



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: 3 december 2019
Bijlage(n):
Ons kenmerk AP/19.00684
Zaaknummer: G.1.03

**Verslag van de vergadering van de werkgroep Algemeen Personeelsbeleid (AP)
op 12 november 2019 van 10.00 uur tot 15.00 uur in de Baljuwzaal, CAOP, Lange Voorhout 13 in Den Haag.**

Aanwezig:

Van de zijde van Defensie: S. Pijpstra (voorzitter), A.S. de Kleijn, E. Reitsma, A. Lankhorst, M. Kersbergen (agendapunt 3), E. Aarts, I. Wilst-Blom (agendapunt 4)

Van de zijde van de centrales: J. van Hulsen, R. van Riel (AC), R. Schilperoort, M. Manschot (ACOP), S. Hop (CCOOP), T. van Leeuwen (CMHF)

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

Agenda

1. Opening, mededelingen en vaststellen agenda
2. Vaststellen verslag van de werkgroep AP van 24 september 2019 en bespreken actiepuntenlijst (AP/19.00563)
3. Bijstandstoelage Hoog Risico Beveiliging (AP/19.00475 incl. bijlage)
4. Aanbevelingen Technisch Werkverband Levensfasebewust Personeelsbeleid (AP/19.00562 incl. bijlage)
5. Sollicitatieproces burgervacatures (AP/16.00453, AP/16.00507, AP/17.00185 en AP/18.00009)
6. Stimuleringsmaatregelen en Behoudpremie 2019 (AFR/17.00343, AFR/17.00344, AP/19.00232 incl. bijlagen)
7. Technisch Werkverband Evaluatie BMD (AP/19.00233, AP/19.00490, AP/19.00563 p.7)
8. Technisch Werkverband Actualisering URD (AP/19.00143 + AP/19.00563 p.7)
9. Informatie over inzet reservisten (AP/19.00049 en bijlage, AP/18.00307 incl. bijlage, AP/18.00156 p.4, AP/16.00514 incl. bijlage, AP/16.00091 p.2, AP/15.00589 pp.7-8, AP/15.00540 p.3, AP/15.00539 en bijlage, AP/15.00432 p.6, AP/15.00095 pp.2-4)
10. Nota P-maatregelen (AV-SOD/11.00313, AP/15.00726, AP/18.00083 p.2, AP/18.00156 pp.6-7, AP/18.00182)
11. Vergoeding cognitieve gedragstherapie bij Tinnitus (AP/17.00297, AP/17.00228, AP/19.00281, AP/19.00457)
12. Burnpits (AP/19.00579)
13. Rondvraag en sluiting



Agendapunt 1: opening, mededelingen en vaststellen agenda

De voorzitter opent de vergadering om 10.25 uur en heet iedereen welkom. Zij geeft aan dat eerst agendapunt 3 wordt behandeld. De heer Kersbergen van de KMar is aanwezig om dit agendapunt toe te lichten. Er zijn geen mededelingen en de agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

Agendapunt 2. Vaststellen verslag van de werkgroep AP van 24 september 2019 en bespreken actiepuntenlijst (AP/19.00563)

Tekstueel en naar aanleiding van:

Pag. 1, agendapunt 4 b:

Mevrouw Reitsma: briefnr. moet zijn AP/18.00111

Pag. 3, alinea 3:

De heer Schilperoort merkt naar aanleiding van de derde alinea op nog steeds hele verslagen te ontvangen en niet, zoals toegezegd, een selectie van de relevante delen daarvan. Mevrouw Reitsma wijst erop dat ze wel de relevante paginanummers heeft vermeld. Er vindt overleg plaats hoe het beste kan worden geregeld dat niet hele verslagen met de agenda worden meegezonden maar een selectie van de voor het agendapunt relevante passages. De selectie van de relevante verslagen wordt, aldus de voorzitter, in principe door Defensie verzorgd en niet door het CAOP. Nu heeft mevrouw Reitsma middels het noemen van de relevante pagina's aangegeven om welke tekstpassages het gaat. Het selecteren van teksten uit verslagen betreft een discussie over de breedte van alle werkgroepen. Mevrouw Reitsma wijst erop dat indien de relevante delen van een verslag bijvoorbeeld worden geknipt en vervolgens in een nieuw document worden gezet er nog meer documenten ontstaan met een nieuw AP-nummer hetgeen zij niet wenselijk acht. De heer Schilperoort zegt dat hij niet heeft gevraagd om hele nieuwe documenten maar om de relevante passages uit het ouder verslag te knippen waarop de voorzitter reageert met de opmerking dat dit zeer arbeidsintensief is. Zij wil het in algemene zin wel zo afspreken maar dan zonder dat de selecties als formeel stuk met nieuw nummer enzovoorts worden aangeboden. De heer Hop ziet niet in waarom dit veel tijd zou moeten kosten, het is een kleine moeite om een stukje uit een verslag te knippen en in een nieuw word-document te plakken. De heer De Kleijn wijst erop dat het om zeer veel werkgroepen en overleggen gaat en dat dergelijke documenten ook weer moeten worden opgeslagen en beheerd. Spreker wijst erop dat Defensie sowieso zeer veel tijd investeert in het opstellen van de agenda en daarnaast wordt er op dit moment hoogfrequent vergaderd in de werkgroepen. Spreker acht een dergelijke extra werklust niet meer uitvoerbaar. De heer Schilperoort vindt dat de discussie een vreemde wending neemt, hij heeft een verzoek ingediend en dat is door de voorzitter ingewilligd en vervolgens ontstaat er alsnog een uitgebreide discussie. De voorzitter geeft aan dat zij er bij de toezegging vanuit ging dat het CAOP zorg kon dragen voor deze werkzaamheden maar dat blijkt niet zo te zijn. Mevrouw Reitsma informeert of het een optie is dat alleen de door Defensie aangegeven pagina's in iBabs worden gezet. De secretaris zal dit bij het secretariaat navragen en tevens informeren of het CAOP wellicht een andere oplossing kan bieden. De uitkomst wordt zo spoedig mogelijk teruggekoppeld naar het overleg. De heer Schilperoort geeft aan dat het wellicht mogelijk is dat de aangegeven tekst uit het verslag wordt geknipt en in iBabs gezet met het oorspronkelijke nummer, indien dit echter teveel werk met zich meebrengt zal dit onderwerp opnieuw moeten worden besproken. De voorzitter geeft er de voorkeur aan dat het CAOP dit, indien mogelijk, voor zijn rekening zal nemen.

Pm

Pag.4, n.a.v. alinea 2:

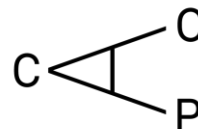
De heer Schilperoort wijst erop dat er een actiepunt is gemarkeerd dat niet in de actiepuntenlijst is opgenomen. Mevrouw Reitsma voegt hier aan toe dat het genoemde briefnr. dient te zijn AP/17.00049 in plaats van 19.00049. Speekster vervolgt dat Defensie wel intern naar dit punt heeft gekeken en stelt voor om deze brief gelijktijdig met het aanbieden van het nieuwe voorstel in te trekken. Hiermee wordt akkoord gegaan. De heer De Kleijn merkt nog op dat het in feite geen actiepunt was. Op voorstel van de voorzitter wordt het punt alsnog als actiepunt aangemerkt en toegevoegd aan de actiepuntenlijst.

Pm

Pag. 3, laatste zin:

De heer Schilperoort reageert op de zin 'met inachtneming van het bovenstaande is het verslag vastgesteld'. Naar spreker meent is het de afspraak om de werkwijze met concepttekst te beperken tot het SOD. Bovendien is het beter om niet 'concept' in het watermerk op te nemen. Het verslag wordt in het verslag van de volgende vergaderingen

Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)



vastgesteld. Er wordt afgesproken dat er geen watermerk meer in verslagen van de werkgroepen wordt geplaatst en verslagen worden op de volgende vergadering zoals gebruikelijk formeel vastgesteld.

Pag. 5, alinea 3:

Er staat, aldus de heer Hop, dat het onderhavige actiepunt is afgehandeld met briefnr. AP/19.00476. In deze brief staat 'helaas moet ik u mededelen dat over het onderwerp specifieke toepassing van de beleidsfactor ambtelijke afstemming plaatsvindt en derhalve geen beslissing is genomen'. De voorzitter wijst erop dat dit punt nog steeds speelt rondom de discussie over Governance gezondheidszorg. Mevrouw Reitsma vult aan dat er drie punten hierover op de actiepuntenlijst stonden en dit derde punt in feite gelijk was aan het eerste punt, daarom is gezegd dat het derde punt van de lijst afkan.

Pag. 5, alinea 4:

Volgens de heer Hop was afgesproken dat het breder openstellen van de knelpuntcategorieën DMO voor de WG AP zou worden geagendeerd. De voorzitter antwoordt dat dat zeker gaat gebeuren maar dat de huidige agenda al ambitieus genoeg was waardoor dit onderwerp pas later aan bod kan komen.

Pag. 6, midden tweede alinea:

De heer Van Leeuwen geeft aan dat de heer Hazenkamp na zou gaan wat de stand van zaken is naar aanleiding van een door de heer Van Woensel gestelde vraag over de rekentool nDer, spreker informeert naar de stand van zaken. Aangezien de heer Hazenkamp niet aanwezig is wordt op verzoek van de voorzitter een actiepunt van de rekentool nDer gemaakt. Om te voorkomen dat er te lang op de update moet worden gewacht wordt deze zo snel mogelijk per mail rondgestuurd.

Pag. 6, tweede regel:

Op verzoek van mevrouw Reitsma wordt 'om' geschrapt.

Pag. 7, vierde alinea:

Mevrouw Reitsma geeft aan dat het niet om het agenderen van de technische werkverbanden maar om het opstarten ervan.

Pag. 12, tweede alinea:

De heer Hop wijst erop dat er staat dat er een informele discussie plaatsvindt. Het is echter ook een actiepunt en spreker vraagt wat nu de bedoeling is. De eerste zin vervalt en de tweede zin gaat luiden: 'Defensie neemt dit punt ter nadere beoordeling terug en zal per brief opnieuw een antwoord op deze vraag geven'.

Pag. 14, tweede alinea, onderaan:

De heer Schilperoort attendeert erop dat een wijziging in de tekst van de maatregel plaatsvindt (..de laatste vier regels worden geschrapt...). Normaliter wordt dan afgesproken dat er een nieuwe versie met een pieptermijn aan de centrales wordt gezonden, spreker heeft echter geen aangepaste versie gezien en weet derhalve niet wat er nu is gebeurd. De heer De Kleijn antwoordt dat, uitgaande van wat er in het verslag staat, Defensie doende is om het wijzigingsvoorstel voor te bereiden. De eerste vier regels zijn eruit gehaald en spreker wijst erop dat het een tabel betreft. Het was niet de bedoeling dat de maatregel nogmaals zou worden aangeboden met een pieptermijn waarop de heer waarop de heer Schilperoort repliceert dat dat wel de gebruikelijke werkwijze is, mede om te borgen dat de juiste versie wordt gearchiveerd. Op voorstel van de voorzitter wordt hiervan een actiepunt gemaakt.

