. 10:

In regel 10 wordt op verzoek van de heer Schilperoort na 'terwijl de rechtspositie' toegevoegd 'niet correct'.

Met inachtneming van het bovenstaande is het verslag vastgesteld.

## Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)



Verslag van de werkgroep AP van 2 april 2019 (AP/19.00243) tekstueel en naar aanleiding van:

Pag. 5:

'AFNP' moet zijn 'AFMP'

Pag. 7:

De heer Schilperoort merkt op dat het bij agendapunt 5 ging over wijzigingen in de VV URAMAR in het kader van de opleidingen en voor hem is nog steeds onduidelijk of de brief van Defensie wordt ingetrokken. Spreker leest uit het verslag wel terug dat er toch voor is gekozen om de wijzigingen te bundelen, maar volgens hem is de oorspronkelijke brief, waar de discussie destijds mee is gestart, nog niet ingetrokken. Dat dient wel volgens hem wel te gebeuren, gezien het agendapunt van vandaag. De voorzitter stelt vast dat het om brief AP/19.00049 gaat. Op haar verzoek wordt dit gecontroleerd en zal de brief zo nodig worden ingetrokken.

Pag. 12, regel 7:

De heer Schilperoort geeft aan dat er dient te staan: 'Er kunnen geen mensen worden geplaatst op basis van een generieke functiebeschrijving als er in de werkgroep AP daarover **geen** beslissingen zijn genomen.'

Pag. 14, halverwege:

De heer Schilperoort merkt op dat hij niet heeft gezegd dat de kwestie desnoods aan het SOD moet worden voorgelegd maar aan de Advies en Arbitragecommissie (AAC).

Pag. 21:

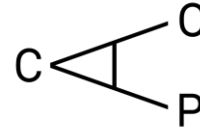
De heer Schilperoort: SJO-brief dient SCO-brief te zijn.

Met inachtneming van het vorenstaande is het verslag vastgesteld.

Bespreking van de geactualiseerde actiepuntenlijst (AP/18.00665.1, AP/19.00243, AP/19.00243.1 en AP/19.00474).

Dit betreft volgens de voorzitter de meest recente lijst. De heer Schilperoort merkt op dat de datum op de actiepuntenlijst moet worden gewijzigd in 09-04-2019. Dit wordt aangepast. Verder is volgens de heer Schilperoort een aantal zaken van de lijst afgehaald naar aanleiding van een technische bespreking naar aanleiding van het plannen van vergaderingen. Dit acht hij niet correct: de actiepunten moeten blijven staan, dan wordt in de vergadering benoemd wat ermee is gebeurd en daarna kunnen de actiepunten worden afgevoerd. Als voorbeelden van actiepunten die niet meer zijn vermeld op de lijst, behorend bij de vergadering van 9 oktober 2018, noemt spreker de banenafpraak, ongezekerd werken op hoogte, aanstellen zonder VGB, veiligheid als bespreekpunt en de brede evaluatie van de generieke functiebeschrijving. In een technische bespreking is afgesproken dat deze onderwerpen alvast in de agenda's worden ingepland maar ze staan nu niet meer op de actiepuntenlijst. De heer De Kleijn wijst erop dat de actiepunten op de vergadering van 2 april 2019 zijn besproken. Mevrouw Reitsma merkt op dat aan de verslagen van 2 en 9 april 2019 geen actiepuntenlijsten waren toegevoegd. De heer De Kleijn vervolgt met de opmerking dat in het verslag van 2 april bij agendapunt 2 (banenafpraak) is vermeld dat dit punt ter bespreking op de voorraadagenda staat en wordt afgevoerd van de actiepuntenlijst. Het actiepunt is dus terecht afgevoerd. De heer Schilperoort is het daarmee eens als het dan op de voorraadagenda zou staan, die is echter niet geleverd. De secretaris deelt mee dat de voorraadagenda op dit moment wordt opgeschoond en weer, zoals gebruikelijk, in het verslag van de eerstvolgende vergadering wordt opgenomen. De heer Schilperoort neemt daar kennis van, maar voor hem is het van belang dat onderwerpen in ieder geval niet uit het zicht verdwijnen zoals in het verleden regelmatig het geval was. De voorzitter wijst erop dat, zoals zojuist ook door de heer De Kleijn is aangegeven, in de vergaderingen van april een aantal actiepunten gemotiveerd is afgehandeld en daarom terecht van de lijst is afgevoerd. De nu voorliggende actiepuntenlijst hoorde, aldus de heer De Kleijn, formeel bij 2 en 9 april. Er wordt afgesproken dat de secretaris de actiepuntenlijst en de voorraadagenda zal actualiseren en dat deze bij het verslag van de vergadering van 24 september wordt gevoegd. De voorzitter concludeert dat de vandaag voorliggende actiepuntenlijst behoort bij de vergadering van 2 en 9 april en deze datum dient op de lijst van vandaag te worden geplaatst door de secretaris.

## Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)



Mevrouw Reitsma geeft een toelichting op de actiepunten.

### **Actiepunt 1: Governance Gezondheidszorg.**

- Rechtspositie en toepassing van de beleidsfactor op de functie IMG:  
Hierover is op 9 september 2019 een brief (nr. AP/19.00476) toegezonden aan de centrales, inhoudende dat hierover nog ambtelijke afstemming plaatsvindt. Dit actiepunt blijft staan.
- GHS aanpassen en ter info aanbieden:  
De aanwijzingen nrs. 1 en 2 zijn aangeboden met brief AP/19.00265 en tevens is aangekondigd dat de derde aanwijzing nog zal volgen. Op dit schrijven is gereageerd door de CCOOP met brief AP/19.00287 met het verzoek dit onderwerp te agenderen voor de WG AP. Mevrouw Reitsma stelt voor om het actiepunt aan te houden in afwachting van de aanbieding van de derde aanwijzing en het onderwerp op de voorraadagenda te plaatsen. De heer Van Hulsen heeft, gelet op de huidige drukke situatie, er geen bezwaar tegen om onderwerpen op de voorraadagenda te plaatsen, maar dat gaat hem soms echter te gemakkelijk. Het is een actiepunt en nog niet helemaal afgedaan en dan dient het te blijven staan op de actiepuntenlijst. De heer De Kleijn wijst erop dat is gezegd dat het actiepunt wordt aangehouden en op de voorraadagenda wordt geplaatst. Op beide lijsten kan niet en dit onderdeel van het actiepunt blijft op de actiepuntenlijst staan.
- Intern navraag doen over de gang van zaken en de uitkomst per e-mail aan de leden kenbaar maken:  
Dit is hetzelfde onderwerp als het eerste onderdeel van dit actiepunt en is afgedaan met brief nr. AP/19.00476. Het actiepunt wordt afgevoerd.

### **Actiepunt 2: Breder openstellen knelpuntcategorieën DMO.**

*Actie: bij bespreking problematiek over de vele functies met dezelfde functiebenamingen (maar qua inhoud en vulling wel verschillen) betrekken.*

Dit punt is nog niet besproken en blijft staan.

*Actie: kwestie terugnemen en CCOOP krijgt gelegenheid om te reageren:*

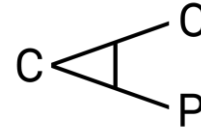
De heer Hop geeft aan dat niet is afgesproken dat de CCOOP schriftelijk zou reageren. Defensie zou het stuk terugnemen en als het t.z.t. ter behandeling wordt aangeboden zal door de CCOOP worden gereageerd. Het stuk is op 29 maart 2019 ter behandeling aangeboden voor de WG AP van 2 april 2019 en was derhalve te laat. Daarom is het toen niet geagendeerd. Het punt zal voor de WG AP worden geagendeerd.

### **Actiepunt 3: Solliciteren op functies met een hogere rang.**

*Actie: Defensie brengt zowel de systeemtechnische kant als de uitvoering in de praktijk nogmaals onder de aandacht, dit is gebeurd in het Regie-overleg Personeel en Rechtspositie (RPR).*

De heer De Kleijn licht toe dat aan dit overleg de hoofden personeel van de Defensieonderdelen deelnemen. Dit overleg wordt vaak benut om gemaakte afspraken op de werkvloer te laten landen. Het punt van de centrales was dat solliciteren op een functie met een hogere rang niet mogelijk was. Dit werd onder andere in het systeem tegen gehouden en daar is nu actie op ondernomen. Ook werd er in het proces bij de OPCO's een rem op deze sollicitaties gezet. Hierover is gesproken met de Defensieonderdelen, waarbij is aangegeven dat dit onaanvaardbaar is. De heer Van Woensel vraagt hoe hierop is gereageerd waarop de heer De Kleijn antwoordt dat duidelijk is aangegeven dat het niet is toegestaan. De heer Schilperoor wijst erop dat dit onderwerp onderdeel was van eerdere cao-afspraken en dat dit toen nog niet in de regelgeving was vastgelegd. De heer Hop brengt onder de aandacht dat er in de praktijk nog steeds voorbeelden zijn van het blokkeren van sollicitaties naar een hogere rang. Er zijn nog steeds OPCO's die denken in de positie te zijn dat ze, bijvoorbeeld bij plaatsing in het buitenland, voorafgaand daaraan afspraken kunnen maken die erop neerkomen dat de militair gedurende die plaatsing niet in aanmerking kan komen voor verticale functietoewijzingen. Hetzelfde gebeurt in het kader van organisatiebelang. Spreker ontleent deze voorbeelden aan

## Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)



BCO-processen. De blokkades manifesteren zich doordat functies niet worden aangeboden. Ook komt het voor dat met de militair andere afspraken worden gemaakt waardoor hij niet om verticaal kan solliciteren. De heer De Kleijn geeft aan dat Defensie het hiermee eens is en het niet is toegestaan dat dergelijke blokkades worden opgeworpen.

Beschikbaarheid mag niet als reden voor een afwijzing worden gebruikt. Dit is duidelijk gecommuniceerd met de OPCO's, waar dit met name speelt. Spreker nodigt de centrales uit om eventuele voorbeelden aan te dragen en dan zal daar actie op worden ondernomen. Het actiepunt wordt afgevoerd.

### **Actiepunt 4: Rekentool nDER.**

*Actie: keuzemoment evalueren ter voorkoming eerdere fouten en goede ervaringen te bestendigen.*

In het AV-akkoord 2018-2020 is een nieuw keuzemoment vastgesteld. De heer Van Woensel merkt op dat 'rekentool nDER' geen correcte omschrijving is. Er is voor een beperkte groep een nieuw keuzemoment aangemaakt, namelijk het einde van het jaar. Spreker wijst op de ervaringen met het keuzemoment van de vorige keer, waarbij de informatieverstrekking aan de belanghebbenden en de voorlichting over de financiële gevolgen van de keuze tussen nDER en oDER niet goed waren. Dit moet voor de huidige – weliswaar kleine - groep worden voorkomen en daarom moeten er snel afspraken worden gemaakt. De voorzitter wijst erop dat de vorige keer op basis van oude afspraken is gehandeld, het actiepunt is derhalve verouderd. De heer Van Woensel repliceert dat wel helder moet zijn waar men recht op heeft. Een brief waarin is aangegeven dat de belanghebbenden een gesprek bij DC HR kunnen krijgen is niet voldoende. De heer De Kleijn geeft aan dat er wel communicatie heeft plaatsgevonden. In de brief is duidelijk aangegeven dat men óf voor een bepaalde datum moet kiezen, óf drie jaar voor de oDER-datum. De heer Van Hulsen vindt dat er niet alleen op de keuzedatum moet worden geattendeerd maar dat bij het maken van de keuze hulp moet zijn. De heer De Kleijn antwoordt dat ook dit in de brief staat. De heer Hazenkamp wijst erop dat er met name bij DC HR veel mensen met veel inzet doende zijn om de komende weken voorlichting te geven, inclusief proefberekeningen. Er wordt zoveel mogelijk gedaan om medewerkers te helpen bij het maken van de keuze. Mogelijk wordt er voor de grote bulk nog een app gebouwd waarin men de gevolgen van de keuze kan zien. Er hebben spreker geen signalen bereikt dat er vragen onbeantwoord blijven. De heer Van Woensel repliceert dat hij dat ook niet bedoelde maar dat het van belang is dat op korte termijn een aan de huidige situatie, met de nieuwe AOW- en pensioenregels, aangepaste rekentool moet komen. De heer Hazenkamp antwoordt dat er een tool in ontwikkeling is waarmee men zelf een aantal zaken kan invullen. Er is daarnaast inderdaad meer informatie nodig en op de voorlichtingsbijeenkomsten wordt een aangepaste tool gebruikt waarmee voor iedereen een individuele berekening kan worden gemaakt. Spreker adviseert dat degenen die vragen hebben vooral naar de voorlichtingsbijeenkomsten moeten gaan. Er wordt ook gewerkt aan een tool die voor iedereen beschikbaar komt en die aangepast is aan de huidige situatie. Op verzoek van de voorzitter zal de heer Hazenkamp nagaan wat de stand van zaken hieromtrent is. De heer Van Hulsen steunt de oproep aan het personeel om naar de bijeenkomsten te komen maar vreest dat een deel hierop niet zal reageren omdat niet iedereen in staat is om te komen, zoals personeel dat in het buitenland is geplaatst. De heer De Kleijn wijst erop dat voor deze groep de e-mail account 'oDERnDER@mindef.nl' beschikbaar is gesteld. Hier kunnen alle vragen worden ingediend en informatie worden uitgewisseld. Voorts kunnen berekeningen worden gemaakt en teruggekoppeld. Hiermee is het actiepunt voldoende behandeld en het wordt afgevoerd.