Pag. 17, alinea 1, vierde zin:

De heer Hop: CZSK moet zijn *CLSK*.

Pag. 17, alinea 5:

Mevrouw Reitsma merkt op dat in de laatste zin goed moet worden aangegeven dat de heer Hop wordt uitgenodigd om voorbeelden aan te leveren en niet de voorzitter. De zin wordt gewijzigd in 'De voorzitter neemt goede nota van hetgeen de heer Hop heeft gesteld en zij nodigt hem uit om eventuele voorbeelden aan te leveren'.

Met inachtneming van het bovenstaande is het verslag van vastgesteld.



Actiepuntenlijst

De heer Schilperoort geeft in algemene zin aan wat actiepunten op de lijst te missen. Twee daarvan zijn bij de bespreking van het vorige verslag al geadresseerd maar spreker mist ook een actiepunt uit de vergadering van 09-04-2019, te weten de betalingsverplichting voor reservisten. Spreker geeft aan dat hij deze week hierover een mail van Defensie heeft ontvangen, hij heeft in de vergadering van 09-04-2019 echter een formele vraag hierover gesteld en bij de behandeling van het verslag aangegeven de actiepuntenlijst te missen. Dit punt staat er echter nog steeds niet op. Aangezien spreker het punt formeel in de vergadering aan de orde heeft gesteld wil hij ook een formeel antwoord in de vergadering krijgen. Tevens wijst de heer Schilperoort erop dat hij het inhoudelijk niet eens is met de ontvangen mail. De voorzitter antwoordt dat het punt aan de actiepuntenlijst wordt toegevoegd en zegt toe dat er een formeel antwoord op de vraag van de heer Schilperoort zal worden gegeven.

Pm

Mevrouw Reitsma geeft een toelichting op de stand van zaken per actiepunt.

Actiepunt 1: Governance Gezondheidszorg.

Over het eerste punt (rechtspositie en de toepassing van de beleidsfactor op de functie IMG bezien) is de WG AP al eerder geïnformeerd met briefnr. AP/19.00476 waarin is aangegeven dat er nog ambtelijke afstemming plaatsvindt, het punt blijft staan.

Voor het tweede punt (GHS aanpassen en ter info aanbieden) geldt hetzelfde als bij de vorige vergadering, er zijn twee aanwijzingen aangeboden en er volgt een derde, zodra die beschikbaar is wordt het onderwerp geagendeerd.

Actiepunt 2: breder openstellen knelpuntcategorieën DMO:

Het eerste punt blijft staan want dat is nog niet besproken.

Met betrekking tot het tweede punt: de CCOOP heeft te kennen gegeven niet op de brief van 28-03-2019 te zullen reageren zo lang als er nog geen nieuw voorstel is aangeboden. Het punt blijft staan en wordt geagendeerd voor de WG AP van 17-12-2019.

Actiepunt 3: P-paragraaf SVD en consignatie irt artikel 30b , derde lid AMAR:

Er is een brief gestuurd met nr. AP/19.00610 waarin is aangegeven dat de SVD niet zal overgaan naar het Rijksvastgoedbedrijf en dat de reorganisatie niet doorgaat. Bijgevolg komt er geen nieuwe P-paragraaf en het actiepunt wordt afgevoerd.

Actiepunt 4:

Door een omissie in de nummering is er geen actiepunt 4 (wordt gecorrigeerd in de lijst).

Actiepunt 5: TW evaluatie BMD

De actie dient te zijn TW BMD en niet URD. Dit punt staat voor vandaag geagendeerd.

Actiepunt 6: vergaderplanning 2020.

Dit punt ligt bij het SOD en wordt afgevoerd.

Actiepunt 7: wijzigingen AMAR en VV URAMAR en voorstellen daartoe:

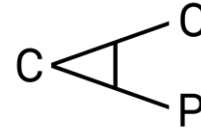
De onderdelen 7 a en c zijn nog in voorbereiding en blijven staan.

Actiepunt 8: voorstel sluiting knelpuntcategorieën CLAS.

De in onderdeel 1 genoemde brief met het aangepaste voorstel volgt nog. Hieraan wordt ook in de recent verstuurd brief nr. AP/19.00611 gerefereerd. Deze brief ziet op het tweede onderdeel inhoudende dat er een separate brief komt voor de niet door de CCOOP genoemde groepen.

Volgens de heer Van Hulsen ging de afspraak over onderdeel 1 iets verder dan wat in de actiepuntenlijst staat. Hij verzoekt om nogmaals te kijken naar de vragen die zouden worden beantwoord en het actiepunt daarop af te stemmen.

Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)



Actiepunt 9: Burnpits.

Dit punt is voor vandaag geagendeerd en blijft staan.

Actiepunt 10: wijziging specifieke functiegroepen met afwijkende duur functievervulling, wijziging VV URAMAR bijlage 1, onderdeel b.

Dit actiepunt staat ook bij actiepunt 7 e en wordt afgevoerd.

Actiepunt 11: behandelen agendapunten 5,6,8,9 en 10 WA AP 24-09-2019 (uitgesteld)

Deze punten staan allen voor vandaag geagendeerd en het actiepunt wordt afgevoerd.

Actiepunt 12: innovatieproject permanente gepersonaliseerde monitoring.

Dit is een actiepunt van de ACOP. De heer Schilperoort geeft aan dat er een brief wordt opgesteld. Het punt blijft staan.

*** PAUZE ***

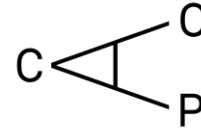
Agendapunt 3. Bijstandstoelage Hoog Risico Beveiliging (AP/19.00475 incl. bijlage)

De heer Kersbergen geeft een toelichting op het onderwerp. Spreker geeft aan dat de HRB in 2015 gestart is en dat dit succesvol is verlopen. De HRB wordt ingezet onder de bijstandstoelage, grotendeels in de ondersteuning van de politie door het bewaken en beveiligen van objecten met een hoog risicoprofiel. Inmiddels beschouwt de KMar de HRB feitelijk als een organisatieonderdeel dat structurele taken vervult. De afgelopen periode is vastgesteld dat een klein deel van de HRB de bewaking van De Nederlandse Bank verricht, dit is een wettelijk vastgelegde taak. Momenteel is de KMar bezig met het formaliseren van de wetgeving waarbij de taak van de HRB in brede zin een structurele taak van de marechaussee wordt, zover is het echter nog niet. Toch zag spreker aanleiding om per brief aan de WG AP te verzoeken om hem, vooruitlopend op de wetwijziging, de ruimte te bieden terug om de HRB als een structurele taak te beschouwen en het financiële deel daarvan te normaliseren, wat inhoudt dat de vergoeding wordt gewijzigd van de toelage militaire bijstand in de TOD. De heer Kersbergen realiseert zich dat deze benadering afwijkt van het strikt formele standpunt ter zake van de militaire bijstand maar gezien de effecten die de huidige situatie veroorzaakt in de vorm van ongelijkheid binnen de HRB vindt hij het verzoek om de betrokken medewerkers in te roosteren onder de TOD verdedigbaar. Spreker voorziet dat dit meer evenwicht binnen de HRB alsook bij de overige eenheden die vergelijkbare taken verrichten zal brengen.

De heer Schilperoort heeft kennis genomen van de brief van de heer Kersbergen en merkt op dat het onderwerp niet nieuw is en al meerdere keren aan de orde is geweest. De ACOP heeft steeds het standpunt ingenomen dat de militaire bijstandstoelage dient te vervallen zodra de onderhavige taken wettelijk aan de KMar worden toebedeeld. Spreker wijst er op dat Defensie de bijstandstoelage niet zelf hoeft te betalen omdat de politie bijstand aan de KMar heeft gevraagd en daar hoort financiering van de zijde van de politie bij. Als de vergoeding wordt omgezet naar een TOD dan draait Defensie zelf voor de kosten op en daar heeft spreker moeite mee omdat voor hem niet vaststaat dat het geschetste structurele karakter van de taak voor de KMar definitief zal worden. Er wordt al twee jaar over dit onderwerp gesproken en spreker ziet niet gebeuren dat de situatie zal veranderen. Hij onderkent wel dat er een verschil is tussen de medewerkers van gewapende beveiliging en de andere eenheden. Daarnaast is bij de vorige discussie ook aangegeven dat er op een andere manier kan worden ingeroosterd waarbij de werklust beter wordt verdeeld en daarmee het probleem dat de bijstandstoelage maar maximaal 14 dagen kan worden toegekend wordt opgelost. Er hoeft enkel te worden voorkomen dat medewerkers gedurende bijvoorbeeld een maand worden ingeroosterd en daardoor de helft van die periode de bijstandstoelage mislopen. Verder wijst spreker er op dat ook de recente verhoging van de TOD, waardoor de balans naar de andere kant is doorgeslagen, een effect op deze problematiek heeft. Er beginnen zich leden van de ACOP te melden die aangeven dat ze ook aanspraak op de TOD willen kunnen maken. Indien nu echter het formele standpunt inhoudende dat vanuit het model van de rechtspositie van Defensie wordt gehandeld wordt losgelaten en vervolgens blijkt dat het toch geen structurele taak voor de KMar wordt, dan draait Defensie op voor de kosten van een taak die feitelijk van de politie is. Indien de taak formeel overgaat naar de KMar dan ziet spreker geen beletsel meer voor toekenning van de TOD. Tot die tijd adviseert hij de KMar om vooral goed in te roosteren.

De heer Kersberger geeft aan dat er inmiddels al een stuk slimmer wordt geroosterd en dat is ook bekend bij de heer Schilperoort, maar spreker herhaalt dat het zeer gewenst is dat er, vooruitlopend op de wettelijke regeling, toch al

Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)



wordt gestart met de TOD waarbij hij nogmaals wijst op de behoefte aan evenwicht in de organisatie. De voorzitter informeert bij spreker wie de kosten van de TOD volgens hem in dat geval moet dragen waarop laatstgenoemde aangeeft dat deze deels in rekening mogen worden gebracht bij de NCTV, tot het moment waarop de wettelijke taak bij de KMar wordt gelegd. De heer Van Hulsen stelt vast dat deze uitleg anders is dan hetgeen de heer Schilperoort over de kosten heeft gesteld.

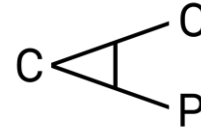
De heer Kersberger geeft aan dat er over de hoogte van de in rekening gebrachte bijstandstoelages ook discussie is geweest waarbij de NCTV aangaf de indruk te hebben dat er teveel in rekening werd gebracht. Dit bleek uiteraard niet het geval te zijn want de hogere kosten waren het gevolg van een betere vulling van de HRB. Spreker benadrukt nogmaals het belang van eenheid in zijn organisatie. Hierop informeert de heer Van Leeuwen bij de heer Kersberger waaruit de ongelijkheid tussen de medewerkers precies bestaat en welke omvang deze heeft. De heer Kersberger antwoordt dat de HRB-toelage aanvankelijk opliep tot 700 euro netto terwijl degenen die met een TOD bij De Nederlandse Bank werden ingezet 300 tot 400 euro meer ontvingen. Hij voegt hier aan toe dat ten gevolge van de verhoging van de TOD dit verschil veel kleiner is geworden. Hierop informeert de heer Van Leeuwen wat, aangenomen dat er akkoord zou worden gegaan met het verzoek van de KMar, het inkomenseffect zou zijn voor degenen die naar de TOD overgaan. De heer Kersberger antwoordt dat nu niet exact te kunnen zeggen, mede omdat dat afhankelijk is van het rooster dat de medewerker gaat draaien. Laatstgenoemde informeert of de leden bij het strikt formele standpunt zullen blijven of dat er een mogelijkheid is dat er tegemoet zal worden gekomen aan zijn verzoek.

De heer Schilperoort wijst er op dat er twee elementen in deze kwestie schuilen. Ten eerste is er de wat hem betreft zeer belangrijke vraag wat de huidige situatie voor een effect op het personeel heeft. Ten tweede is er sprake van een rechtspositie die van toepassing is en dat is een principiële punt. Deze is niet voor niets overeengekomen toen is besloten om bijstand aan de politie te gaan leveren. Spreker heeft de indruk dat deze politieke discussie, die nog steeds niet geslecht is, geleidelijk op deze tafel terecht begint te komen. Een wetswijziging heeft hij verder nog steeds niet gezien. Op het moment dat Defensie nu beslist om de TOD toe te kennen dan kan dat een precedent scheppen terwijl de kans bestaat dat de taken uiteindelijk toch niet formeel naar de KMar overgaan. Spreker vindt het daarnaast ook van belang dat men zich eerst eens goed realiseert waarom in het verleden voor de opzet met de toelage militaire bijstand is gekozen. Resumerend stelt hij dat er enerzijds het belang van de mensen is en anderzijds de principiële discussie.

De heer Hop geeft te kennen dat het voor hem niet geheel duidelijk is of de toelage militaire bijstand de TOD uitsluit waarop de voorzitter antwoordt dat slecht één van de twee vergoedingen mogelijk is. De heer Schilperoort beaamt dat een dergelijke samenloop niet mogelijk is, indien iemand recht op de toelage militaire bijstand heeft en een maand wordt ingeroosterd krijgt diegene alleen de eerste 14 dagen deze toelage. Om die reden heeft spreker ook op het belang van een slim rooster gewezen zodat wordt voorkomen dat er mensen langer dan 14 dagen aaneengesloten werken.

De heer Kersberger wilde juist van de gezagsdiscussie wegblijven en op pragmatische wijze tot een oplossing te komen zo lang als de wet er niet is. Desgevraagd door de voorzitter geeft spreker aan dat het wetgevingstraject traag verloopt en vermoedelijk pas in 2021 wordt afgerond. De heer Schilperoort wijst er op dat om het verschil tussen de bijstandstoelage en de TOD zichtbaar te kunnen maken een duidelijke vergelijking moet worden gemaakt. Twee weken bijstandstoelage is globaal het equivalent van vier weken TOD. Daarom wees hij ook op het slimme roosteren en spreker licht nader toe dat medewerkers in een maand maximaal twee weken voor de bijstand aan de politie kunnen worden ingeroosterd en de andere twee weken voor een eenheid waar ze de TOD krijgen, dat levert ook meer op dan vier weken alleen maar de TOD. Uit een berekening zal volgens de heer Schilperoort hoogstwaarschijnlijk blijken dat de laatste optie gunstiger is. De heer Van Hulsen wil die uitkomst eerst zien voordat hij een standpunt inneemt. Spreker vindt de wens van de heer Kersberger om de ongelijkheid binnen de eenheden aan te pakken door de toelage militaire bijstand om te zetten in de TOD op zich logisch en begrijpelijk. Op het moment dat dat zou gebeuren bestaat echter het risico dat er bij deze groep een inkomensachteruitgang ontstaat. Als eerst een inkomensbestanddeel aan een groep medewerkers is toegekend en dat vervolgens weer weg wordt genomen dan doet dat pijn, tenzij er iets nieuws tegenover staat. De heer Van Hulsen wijst erop dat vanaf het begin het probleem al geleidelijk ontstond. Het was beter geweest om vanaf de start duidelijk te maken dat de toelage militaire bijstand die alleen voor incidentele situaties bestemd is en niet voor de nu ontstane structurele werkzaamheden. Er is, met de wetenschap dat de werkzaamheden van het eskadron HRB niet incidenteel maar langdurig van karakter zouden zijn, niet goed gezien welke beloning het beste kon worden gegeven. In plaats daarvan is gekozen voor een surrogaat dat eigenlijk niet bij de situatie paste en dat heeft de situatie ingewikkeld gemaakt aldus spreker. De heer Schilperoort is het niet met de heer Van Hulsen eens waar deze stelde dat geleidelijk

Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)



duidelijk werd dat het structurele werkzaamheden betrof. Volgens spreker was dit vanaf het begin al duidelijk, er werd vanuit gegaan dat binnen een half jaar sprake zou zijn van een wettelijke taak. Daarom is spreker inmiddels ook terughoudender geworden gelet op het gegeven dat er na twee jaar nog steeds geen wettelijke regeling is. De heer Kersberger meent ook dat de HRB vanaf het begin voor een structurele taak is opgezet waarvoor echter de wettelijke basis nog steeds ontbreekt. De heer Van Hulsen moet een aantal elementen afwegen bij deze problematiek, namelijk de precedentwerking, het uitstralingseffect, de financiële kant en het principiële aspect. Wat dat laatste betreft is spreker het eens met de heer Schilperoort waar deze stelt dat in de huidige situatie de toelage militaire bijstand in principe de juiste vergoeding is en dat er geen andere mogelijkheden zijn. Er dienen echter meerdere elementen te worden afgewogen waarbij voor sprekers beeldvorming eerst duidelijk moet worden wat het financiële element inhoudt. Daarbij merkt hij op hier primair voor het personeel te zitten en niet om politieke belangen af te wegen.

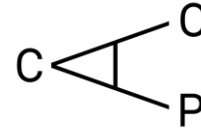
De heer Kersberger licht verder toe dat het personeel al goed is ingevoerd in de consequenties voor de toelages indien de taken wettelijk worden geregeld zodat de veranderingen niet als een verrassing zullen komen. Spreker spreekt de hoop uit dat het mogelijk zal zijn om vooruitlopend daarop de TOD al in te voeren. De heer Van Leeuwen begrijpt uit het relaas dat dit verzoek is neergelegd om de ongelijkheid binnen de KMar weg te nemen. De heer Kersberger bevestigt dit, het doel is om ongelijke beloning voor gelijke taken weg te nemen. De heer Schilperoort informeert of deze wens vanuit het personeel komt of ook door druk die vanuit de ketenpartner wordt uitgeoefend. De heer Kersberger reageert hierop met de opmerking dat hij in de rol van directeur P van de KMar als uitgangspunt heeft dat het goed is voor de toekomst van de organisatie om de onderhavige taken van de politie blijvend over te nemen. Daar het nu al invoeren van de TOD een positieve bijdrage aan leveren. De heer Hop geeft aan dat wat de CCOOP betreft er sprake moet zijn van loon naar werken en betwijfelt dat de toelage militaire bijstand gezien de beperkte duur daarvan wel de juiste keuze is. Er is nu een grote groep die langdurig meer dan 16 dagen per maand in een TOD-rooster werkt, een toelage die gericht is op incidentele werkzaamheden past daar niet bij.

De voorzitter stelt vast dat bij de centrales de wens bestaat om allereerst informatie over de effecten van het voorstel om de TOD vooruitlopend op de afronding van het wettelijke traject in te voeren te verkrijgen alvorens verder op de inhoudelijke discussie in te gaan. Spreekster informeert of het mogelijk is voor de KMar om maatmannen aan te leveren om de financiële effecten in beeld te brengen. De heer Kersberger informeert of er op dit moment wordt ingestemd met zijn voorstel waarop de voorzitter repliceert dat op dit moment geen akkoord wordt gegeven. Hierop geeft de heer Kersberger aan dat er maatmannen kunnen worden geleverd waarmee mogelijk inzichtelijk wordt in hoeverre het invoeren van de TOD voordeel voor het personeel oplevert. De heer Van Leeuwen wil teneinde zich een volledig beeld te kunnen vormen ook inzicht verkrijgen in de eventuele verschillen in beloning tussen het HRB-personeel en de medewerkers van de politie die hetzelfde werk doen.

De heer Schilperoort vraagt de aandacht voor het gegeven dat een vergelijkbare problematiek speelt bij de medewerkers van de BSB en de DSI. Daar krijgen de KMar-mensen een hogere toelage dan het overige BSB-personeel. In de discussie daarover heeft spreker al gewaarschuwd voor precedentwerking en uitstralingseffecten. Hier zal echt goed bij stil moeten worden gestaan want het risico bestaat dat de militaire bijstandstoelage als instrument anders verdwijnt. Spreker ziet geen verschil met de thans aan de orde gestelde ongelijkheid die speelt binnen een ander KMar-onderdeel. Degenen die bij de politie worden ingezet krijgen ook de militaire bijstandstoelage terwijl die ook daar niet voor bedoeld was. De heer De Kleijn stelt hierop dat Defensie niet de intentie heeft om bij de DSI hiermee te stoppen. De heer Van Hulsen wil de discussie in ieder geval breder voeren, er worden nu telkens ad hoc zaken geregeld terwijl tussen partijen is afgesproken dat dit soort zaken structureel zal worden aangepakt. Dit gebeurt echter vervolgens niet, er wordt steeds afgeweken van de afspraken waarbij hap snap zaken worden geregeld. Spreker waarschuwt ervoor dat hierdoor binnen Defensie in zijn algemeenheid alsmede tussen Defensie en andere ministeries een lappendeken van allerlei bijzondere afspraken kan ontstaan waardoor het overzicht zoekraakt.