### **Actiepunt 5: medische tijdslijnen.**

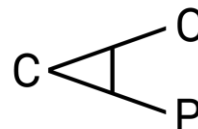
Actie: vaststellen verslag van 9 oktober 2018 te zijn vastgesteld.

Het verslag is in de WG AP van vandaag vastgesteld, het actiepunt wordt afgevoerd.

### **Actiepunt 6: P-paragraaf Servicedienst Vastgoed Defensie en consignatie irt artikel 30b, derde lid AMAR.**

*Actie: De tekst van de P-paragraaf wordt aangepast en met een piepbrief aangeboden.*

De centrales zijn met brief AP/19.00388 geïnformeerd dat, met het oog op de implementatie van de WNRA, de overgang van de SVD voor een later moment is voorzien. Er volgt nog een nieuwe P-paragraaf. Het actiepunt wordt aangehouden.



***Actiepunt 7: P-paragraaf grensverleggende IT (GrIT).***

*Actie: Defensie beantwoordt enkele nadere vragen, werkt het onderwerp uit en zal het onderwerp vervolgens opnieuw agenderen.*

De centrales zijn met de brief AP/19.00458 nader geïnformeerd over het feit dat het programma GrIT wordt heroverwogen, waarbij ook de P-paragraaf opnieuw moet worden gezien. Derhalve is het niet opportuun om de P-paragraaf nu te bespreken en hij wordt van de agenda gehaald. Mogelijk wordt dit onderwerp op een later tijdstip opnieuw ter behandeling geagendeerd. Aangezien de vragen waren gesteld naar aanleiding van de thans ingetrokken P-paragraaf wordt het actiepunt afgevoerd.

***Actiepunt 8: Somscores***

Dit onderwerp is aangehouden om de CCOOP gelegenheid te bieden om kennis te nemen van de toegezonden handleiding FUWADEF. De heer Hop geeft aan inmiddels kennis te hebben genomen van de inhoud. De centrales hebben geen behoefte om het onderwerp verder te behandelen. Het actiepunt wordt afgevoerd.

***Actiepunt 9: Technisch werkverbanden***

*Actie: de instellingsbeschikkingen aanpassen en aanbieden met een piepbrief.*

Dit is gebeurd met de brieven AP/19.00142 (TW evaluatie BMD) en 19.00143 (TW actualisering URD). De CCOOP heeft op beide brieven gereageerd maar dit stond los van het actiepunt.

De voorzitter wijst erop dat er wel twee piepbrieven voorliggen en de vraag is wanneer die kunnen worden geagendeerd. Het gaat om twee TW'n waarvan vorige week is vastgesteld dat ze prioriteit hebben. Er is gepeept op een instellingsbeschikking actualisering URD waarvan de tekst goeddeels in de vergadering zelf al was geformuleerd. De heer De Kleijn geeft aan dat in de piepbrief van de CCOOP is gesteld dat de inhoud van de brief over het TW URD niet in lijn is met de in de WG AP van 9 april 2019 gemaakte afspraken. Spreker bevestigt dit maar hij voegt er aan toe dat de brief vlak na de WG AP is verzonden en op dat moment het verslag nog niet beschikbaar was. In het verslag is vervolgens komen te staan dat de heer Van Hulsen opmerkte dat de passage 'passend bij een groeiende organisatie' moest worden geschrapt. Dit was door Defensie tijdens de vergadering echter niet genoteerd en zodoende stond deze tekst nog in de brief. De heer Van Hulsen reageert hierop. In de piepbrief van de CCOOP wordt niet duidelijk aangegeven waar de spanning zit. Als deze inmiddels met de door Defensie gegeven uitleg is weggenomen dan is het probleem opgelost. De heer Hop bevestigt desgevraagd door de voorzitter dat de spanning inderdaad in dit punt zat waarop de voorzitter vaststelt dat het probleem daarmee is opgelost en de instellingsbeschikking actualisering URD is vastgelegd. De tekst over een groeiende organisatie in brief AP/19.00143 wordt geschrapt. Daarmee is het actiepunt voor dit onderdeel afgedaan.

Met betrekking tot de brief inzake het TW evaluatie BMD wordt door de heer De Kleijn opgemerkt dat de kwestie gecompliceerder ligt en dat het onderwerp nader zal worden gezien. Daarna kan het verder worden besproken. De heer Van Hulsen spreekt de hoop uit dat dit op korte termijn mogelijk is en verzoekt om het onderwerp op de volgende vergadering te agenderen. Het actiepunt wordt op dit punt aangehouden en voor het TW actualisering URD afgevoerd.

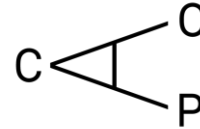
**\* PAUZE \***

**Agendapunt 3: Vergaderplanning 2019 en 2020 (AP/19.00497 en 3 bijlagen).**

***Vergaderplanning 2019***

De voorzitter heropent de vergadering. De CCOOP heeft middels een brief van 19 september 2019 op het voorstel van Defensie voor de vergaderplanning gereageerd (AP/19.00499). De voorzitter geeft aan dat uit deze brief volgt dat de CCOOP, met enkele kanttekeningen, akkoord gaat met het concept van de gewijzigde jaarplanning voor 2019. Voor het jaar 2020 is door de CCOOP een amendement ingediend, de voorzitter verzoekt de heer Hop om hier een toelichting op te geven.

## Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)



De heer Hop stelt dat de agenda van 2019 een vastgestelde agenda is en dat wijzigingen daarvan alleen mogelijk zijn met instemming van *alle* centrales. Derhalve kan deze planning nooit punt van discussie zijn in de WG AP. Om die reden was de CCOOP verbaasd dat de wijziging van de planning 2019 geagendeerd is voor deze werkgroep. De voorzitter stelt hierop dat het een *concept* aangepaste jaarplanning 2019 betreft en deze ter bespreking voorligt, conform de hiervoor geldende procedure. De heer Van Woensel geeft aan dat, als alle partijen akkoord gaan met een wijziging, deze wijziging per direct kan worden doorgevoerd in de WG AP. Het is volgens spreker niet zo dat een gewijzigde planning, als die instemming van alle partijen heeft, niet door de WG AP zou kunnen worden behandeld. Indien er in deze werkgroep geen overeenstemming wordt bereikt kan de kwestie naar het SOD worden geëscaleerd. In het SOD kan met een meerderheid van partijen worden ingestemd met de voorgestelde wijziging waaraan alle partijen zich conform het BGOD vervolgens dienen te houden.

Volgens de voorzitter geeft de CCOOP ten aanzien van de gewijzigde planning voor 2019 in de brief een beschrijving van de te volgen procedure, maar vervolgens wordt wel akkoord gegaan met het voorstel. De heer Schilperoort nuanceert de stelling van de CCOOP dat aan een vastgestelde jaarplanning niet meer zou zijn te tornen. Indien er wordt afgeweken van de planning middels het annuleren of verplaatsen van een vergadering of als er een extra vergadering wordt ingelast, is dat mogelijk, maar alleen als alle partijen daarmee instemmen. De voorzitter concludeert dat er geen sprake is van een situatie waarbij, zoals in de brief is aangegeven, Defensie onjuist zou hebben gehandeld en vindt dat het voorstel kan worden besproken in de WG AP. De heer Van Hulsen is het hiermee eens. Spreker laat zich leiden door de motieven die worden gegeven voor voorgestelde wijzigingen en beslist op basis daarvan of hij akkoord gaat of niet. Voor wat betreft 2019 ziet spreker in de reactie van de CCOOP enkel een formeel standpunt maar geen inhoudelijk en hij vraagt zich af waar hij dan naar moet kijken. De heer Hop stelt dat alleen kan worden afgeweken van de vastgestelde vergaderplanning indien *alle* partijen daarmee instemmen waarop de voorzitter antwoordt dat de planning om die reden nu ter bespreking voorligt.

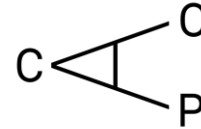
De heer Van Woensel is het niet eens met de stelling van de CCOOP dat een eenmaal vastgestelde agenda bij voortschrijdend inzicht of als er een compleet nieuwe situatie ontstaat, niet zou kunnen worden aangepast. Een vastgestelde agenda opnieuw ter bespreking in het overleg inbrengen is volgens spreker conform het BGOD; dat geldt ook voor de thans voorgestelde agenda voor 2020. De voorzitter herhaalt dat, voor wat betreft het voorstel voor 2019, uit de brief van de CCOOP blijkt dat de centrale daarmee akkoord gaat. De rest van de brief gaat over het voorstel voor 2020. De heer Hop antwoordt niet helemaal content te zijn met wat er voor 2019 is voorgesteld en is van mening dat dit voorstel niet in de WG AP kan worden behandeld. De heer Schilperoort is het daar niet mee eens: of een onderwerp kan worden behandeld wordt bepaald door de regels van het BGOD. Indien partijen van oordeel zijn dat een onderwerp geschikt is om te worden besproken in de werkgroep dan is dat gewoon bespreekbaar en kan dit leiden tot een nieuwe uitkomst.

De voorzitter kwalificeert de stelling van de heer Hop, dat het wijzigingsvoorstel voor 2019 niet in de WG AP kan worden besproken, als principieel waarop de heer Hop herhaalt dat afwijking alleen mogelijk is bij overeenstemming tussen *alle* partijen. De heer Van Woensel vraagt waar dit standpunt op is gebaseerd omdat dit volgens hem niet in het BGOD staat. De heer Hop refereert aan punt 6 van de afspraken overleg in de sector Defensie' waarin momenten zijn afgesproken waarop partijen zaken vastleggen. Van de vastgestelde jaarplanning van de vergadertijden kan alleen worden afgeweken als *alle* partijen daarmee instemmen. De heer Van Woensel acht zijn vraag hiermee niet beantwoord. Hetgeen de heer Hop stelt gaat over de situatie dat besloten is dat een geagendeerde vergadering niet door hoeft te gaan en de tijd die was ingepland voor een ander overleg wordt gebruikt. In dat geval moeten *alle* partijen instemmen maar de huidige discussie gaat over een *concept* nieuwe jaarplanning; dat is iets anders dan het punt 6 waaraan de heer Hop refereert.

De voorzitter neemt kennis van hetgeen naar voren is gebracht maar wil eerst van de heer Hop weten wat het standpunt van de CCOOP met betrekking tot 2019 nu is. De heer Hop antwoordt dat de gewijzigde eindtijd van de vergaderingen van de WG REO (29 oktober, 19 november en 10 december) van 12.00 uur naar 12.30, waardoor de pauze een half uur korter wordt, voor de CCOOP niet akkoord zijn. De voorzitter vraagt of er leden zijn die er bezwaar tegen hebben om het einde van de vergadertijd van de WG REO weer op 12.00 uur vast te stellen. De heer Van Woensel maakt bezwaar. Begin 2019 is de planning voor dit jaar opgesteld en zijn er afspraken voor de eerste en de tweede helft van het jaar gemaakt. Voor de eerste helft is overeengekomen dezelfde volgorde aan te houden zoals gebruikelijk is, al heeft de schorsing van het sectoroverleg dit veranderd. Voor de tweede helft van 2019 is overeengekomen een aantal wijzigingen aan het



## Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)



vergaderschema aan te brengen. Spreker heeft er moeite mee dat de argumenten, die toen op tafel lagen, nu opnieuw worden aangedragen terwijl nog niet eens is getracht om volgens de overeengekomen planning te werken. Dit is voor de heer Van Woensel een principiële punt. Voorts vindt spreker een half uur pauze volstaan, mede omdat men aan het einde van de vergaderingen regelmatig moet constateren dat het afhandelen van de volledige agenda niet is gelukt. Bijgevolg kunnen onderwerpen dan pas zes weken later verder worden behandeld. Indien de meerderheid van de andere partijen deze mening niet deelt zal spreker zich evenwel met een uur pauze conformeren.

De voorzitter meent dat in de oorspronkelijke planning voor 2019 de vergadertijd voor de WG REO ook tot 12.30 uur was en dat dus geen wijziging zou inhouden. De heer Schilperoort wijst er evenwel op dat de oorspronkelijke planning inderdaad tot 12.00 uur was, dit is waar de heer Hop op doelt. Spreker heeft zelf overigens geen moeite met een pauze van een half uur tussen twee vergaderingen in mits er verder voldoende pauzes tijdens de vergaderingen worden ingelast. De voorzitter wijst erop dat er tijdens de vergaderingen altijd kan worden afgesproken om tussentijds te pauzeren en dit gebeurt in de praktijk ook. Gelet op alle ingebrachte argumenten stelt spreekster voor om de WG REO's van 2019, in afwijking van het gewijzigde voorstel van Defensie, in te plannen van 10.00 tot 12.00 uur zodat er een pauze van een uur kan worden gehouden. Dit voorstel wordt aanvaard door de leden. Met inachtneming hiervan gaan de leden akkoord met de concept gewijzigde vergaderplanning voor 2019.

### ***Vergaderplanning 2020***

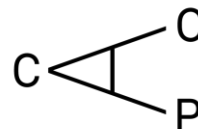
De voorzitter stelt het concept jaarplanning 2020 aan de orde. De CCOOP heeft een alternatief voorstel ingediend en zij verzoekt de heer Hop om een toelichting.