De voorzitter vat samen dat de KMar maatmensen zal aanleveren met de verschillen binnen de KMar alsmede tussen de KMar en de politie. De beëindiging van de toelage militaire bijstand en invoering van de TOD per 01-01-2020 is voornamelijk niet akkoord aangezien er meer informatie nodig is. Het streven is om het onderwerp op 17-12-2109 opnieuw te agenderen.

*** PAUZE 11.30 – 13.05 ***



Agendapunt 4. Aanbevelingen Technisch Werkverband Levensfasebewust Personeelsbeleid (AP/19.00562 incl. bijlage)

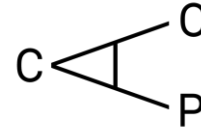
De heer Aarts en mevrouw Wilst-Blom sluiten namens Defensie aan bij de vergadering. De heer De Kleijn leidt het onderwerp in. Hij licht toe dat er een brief van de werkgever met bijgevoegd een schrijven van het TW levensfasebewust personeelsbeleid is geleverd. De brief bevat vier deelaanbevelingen die ter bespreking aan de WG AP zijn voorgelegd. Voorts is duidelijk geworden dat over een aantal punten nog geen unaniem draagvlak is voor de gedane voorstellen.

De heer Schilperoort maakt eerst een procedurele opmerking: uit de brief blijkt dat mogelijk ook de wens bestaat voor een vervolgoopdracht voor het TW. Spreker kan zich daarin vinden aangezien, ook indien de WG AP akkoord gaat met de aanbevelingen, een aantal zaken verder moet worden uitgewerkt. Derhalve dient wat spreker betreft in de WG AP te worden vastgesteld waarover men het eens is en welke opdracht het TW zal krijgen. De heer Van Hulsen brengt naar voren dat het hem niet uitsluitend gaat over de eventuele verdere uitwerking van de aanbevelingen en waar overeenstemming over wordt bereikt, voor hem staat vast dat met hetgeen het TW tot nu toe heeft gedaan nog niet klaar is met de initiële opdracht. Wat spreker betreft moet er nog meer worden gedaan door het TW en hij typeert het stuk dat nu voorligt als een tussenrapportage. Spreker voorziet dat het TW dient te worden gecontinueerd. Indien daarvoor een instellingsbesluit of een verlenging daarvan vereist is dan gaat spreker daarmee op voorhand akkoord. Dat laatste hoeft voor de heer Schilperoort niet omdat het TW er nog is, voor het overige is hij het volledig met de heer Van Hulsen eens, er zijn nog meer onderwerpen waar iets mee kan worden gedaan. De heer De Kleijn vult hierop aan dat er hangende de werkzaamheden van het TW ook nieuwe onderwerpen naar voren zijn gekomen. Oorspronkelijk waren er dertien onderwerpen waarvan er inmiddels circa tien zijn besproken, daarvan zijn er vier in de brief opgenomen. Er is ook een aantal onderwerpen wel besproken maar daarvan is nog niet het stadium bereikt dat ze in de WG AP kunnen worden behandeld.

De heer Schilperoort vindt dat het niet nodig is om eerst alle onderwerpen volledig uit zijn gekristalliseerd, wat hem betreft kan de WG AP bij een aantal onderwerpen al vaststellen dat die akkoord zijn en dan is het met het oog op de voortgang beter om meteen de verdere werkzaamheden te verrichten zoals het formuleren van regelgeving.

Volgens de heer Hop hadden de aanbevelingen concreter moeten zijn met een indeling in specifieke levensfasen. Er staan veel afspraken in die al waren gemaakt. Desgevraagd door de voorzitter specificeert spreker dat bij het uitwerken van het onderwerp veel concreter vanuit leeftijdsgroepen en specifiek van de verschillende levensfasen had moeten worden uitgegaan. Als voorbeeld geeft hij dat er een aanbeveling voor promotie en demotie in de brief staat en dat heeft wat hem betreft niets te maken met levensfase. De voorzitter informeert of dit inhoudt dat de heer Hop, die deel uitmaakte van het TW, deze aanbeveling niet onderschrijft waarop laatstgenoemde repliceert dat uit de aanbestedingsbrief blijkt dat er een aanbeveling ligt van het TW waarvan net al is aangegeven dat die veel concreter had moeten zijn en veel meer toegespitst op specifieke levensfasen. Er is ook aangegeven dat er geen overeenstemming over een aantal reeds genoemde punten is bereikt. De voorzitter merkt over dat laatste op dat het ook een aanbeveling betreft oftewel een advies aan de WG AP, en meer niet. De heer Van Hulsen kan wat de heer Hop naar voren heeft gebracht in belangrijke mate volgen maar wat hem betreft is dat nou juist datgene wat in de voortzetting van het TW moet worden opgepakt. Indien zaken niet concreet zijn dan is de opdracht om ervoor te zorgen dat ze dat wel worden in de vervolgbespreking. Verder is spreker het eens met de heer Hop waar deze stelt dat er teveel is ingezoomd op een specifieke doelgroep. Indien wordt gesproken over levensfasebewust personeelsbeleid dan gaat dat over meer fases dan alleen die van het oudere personeel. Tegelijkertijd stelt spreker wel vast dat er serieuze problemen bestaan bij de doelgroep oudere burger- en defensiemedewerkers zoals bijvoorbeeld uit de DBBO-discussie is gebleken. Dit vraagt om oplossingen en die moeten worden geboden. De heer De Kleijn is het daar niet mee eens en licht toe dat er vier deelgebieden door de brief zijn aangewezen waarvan er twee met name voor de oudere groep gelden maar balans werk en privé en de tegemoetkoming extra zorg betreffen zeker niet het ouderenbeleid. Van de laatste twee aanbevelingen heeft de heer Hop volgens de heer Van Hulsen aangegeven dat ze onvoldoende concreet zijn. De heer De Kleijn reageert hierop met de opmerking dat balans werk en privé vaak beperkt blijft tot een aanbeveling aan de werkgever en zelden uitmondt in concrete regelgeving. Daarentegen zijn de aanbevelingen over tweede loopbaan en promotie zeer concreet waarbij de volgende fase is dat er regelgeving zal worden aangeboden. De heer Schilperoort geeft aan dat het inderdaad wat concreter had gekund maar anderzijds dienen wat hem betreft zaken zoals bijvoorbeeld de aanbeveling 1a eerst in de WG AP te worden besproken om vast te stellen wat men met een dergelijk onderwerp wil alvorens het in regelgeving uit te werken. Als deze aanbeveling gelijk in regelgeving zou zijn uitgewerkt en men het in de WG AP vervolgens niet hierover eens zou worden dan zou al het werk voor niets zijn verricht. Spreker heeft er dan ook geen enkele moeite mee

Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)



dat de aanbevelingen nu worden doorgenomen en als overeenstemming wordt bereikt het TW er verder mee aan de slag gaat. Dan kan er regelgeving worden opgesteld, die wordt vervolgens met een piepbrief aan de centrales voorgelegd waarna een en ander wordt geconcretiseerd. Resumerend stelt de heer Schilperoort dat er twee zaken van belang zijn: er dient een redelijk concrete uitwerking voorhanden te zijn zodat er door de WG AP een oordeel kan worden gevormd en daarnaast zijn er onderwerpen waarbij het logisch is dat men zich eerst afvraagt of deze inderdaad op de voorgestelde wijze worden afgehandeld. Indien het antwoord daarop positief is dan kunnen die onderdelen verder worden uitgewerkt.

De heer Van Leeuwen ziet de brief ook als een tussentijdse rapportage waarbij de WG AP de opdracht deels wellicht terug moet geven aan het TW. De onderwerpen waarover overeenstemming is bereikt kunnen dan inderdaad verder worden uitgewerkt. Daarnaast dient ook terug te worden gegrepen op de onderwerpen die wel zijn besproken in het TW maar die niet in de brief staan omdat ze nog niet waren afgerond, deze zullen ook verder moeten worden uitgewerkt.

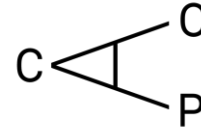
De voorzitter wijst er nogmaals op dat het inderdaad een tussenrapportage betreft en op haar voorstel worden de vier punten die zijn geagendeerd besproken, het TW kan ondertussen verder gaan met de opdracht. De heer De Kleijn geeft een toelichting op de aanbevelingen.

1. Balans werk en privé.

a: Moderniseren huidige vrijstellingsbeleid. Dit zal moeten leiden tot concrete wijzigingen in regelgeving, daarom zullen concrete voorbeelden moeten worden aangeleverd anders is het moeilijk om over dit onderwerp verder te praten. De heer Schilperoort merkt op dat als voorbeeld de aanspraak van vijf jaar voor kinderen van 0 - 12 jaar wordt gegeven en stelt voor om, indien de WG AP het hiermee eens is, dit punt concreet uit te werken zodat het TW daadwerkelijk aan de slag kan. Zelf is spreker voorstander van deze verruiming. De heer De Kleijn antwoordt dat dat op zich zou kunnen maar dat wel eerst intern met de CDS overleg zal moeten plaatsvinden omdat deze maatregel gevolgen heeft voor de inzetbaarheid van het personeel. Spreker merkt in het algemeen op dat de aanbevelingen overigens nog niet financieel zijn gedekt. De werkgever vindt dat de aanbevelingen goede ideeën bevatten maar er moeten ook nog middelen worden gevonden, al is de inschatting dat dit laatste beperkt problemen zal opleveren. Bij punt 1 draait het met name om beschikbaarheid, bij punt 3 (vrijwillige remotie) is er meer sprake van een financieel issue. Indien aanbevelingen door de WG AP worden overgenomen geldt er voor Defensie op dit moment een financieel voorbehoud voor alle maatregelen, hetgeen door de voorzitter wordt benadrukt. De reden hiervoor is dat niet kan worden overzien wat de financiële consequenties van de uitwerking zijn. De heer Schilperoort informeert naar aanleiding hiervan of dit daadwerkelijk voor alle aanbevelingen geldt want dan wordt het wel lastig om ze te bespreken. Spreker had een andere soort aanbevelingen verwacht. De heer De Kleijn reageert hierop met de opmerking dat het aanbevelingen zijn vanuit het TW en daarbij is afgesproken dat beide partijen geen voorbehouden zouden hebben zodat vrijelijk kon worden overlegd. Verder is aangegeven dat in de WG AP tot een akkoord zal worden gekomen en zodra dat het geval is dan is er ook financiële dekking. De voorzitter voegt hier aan toe dat er nog meer onderwerpen in het TW worden behandeld waarover aanbevelingen met financiële consequenties zullen worden gegeven en het kan niet zo zijn dat er met een open einde afspraken worden gemaakt en Defensie vervolgens het geld moet gaan zoeken. Daarom is het financieel voorbehoud gemaakt. De heer Van Hulsen vindt dat men daarmee in een lastige situatie belandt. Indien Defensie een voorbehoud kan maken dan moeten de centrales dat ook kunnen doen en dat brengt het risico mee dat het proces erdoor wordt bemoeilijkt. De voorzitter begrijpt dat maar wijst er op dat er op een bepaald punt een aantal aanbevelingen zullen voorliggen waar men het al dan niet over eens is en waarvoor wel of geen geld is. De heer Van Hulsen informeert hoe het proces dan moet worden ingericht. Indien men het in de WG AP bijvoorbeeld volledig eens is over maatregelen dan zou spreker dat het liefst meteen communiceren en in uitvoering brengen. Als er is gecommuniceerd en vervolgens wordt vastgesteld dat er geen financiële dekking is heeft spreker een probleem. Zo lang als er een voorbehoud wordt gemaakt tot het moment dat er een volledig pakket aan allerlei aanbevelingen ligt dan gaat het mogelijk nog tot eind volgend jaar duren voordat er iets in concreto gaat gebeuren. De vraag is hoe dit kan worden voorkomen. Tevens moet ervoor worden gewaakt dat er geen verwachtingen worden gewekt die niet waar kunnen worden gemaakt, tegelijkertijd moeten de overlegpartners uitstralen dat partijen iets op dit onderwerp willen bereiken, dat men daar serieus over is en dat het ook tot uitvoering zal komen. Met het voorbehoud levert dit voor spreker een dilemma op.

De heer Schilperoort heeft maar één beeld bij het voorbehoud, namelijk dat Defensie op een gegeven moment in alle in te voeren maatregelen een fasering aanbrengt omdat het niet mogelijk is ze allemaal tegelijk in te voeren, waarop de voorzitter opmerkt dat dat een optie kan zijn. De heer Schilperoort vervolgt dat het moment van invoeren van concrete

Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)



maatregelen die akkoord zijn dan nog alleen nog afhangt van intern te voeren overleg over de financiële middelen en de aanpassingen aan de organisatie. Het lijkt spreker prima om dat in een TW te doen, maar hij wil nu wel concreet met de werkgever afspreken wat men gaat doen. Indien het concretiseren van alle aanbevelingen wordt besproken maar dit vervolgens volledig ervan afhangt of geld beschikbaar komt dan heeft spreker niet de behoefte om erover te gaan praten. Als de WG AP het eens is over maatregelen dan moeten ze ook daadwerkelijk kunnen worden gerealiseerd. Bij een fasering heeft de heer Schilperoort wel een beeld en hij sluit die optie niet op voorhand uit. De voorzitter wijst er op dat ook niet alle maatregelen geld kosten dus daar speelt dat probleem in elk geval niet en een fasering lijkt haar ook logisch. Desgevraagd door de heer Van Hulsen bevestigt spreekster dat maatregelen die geen geld kosten sowieso meteen verder kunnen worden doorgevoerd. Gelet op deze bevestiging begrijpt de heer Van Hulsen de primaire reactie van Defensie over het voorbehoud, dat dus alleen van toepassing is op maatregelen die geld kosten. De heer De Kleijn bevestigt die indruk en specificeert dat het voorbehoud alleen geldt voor maatregelen die serieus veel geld kosten.

De heer Hop geeft aan eerder te hebben gesteld dat de aanbevelingen veel concreter hadden moeten zijn. Nu is er een concreet punt aan de orde waar meteen weer een voorbehoud op wordt gemaakt. De heer Schilperoort voegt daar aan toe dat, indien nu bij elk te bespreken punt overeenstemming wordt bereikt maar vervolgens weer voorbehouden worden gemaakt, hij niet inziet wat de zin daarvan is. Als men het over het voorbeeld van kinderen van 0 – 12 jaar eens wordt dan is er wat spreker betreft een concrete afspraak die door het TW kan worden uitgewerkt en ondertussen kan de werkgever binnen de organisatie bezien hoe en wanneer de afspraak kan worden gefaciliteerd. Als dat niet gebeurt dan blijft de afspraak in de lucht hangen en mag het onderwerp wat hem betreft retour TW. De heer De Kleijn reageert hierop met de opmerking dat het wel de intentie van Defensie is om deze aanbeveling verder te concretiseren. Zij kost geen geld maar zoals aangegeven dient er met de CDS overleg te worden gevoerd omdat zij wel een effect heeft op de inzetbaarheid. De heer Van Hulsen stelt voor dat het voorbeeld van de kinderen van 0 – 12 jaar dat door partijen wordt omarmd aan de CDS wordt voorgelegd en daarna wordt uitgewerkt. Dit voorstel wordt door Defensie aanvaard. De heer De Kleijn geeft aan dat het flexibel inzetten van uitzendbescherming nog wel verder uit moet worden gewerkt alvorens het kan worden voorgelegd aan de CDS. De heer Van Leeuwen is er voorstander van om dit onderwerp niet alleen tot het specifieke voorbeeld te beperken maar om als moderne werkgever breder in te zetten op het wegnemen van de verschillen tussen mannelijke en vrouwelijke medewerkers. Dit wordt door de voorzitter in principe ook zo gezien maar zij wijst er op dat de uitvoering een dergelijk groot onderwerp ook moet kunnen handelen, en dat is op dit moment niet te overzien. Op voorstel van de heer De Kleijn worden de punten 1 a en b door de werkgever teruggenomen

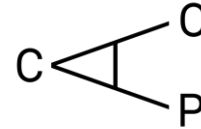
Pm om vervolgens met een goed, concreet voorstel weer aan het TW voor te leggen.

De heer Hop is niet gelukkig met deze uitkomst. Hij wijst er op dat de centrales met de werkgever om de tafel hebben gezeten, punt 1b is zeer duidelijk en nu moet het met de CDS worden besproken. In reactie hierop stelt de heer De Kleijn dat er op deze manier in het TW gezamenlijk zo over is gesproken waarbij beide partijen allerhande voorbehouden hebben gemaakt. De voorzitter voegt hier aan toe dat zaken die effect hebben op de uitvoering ook met de uitvoering dienen te worden overlegd om te voorkomen dat in de WG AP afspraken worden gemaakt die niet uitvoerbaar blijken te zijn. De heer Van Hulsen onderschrijft dit volledig, er moet een eerste stap worden gezet, de heer Schilperoort sluit zich hierbij aan.

De heer Schilperoort wijst in verband met punt 1c er op dat het een goede zaak is dat de uitkering bij geboorteverlof van 70% naar 75% wordt verhoogd, er zijn echter medewerkers die kinderen krijgen en in lagere rangen of schalen zijn ingedeeld. Bij dat loonniveau is een verlies van 25% nauwelijks op te vangen, spreker verzoekt daarom te bezien of er mogelijkheden zijn om een bodembedrag vast te stellen en zo te voorkomen dat het een inhoudsloze afspraak wordt. De heer De Kleijn attendeert erop dat deze aanbeveling heel snel concreet gaat worden omdat zij al in de MR-laag zit waarop de heer Schilperoort aangeeft dat de aanbeveling nu ter bespreking voorligt, spreker stelt voor er nu even naar te kijken. De voorzitter wijst er op dat de wettelijke norm 70% is en dat daar nu in feite een extraatje bovenop wordt gegeven. De heer Schilperoort begrijpt dat maar benadrukt dat het om een grote groep mensen tussen de 20 en 30 gaat en hij vreest dat zij geen gebruik kunnen maken van de regeling omdat dat financieel niet haalbaar is.

De heer Van Hulsen neemt aan dat wat er nu in de MR-laag zit in de financiële plaat is opgenomen, dus daar kan geen discussie meer over zijn. Volgens spreker doelt de heer Schilperoort met zijn voorstel op de mogelijkheid om in het kader van de bespreking van het levensfasebewust personeelsbeleid te bezien of er financiële ruimte voor zijn voorstel zit.

Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)



Pm

De heer De Kleijn vervolgt met de bespreking van punt 1 d, te weten dat defensieonderdelen in overleg met de medezeggenschap zorg dienen te dragen voor voorspelbaarheid en planning van roosters, oefen-, vaar- en vliegprogramma's. Volgens spreker is dit geen onderwerp dat leidt tot concrete regelgeving. Defensie wilde dit punt wel graag opnemen en de praktijk ontwikkelt zich ook in deze richting, het is belangrijk dat roosters goed kunnen worden gepland. De heer Schilperoort is het daarmee eens en hij vroeg zich al af hoe een dergelijke aanbeveling met regelgeving zou kunnen worden gerealiseerd. Wel vindt hij het van belang dat een zekere vorm van richtlijnen wordt uitgewerkt om te voorkomen dat in de organisatie uiteindelijk ieder onderdeel het op een andere manier gaat doen. De nu voorliggende aanbeveling acht spreker m onvoldoende om dat te voorkomen. De heer De Kleijn antwoordt dat het punt wordt teruggenomen en verder wordt uitgewerkt door het TW, mogelijk in de vorm van een beleidsregel van de HDP. De heer Hop informeert hoe dit punt zich verhoudt tot het BMD op het gebied van inzet en dergelijke waarop de heer De Kleijn antwoordt dat de medezeggenschap natuurlijk niet gaat over welke inzet die wordt gepleegd. Er wordt wel met hen overlegd over de wijze waarop alles rond de inzet wordt gerealiseerd, zoals roosters en het inrichten van de jaarlijkse oefenprogramma's.

Tot slot acht de heer De Kleijn het bij het onder punt e genoemde functietoewijzingsproces wel mogelijk dat er enige regelgeving zal worden opgesteld maar ook dit punt zal nog verder moeten worden uitgewerkt. Het is in principe ook een opmaat naar een nieuw HR-model waardoor de afspraken die nu in dit overleg worden gemaakt in lijn zullen zijn met hoe dat model in de toekomst wordt gezien. De heer Van Hulsen reageert hierop met de opmerking dat het toekomstige HR-beleid hem niet bekend is en derhalve dit onderwerp niet in de door de heer De Kleijn gestelde context kan bekijken. Op dit punt maakt spreker een voorbehoud. De heer De Kleijn specificeert dat deze aanbeveling met name gaat over de laatste zin, waarin staat dat er rekening wordt gehouden met individuele wensen. Dat is het punt dat moet worden geborgd en slaat terug op alle genoemd aspecten. De heer Van Leeuwen leidt hieruit af dat Defensie daar waar operationeel mogelijk meer zal inspelen op de behoefte van de militair.

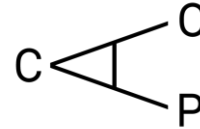
2. Tegemoetkoming extra zorg voor jonge kinderen en/of mantelzorg bij inzet (art. 32b IRM).