De heer Hop geeft aan dat met dit voorstel allereerst wordt beoogd terug te keren naar de reguliere vergaderdagen met de werkgroepen en het SOD in vergaderblokken op de dinsdagen en de overige overleggen op de donderdagen. De overleggen worden in blokken op één locatie gehouden (CAOP) hetgeen veel plan- en reistijd voor de deelnemers bespaart. De voorzitter wijst erop dat dit zo kan zijn geredeneerd vanuit de agenda van de CCOOP, maar dat de reistijd en planning voor iedereen verschillend is. Desgevraagd door de voorzitter antwoordt de heer Hop dat het er met name om gaat de beschikbare vergaderdagen en –tijden zo efficiënt mogelijk te benutten. De voorzitter repliceert dat het voorstel van Defensie daar ook op is gericht.

De heer Schilperoort merkt op dat de zaken rond het aanbieden en voorbereiden van het voorstel allemaal wat snel zijn gelopen waardoor hij het niet helemaal uit heeft kunnen pluizen. Wat spreker op is gevallen – en hij denkt dat de heer Hop daarop doelt – is dat er een aantal dagen is waarop de IO REO's in Utrecht plaatsvinden. Het verplaatsen van de IO REO's naar de donderdagen kan spreker accepteren omdat hij een collega kan mandateren. Door de voorgestelde planning zijn er mensen die na een IO REO vanuit Utrecht snel naar het CAOP zullen moeten reizen. Als de vergaderingen op één locatie worden gehouden kunnen de vergaderingen eerder starten en kan de tijd beter worden benut. De voorzitter wijst erop dat er 1,5 uur reistijd beschikbaar is. Volgens de heer Van Woensel is de afspraak dat IO REO's in het midden van het land worden gehouden en niet in Den Haag. Spreker heeft er in beginsel begrip voor dat de vergaderplanning wordt gezien vanuit de eigen werkorganisatie. Het voorstel van de CCOOP is voor die centrale het meest efficiënt, maar dat hoeft niet voor alle partijen te gelden en spreker kan op zijn beurt ook wel voorstellen doen die mogelijk beter zijn dan die van de CCOOP en Defensie. De heer Schilperoort stelt dat ook zo te zien.

De heer Van Woensel vervolgt met aan te geven dat het uitgangspunt van de planning de structuur van het overlegstelsel is. In het sectoroverleg Defensie wordt op drie niveaus vergaderd: het SOD, de werkgroepen en de IO REO's. Spreker neemt zelf niet deel aan alle drie de niveaus en hoeft daarom niet alle vergaderingen met elkaar gedeconflicteerd te krijgen. Het feit dat de CCOOP er voor heeft gekozen om slechts twee mensen beschikbaar te stellen voor alle overlegniveaus en die ook aan alle vergaderingen deelnemen kan, aldus spreker, niet betekenen dat de andere centrales zich moeten conformeren aan de planning van de CCOOP. Verder is de heer Van Woensel van mening dat op vele punten in de planning al ruimschoots tegemoet is gekomen aan de wensen van de CCOOP en spreker is van oordeel dat dit volstaat. Verder vindt spreker dat het nadelig uitpakt dat de CCOOP veel tijd voor IO REO's inplant terwijl er andere, naar zijn mening belangrijke, onderwerpen op de agenda staan die om veel overlegtijd vragen, zoals de onderwerpen voor de WG AV. Spreker vreest dat alle andere overleggen, zeker gezien de inmiddels al gerezen problemen, compleet ondergesneeuwd zullen raken. Tot slot geeft spreker aan in te kunnen stemmen met het voorstel voor de vergaderplanning van Defensie voor 2020.

## Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)



De heer Van Hulsen kan eveneens instemmen met het voorstel van Defensie, ondanks het feit dat de planning ook voor hem op een aantal punten knelt; ook hij loopt tegen zaken als reistijden en andere verplichtingen aan. Spreker vindt echter dat er uiteindelijk een compromis moet worden gesloten waaraan iedereen zich ondanks de frictiepunten, kan conformeren. Naar het oordeel van spreker voldoet het voorstel van Defensie hieraan. De heer Schilperoort sluit zich bij de overwegingen van de heren Van Woensel en Van Hulsen aan en kan ook akkoord gaan met de door Defensie voorgestelde vergaderplanning. De voorzitter vraagt de heer Hop om een reactie. Op verzoek van laatstgenoemde wordt de vergadering geschorst voor een kort face to face-overleg met de voorzitter.

### **\*SCHORSING OP VERZOEK CCOOP\***

De voorzitter heropent de vergadering en geeft de heer Hop het woord. De heer Hop geeft aan moeite te hebben met de reacties van de andere centrales ten aanzien van de wijze waarop de CCOOP de deelname aan het overleg heeft ingeregeld. Spreker meent dat zijn centrale ook voldoende rekening houdt met de voorkeuren van de andere centrales. Het is voor spreker duidelijk hoe de andere centrales staan tegenover het conceptvoorstel van Defensie voor de vergaderplanning 2020. Dit voorstel levert voor de heer Hop de nodige problemen op maar hij wil zien hoe men daar uit kan komen. Voorts herhaalt spreker zijn oproep om altijd een middagpauze van een uur aan te houden. De heer Van Woensel is principieel tegen het inplannen van een pauze van een uur maar als alle andere partijen op dit punt de CCOOP tegemoet willen komen zal spreker zich daarbij neerleggen. Voor het overige herhaalt spreker in te kunnen stemmen met het voorstel van Defensie. De voorzitter vraagt of partijen of zij, met de aanpassing van de pauze na de WG REO naar een uur, akkoord kunnen gaan met het voorstel voor 2020. De heer Van Hulsen geeft aan te willen schorsen, er wordt echter besloten om eerst te pauzeren.

### **\* PAUZE 12.05 TOT 12.45 \***

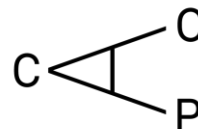
De voorzitter heropent de vergadering en geeft het woord aan de heer Van Hulsen, die voor de pauze had aangegeven te willen schorsen. De heer Van Hulsen geeft aan het voorstel van Defensie als een compromis te zien waarover intern, in een andere setting, al is gesproken en tot dit voorstel heeft geleid. Spreker herhaalt, rekening houdend met alle argumenten die in het eerste deel van de bespreking door partijen naar voren zijn gebracht, akkoord te gaan met het voorstel van Defensie voor 2020. Tevens geeft spreker aan tegen aanpassing van het voorstel te zijn, met uitzondering van hetgeen in dit overleg al aan kleine correcties is aangebracht.

De heer Schilperoort gaat ook akkoord met het voorstel van Defensie en geeft aan geen behoefte te hebben aan het wijzigen daarvan. Spreker heeft begrepen dat het een compromis is tussen de bedrijfsvoering van meerdere partijen en accepteert dit. Er moet worden voorkomen dat er nogmaals uitgebreid wordt gediscussieerd over het vaststellen van de planning, mede omdat dit in een technische sessie aan de voorkant al is gebeurd. Wat spreker betreft kunnen alle partijen nu beter snel de interne planning gaan regelen en kan de werkgroep het beste verder gaan met de afhandeling van de inhoudelijke agendapunten. De heer Van Woensel herhaalt desgevraagd al te hebben aangegeven akkoord te gaan met het voorstel van Defensie.

De heer Hop spreekt uit notie te hebben genomen van de naar voren gebrachte standpunten van de andere centrales en van hetgeen verder in de vergadering ter tafel is gebracht. Spreker geeft aan dat de CCOOP niet instemt met het voorstel van Defensie en dat het enige alternatief dan is dat dit agendapunt wordt geëscaleerd naar het SOD.

De voorzitter heeft uit de discussie begrepen dat voor de CCOOP het meest prangende punt is dat er een pauze van een uur wordt ingepland in plaats van een half uur zoals nu bij enkele overleggen het geval is. Spreekster vraagt aan de heer Hop of er tijdens de CCOOP nog meer punten tegen het voorstel zijn. De heer Hop repliceert dat de verhoudingen, zoals die in de werkgroep vandaag zijn gebleken, ook van invloed zijn op het afwijzen van het voorstel door zijn centrale. Tevens voorziet spreker de nodige principiële problemen die de CCOOP zal hebben met de toekomstige discussie over zaken als dagen en vergaderblokken. Er rest zijns inziens daarom geen andere optie dan dit punt aan het SOD voor te leggen. De voorzitter vraagt aan de heer Hop om de door haar gestelde vraag alsnog te beantwoorden waarop de heer Hop opmerkt dat de complete planning voor de CCOOP het probleem is en hij persisteert in zijn standpunt dat de verdere bespreking in het SOD zal moeten plaatsvinden.

## Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)



De voorzitter betreurt het dat het niet lukt om in dit overleg tot overeenstemming te komen. De heer Van Hulsen respecteert het standpunt van de CCOOP en verzoekt om een volledig verslag van de gevoerde discussie op te stellen. Spreker had eerder overigens al de voorkeur om de planning niet in de WG AP maar meteen in het SOD te bespreken. Hij verzoekt om dit zo snel mogelijk te realiseren waarop wordt aangegeven dat het eerstvolgende SOD op 15 oktober is gepland. Op verzoek van de heer Van Woensel wordt de vergadering geschorst.

### \* SCHORSING CENTRALES \*

De voorzitter heropent de vergadering. De heer Van Woensel krijgt het woord en hij geeft aan dat tijdens de schorsing nogmaals is bezien of de gang naar het SOD kan worden voorkomen. Spreker heeft al aangegeven principiële tegen verdere aanpassing van het voorstel van Defensie te zijn, juist vanwege de door de heer Schilperoort aangestipte technische sessie waarbij al tot een concept-planning is gekomen. Spreker heeft er daarom moeite mee dat vervolgens in het overleg toch nieuwe punten worden aangevoerd. Achteraf beschouwd had spreker echter op het punt van de pauzes het CCOOP wel tegemoet kunnen komen indien dit het enige struikelblok zou zijn. Het gaat echter om meerdere punten en de CCOOP heeft aangegeven het totale voorstel af te wijzen. Het voorstel van de CCOOP wijkt, aldus de heer Van Woensel, op zoveel punten af van het voorstel dat uit de technische sessie voort is gekomen dat hij niet zonder inhoudelijke discussie met het onderwerp verder wil gaan. Het is voor de heer Van Woensel geen optie om op alle punten het CCOOP tegemoet te komen. Daarmee is de gang naar het SOD de enige optie. De heren Van Hulsen en Schilperoort sluiten zich bij deze conclusie aan.

Pm De voorzitter concludeert dat de vergaderplanning voor 2020 voor het eerstvolgende SOD, op 15 oktober aanstaande, wordt geagendeerd. Daarbij zullen het verslag over dit agendapunt en de thans voorliggende stukken van Defensie en de CCOOP over het onderwerp worden ingebracht. Spreekster gaat ervan uit dat er geen verdere stukken door andere partijen zullen worden ingediend, hetgeen wordt toegezegd door de leden. Op verzoek van de heer Schilperoort stelt de secretaris vooraf met voorrang het verslag over de bespreking van dit agendapunt op zodat men zich optimaal kan voorbereiden.

#### Agendapunt 4: Wijzigingen AMAR en VV URAMAR (en voorstellen daartoe).

##### *a) Opleidingsartikelen concept regelgeving MR AV 2017-2018 (AP/18.00787 en 2 bijlagen, AP/19.00064, AP/19.00267)*

De heer De Kleijn geeft een inleiding over het onderwerp. Er is een brief ontvangen van de ACOP met een drietal vragen. Deze zijn door Defensie beantwoord met brief AP/19.00267 en spreker vraagt of hiermee de vragen zijn beantwoord. De heer Schilperoort geeft aan kennis te hebben genomen van de inhoud van de brief en stelt naar aanleiding daarvan een aantal zaken aan de orde.

Met betrekking tot de ingangsdatum van de verhoging van de opleidingsbudgetten met 20 % in de verbreding naar fase 3 heeft spreker aangegeven niet te zullen piepen. Dit had te maken met het gegeven dat er een technische sessie was gehouden en men snel voortgang wilde boeken. Defensie verwijst in de brief uiteindelijk weer naar het reglement (art. 1 MR) maar de insteek was dat de opleidingsaanspraken zouden worden verbreed. Volgens spreker was het daarbij niet de intentie om dit onderdeel gefaseerd in te voeren. Dit heeft Defensie uiteindelijk wel gedaan, hetgeen volgens spreker deels ook te maken had met het feit dat partijen in de situatie zaten dat de overleggen weer moesten worden opgestart en er veel tijd nodig was om zaken toe te lichten. De heer Schilperoort herinnert zich echter dat er in een WG AP met de heer Schwab een discussie is gevoerd waarbij is gesteld, dat voor verslechtingen van arbeidsvoorwaarden eerst regelgeving dient te worden aangepast en dat verbeteringen per direct kunnen ingaan. Hiermee is volgens spreker iedereen toen akkoord gegaan. Naar aanleiding hiervan heeft spreker aangegeven dat de ingangsdatum op een ander tijdstip dient te liggen. Het antwoord van Defensie dat het zo in de MR staat klopt, maar daar is toen voor gekozen omdat partijen snel verder moesten omdat het nog in de regelgeving moest worden opgenomen. Er was nog een discussie over de ingangsdatum en die heeft spreker op dat moment geadresseerd aan Defensie. In zijn optiek is er geen keuze gemaakt waarbij akkoord is gegaan met een gestaffelde invoering. Na het akkoord is afgesproken dat de verbeteringen per direct konden worden ingevoerd. De heer Schilperoort is van oordeel dat het budget voor fase 3 een echte verbetering is aangezien er nog niets voor deze groep was geregeld. Los van de vraag of het nog effect zou hebben als dit zou worden hersteld wil spreker dit punt in algemene zin geadresseerd hebben omdat er vaker AV-

## Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)



akkoorden worden afgesloten waarbij, zoals door de heer Schwab is aangegeven, verbeteringen per direct kunnen ingaan.