De heer De Kleijn geeft aan dat de onder 2 a genoemde verkorting van de termijn van 30 naar 7 dagen voor de voorwaarde voor inzet in het AV-akkoord is geland en dat dit nog moet worden geregeld in de MR-laag welke nog in de WG AP zal worden besproken.

Punt 2 b is nieuw, momenteel geldt deze voorziening bij kinderen van 0 – 4 jaar. In het TW is besproken dat het wenselijk is om dit te verruimen naar 0 – 12 jaar. Spreker merkt op dat deze maatregel, die een uitbreiding van het AV-akkoord inhoudt, wel extra geld kan gaan kosten dus dat vraagt om intern overleg. Defensie wil deze wijziging in elk geval graag doorvoeren.

Punt 2 c gaat over verbetering van de communicatie, volgens spreker kan meer communicatie ook tot meer kosten leiden maar ook deze verbetering acht Defensie gewenst. Hetzelfde geldt voor punt 2 d waarbij ook sprake kan zijn van extra kosten. De heer Schilperoort reageert met de opmerking dat ook de centrales op zich al deze punten omarmen, maar hij verzoekt wel of het TW nog naar twee elementen zou kunnen kijken. Er geldt nu een maximumbedrag van 150 euro per maand en spreker betwijfelt of dat voldoende is om de medewerkers invulling aan deze voorziening te kunnen laten geven. Daarnaast is een voorwaarde dat de militair een maand weg is, spreker verzoekt of kan worden gezien of dit zo kan worden aangepast dat ook degene die bijvoorbeeld maar zeven dagen weg is naar rato gebruik van de voorziening kan maken. Het is immers niet zo dat er pas vanaf een maand iets voor kinderopvang moet worden geregeld, dit speelt ook als het om een week gaat. De heer De Kleijn antwoordt dat dat al zo is geregeld en derhalve geen aanpassing van de aanbeveling nodig is, het is niet zo dat er pas een vergoeding vanaf één maand wordt toegekend. Spreker merkt verder op dat het relevant is dat de werkgever met name punt b nog zal concretiseren. De heer Van Leeuwen is het daarmee eens en wijst er op dat deze groep groeiende is waardoor deze voorziening zeer waarschijnlijk extra geld gaat kosten. Spreker benadrukt het belang van het regelen van goede opvangvoorzieningen voor militairen met jonge kinderen.

Tot slot informeert mevrouw Manschot of deze aanbeveling ook voor burgers geldt zoals degenen die op opleidingsschepen zitten waarop de heer De Kleijn antwoordt dat dit niet het geval is.



3. Vrijwillige remotie

De heer De Kleijn licht toe dat het begrip remotie nieuw is in de organisatie. De regeling onder punt a bevat geen leeftijdscriterium en maakt het voor zowel burgers als militairen mogelijk om een stapje terug te doen, dit kan in de huidige regelgeving niet.

Voor de groep die onder punt b valt is sprake van een verbijzondering in die zin dat als een bepaalde leeftijd wordt bereikt de regeling nog wat aantrekkelijker wordt aangezien het salaris dan niet verder zakt maar er een inhouding plaatsvindt. Daardoor blijven de pensioenopbouw en andere regelingen op hetzelfde niveau alsof men nog in de oude rang of schaal zit. De heer Schilperoort heeft over dit punt een vraag in samenhang met het overleg over de nieuwe pensioenregeling voor militairen. Het gaat om degenen die binnen tien jaar voor hun pensioendatum een lagere functie gaan vervullen. Naar spreker meent zou deze groep de oude pensioenaanspraken behouden. Hij vervolgt dat 58 jaar een leeftijdsgrens is waarbij men alert moet zijn om te voorkomen dat er sprake is van leeftijdsdiscriminatie. In het verleden is gekozen voor een model waarbij werd uitgegaan van een aantal jaren voor de UGM-datum waardoor iets gemakkelijker weg kon worden gebleven van leeftijdsdiscriminatie. In de basis is sprekers centrale het met de voorstellen eens, hij verzoekt wel om deze twee aandachtspunten bij de uitwerking in het TW mee te nemen.

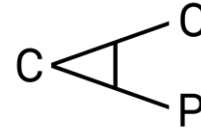
De heer De Kleijn geeft aan dat er naar aanleiding van met name punt 3 b voor de oudere medewerker goed is gekeken hoe de sector Rijk dit onderwerp heeft geregeld. Dit blijkt goeddeels conform het voorstel van Defensie dat nu voorligt te zijn. Daarbij is naar spreker meent een leeftijdscriterium van AOW min tien jaar aangehouden. De heer Van Hulsen stelt voor om dit nog nader te bezien omdat het niet duidelijk is van wanneer de tekst van het Rijk dateert. Spreker wijst er op dat er eerder een discussie over de PAS-regeling is gevoerd waarbij is ook is gesproken over AOW-leeftijd min tien jaar waarna discussie ontstond over de wijze waarop het moment waarop gebruik kon worden gemaakt van de regeling moest worden vastgesteld. Dit probleem kan volgens hem ook bij de nu voorliggende maatregel gaan spelen. Verder is de heer Van Hulsen van mening dat Defensie als sector zelf bepaalt of een dergelijke regeling tot stand wordt gebracht en wat er aan het personeel wordt aangeboden, dit wordt vervolgens middels een pensioenreglement gefaciliteerd. De heer Hop vindt het lastig dat er nu wordt gerefereerd aan zaken die nog niet zijn bekrachtigd en waarbij voorbeelden worden aangehaald die niet bij alle leden van de WG AP bekend zijn hetgeen logisch is omdat er nog geen regeling is.

De heer Schilperoort merkt over de in het voorstel genoemde inhoudingen op pensioenen en sociale zekerheid op dat het bij hem bekend is dat gisteren overeenstemming is bereikt over een tekst die in het pensioenreglement komt te staan en hij vraagt om daarmee in de verdere uitwerking rekening te houden.

De heer Hop geeft aan dat de CCOOP in het algemeen wil opmerken de vrijwillige remotieregeling veel te mager te vinden en is er daarom absoluut geen voorstander van. Dat is ook een van de redenen waarom in de aanbevelingsbrief staat dat niet op alle punten overeenstemming is bereikt. De heer De Kleijn reageert hierop met de opmerking dat dan wel concreet moet worden gemaakt waar het aan schort. Dat is volgens spreker in het TW ook steeds gevraagd maar in elk geval aan de zijde van Defensie niet helder geworden.

De voorzitter informeert bij de heer Hop welke bezwaren de CCOOP in concreto heeft naar aanleiding van deze aanbeveling waarop de heer Hop repliceert dat zij veel te vaag is. Spreker specificiert dat niet duidelijk is voor welke levensfase en functies de aanbeveling is bedoeld en evenmin wanneer zij ingaat, voor wie ze gaat gelden en of zij voor de hele loopbaan gaat gelden. Ook wil spreker weten of er verdringingseffecten kunnen optreden en of er aparte functies buiten de reguliere bezetting zullen worden gecreëerd. De heer De Kleijn reageert hierop met de vaststelling dat er juist een zeer concrete invulling van de aanbeveling, die voor iedereen geldt, is gegeven. Alle door de heer Hop genoemde punten zijn uitgebreid in het TW besproken, veel concreter dan dit kan het volgens spreker niet worden. De heer Schilperoort informeert bij de heer Hop of hij het er wel mee eens is dat het TW de aanbevelingen verder gaat uitwerken. De heer Hop repliceert er in eerste instantie geen voorstander van te zijn geweest om het TW opnieuw aan het werk te zetten maar nu er zoveel voorbehouden zijn gemaakt en zaken concreter moeten worden ingevuld ziet hij geen andere optie dan teruggaan naar het TW. Spreker heeft er geen vertrouwen in dat men het over deze punten in dit stadium in de WG AP eens zal worden. Desgevraagd door de voorzitter geeft spreker te kennen dat de onderhavige aanbeveling wat de CCOOP betreft niet ter verdere uitwerking terug hoeft te worden gegeven aan het TW. De heer Van Leeuwen geeft aan dat de CMHF daar nadrukkelijk wel voorstander van is waarop de heer Hop zegt dat de aanbeveling wel in het TW moet worden uitgewerkt maar hij maakt zich zorgen over de al aanwezige werklust. De voorzitter stelt hierop dat de vraag was of de CCOOP bezwaar heeft tegen het verder concretiseren en uitwerken van de aanbeveling in

Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)



het TW respectievelijk of de CCOOP in het geheel tegen de aanbeveling is waarop de heer Hop aangeeft dat indien er een concrete uitwerking van de aanbeveling wordt gemaakt de CCOOP haar standpunt op basis daarvan bepalen.

De heer Van Hulsen kan zich er in vinden dat de aanbeveling nader moet worden uitgewerkt. Spreker ziet in de nu voorgelegde tekst zeer goede mogelijkheden, met name voor burgerpersoneel. Wat betreft de militairen verwacht spreker dat deze aanbeveling geen enkel effect zal hebben. Er zijn voor deze groep een aantal elementen die nader moeten worden bezien, waarbij spreker er op doelt dat de militair zich in de loop van zijn carrière ontwikkelt van een meer fysieke inzetbaarheid naar een functie met een afnemende rol van de fysieke elementen waarvoor andere taken in de plaats komen. Als de militair in verband met vrijwillige remotie in functie terug zou worden gezet dan bestaat de kans dat hij op een functie komt die qua taken niet meer bij hem passen. Met andere woorden: remotie is niet altijd mogelijk. Dan rijst de vraag hoe dit moet worden opgelost, dit dient helder te zijn voordat het remotiemodel in de organisatie wordt geïntroduceerd en daar zal in het TW op moeten worden ingegaan.

Pm De voorzitter concludeert dat de aanbeveling voor de vrijwillige remotie terug kan worden gegeven aan het TW om haar verder uit te werken en te concretiseren.

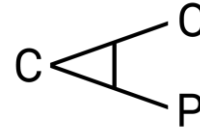
4. Tweede loopbaan voor burger- en militair personeel.

Naar het oordeel van de heer De Kleijn is door Defensie behoorlijk concreet aangegeven hoe tegen deze aanbeveling wordt aangekeken. Het gaat om functies die fysiek en psychisch zwaar zijn. Spreker ziet de maatregel als een win-win situatie voor zowel het personeel als de werkgever omdat het voor de werknemer op een gegeven moment zwaar wordt om nog verder te gaan in een dergelijke belastende functie en voor de werkgever dan de vraag rijst wat aan deze mensen dan moet worden geboden. Bijgevolg wil de werkgever graag deze maatregel invoeren die wel extra inzet en waarschijnlijk ook financiële middelen van de organisatie zal vergen. De heer De Kleijn licht nader toe dat de aanbeveling op zich kort is maar dat er een uitgebreide uitwerking achter schuilgaat waarin de werkgever aangeeft in welke fases dit onderwerp wordt gezien. Bij bepaalde functies en groepen medewerkers beginnen de gesprekken over de tweede loopbaan al vroeg teneinde tijdig te kunnen signaleren dat een medewerker toe is aan een verandering van loopbaan. De heer Van Hulsen vindt met name dit laatste van groot belang omdat hij ervaart dat men nu continue achter de feiten aanloopt. Door niet adequaat te reageren worden de beschreven problemen gecreëerd. Daarnaast blijven er medewerkers met beperkingen of minder mogelijkheden steeds langer bij de organisatie omdat allerlei maatregelen om vervroegd met werken te kunnen stoppen zijn afgeschaft. Spreker vindt dit de belangrijkste aanbeveling en hij roept partijen op om voor deze groep middels deze maatregel een oplossing te realiseren, hij voorziet anders grote problemen in 2024. Als mogelijke oplossing stelt de heer Van Hulsen nu al voor om – analoog aan de voor de militairen overeengekomen AV-afspraken voor behoud- en stimuleringspremies – te overwegen om ook voor burgers een stimuleringspremie in het leven te roepen. Gebeurt dat niet in dit verband dan zal deze wens, aldus spreker, terugkomen als punt bij de volgende AV-ronde.

Pm De heer Schilperoort omarmt de aanbeveling en onderschrijft ook de met name op de burgerpopulatie gerichte opvatting van de heer Van Hulsen. Spreker begrijpt uit de aanbeveling dat de werkgever deze ook voor de militairen wil concretiseren en wijst er op dat dit aansluit bij de rond het AV-akkoord 2017-2018 besproken diensttijdenregeling. Volgens spreker is de overstap naar een nieuwe diensttijdenregeling van alle militairen tegelijk veel te groot geweest. In deze regeling is weliswaar voor de nieuwe populatie militairen, die de gehele carrière doorloopt en zwaar operationeel wordt belast, een model gemaakt waarin ze inverdiene en eerder uit kunnen stromen, maar voor de zeer grote zittende populatie die deze belastende fase achter de rug heeft is dit niet geregeld. Derhalve verzoekt de heer Schilperoort het TW om bij de uitwerking hier aandacht aan te geven. Daarbij zou met name moeten worden gekeken naar het gat dat is ontstaan omdat er geen overgangsregeling is gemaakt bij de invoering van de nieuwe diensttijdenregeling, spreker voorziet dat daar knelpunten zullen ontstaan. De voorzitter zegt toe dat dit zal gebeuren.

De heer Hop geeft aan dat deze aanbeveling voor de CCOOP zeker een punt is dat verder moet worden uitgewerkt en niet alleen voor de tweede loopbaan maar ook voor de gehele loopbaan als zodanig. De werkgever kan zowel voor de burgers als de militairen vooraf al veel betekenen. Wat spreker zorgen baart is dat in dit overleg door de werkgever uitspraken worden gedaan zoals het niet weten wat te doen met onderhavige doelgroep. De voorzitter repliceert dat de werkgever dit zo niet heeft uitgesproken. De heer Hop vervolgt dat voor de fysieke functies al specifieke maatregelen zijn getroffen waardoor de medewerkers langer in deze functies door kunnen blijven werken, zoals de vrijstelling van nachtdienst vanaf een bepaalde leeftijd. Spreker wil voorkomen dat in de uitwerking wordt vastgelegd dat de

Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)



medewerkers worden verplicht om eerder uit bepaalde functies uit te stromen terwijl er al maatregelen zijn om te bevorderen dat men juist langer op de functie door kan werken. De CCOOP zal dit bij de verdere uitwerking dan ook bewaken. De heer De Kleijn wijst erop dat dit soort effecten in de uitwerking tot nu toe juist uit de aanbevelingen zijn gehaald.

De voorzitter stelt voor om een streefdatum af te spreken waarvoor de werkzaamheden van het TW Levensfasebewust Personeelsbeleid dienen te zijn afgerond. Naar aanleiding hiervan vindt er een discussie plaats. Uiteindelijk wordt, zoals door de heren Schilperoort en Hop is voorgesteld, afgesproken om eerst de vier aanbevelingen die vandaag zijn besproken verder uit te laten werken door het TW en deze vervolgens formeel ter besluitvorming aan de WG AP voor te leggen.

De voorzitter vat samen dat de eerste vier aanbevelingen weer door het TW worden opgepakt en als er een onderwerp is afgerond het meteen aan de WG AP wordt voorgelegd. Er wordt niet afgewacht totdat alle vier de aanbevelingen klaar zijn zodat meteen verdere stappen kunnen worden gezet om tot de uitwerking van de maatregelen te komen waar partijen het over eens zijn en ook de financiën beschikbaar zijn.

De heer Hop spreekt zijn grote zorg uit over de vraag hoe een en ander agendatechnisch waar zal kunnen worden gemaakt gelet op het grote aantal gestelde prioriteiten, deze zorg wordt door de voorzitter gedeeld. De heer Van Hulsen merkt in dit verband op blij te zijn dat ervoor is gekozen om eerst de vier voorliggende aanbevelingen af te handelen in plaats van het vaststellen van een streefdatum, dat acht hij praktischer en effectiever.

*** PAUZE ***

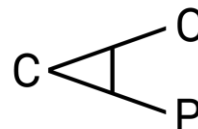
Agendapunt 5. Sollicitatieproces burgervacatures (AP/16.00453, AP/16.00507, AP/17.00185 en AP/18.00009)

Er wordt een toelichting door de heer De Kleijn gegeven. Spreker wijst erop dat de meest recente brief AP/18.00009 nog niet eerder is besproken in de WG AP. In de brief wordt door Defensie een nieuwe sollicitatievolgorde bij burgervacatures voorgesteld.

De heer Van Hulsen brengt in herinnering dat de centrales in 2016 deze problematiek middels een brief aan de orde hebben gesteld met als reden dat was vastgesteld dat de praktijk niet in overeenstemming was met de afspraken die op dat moment golden. Deze brief is later ingetrokken en behoeft derhalve geen bespreking meer. Echter, spreker heeft vastgesteld dat de voorstellen die nadien door Defensie zijn gedaan alleen maar slechter werden en dat geldt ook voor het huidige voorstel. Met dit voorstel wordt volgens spreker op rigoureuze en eenzijdige wijze de verdeling tussen burger- en militaire functies doorbroken en daar is hij tegen. Er wordt een situatie geschapen waarin een burgerfunctie niet per definitie primair door een burger wordt ingevuld maar dat militairen daar met voorrang op kunnen worden geplaatst. De heer De Kleijn stelt hierop dat dat niet de bedoeling van het voorstel is. Het gaat om militairen die de intentie hebben om op een vrije stoel burger te worden, derhalve gaat het in eerste instantie om een burgervulling en zo staat het ook in de brief op pagina 1 bij categorie C.

De heer Van Hulsen wijst erop dat het voorstel begint met het direct intern, Rijksbreed en extern openstellen van burgervacatures, oftewel iedereen kan erop solliciteren. Spreker geeft aan verantwoordelijkheid te dragen voor het zittende bestand en dat dient bij een vacature als eerste aan de beurt te komen. Pas indien dit geen geschikte kandidaat oplevert kan de vacature breder worden opengesteld. Indien een vacature meteen extern wordt opengezet zal er volgens hem een verdringingseffect ontstaan. De heer De Kleijn repliceert dat 'extern' in allerlei varianten kan worden gezien. De categorie externen die in categorie C kan vallen betreft de interdepartementale rijksambtenaren, de overige externen vallen in categorie D. De heer Van Hulsen werpt de vraag op of er met andere ministeries dan ook afspraken zijn dat overtollige defensiemedewerkers met een voorkeurspositie bij hen kunnen worden geplaatst want dan zou er sprake zijn van wederkerigheid. De heer De Kleijn bevestigt dit en voegt hieraan toe dat dit voorstel een reactie is op wat er bij het Rijk al 1,5 jaar geleden is gedaan, daar worden vacatures direct interdepartementaal opengesteld en ook de burgers van Defensie kunnen daarvan gebruik maken. In dit voorstel wordt de bijdrage van Defensie aan deze wederkerigheid geleverd waarop de heer Van Hulsen antwoordt dat hij dat niet uit de tekst van de brief kan afleiden. Hij heeft de indruk dat er wordt aangestuurd op het binnenhalen van militairen op het moment dat een functie in één keer voor alle categorieën wordt opengesteld. En ook al wordt die militair dan burger dan nog heeft niet het zittende

Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)