In reactie hierop grijpt de heer De Kleijn terug op de brief van Defensie. De fasering zit volgens spreker als volgt in elkaar. In de eerste fase is artikel 16a, vierde lid van het AMAR nog van toepassing en vanaf 1 januari 2019 wordt artikel 16bis AMAR van kracht. Volgens spreker geldt de verhoging met 20% al voor beide periodes. De heer Schilperoort stelt hierop dat voor degenen die in fase 3 zitten het budget pas zal ingaan op 1 januari 2019. Indien Defensie nu aangeeft dat ook voor deze groep de ingangsdatum 1 januari 2017 is dan is het probleem wat spreker betreft opgelost. Daartoe dient echter in de WG AP de beslissing te worden genomen dat het budget per die datum voor iedereen geldt en kunnen degenen, die kosten hebben gemaakt maar een afwijzing hebben gehad, om een herziening vragen.

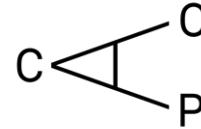
Pm Er vindt een informele discussie plaats over de mogelijke effecten van een dergelijk besluit. De uitkomst daarvan is dat Defensie dit punt terugneemt ter nadere beoordeling en per brief opnieuw een antwoord op deze vraag zal geven. Er zal worden gekeken naar de grootte van de groep, of alle belanghebbenden zullen worden aangeschreven of niet en naar de wijze waarop dit specifieke onderdeel van de regeling zal worden uitgevoerd. Daarna wordt het onderwerp opnieuw geagendeerd.

### ***b) Voorstel tot wijzigen maximum leeftijd bij aanstelling in fase 1, wijziging VV URAMAR, bijlage 1, onderdeel a (AP/18.0011)***

De heer De Kleijn vraagt om een reactie van de centrales op de brief van Defensie. De heer Schilperoort wijst erop dat de brief van februari 2018 nog stamt van voor het vorige AV-akkoord en inmiddels is achterhaald door de ontwikkelingen. Voor militairen in fase 2 is overeengekomen dat zij een vaste aanstelling zullen krijgen. Spreker wil een stap verder gaan: een maximumleeftijd acht hij nog wenselijk als er sprake is van een organisatie-model waarbij medewerkers uiteindelijk moeten vertrekken, zoals dit geldt voor soldaten en korporaals. Hij kan echter niet akkoord gaan met het ophogen van de maximumleeftijd bij aanstelling in fase 1 want dat heeft tot gevolg dat er mensen in de leeftijd van 40 - 45 jaar de organisatie verlaten met deze rangen. Spreker acht dit alleen acceptabel als er harde afspraken komen over het begeleiden van deze groep naar een vaste baan buiten Defensie. Voor onderofficieren, die bij voldoende functioneren een vaste aanstelling krijgen, acht de heer Schilperoort een maximum aanstellingsleeftijd juist niet meer nodig omdat zij Defensie niet meer hoeven te verlaten.

De heer Hop geeft aan dat ook de CCOOP niet akkoord gaat met het verhogen van de maximum aanstellingsleeftijd bij soldaten, korporaals en vergelijkbare rangen omdat hiervoor niet de zekerheid van een vaste aanstelling bestaat. Daardoor kunnen deze militairen op een veel te hoge leeftijd in de situatie belanden dat ze Defensie gedwongen moeten verlaten. Bovendien betreft dit mensen die veelal niet lang hebben doorgeleerd of gestudeerd en daardoor niet makkelijk aan een andere baan kunnen komen in de burgermaatschappij. De heer Van Woensel is het eens met het door de heer Schilperoort gemaakte onderscheid ten aanzien van (onder)officieren, waarbij een maximumleeftijd niet meer relevant is gelet op de vaste aanstelling die tijdens FPS 2 bij goed functioneren wordt verleend. Voor wat betreft de soldaten en korporaals stelt spreker dat dit niet los kan worden gezien van de brief onder agendapunt 4 c (voorstel wijzigen maximum looptijd in rang soldaten en korporaals naar 12 jaar), deze zou tegelijk met de brief die nu aan de orde is moeten worden behandeld. Op zich onderschrijft de heer Van Woensel de aanleiding voor het ophogen van de maximum aanstellingsleeftijd voor militairen en als dit sec het voorstel van Defensie zou zijn zou hij, ook voor de soldaten en korporaals, hier geen bezwaar tegen hebben. Echter, als dit in samenhang wordt gezien met het verlengen van de doorlooptijd rang, zoals in het volgende voorstel staat, ontstaat de situatie dat bijvoorbeeld een korporaal op zijn 54<sup>e</sup> jaar wordt geconfronteerd met het feit dat hij geen vaste aanstelling krijgt. De heer De Kleijn ziet dat anders: bij het verlengen van de doorlooptijden, zoals in het Voorstel wijzigen maximum looptijd in rang soldaten en korporaals naar 12 jaar, wijziging VV URAMAR bijlage 1, onderdeel c (agendapunt 4c) is beschreven, blijft het bevorderingsbesluit op de originele datum liggen. Het is binnen het systeem niet mogelijk dat de militair eerst 12 jaar als soldaat en vervolgens 12 jaar als korporaal functioneert. Het bevorderingsbesluit wordt uiterlijk 6 jaar na de aanstelling als soldaat afgegeven. De heer Van Woensel wijst erop dat de militair ook na het bevorderingsbesluit nog in de aanstelling kan blijven, hetzelfde bleek bij de discussie over fase 2 en 3. Bottomline is dat de ophoging met 3 jaar voor deze groep, met daarnaast de ophoging van de doorlooptijd in rang van maximaal 4 jaar, een minimaal verschil van 7 jaar in leeftijd oplevert waarop de militair verplicht de organisatie verlaat. Er is dan sprake van een leeftijd van circa 50 jaar of meer hetgeen spreker onverantwoord acht. Hij kan, zoals gezegd, akkoord gaan met het sec verhogen van de maximum aanstellingsleeftijd,

## Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)

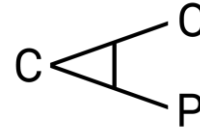


maar als Defensie het verlengen van de maximum looptijd in rang voor soldaten en korporaals belangrijker vindt, dient wat spreker betreft de huidige maximum aanstellingsleeftijd te worden gehandhaafd. De heer De Kleijn wijst erop dat de punten 4b en 4c elk een ander doel dienen. Punt 4b heeft als doel om de vijver bij instroom te verbreden en punt 4c gaat over de militairen die niet doorstromen naar fase 2 en 3, daardoor na de rang van korporaals niet doorgroeien en uiteindelijk de organisatie moeten verlaten. Defensie wil deze mensen zo lang mogelijk in dienst houden en degenen die het betreft willen dat zelf ook. De combinatie van beide maatregelen levert volgens spreker inderdaad wel een bepaald effect op waarop de heer Van Woensel stelt dat dit leidt tot volstrekt onbespreekbare leeftijden bij het verlaten van Defensie. Volgens de heer De Kleijn leidt de verhoging van de maximum leeftijd bij aanstelling met 3 jaar, plus de 4 jaar extra maximum looptijd in rang, tot een verhoging van de leeftijd bij het verlaten van de organisatie met maximaal 7 jaar. De heer Schilperoort is het hier niet mee eens want het is mogelijk dat, na afgifte van een bevorderingsbesluit, het nog enkele jaren duurt voordat de bevordering wordt geëffectueerd. In zo'n besluit kan volgens spreker staan dat de bevordering pas plaatsvindt aan het einde van de looptijd in rang. Dan zou de soldaat in het laatste jaar de volle looptijd in rang voor korporaals erbij krijgen. De heer De Kleijn repliceert dat een bevorderingsbesluit wel leidt tot bevordering, deze kan niet op een later tijdstip plaatsvinden. Dat is wel mogelijk in het geval van een intentiebesluit. De heer Van Woensel vraagt op welk moment de soldaat het bevorderingsbesluit krijgt waarop de heer De Kleijn antwoordt dat dit na 6 jaar in de rang van soldaat en na 6 jaar in de rang van korporaals is. De heer Van Woensel concludeert hierop dat de militair 6 jaar soldaat kan zijn en vervolgens de maximale doorlooptijd van 12 jaar in de rang van korporaals kan doorlopen, wat samen 18 jaar oplevert. Als de soldaat op zijn 30<sup>e</sup> is gestart verlaat hij de dienst als korporaals met 48 jaar hetgeen spreker erg laat vindt.

De heer Hop geeft aan dat in de brief wordt gesteld dat het de maatschappelijke trend is dat jongeren langer doorstuderen. Spreker acht dit op de rangen van soldaat, korporaals en vergelijkbare rangen juist niet van toepassing en daarom heeft de CCOOP moeite met het verhogen van de maximum aanstellingsleeftijd. De heer De Kleijn antwoordt hierop dat men zich bij Defensie deze effecten ook realiseert en hij vraagt of het voorstel acceptabeler wordt als de verhoging van de maximum aanstellingsleeftijd voor deze rangen wordt geschrapt.

De heer Van Hulsen onderschrijft de uitgangspunten van de brief niet. Net als de heer Hop aangaf meent spreker dat het uitgangspunt, dat er tegenwoordig langer wordt gestudeerd, niet van toepassing is op degenen die aan de onderkant van de organisatie instromen. En voor zover het wel zou spelen zit er ten opzichte van het moment waarop ze zijn afgestudeerd en de huidige maximum aanstellingsleeftijd van 27 jaar, nog voldoende tijd om deze mensen in te laten stromen. Verder vindt spreker dat er aan de verkeerde kant wordt begonnen. Een aantal dingen dat nodig is om meer mensen binnen te halen wordt verzuimd. Er staat hiervoor nog een cao-afspraken en de heer Van Hulsen vraagt waar de uitwerking daarvan is. Hij doelt hiermee op de aspirant-militair. De heer De Kleijn repliceert dat dit wel degelijk is ingeregeld waarop de heren Van Hulsen en Schilperoort stellen dat hierover geen afspraken noch regelgeving zijn gemaakt. De heer De Kleijn antwoordt dat dit conform de bestaande regelgeving gaat omdat voor dit doel al regels bestaan. De heer Van Hulsen is verder van mening dat er teveel verschillen in de voorgestelde leeftijdsverhogingen zitten en hij heeft de indruk dat er vooral van de behoefte van de organisatie is uitgegaan. Een dergelijke verruiming van de leeftijden draagt niet bij aan hetgeen wordt beoogd zijnde meer mensen bij Defensie binnen halen. Daarvoor acht spreker andere maatregelen aangewezen dan de schuif van de leeftijd. De heer De Kleijn geeft hierop aan dat dit slechts één van de maatregelen is. Deze maatregel dient echter in de regelgeving te belanden en is daarom aan de WG AP voorgelegd. Er gebeuren veel meer dingen om de vijver te vergroten maar dat wordt vaak niet met de WG AP besproken omdat dat niet nodig is. Spreker vindt het daarom vreemd dat wordt gesteld dat dit voorstel geen doel zou dienen. Wel is hij het met de centrales eens dat er over het voorstel, in combinatie met hetgeen onder 4c is voorgesteld, moet worden gepraat. De heer Van Hulsen repliceert niet te hebben gezegd dat de maatregel geen doel dient maar dat hij vindt dat er een andere aanpak moet plaatsvinden. Wat hem betreft moet er worden geïnvesteerd in de doelgroep binnen de huidige leeftijdsgrenzen om daarmee meer mensen binnen te halen. Dit gebeurt volgens heer De Kleijn wel degelijk maar dat betreft geen zaken die met de centrales hoeven te worden overlegd. De voorzitter vult hierop aan dat het om een aanvullende maatregel gaat. De heer Van Woensel stelt dat dit in feite ook niet uitmaakt indien de overtuiging is dat het voorliggende voorstel ertoe leidt dat er meer mensen naar Defensie kunnen komen. Hij vindt het in dat geval legitiem om het onderwerp te onderzoeken en het in de WG AP te bespreken. Verder onderkent spreker dat de leeftijd waarop opleidingen worden afgerond, zeker voor specialisten, tegenwoordig hoger ligt. Het zou jammer zijn als mensen die graag naar Defensie willen en die Defensie ook graag wil hebben, niet kunnen worden aangenomen door de regelgeving. Daarbij speelt volgens de heer Van Woensel ook de nieuwe systematiek rond de vaste aanstellingen een positieve rol. Hij vindt dat er nu een andere tijdsgeest heerst en acht het voorstel van Defensie absoluut bespreekbaar.

## Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)



Indien, zoals al door Defensie is geopperd, de verhoogde maximum aanstellingsleeftijd voor de soldaat, korporaal en vergelijkbare rangen wordt geschrapd, gaat spreker akkoord met het voorstel. De heer Schilperoort vraagt zich af of het handhaven van de maximumleeftijd voor de overige groepen, nog los van de vraag of hier geen sprake kan zijn van leeftijdsdiscriminatie, überhaupt nog moet worden gehanteerd. De reden waarom deze leeftijden zijn ingevoerd was immers gelegen in de FPS 2-systematiek en het verplichte vertrek. Die reden is, in elk geval de komende jaren, niet meer valide. Met betrekking tot de bedenkingen bij het aantrekken van ouder personeel merkt spreker verder op dat er een keuringstraject is waardoor dit geen problemen hoeft te geven. De heer Van Woensel stelt hierop dat de afspraken rond FPS 2 van tijdelijke aard zijn en vindt dat de huidige systematiek met de opgehoogde leeftijden kan worden gehanteerd, totdat er een nieuw stelsel is. Als er uiteindelijk een nieuw personeelsstelsel komt zonder maximum doorlooptijden en dergelijke, zouden de leeftijden kunnen worden aangepast.

De heer Van Hulsen vraagt zich af hoeveel mensen zouden moeten worden afgewezen op grond van de huidige regels en tevens waarom zou moeten worden vooruitgelopen op een te ontwikkelen HR-model. De heer De Kleijn repliceert niet over dergelijke cijfers te beschikken. De gedachte bij de OPCO's is in ieder geval dat dit voorstel zal bijdragen aan het vergroten van de vijver. De voorzitter begrijpt het punt van de heer Van Hulsen wel. Er komen soms voorstellen op tafel die uit het verleden stammen, waarbij de vraag rijst of deze nog wel passen bij de afspraken die in het heden zijn gemaakt. De heer Van Woensel vraagt zich af welk risico eigenlijk zou worden genomen indien het voorliggende voorstel wordt aanvaard. Elke nieuwe medewerker gaat een extra functie vervullen waar de collega's baat bij zullen hebben, gelet op de ondervulling van de organisatie. Gelet op de afspraken uit het nieuwe cao-akkoord met betrekking tot de fase 2-aanstellingen, verwacht spreker ook niet dat medewerkers op onverantwoorde leeftijd op straat zullen belanden. Er ligt wat hem betreft een risicoloos voorstel van de werkgever voor dat hooguit op onderdelen nog aanpassing behoeft en dit is in hoofdlijnen wat snel doorgevoerd moet worden zodat er bij de werving en selectie rekening mee kan worden gehouden.

Er wordt besloten dat de maatregel akkoord is met dien verstande, dat de eerste vier regels worden geschrapd.

### ***c) Voorstel wijzigen maximum looptijd in rang soldaten en korporaals naar 12 jaar, wijziging VV URAMAR bijlage 1, onderdeel c (AP/18.00235)***

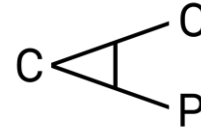
De heer De Kleijn licht toe dat het voorstel is de maximum looptijd in rang van 8 naar 12 jaar te verhogen maar dat wel wordt gehandhaafd dat het bevorderingsbesluit na 6 jaar wordt afgegeven. Zodoende kunnen degenen die een negatief bevorderingsbesluit krijgen langer in dienst worden gehouden. Dit vinden zowel de betrokken medewerkers als de werkgever wenselijk.

De heer Schilperoort wil, mede gezien het schrappen van de eerste vier regels bij de verhoging van de maximum aanstellingsleeftijd, op zich meegaan met verlengen aanstellingsduur, maar alleen met strakke randvoorwaarden. Er dienen dusdanige afspraken met de markt te worden gemaakt, dat wordt voorkomen dat de medewerkers waar het om gaat geen vast werk buiten Defensie kunnen krijgen. Een verlenging van de maximum looptijd in rang zonder dergelijke aanpalende maatregelen is voor spreker geen optie. De heer De Kleijn deelt deze zorg en wijst erop dat Defensie voor degenen, die na hun vertrek niet aan de slag komen, nog geruime tijd als werkgever onder andere verantwoordelijk is voor de bovenwettelijke WW. In de praktijk is Defensie zeer betrokken bij deze mensen, beschikt over een goed track record en is over het algemeen goed in staat om hen te bemiddelen. De heer Schilperoort vindt dit, met de huidige regels, onvoldoende. Er dient een hardere randvoorwaarde te zijn om ervoor te zorgen dat deze mensen na hun vertrek weer werk krijgen. De voorzitter stelt niet de harde toezegging te kunnen doen dat iedereen sowieso een baan zal krijgen.

De heer Hop sluit zich aan bij het standpunt van de heer Schilperoort. Er dienen zeer harde afspraken te worden gemaakt waarbij ook wordt gekeken naar de andere afspraak dat soldaten en korporaals maximaal moeten worden gefaciliteerd om onder andere in aanmerking te komen voor een opleiding tot onderofficier. Alleen de voorgestelde ophoging van de maximumleeftijd in rang is onvoldoende.

Ook de heer Van Hulsen is tegen het voorstel. De AC heeft lang geleden geaccepteerd dat Defensie voor de militairen een van de civiele maatschappij afwijkende voorziening kent. Deze bestaat eruit dat medewerkers een groot aantal jaren in het bestand mogen worden gehouden om ze vervolgens uit de organisatie te laten vertrekken. Deze bijzondere

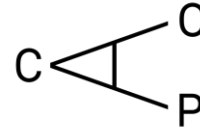
## Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)



situatie wordt met het voorstel volgens hem opgerekt. Verder is spreker van mening dat door de wijze, waarop de krijgsmachtdelen met het FPS zijn omgegaan, er toe heeft geleid dat dit systeem nu moet worden afgeschaft. Er is voor gekozen om het personeel zo lang mogelijk in het eigen onderdeel op een bepaalde rang vast te houden. Vervolgens moet op het ultieme moment de militair vertrekken of hij moet door naar de volgende rang. De initiële intentie van het FPS was een heel andere, namelijk om na een soort proefperiode van een beperkt aantal jaren de mensen duidelijkheid te geven. Het aanvaarden van het huidige voorstel betekent volgens de heer Van Hulsen dat datgene, wat de AC in het verleden al niet wilde, alleen maar verder wordt opgerekt. Tot slot wil de organisatie nu degenen, waaraan kenbaar is gemaakt dat aan hen geen behoefte meer is, toch nog langer aan zich binden. Goed werkgeverschap houdt, aldus spreker, in dat de medewerkers in plaats daarvan op een gefaciliteerde manier naar de markt worden gebracht. Volgens de heer de Kleijn is de wens om mensen langer te laten blijven echter wederzijds. Defensie kan militairen die in fase 2 zitten niet verplichten om langer te blijven, zij willen dat zelf ook. De heer Van Hulsen wijst erop dat in de MAW is vastgelegd dat op een vastgesteld moment afscheid van mensen mag worden genomen. De heer Schilperoort merkt op dat de mensen die zelf langer wil blijven, dan in dezelfde positie als de onderofficieren moet worden gebracht, in fase 2 en met een vaste aanstelling, want *dat* wat is ze graag willen. De heer De Kleijn antwoordt hierop dat daarmee zou worden ingegaan tegen de regels die bij Defensie voor functieopbouw gelden. Defensie heeft geen behoefte aan een brede functieopbouw die naar boven doorgroeit. Het organisatiebelang bestaat eruit dat er een ontslagmoment nodig is voor een deel van de mensen want niet iedereen kan doorstromen. Door op hetzelfde moment nu een doorstroombesluit te kunnen geven wordt juist de kans geboden om langer te blijven. Bovendien kunnen de militairen in fase 2 op elk gewenst moment zelf vertrekken. Verder is er een goed systeem om de mensen van werk naar werk te brengen. En bovendien is het zeker niet bij elke werkgever zo dat men bij vertrek gegarandeerd een opleidingsniveau erbij heeft gekregen, zoals dat bij Defensie het geval is. De heer Schilperoort stelt hierop, onder verwijzing naar hetgeen de heer Van Hulsen al heeft gezegd, dat het FPS oorspronkelijk geen looptijd in rang kende maar harde leeftijdsgrenzen bevatte. Vervolgens is een ander model ingevoerd en dat is volledig ontspoord. Zoals spreker al heeft aangegeven wil de ACOP bij het nog langer in dienst houden zoals voorgesteld harde randvoorwaarden, opdat de mensen bij het einde van de diensttijd naar ander werk worden begeleid. Komen die er niet dan gaat de ACOP niet akkoord.

De heer Van Woensel is in principe voor het voorstel maar heeft kenbaar gemaakt een aantal bedenkingen te hebben en wil dat deze worden meegenomen in het voorstel. Gelet op de bedenkingen van de andere centrales voorziet hij echter dat het huidige voorstel niet door dit forum wordt aangenomen. Indien Defensie het voorstel terugneemt en met aanpassingen komt, wil spreker het volgende meegeven. Er is een aantal punten waar spreker moeite mee heeft. De reden waarom hij wel zou kunnen instemmen met het voorstel, ligt in het feit dat zowel de werkgever als de militairen kennelijk graag willen dat het op deze manier wordt geregeld. Partijen belanden daarmee echter wel op een lastige scheidslijn. De vraag is hoever een bond kan gaan in de bescherming van belangen van personeel, dat graag zelf iets wil, maar de consequenties van de keuze mogelijk niet goed kan inschatten. De centrales zouden dan anders moeten beslissen dan wat het personeel wil omdat het merendeel zelf de keuzevrijheid wenst om langer te blijven. De heer Van Woensel begrijpt de opstelling van de andere centrales, inhoudende dat personeel moet worden beschermd tegen het maken van een keuze waarvan later blijkt welke nadelige gevolgen deze kan hebben. Anderzijds vindt spreker dat het uiteindelijk wel een eigen keuze betreft als op het keuzemoment de medewerker wordt geattendeerd op de risico's. Verder ziet hij een verschil tussen de positie van de soldaat en de korporaal of vergelijkbare rangen en andere rangen. De korporaal verwerft door zijn opleiding, accreditatietraject en uitgevoerde werkzaamheden namelijk competenties waardoor er mogelijkheden ontstaan om een functie op de arbeidsmarkt te verkrijgen die beter op zijn niveau aansluit dan bij een soldaat het geval is. Spreker wijst erop dat de heer De Kleijn heeft aangegeven dat er momenteel goede resultaten worden bereikt met het begeleiden van mensen naar ander werk echter, dat is gebaseerd op de huidige looptijden en de huidige markt. Dan rijst de vraag wat de effecten van het verlengen van de looptijden hierop zullen zijn en ook wat de gevolgen van een veranderende arbeidsmarkt kunnen zijn. De heer Van Woensel snapt de roep om iets meer zekerheid te bieden aan deze groep. De toezegging die nu in de cao is gedaan, inhoudende dat Defensie zich maximaal gaat inspannen om deze groep door te laten stromen naar onderofficiersrang, ziet hij niet als een garantie. Uiteindelijk komt het er bij bevordering op aan of deze kan worden verleend en of er een functie beschikbaar is. Spreker dacht overigens dat de stapeling van looptijden tot een maximum van 8 jaar kon leiden; hij kan dit niet uit de stukken halen. De huidige praktijk is volgens hem anders dan hetgeen de heer De Kleijn in zijn voorbeeld schetste. De heer De Kleijn licht hierop toe dat in de huidige praktijk militairen, die net in fase 2 zitten, van het krijgsmachtsdeel vaak de intentie tot een bevorderings- of een doorstroombesluit ontvangen. Dit besluit kan op grond van het AMAR tot een bepaald moment worden opgerekt. De heer Van Woensel vindt dat het in ieder geval zo moet worden geregeld dat, als blijkt dat de dubbeling van de doorlooptijden van soldaat en korporaal tot excessen leidt, een maximale totale

## Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)



doorlooptijd voor beide rangen wordt vastgesteld. Een ander probleem is volgens spreker de situatie van degenen die niet langer dan na 8 jaar willen blijven. Zij worden geconfronteerd met een verlenging van de doorlooptijd met 4 jaar terwijl ze liever bij fase 2 de dienst op eigen verzoek zouden verlaten en zodoende aanspraak op de bovenwettelijke WW kunnen maken. Zij worden in feite verplicht om 4 jaar langer te blijven dus deze groep wordt in feite benadeeld met de verlenging. Als hierin ook wordt voorzien dan kan een aantal nadelen van het voorstel ten opzichte van de huidige situatie worden ondervangen. Tegelijkertijd worden degenen die wel langer willen blijven tegemoet gekomen, met daarbij de beschermde maatregelen die overeen worden gekomen en de zekerheid dat de leeftijd bij het verlaten van de dienst niet excessief kan oplopen. Als dit het voorstel wordt dan kan de heer Van Woensel ermee instemmen.

De voorzitter concludeert dat er nog een aantal punten is dat door Defensie nader moeten worden gezien.

Pm Met betrekking tot punt 4a is al afgesproken dat dit wordt aangepast. Er wordt een aangepast voorstel opgesteld dat zo snel mogelijk wordt geagendeerd.

### ***d) Voorstel toevoeging categorieën afwijkende maximum looptijd in rang (AP/18.00637 incl. 1 bijlage)***

De heer Schilperoort vindt dat dit punt niet langer aan de orde is omdat het is achterhaald door de ontwikkelingen. Er zijn bij het AV-akkoord van 2019 afspraken gemaakt (FPS 2/vaste aanstellingen) waarmee de categorieën zijn afgedekt. De voorzitter is het hiermee eens. Er wordt besloten dat dit agendapunt is afgehandeld.

### ***e) Voorstel wijziging specifieke functiegroepen met afwijkende duur functievervulling, wijziging VV URAMAR bijlage 1, onderdeel b (AP/19.00389 incl. 3 bijlagen).***

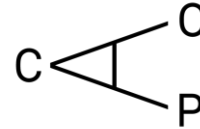
De heer De Kleijn geeft aan dat dit punt over de LOF-lijst (langer op functie) gaat. Deze is toegevoegd aan het VV URAMAR. Daarin staan de functiegroepen die langer dan de reguliere functieduur mogen worden vervuld. De reguliere duur kan met twee keer tot maximaal 5 jaar worden verlengd. In de bijlage zijn alleen functies opgenomen waarbij een maximale duur van functievervulling van 6 of 7 jaar is voorgesteld. In feite bestaat de bijlage al, hetgeen nu voorligt is een aanvulling daarop.

Pm De heer Schilperoort zegt blij te zijn dat deze lijst er nu is. Hij vraagt wat de bedoeling is van de vermelding in bijlage c van 6 (+ 1 jaar verlenging) bij een aantal functies is, in plaats van gewoon 7 jaar. Spreker kan hierbij bedenken dat het om functies gaat waarbij men wil voorkomen dat iedereen op hetzelfde moment vertrekt want het betreft veelal kleine eenheden. De heer De Kleijn repliceert op deze vraag nu niet te kunnen beantwoorden en het punt terug te nemen. De vraag zal alsnog worden beantwoord. De heer Schilperoort geeft aan op zich geen moeite te hebben met de verlengingen.

De heer Hop informeert of het hier gaat om mensen dan wel functies met een bepaald label. Spreker vraagt zich af of dit geldt voor een hele groep of dat het medewerkers betreft die op een specifieke arbeidsplaats zitten. De heer De Kleijn antwoordt dat er aantallen zijn vermeld en geen functiecodes of -nummers of arbeidsplaatsnummers. Het gaat om functiebenamingen en het betreft vaak groepen van functies. De mogelijkheid tot verlenging geldt voor alle genoemde functies. Indien de medewerker echter niet akkoord gaat met verlengen dan houdt het op, de organisatie kan de medewerker niet verplichten om 7 jaar op een functie te blijven. De verlengde functieduur berust op een wederzijdse afspraak tussen werkgever en werknemer. De heer Schilperoort wijst erop dat in de URAMAR is vastgelegd dat, indien een verlengde functieduur wordt afgesproken, de organisatie de functie wel voor 7 jaar kan toewijzen. Na 4 jaar is de medewerker echter weer beschikbaar als hij naar een andere functie wil solliciteren. Alle nieuwe functietoewijzingen gelden echter voor 6 of 7 jaar en het is volgens spreker niet zo dat dit vrijblijvend is. De voorzitter merkt op dat dat een soort willekeur op de werkvloer zou kunnen opleveren. De heer Van Woensel stelt hierop dat de beschikbaarheid na 4 jaar is afgesproken en de mensen de laatste 3 jaar de mogelijkheid dienen te hebben om iets anders te gaan zoeken. De heer Hop merkt op dat in de tabel niets staat vermeld over beschikbaarheidsduur hetgeen de heer De Kleijn bevestigt, dat is immers in het AMAR vastgelegd en de voorliggende tabel bestaat al. De heer Van Woensel geeft hierop aan dat er in het verleden ook over verlenging van de plaatsingsduur is gesproken waarbij bleek dat de behoefte aan langere plaatsingsduur al bestond. Destijds is gesteld dat er gebruik kon worden gemaakt van de bestaande regelgeving en dat die kon worden uitgebreid met een aantal groepen. Deze uitbreiding ligt nu voor.



## Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)



Pm De voorzitter informeert bij de heer Hop of de toelichting voor hem volstaat om akkoord te gaan met het voorstel waarop de heer Hop aangeeft nog enkele vragen te hebben. Ten eerste vraagt hij zich af of deze langdurige plaatsing ook bij directieve functietoewijzingen zal worden gebruikt. De heer De Kleijn geeft te kennen dat dit niet kan. De heer Pieters geeft, desgevraagd door de voorzitter, een nadere toelichting. Er is sprake van een plaatsing met een functieduur van 6 dan wel 7 in plaats van 3 jaar, waarbij geldt dat er na 4 jaar sprake is van beschikbaarheid. In beginsel is er geen sprake meer van een plaatsing van 4 jaar maar van 6 of 7 jaar. Er dient ook sprake te zijn van een specifieke reden voor de langere plaatsingsduur zoals een aanvullende opleiding of een operationele noodzaak. De heer Van Woensel heeft enige moeite met de reden voor deze plaatsingen; deze is niet enkel gelegen in het belang van de organisatie om bepaalde kennis te behouden. Er zijn ook complete groepen medewerkers die als geheel willen blijven zitten en niet de verplichting willen ondervinden om constant te moeten solliciteren vanwege het aflopen van de functieduur. De plaatsing kon echter maar tot maximaal 5 jaar worden verlengd en bovendien speelde hierbij de maximale doorlooptijd in rang, zoals bijvoorbeeld bij de soldaat en de korporaal, ook een rol. De heer De Kleijn geeft hiervoor als voorbeeld de groep technische specialisten bij het CZSK te Leeuwarden. Spreker herhaalt dat verlengde plaatsingsduur een bestaande regeling is, de voorliggende lijst is niet meer dan een uitbreiding daarvan. De regels zijn onveranderd, alleen de bijlage wordt toegevoegd. Spreker zal nog nagaan in hoeverre een verlengde plaatsingsduur ook mogelijk is bij directieve plaatsingen en dit terugkoppelen aan de WG AP.

Pm Volgens de heer Van Woensel kan men ook directief op deze functies worden geplaatst maar diegene is niet meer benadeeld dan wanneer hij directief op een reguliere functie wordt geplaatst. In beide gevallen is er beschikbaarheid na 4 jaar. De heer Hop wil, alvorens eventuele goedkeuring aan het voorstel te kunnen geven, zekerheid hebben dat de medewerker altijd beschikbaar zal zijn voor een verticale functietoewijzing hetgeen door de heer De Kleijn wordt bevestigd. De heer Schilperoort merkt, na raadpleging van de AMAR-tekst, op dat de maximumtermijn van een plaatsing geen 4 jaar is maar 3, tot een maximum van 4 jaar. Tot slot vraagt de heer Hop de aandacht voor de verlenging van de maximale duur van functievervulling bij een aantal in de bijlage genoemde plaatsingen in het buitenland. De heer De Kleijn stelt hierop er nog niet bij stil te hebben gestaan dat ook voor deze groep verlengingen op de lijst staan en zegt toe dat ook dit nader zal worden gezien.

De voorzitter stelt vast dat het onderwerp, gelet op de diverse vragen, gedane suggesties en aandachtspunten, door Defensie terug wordt genomen en dat er een herzien voorstel ter bespreking zal worden aangeboden.

Pm De heer Van Hulsen vraagt zich af wat het oprekken van de plaatsingsduur betekent voor de diverse loopbaanpatronen die worden gehanteerd bij de diverse krijgsmachtsdelen. Het personeel moet hier immers op de een of andere manier aan voldoen. Spreker voorziet dat medewerkers bij plaatsingen gedurende 5, 6 of 7 jaar niet zullen kunnen voldoen aan de vereiste loopbaanpatronen. Dit betekent een beperking voor de progressie in het bereiken van andere functies en rangen. Indien dit daadwerkelijk het geval is vindt spreker de verlengde plaatsingsduur tot 7 jaar bij een aantal situaties per definitie te lang. De voorzitter geeft hierop aan dat ook dit punt zal worden meegenomen bij het herzien van het voorstel.

De heer Hop heeft signalen ontvangen dat er pilots zouden worden gehouden waarbij de maximale duur van de functievervulling wordt overschreden. Er zouden bijvoorbeeld specialisten voor 10 jaar op functies worden geplaatst waarop de heer De Kleijn opmerkt dit niet mogelijk is. De voorzitter neemt goede nota van hetgeen de heer Hop heeft gesteld en wordt uitgenodigd om eventuele voorbeelden aan te leveren.

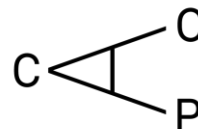
Het agendapunt wordt aangehouden.

**\* PAUZE 14.30 - 14.45 \***

**Agendapunt 7: Voorstel sluiting knelpuntcategorieën CLAS (AP/16.00015, AP/16.00056, AP/16.00169, AP/16.00366, AP/16.00411, AP/19.00321 incl. 1 bijlage, AP/19.00400)**

De heer De Vries en mevrouw Van der Veer sluiten aan bij de vergadering om een toelichting op dit agendapunt te geven. De heer Hop vraagt, aangezien de CCOOP naar aanleiding van brief nr. AP/19.00400 heeft gepiept, het woord. Spreker merkt allereerst op dat er voor de CCOOP een relatie bestaat tussen werken en het stimuleren van vrijwillig vertrek

## Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)



zoals is overeengekomen in het arbeidsvoorwaardenakkoord 2017-2018. Voor 2019 -2020 is nog geen afspraak gemaakt hoewel er wel budgetten voor mogelijk zijn. Dit geldt niet alleen voor het CLAS maar Defensie-breed. Het gaat hier om een onderwerp dat al jaren terug is aangekaart en om meerdere redenen inmiddels wellicht is achterhaald. De CCOOP heeft op 15 juli 2019 gepiept omdat er op dat moment nog geen nieuwe situatie was ontstaan rond de arbeidsvoorwaarden. Het onderhandelingsakkoord lag op dat moment ter beoordeling aan de leden voor. Door het bereikte AV-akkoord is ook de situatie van de militairen in de fasen FPS 1 en 2 veranderd waardoor een herijking van de situatie gewenst lijkt. Militairen die in de FPS 2-fase zitten of deze bereiken krijgen immers de zekerheid van een vaste aanstelling. Spreker verwacht dat dit voor de rangen sergeant, luitenant en kapitein vast en zeker tot een verlaagde uitstroom zal leiden. Gelet hierop verzoekt de CCOOP om een geactualiseerd overzicht waarbij rekening is gehouden met de effecten van het laatste AV-akkoord en de wens om 'trek in de schoorsteen te houden'. De CCOOP heeft over de in de bijlage genoemde categorieën een aantal inhoudelijke opmerkingen, te weten:

- Luitenant-Kolonel (eerste en tweede regel) : de gewenste vulling nadert de 100% in 2022, Dit blokkeert het carrièreperspectief van alle militairen daaronder. Om de trek in de schoorsteen te houden wordt verzocht deze knelpuntcategorie niet te sluiten;
- Uitloopofficieren in de rang van majoor, kapitein en 1<sup>o</sup> luitenant: door deze groep is weinig gebruik gemaakt van de regeling. De kans dat zij er alsnog gebruik van zullen maken is klein maar vertrek zal kostenbesparend werken en perspectief voor anderen scheppen. Er wordt verzocht om voor deze groep de knelpuntcategorieën niet te sluiten;
- Voor onderofficieren in de rang van adjudant-onderofficier, niet werkzaam in de zorgverlening, alsmede de onderofficier-muzikanten in de rang van sergeant 1, wachtmeester 1, sergeant-majoor en opperwachtmeester kunnen de knelpuntcategorie worden gesloten;
- Voor de onderofficieren in de rang van sergeant en sergeant der eerste klasse behorend tot de categorie logistiek, Bevo en transport komt de gewenste vulling in 2022 boven de 100%. Dit blokkeert het carrièreperspectief van alle militairen daaronder. Daarnaast wordt verwacht dat door het nieuwe AV-akkoord de uitstroom verder afneemt. Het verzoek is om voor deze groep de knelpuntencategorieën niet te sluiten;
- Voor de groep onderofficieren in de rang van sergeant/sergeant der eerste klasse behorende tot de categorie lichamelijke opvoeding & sport en burgermedewerkers tot en met schaal 14 die als alternatieve vulling 'militaire functies' vervullen kunnen de knelpuntcategorieën worden gesloten;
- Van de burgermedewerkers tot en met schaal 13 heeft niemand gebruik gemaakt van de regeling en was het quotum 100%; daarom wordt verzocht om deze knelpuntcategorie niet te sluiten;
- Voor de categorieën burgermedewerkers schaal 15, 12, 11, 10, 9 en 8 (zoals in de tabel omschreven) kunnen de knelpuntcategorieën worden gesloten;
- Bij de burgermedewerkers in schaal 7, zoals in de tabel is aangegeven, overstijgt de vulling in 2022 de 100% en voor de burgermedewerkers in schaal 6 en 5 nadert de vulling in 2022 de 100%. Dit blokkeert het carrièreperspectief van alle medewerkers daaronder. Het verzoek is om voor deze groepen de knelpuntencategorieën niet te sluiten;
- Voor de burgermedewerkers in schaal 4 en 3 bestaat kunnen de knelpuntcategorieën worden gesloten.

De heer Van Hulsen stelt dat de AC niet heeft gepiept aangezien de CCOOP dat al had gedaan. Spreker geeft aan ten aanzien van de voorliggende lijst teleurstelling en enige woede te ondervinden. De reden hiervoor is het volgende. Op een bepaald moment is in 2012 overeengekomen om voor het CLAS knelpuntcategorieën in te stellen en daar is door de centrales geen bezwaar tegen gemaakt. Op een gegeven moment is door Defensie voorgesteld om de knelpuntcategorieën weer te sluiten. Dit houdt voor spreker in dat er op dat moment, overeenkomstig de afgesproken spelregels, aanleiding is geweest om vast te stellen dat met het openstellen het gewenste effect was bereikt en de knelpuntcategorieën werden gesloten om ongewenste effecten te voorkomen. Echter, indien wordt gekeken naar de

## Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)



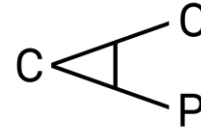
scores van degenen die gebruik hebben gemaakt van de regeling, moet de heer Van Hulsen vaststellen dat er een behoorlijke discrepantie bestaat tussen de aantallen. De 100%-score is bij lange na niet gehaald en er zijn zelfs scores die eerder in de buurt van de 0% kwamen. Kennelijk bestond er in 2012 de behoefte om bepaalde groepen met aantallen aan te wijzen als knelpuntcategorie. Echter, ten aanzien van degenen die als boventallig werden beschouwd heeft de regeling er niet toe geleid dat ze zijn betrokken. Vervolgens is toch besloten de knelpuntcategorieën te sluiten. De heer De Kleijn stelt in reactie hierop dat de omstandigheden zijn veranderd. De heer Van Hulsen repliceert hierover te hebben gecorrespondeerd waarbij er door Defensie op is gewezen dat de aantallen er in 2021 anders uitzagen. Naar aanleiding daarvan was volgens Defensie voorgesteld de knelpuntcategorieën te sluiten. Spreker vindt dat hetgeen in 2021 staat te gebeuren nooit een argument kan opleveren om in 2017 knelpuntcategorieën te sluiten. Spreker blijft zich afvragen wat er in 2016-2017 is gebeurd op grond waarvan kon worden geconcludeerd dat de knelpuntcategorieën konden worden gesloten. Inmiddels is men 3 à 4 jaar verder en wordt geconcludeerd dat er wel naar 2021 mag worden gekeken omdat de gegevens nu beschikbaar zijn en het niet aangewezen lijkt om de knelpuntcategorieën langer open te laten staan. Dit laatste begrijpt spreker ook wel, maar het levert hem wel een dilemma op. Enerzijds heeft hij moeite met de onderbouwing van het sluiten van de knelpuntcategorieën toen dit is voorgesteld, anderzijds heeft spreker begrip voor het sluiten gelet op de inmiddels ontstane situatie.

Er speelt volgens de heer Van Hulsen echter nog een belangrijkere kwestie. Er zijn in de loop van de tijd medewerkers, die behoorden tot de groepen die waren aangewezen als knelpuntcategorie, vertrokken. Daarbij zaten substantiële aantallen die Defensie hebben verlaten zonder gebruik te maken van het SBK-instrumentarium, hetgeen spreker onbegrijpelijk vindt. In het kader van het SBK was afgesproken dat een aantal mensen de organisatie zou verlaten en daarvoor het instrumentarium van het SBK beschikbaar zou worden gesteld. In een later stadium is echter terug gerapporteerd dat er veel mensen zijn vertrokken zonder gebruik te hebben kunnen maken van deze regeling. Dit roept bij spreker de indruk op dat er iets fundamenteel fout is gegaan en hij vraagt zich af hoe dit mogelijk is. De voorzitter vraagt aan de heer Van Hulsen hoe hij, los van het door hem uitgesproken dilemma, tegenover het voorliggende voorstel staat. De heer Van Hulsen antwoordt dat het eerst de vraag is wat er nu precies voorligt. Als hij naar het oorspronkelijke voorstel kijkt en dat moet beoordelen op basis van de motieven die nu worden aangereikt om de knelpuntcategorieën zoals die indertijd zijn aangedragen te sluiten, is zijn reactie negatief. Indien spreker met hetgeen nu bekend is er naar kijkt, acht hij sluiting van de knelpuntcategorieën wel mogelijk. Toch houdt de heer Van Hulsen het gevoel dat hij indertijd niet de waarheid te horen heeft gekregen toen het ging over de motieven om de knelpuntcategorieën te sluiten. Spreker geeft aan dat dit zijn vertrouwen aantast.

De heer De Vries geeft desgevraagd door de voorzitter een toelichting. Spreker beaamt dat het al een hele tijd geleden is dat de eerste correspondentie rond het sluiten van de knelpuntcategorieën voor het CLAS heeft plaatsgevonden. Dit was vrij kort nadat zij ook voor de andere Defensieonderdelen grotendeels zijn gesloten. Er is toen een poging gedaan om dit, in een turbulente tijd met een omslag van krimp naar de eerste groei, visueel te maken. Daarbij was het moeilijk om een doorkijk naar 2021 te maken omdat nog niet helemaal helder was hoe de groei er uit zou komen te zien. De cijfers in het nu voorliggende voorstel zijn gebaseerd op een in januari 2018 vastgesteld ijkpunt. Omdat het enige tijd heeft geduurd voordat het onderwerp weer kon worden geagendeerd is de situatie verder geëvolueerd. Spreker kan, teneinde meer duidelijkheid te verschaffen hoe de zaken er nu voorstaan, de cijfers herijken naar september 2019. Het is lastig gebleken om een doorkijk te maken over vele jaren omdat het zeer moeilijk is om, met alle reorganisaties die nog komen, in te schatten waar de uitbreidingen wel en niet zitten.

De heer Van Hulsen repliceert dat zijn punt wordt gemist. Hij kreeg in 2016 het voorstel om knelpuntcategorieën te sluiten voorgelegd en acht het niet mogelijk dat daarbij de situatie in 2018 als maat der dingen is aangehouden om categorieën open te houden of te sluiten. De heer De Vries is het hiermee eens en geeft aan dat om die reden het voorstel opnieuw is voorgelegd waarbij is getracht de cijfers naar dat moment te herijken. Het heeft toen echter, zoals spreker al zei, enige tijd geduurd voordat het onderwerp verder kon worden behandeld. Spreker vervolgt met de opmerking dat de organisatie in 2016 vrij snel, in een paar jaar tijd, van een grote mate van boventalligheid naar ondervulling is gegaan. Daarbij zijn een paar categorieën de primaire aanleiding geweest om te kijken naar de knelpuntcategorieën. Eén van de voorbeelden daarbij was LO & Sport waar een relatief groot aantal mensen gebruik maakte van de regeling terwijl er tegelijk sprake was van inhuur. Vervolgens is opnieuw naar alle categorieën gekeken en is getracht een vergelijking te maken met de stand van zaken qua vulling op dat moment. Daarbij is gekeken naar het actuele personeelsbestand en het functiebestand. In 2016 en 2018 is gepoogd om verder vooruit te kijken omdat de indruk bestond dat de opgeleverde cijfers van die jaren zich konden ontwikkelen naar een grotere mate van

## Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)



onderbezetting. Uit de cijfers blijkt echter ook dat de ontwikkelingen zoals bij LO & Sport zich niet bij alle knelpuntcategorieën voordeden. Bij een aantal categorieën zijn hoge aantallen vastgesteld omdat de inschatting was dat er enorm moest gaan worden gekrompen. Inmiddels is men echter door de ontwikkelingen ingehaald en is tegelijkertijd weinig gebruik gemaakt van het SBK. Spreker kan niet garanderen dat iedereen die is vertrokken gebruik heeft gemaakt van de maatregelen in het SBK. De mogelijkheid bestaat dat er de afgelopen tijd een aantal medewerkers is vertrokken dat zich er niet bewust van was dat het SBK van toepassing is.

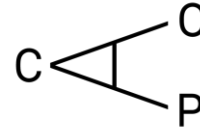
De heer Van Hulsen geeft aan te hebben geconstateerd dat bij het CLAS in 2016 is voorgesteld om de knelpuntcategorieën te sluiten. Op dat moment dient daarvoor een onderbouwing te zijn hetgeen volgens spreker echter niet het geval was. De heer De Vries geeft aan dat er op dat moment sprake was van een omslag waarbij men zich bij Defensie realiseerde dat de organisatie zich zeer snel van een overvulling naar een ondervulling bewoog. Bij een aantal categorieën ging dit zo snel dat dit problemen gaf. Deze ontwikkeling vormde de aanleiding om alle knelpuntcategorieën te bezien. De heer Van Hulsen wijst erop dat op dat moment (2016) in de verschillende groepen tussen de 5% en 80% gebruik heeft gemaakt van het beschikbare instrumentarium. Bij categorieën waar 10% gebruik heeft gemaakt van het SBK, oftewel waar de overtolligheid met 10% is gereduceerd, resteert volgens spreker nog steeds een overtolligheid van 90%. Hij vraagt zich af wat het motief is geweest om voor een dergelijke groep toch de knelpuntcategorieën te sluiten. De heer De Vries repliceert dat in 2016 het vullingspercentage al onder de 100% begon te dalen. De heer Van Woensel vult hierop aan dat in 2016 al de eerste reorganisaties zijn gestart die juist op uitbreiding waren gericht. Volgens de heer De Vries is in de eerste brieven over de sluiting geen cijfermatige onderbouwing gegeven. Hier is pas mee begonnen naar aanleiding van vragen van de centrales om de daaruit getrokken conclusies te onderbouwen. De voorhanden zijnde cijfers betreffen 2018. Hierop stelt de heer Van Hulsen dat de cijfers van 2018 niet kunnen dienen als onderbouwing van de poging om de knelpuntcategorieën in 2016 te sluiten. De heer Van Woensel vindt dat dit nog niet inhoudt dat het voorstel uit 2016 niet is onderbouwd.

De heer Schilperoort kan de irritatie van heer Van Hulsen wel plaatsen en stelt het nog wat scherper. De boodschap is dat er van het SBK veel middelen over zijn gebleven die eigenlijk naar de betreffende medewerkers hadden moeten gaan. Als hij naar de huidige situatie kijkt ziet spreker geen aanleiding meer om de knelpuntcategorieën open te houden omdat die waren bedoeld voor een krimpende organisatie. Met de heer Van Hulsen is spreker het eens dat er destijds niet goed is omgegaan met deze problematiek. Als er in de toekomst andere knelpunten ontstaan is daar inmiddels een ander instrument voor beschikbaar, namelijk de stimuleringspremie voor vrijwillig vertrek. De knelpuntcategorieën die in het verleden zijn vastgesteld waren volledig bestemd voor het verminderen van de overtolligheid. De heer Schilperoort herhaalt er wel moeite mee te hebben dat veel beschikbare middelen niet naar degenen zijn gegaan waarvoor ze bestemd waren.

De heer Van Woensel vraagt zich af waarom de vertrokken medewerkers geen gebruik hebben gemaakt van het SBK, mogelijk betrof het eigen keuzes. Spreker wijst erop dat in 2011 een grote reorganisatie heeft plaatsgevonden waaromheen een maatregel is gebouwd, samen met de knelpuntcategorieën. Deze waren bedoeld om de krimp met 12.000 arbeidsplaatsen op een goede manier te realiseren. Er is toen veel gedaan om verplicht vertrekken te voorkomen en er zijn uiteindelijk veel minder dan 12.000 mensen vertrokken. Spreker kan zich voorstellen dat in 2016 al het beeld ontstond dat er uitbreidingen nodig zouden zijn en in een aantal categorieën was al geen sprake meer van overtolligheid. Er kan dan wel aan het instrument worden vastgehouden maar op basis van de cijfers van 2018 kan klip en klaar worden gesteld dat er geen grond meer bestaat om de knelpuntcategorieën te handhaven. Er is inmiddels een andere situatie ontstaan waarin er vrijwel geen enkele categorie meer is waarbij sprake is van overvulling. Het nog langer gebruik maken van dit instrument kwalificeert spreker als oneigenlijk. De heer Van Woensel concludeert dat er nu moet worden gefocust op het sluiten van de knelpuntcategorieën en het juist inzetten van de thans beschikbare instrumenten.

De heer De Vries vraagt wat er concreet nodig is om het vertrouwen te geven om verder te kunnen gaan in het proces. Spreker begrijpt wat er van de zijde van de centrales naar voren is gebracht. Er is de afgelopen jaren sprake geweest van een ongekende uitstroom waarbij de Defensieonderdelen op verschillende momenten nog knelpuntcategorieën open hadden staan. Daarbij is zoals gezegd mogelijk door een aantal mensen ten onrechte geen gebruik gemaakt van dit instrument. De heer Van Hulsen herhaalt hierop een onderbouwing te willen hebben hoe het kan dat bij afdelingen, waarbij nog geen 10% van het vastgestelde quotum is vertrokken, toch werd voorgesteld om de knelpuntcategorieën te sluiten. Spreker verwijst hierbij naar brief AP/16.00169 (voorstel tot sluiting knelpuntcategorieën o.b.v. SBK 2012 d.d. 16

## Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)



maart 2016). De heer De Vries antwoordt dat op dat moment (2016) het vullingspercentage al onder de 100% zakte hetgeen de heer Van Woensel bevestigt. Spreker duidt dat een groot deel van de door de heer Van Hulsen genoemde groep medewerkers, die geen gebruik van het SBK maakten, mensen betrof die vrijwillig weggingen. Er was op dat moment ook geen druk meer om deze mensen te laten vertrekken omdat er van overvulling geen sprake meer was. Door de ontstane ondervulling wilde de organisatie deze mensen inmiddels houden maar dat lukte niet omdat de uitstroom veel groter werd dan de instroom. In feite hadden deze mensen, aldus de heer Van Woensel, geen recht meer op een regeling zoals het SBK maar het instrument bestond nog wel. Dat was misschien wel ten onrechte en had het in 2016 moeten worden beëindigd. De heer De Kleijn wijst erop dat veel Defensieonderdelen toen wel de knelpuntcategorieën hebben gesloten maar het CLAS niet, reden waarom het vraagstuk hier nu nog speelt.

De heer Van Hulsen stelt resumerend dat wat hem betreft de knelpuntcategorieën van het CLAS, behoudens de reactie op hetgeen door de CCOOP is ingebracht, kunnen worden gesloten. Sprekers bedenkingen tegen het vertrekken van personeel, zonder gebruikmaking van het SBK, blijven daarbij wel van kracht. De heer De Vries merkt over het laatste op dat ook niet te hebben ontkend. Uit de cijfers die eerder zijn aangeleverd blijkt dat er mensen zijn vertrokken zonder gebruikmaking van het SBK. De heer Van Hulsen geeft aan het met name zonde te vinden voor de situatie waarbij een medewerker is vertrokken zonder gebruikmaking van het SBK en vervolgens weggaat bij de nieuwe werkgever. Indien deze medewerker zich vervolgens weer bij Defensie meldt, staat hij niet bekend als SBK-cliënt en zou daardoor aanspraken mislopen. Binnen het SBK zou er recht bestaan op de WW+.

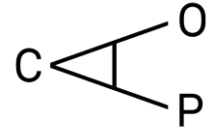
De heer Schilperoort stelt resumerend dat juist voor degenen, die uit een als knelpuntcategorie aangewezen groep medewerkers zijn vertrokken, dit instrument bedoeld was om vrijwillig vertrek te stimuleren. Allen die vrijwillig zijn vertrokken hadden hiervan gebruik moeten kunnen maken en hadden daarop moeten worden gewezen. Kijkend naar de toekomst is spreker van mening dat de knelpuntcategorieën niet bedoeld zijn voor overtoelligheid die op een andere manier ontstaat, daar zijn andere instrumenten voor ontwikkeld. Op grond hiervan is spreker van oordeel dat de knelpuntcategorieën dienen te worden gesloten. Dit geldt echter niet voor de door de CCOOP geduide groepen waarbij overvulling wordt voorzien. Hiervoor zal iets moeten worden geregeld om overtoelligheid te voorkomen.

De heer De Vries stelt voor om een nieuw voorstel te formuleren met inachtneming van het voorstel van de CCOOP. Er is op dit moment nog sprake van een mismatch tussen het aantal mensen dat is geplaatst en het functiebestand. De heer Van Woensel geeft hierop aan te willen weten wat de werkgever met deze medewerkers wil gaan doen. Hij vraagt zich af of het de bedoeling is dat zij nog zullen worden geënthousiasmeerd om de organisatie te verlaten, want daarvoor is het instrument bedoeld. Spreker ziet dat er aan alle kanten mensen worden ingehuurd en dat er mensen vanuit de UGM worden teruggehaald. Het lijkt hem niet logisch om in zo'n setting nog mensen met een ruime regeling uit de organisatie te laten vertrekken. Het heeft ook een ongewenste uitstraling naar de andere medewerkers in de organisatie. De heer Van Woensel wil hiervoor een onderbouwing. Er is sprake van 8.000 vacatures, er wordt zeer veel personeel ingehuurd, het halve reservistenbestand wordt naar binnen gehaald en degene die als UGM-er vertrekt wordt vervolgens weer als burger aangesteld. Spreker vindt dit niet te rijmen met het benoemen van een kleine groep medewerkers bij het CLAS die met toepassing van de knelpuntcategorieën mogen vertrekken. De heer Schilperoort is het hiermee op zich eens maar dan moet voor deze categorie zeker worden gesteld dat ze elders binnen de organisatie kunnen worden geplaatst.

De heer Hop wijst erop dat in de gevoerde discussie voorbij is gegaan aan het gegeven dat veel medewerkers de organisatie verlaten wegens gebrek aan perspectief. Bij de door de CCOOP geduide groepen zitten ook medewerkers waarvan het vertrek bijdraagt aan de 'trek in de schoorsteen' die ervoor zal zorgen dat degenen die nu nog willen vertrekken wegens gebrek aan perspectief zullen blijven. Verder is spreker er voor om de cijfers, zoals voorgesteld, te actualiseren. De voorzitter geeft hierop aan dat het voorstel zal worden geactualiseerd op basis van de cijfers van september 2019. De heer De Vries vult aan dat ook zal worden bezien hoe kan worden gemotiveerd dat er knelpuntcategorieën open moeten blijven. De heer Van Woensel heeft hier bezwaar tegen omdat dit instrument bestemd is voor degenen die verplicht de organisatie moesten worden uitgezet en niet voor mensen die een baan hebben maar die gebrek aan perspectief ondervinden. Als er toch voor wordt gekozen om dit te doen, ziet spreker dat als oneigenlijk gebruik. Voor deze categorie is de regeling voor het stimuleren van vrijwillig vertrek in het leven geroepen. Als er toch knelpuntcategorieën open blijven staan dan zal dat goed moeten worden onderbouwd.

De voorzitter resumeert dat er een aangepast voorstel door Defensie zal worden opgesteld met als

## Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)



Pm uitgangspunt hetgeen door de CCOOP naar voren is gebracht. Daarbij zal worden uitgegaan van de cijfers van september 2019. Er dient te worden onderbouwd op welke gronden de vandaag genoemde knelpuntcategorieën open worden gehouden. Het nieuwe voorstel wordt met een pieptermijn aan de centrales aangeboden. Indien er wordt gepiept wordt het onderwerp geagendeerd voor de volgende WG AP op 12 november 2019. De heer Van Hulsen stelt voor om een knip te maken: de groepen die niet door de CCOOP zijn genoemd kunnen in een separate brief worden opgenomen en de desbetreffende knelpuntcategorieën kunnen onmiddellijk worden gesloten. Met dit voorstel wordt akkoord gegaan.

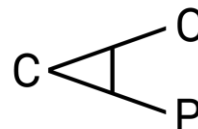
### Agendapunt 12: Rondvraag en sluiting.

Pm De voorzitter stelt vast dat de agendapunten 5, 6, 8, 9,10, 11 vandaag wegens tijdsgebrek niet konden worden behandeld. Er wordt afgesproken deze voor de vergadering van 12 november 2019 te agenderen.

Pm De heer Schilperoort merkt naar aanleiding van de informatiebrief over het innovatieproject permanente gepersonaliseerde monitoring (AP/19.00054.1) op een aantal punten te hebben en op zijn verzoek zal dit onderwerp worden geagendeerd. Op verzoek van de voorzitter zal de heer Schilperoort eerst een brief met zijn vragen aan het overleg aanbieden. De heer Hop geeft aan dat hem zeer frequent berichten over allerlei pilots bereiken, spreker is voornemens om hierover een brief aan Defensie te sturen.

De voorzitter sluit de vergadering om 15.40 uur.

**Georganiseerd overleg Sector Defensie  
Algemeen Personeelsbeleid (AP)**

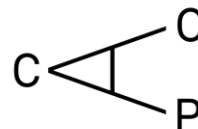


CAOP  
Postbus 556, 2501 CN Den Haag  
Lange Voorhout 13, 2514 EA Den Haag  
KVK-nummer 41158878

Inlichtingen: Rob Dircke  
Telefoon: 06 – 83 57 38 03  
E-mail: r.dircke@caop.nl  
Datum: 6 september 2019  
Bijlage(n): -  
Ons kenmerk AP/19.00563  
Zaaknummer: G.1.03

**Actiepuntenlijst bij het verslag van de vergadering van de werkgroep Algemeen Personeelsbeleid (AP) op  
24 september 2019**

Nr	Onderwerp:	Actie:	Opmerkingen:
1.	<p><b>Governance Gezondheidszorg (AP/15.00565)</b> 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  AP/19.00476</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rechtspositie en de toepassing van de beleidsfactor op de functie IMG bezien</li> <li>- GHS aanpassen en ter info aanbieden</li> </ul>	
2.	<p><b>Breder openstellen knelpuntcategoriën DMO</b> 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 28-03-2019 (AP/19.00173) WG AP 24-09-2019</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bij de bespreking de problematiek over de vele functies met dezelfde functiebenaming- en (maar die wel qua inhoud en vulling verschillen), betrekken</li> <li>- WG AP 2-4-2019: de kwestie wordt teruggenomen en de CCOOP krijgt de gelegenheid om te reageren op de brief van 28 maart 2019.</li> </ul>	WG AP 24-09-2019: agenderen voor WG AP
3.	<p><b>P-paragraaf Servicedienst Vastgoed Defensie en consignatie irt artikel 30b, derde lid, van het AMAR</b> AP/18.00263, AP/18.00320 en AP/18.00336, AP/18.00534 + 1 bijlage. Toegevoegd WG AP 2-4-2019: AP/18.00766 incl. bijlage, AP/18.00534 incl. bijlage, AP/18.00263, AP/18.00320 en AP/18.00336). AP/19.00388</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- WG AP 24-09-2019: Er volgt op termijn een nieuwe tekst voor de P-paragraaf</li> </ul>	
5.	<p><b>Technisch werkverband evaluatie BMD AP/19.00142</b></p>	WG AP 24-9-19: mbt TW URD Defensie beziet onderwerp opnieuw. Daarna agenderen voor WG AP	



Nr	Onderwerp:	Actie:	Opmerkingen:
6.	<p><b>Vergaderplanning 2020</b> AP 24-09-2019</p> <p>AP/19.00497 + 3 bijl (HDP) AP/19.00499 + bijl (CCOOP)</p>	<p>WG AP 24-09-2019: Voorleggen aan SOD van 15-10-2019</p>	
7.	<p><b>Wijzigingen AMAR + VV URAMAR en voorstellen daartoe</b> WG AP 24-09-2019</p> <p><b>a) Opleidingsartikelen conceptregelgeving MR AV 2017-2018</b> AP/18.00787 + 2 bijl; AP/19.00064; AP/19.00267 (HDP)</p> <p><b>c) Voorstel wijziging max looptijd in rang soldaten en korporaals naar 12 jr, wijziging VV URAMAR bijl 1, onderdeel c</b> AP/18.00235 (HDP)</p> <p><b>e) voorstel tot wijziging specifieke functiegroepen met afwijkende duur functievervulling, wijziging VV URAMAR bijl 1, onderdeel b</b> AP/19.00389 incl 3 bijl</p>	<p><b>7 a)</b> WG AP 24-09-2019: Defensie neemt het punt terug en zal een nieuwe antwoordbrief opstellen over de grootte van de groep, of alle belanghebbenden zullen worden aangeschreven en over de uitvoering van dit specifieke onderdeel vd regeling</p> <p><b>7c)</b> WG AP 24-09-2019: Defensie neem het punt terug en komt, in samenhang met punt 4a, met een aangepast voorstel</p> <p><b>7e)</b> WG AP 24-09-2019: Defensie maakt een herzien voorstel waarbij de volgende vragen worden beantwoord: 1: Waarom in de lijst bij enkele groepen 6(+1) is vermeld 2: Is verlengde ook mogelijk bij directieve plaatsingen 3: Is de verlengde functieduur ook mogelijk bij plaatsingen in het buitenland. 4: Wat betekent de verlengde plaatsingsduur voor de loopbaanpatronen.</p>	





Nr	Onderwerp:	Actie:	Opmerkingen:
8.	<p><b>Voorstel sluiting knelpuntcategorieën CLAS</b> WG AP 24-09-2019</p> <p>AP/16.00015; 16.00056; 16.00169; 16.00366; 16.00411; AP 19/00321 + 1 bijl; 19.00400</p>	<p>WG AP 24-09-2019: Er wordt een aangepast voorstel door Defensie opgesteld waarbij:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de door de CCOOP genoemde groepen knelpuntcategorieën worden gehandhaafd</li> <li>- wordt uitgegaan van de cijfers van sept 2019</li> <li>- wordt gemotiveerd waarom bepaalde knelpuntcategorieën open worden gehouden</li> </ul> <p>- Er wordt een separate brief opgesteld voor de niet door de CCOOP genoemde groepen waarvoor de knelpuntcategorieën per direct worden gesloten.</p>	
9.	<p><b>Burnpits</b> WG AP 24-09-2019 SOD 19-09-2019 en 15-10-2019</p>	<p>WG AP 24-09-2019: agenderen voor WG AP 12-11-2019</p> <p>(zie ook SOD 15-10-2019, actiepunt 2: Momenteel is Defensie doende met alles in kaart te brengen. De centrales worden zo snel mogelijk geïnformeerd en zie ook SOD 19-09-2019: 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> <p>SOD 15-10-2019. Een document met de stand van zaken wordt op tijd aan de WG AP aangeboden ter behandeling in de vergadering van 12-11-2019.</p>	
10	<p><b>Wijziging specifieke functiegroepen met afwijkende duur functievervulling, wijziging VV URAMAR bijlage 1, onderdeel b.</b> AP/19.00389 + 3 bijl WG AP 24-09-2019</p>	<p>WG AP 24-09-2019: Defensie gaat na wat wordt bedoeld met vermelding 6 + 1 jaar bij enkele functiegroepen</p>	
11.	<p><b>Behandelen agendapunten 5,6,8,9 en 10 van de agenda WG AP van 24-09-2019 (uitgesteld wegens tijdsgebrek)</b></p>	<p>Alsnog behandelen in de WG AP van 12-11-2019</p>	
12	<p><b>Innovatieproject permanente gepersonaliseerde monitoring</b> AP/19.000541 WG AP 24-09-2019</p>	<p>WG AP 24-09-2019: de ACOP biedt een vragen brief aan de WG AP aan</p>	