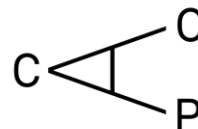
burgerpersoneel voorrang en dat vindt spreker onaanvaardbaar. Dit is volgens de heer De Kleijn een juiste conclusie, in het voorstel staan in categorie C drie soorten kandidaten die allen een gelijke kans hebben, namelijk de burgerambtenaren in vaste of tijdelijke dienst, militairen die een functie als burgerambtenaar ambiëren en interdepartementale (Rijks)ambtenaren. In de huidige situatie komt de laatstgenoemde categorie niet in de selectie voor. De heer Van Hulsen geeft aan een groot voorstander te zijn van loopbaanbeleid voor burgermedewerkers en wil bijvoorbeeld graag de afspraak maken dat mensen die bij Defensie bijvoorbeeld op schaal 3 binnenkomen worden begeleid naar de schalen 4 en vervolgens 5 omdat dat goed is voor deze mensen en ook voor de organisatie. In dit voorbeeld voorziet spreker evenwel dat zodra een functie op schaal 4 beschikbaar komt er een FPS-fase 2 militair hierop wordt geplaatst en degene die al 13 jaar als burger werkzaam is in schaal 3 wordt gelaten. De heer De Kleijn stelt dat ook voor de werkgever de mobiliteit van de burgermedewerker belangrijk is en hij verwacht juist dat het voorstel deze zal bevorderen. Bovendien kan het burgerpersoneel van Defensie inmiddels al Rijksbreed bij alle 11 departementen solliciteren. Dat brengt met zich mee dat aan die kant wordt verwacht dat Defensie hetzelfde biedt aan de (Rijks)ambtenaren. De heer Van Hulsen stelt hierop nogmaals dat niet in de brief terug te zien maar als dit wel zo is bedoeld dan is hij zonder meer bereid om hierover het gesprek aan te gaan. Dit lost het tweede door spreker aan de orde gestelde probleem echter niet op, waarmee hij doelt op het principe dat op functies, die bestemd zijn voor mensen die geschikt zijn of zijn te maken voor het burgerpersoneelsbestand, uiteindelijk militairen die burger verder willen bij Defensie worden geplaatst. Wat hem betreft is de volgorde als volgt: er is een burgervacature op een bepaald niveau beschikbaar, dan wordt er bezien of er een geschikte of geschikt te maken burger is en als dat niet het geval is dan kan de vacature worden opengesteld voor militairen en interdepartementale (Rijks)ambtenaren. De heer De Kleijn repliceert dat er ook een afspraak is gemaakt over de vaste aanstelling voor militairen waardoor de dreiging dat een grote groep medewerkers, die zich aan het einde van het FPS-2 traject bevindt en iets buiten Defensie moest gaan zoeken, weg is genomen. De heer Schilperoort wijst er op dat die afspraak er nog niet was toen de voorliggende brief is opgesteld. Spreker is het met de heer Van Hulsen eens waar deze heeft gesteld dat daarover al eerder is gesproken en dat het voorstel voor de burgers steeds slechter is geworden. De centrales hebben al eerder aangegeven wat volgens hen de volgorde bij burgervacatures dient te zijn en dat eerst de interne burgerkandidaten in de gelegenheid dienen te worden gesteld om te reageren. Nu worden ook externe kandidaten van het Rijk in deze positie gebracht en daarbij is bovendien aangegeven dat zij, indien wordt gemotiveerd dat zij de meest geschikte kandidaten zijn, voorrang krijgen op de burgerambtenaren van Defensie. Met dat laatste is spreker het in ieder geval per definitie niet eens aangezien er een interne markt bij Defensie bestaat. Daarnaast bestaat er een groot verschil in rechtspositie tussen defensieambtenaren en de rest van de Rijksoverheid. Van de vanzelfsprekendheid dat Defensie, gelet op de wederkerigheid, mee zal moeten doen met het Rijksbreed openstellen van vacatures is wat spreker betreft geen sprake. Het is altijd duidelijk geweest dat voor de categorie C gold dat de burgerambtenaar in vaste dienst voorrang had bij burgervacatures. De daar nu genoemde burgerambtenaar in tijdelijk dienst kwamen volgens de heer Schilperoort juist helemaal achteraan in de volgorde. Vervolgens kwamen de militairen die een burgeraanstelling bij Defensie ambiëerden en daarna kwam de rest aan de beurt. Dit is door de centrales in de eerdere besprekingen zeker al drie keer aan de orde gesteld en steeds worden er door de werkgever voorstellen gedaan waarvan spreker vindt dat deze niet eens in de buurt komen van de wensen die door de centrales kenbaar zijn gemaakt. De voorzitter repliceert dat de centrales dus van mening zijn dat categorie volgorde moet zijn. De heer Schilperoort vervolgt dat de door hem geschetste gang van zaken leidt tot een zeer lastige discussie. Als alle kandidaten op één hoop worden gegooid dan weet hij al waar het op uit zal draaien: dan worden degenen eruit gepikt die de vacaturehouder wil hebben waarmee de deur wordt dichtgegooid voor degenen die, als er wel gesegmenteerd zou worden geworven, ook prima zouden voldoen. Spreker wil aan een dergelijke praktijk niet meewerken. De heer Hop is van mening dat er maar één soort medewerker in categorie C valt en dat is de burger in vaste dienst. Voor categorie D zijn dit wat spreker betreft de militairen die een aanstelling als burger ambiëren niet zijnde UGM-er en voor de externe kandidaten geldt een categorie E. Dat zijn de interdepartementale (Rijks)ambtenaren, de burgerambtenaar van Defensie in tijdelijke dienst en de trainees.

Op voorstel van de voorzitter wordt, gelet op het gegeven dat de standpunten van de centrales en de werkgever over dit onderwerp op dit moment te ver uiteen liggen om tot overeenstemming te komen, het onderwerp door Defensie teruggenomen. Er zal een nieuw voorstel worden geformuleerd dat opnieuw zal worden geagendeerd.

Pm

Agendapunt 6. Stimuleringsmaatregelen en Behoudpremie 2019 (AFR/17.00343, AFR/17.00344, AP/19.00232 incl. bijlagen)

Niet aan de orde gekomen, wordt voor de vergadering van 17-12-2019 als agendapunt 3 opgevoerd.



Agendapunt 7. Technisch Werkverband Evaluatie BMD (AP/19.00233, AP/19.00490, AP/19.00563 p.7)

Niet aan de orde gekomen.

Agendapunt 8. Technisch Werkverband Actualisering URD (AP/19.00143 + AP/19.00563 p.7)

Niet aan de orde gekomen.

Agendapunt 9. Informatie over inzet reservisten (AP/19.00049 en bijlage, AP/18.00307 incl. bijlage, AP/18.00156 p.4, AP/16.00514 incl. bijlage, AP/16.00091 p.2, AP/15.00589 pp.7-8, AP/15.00540 p.3, AP/15.00539 en bijlage, AP/15.00432 p.6, AP/15.00095 pp.2-4)

Niet aan de orde gekomen.

Agendapunt 10. Nota P-maatregelen (AV-SOD/11.00313, AP/15.00726, AP/18.00083 p.2, AP/18.00156 pp.6-7, AP/18.00182)

Niet aan de orde gekomen.

Agendapunt 11. Vergoeding cognitieve gedragstherapie bij Tinnitus (AP/17.00297, AP/17.00228, AP/19.00281, AP/19.00457)

Niet aan de orde gekomen.

Agendapunt 12. Burnpits (AP/19.00579)

Niet aan de orde gekomen.

Agendapunt 13. Rondvraag en sluiting

Aangezien de vergadertijd is verstreken dienen de agendapunten 6 t/m 12 te worden doorgeschoven.

Pm Agendapunt 6 wordt bij de volgende vergadering van 17-12-2019 gelet op de urgentie als punt 3 geagendeerd.

De heer Schilperoort geeft aan onaangenaam te zijn verrast door een publicatie in de Staatscourant waarin een wijziging van de naam van de Militaire Ambtenaren Wet in de Wet Ambtenaren Defensie per 01-01-2020 is aangekondigd. In de WG AP van 09-10-2018 is door de centrales hier een vraag over gesteld en is afgesproken dat, mochten er ontwikkelingen zijn die ook Defensie raken en dan met name de MAW, hierover tussen partijen zou worden gesproken. Wat voor spreker met name een probleem is is dat de bijzondere positie van de militaire nadrukkelijk is opgehangen aan het gegeven dat er afzonderlijke wet voor militaire ambtenaren is. Door dit te wijzigen in de 'Wet Ambtenaren Defensie' wordt dit bijzondere karakter teniet gedaan omdat het dan geen aparte *militaire* ambtenarenwet meer is. De heer Schilperoort begrijpt niet waarom dit – volgens hem – overlegplichtig onderwerp niet aan de centrales is voorgelegd.

Pm De heer De Kleijn wijst er op dat door de heer Schwab onder meer in de WG AP voorlichting over deze verandering is gegeven waarbij ook de concept wettekst is aangeboden. De heer Schwab heeft verder toegelicht dat in de wet staat dat dit onderwerp niet overlegplichtig is, naar spreker meent in artikel 10. Hij licht toe dat het met name draait om een omvangrijke omhang van wetten en regelgeving, het betreft letterlijke omhangingen waarbij niets is gewijzigd aan de onderliggende regelgeving. De heer Schilperoort reageert hierop met de opmerking dat indien in de wet daadwerkelijk staat dat de door hem genoemde wijzigingen van de MAW niet overlegplichtig zijn hij die informatie graag aangeleverd wil krijgen. Hij kan zich niet herinneren dat in de presentatie van de heer Schwab al sprake was van een aanpassing van de MAW en dat de burgers er ook in zouden worden ondergebracht. Er wordt afgesproken dat de stukken worden opgezocht door Defensie en worden aangeboden aan de centrales. De heer Schilperoort realiseert zich terdege dat er niet veel meer aan de wijzigingen te doen is maar wil met name in beeld krijgen hoe een en ander is verlopen.

De voorzitter sluit de vergadering om 15.30 uur.



Actiepuntenlijst bij het verslag van de vergadering van de werkgroep Algemeen Personeelsbeleid (AP) op 12 november 2019

Nr	Onderwerp:	Actie:	Opmerkingen:
1	Governance Gezondheidszorg (AP/15.00565) 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	- Rechtspositie en de toepassing van de beleidsfactor op de functie IMG bezien - GHS aanpassen en ter info aanbieden	
2	Breder openstellen knelpuntcategoriën DMO 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	- Bij de bespreking de problematiek over de vele functies met dezelfde functiebenaming- en (maar die wel qua inhoud en vulling verschillen), betrekken - 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.	
3	Technisch werkverband evaluatie BMD AP/19.00142	WG AP 24-9-19: mbt TW BMD Defensie beziet onderwerp opnieuw.	Geagendeerd 17-12-2019
4	Voorstel sluiting knelpuntcategoriën CLAS WG AP 24-09-2019 AP/16.00015; 16.00056; 16.00169; 16.00366; 16.00411; AP 19/00321 + 1 bijl; 19.00400	WG AP 24-09-2019: Er wordt een aangepast voorstel door Defensie opgesteld waarbij: - de door de CCOOP genoemde groepen knelpuntcategoriën worden gehandhaafd - wordt uitgegaan van de cijfers van sept 2019 - wordt gemotiveerd waarom bepaalde knelpuntcategoriën open worden gehouden - Er wordt een separate brief opgesteld voor de niet door de CCOOP genoemde groepen waarvoor de knelpuntcategoriën per direct worden gesloten.	
5	Burnpits WG AP 24-09-2019 SOD 19-09-2019 en 15-10-2019	WG AP 24-09-2019: agenderen voor een volgende WG AP	
6	Innovatieproject permanente gepersonaliseerde monitoring AP/19.000541 WG AP 24-09-2019	WG AP 24-09-2019: de ACOP biedt een vragen brief aan de WG AP aan	

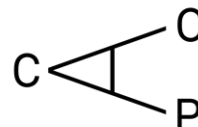


7	Selecteren relevante passages uit oude verslagen WG AP 12-11-2019 WG AP 24-09-2019	De secretaris gaat na hoe het CAOP ervoor kan zorgen dat alleen de relevante passages uit oude verslagen worden gehaald en aangeboden bij bespreking van nieuwe agendapunten	
8	Wijzigingen artikelen in de vv URAMAR (opleidingen) WG AP 02-04-2019 WG AP 24-09-2019 WG AP 12-11-2019 AP/17.00049	WG AP 12-11-2019 Defensie gaat na of de oorspronkelijke brief waar de discussie mee is gestart is ingetrokken en indien dat niet is gebeurd dit alsnog doen.	
9	Rekentool nDer WG AP 12-11-2019	WG AP 12-11-2019: de heer Hazenkamp zorgt voor een update over de rekentool	
10	Voorstel tot wijzigen maximum leeftijd bij aanstelling in fase 1, wijziging VV URAMAR, bijlage 1, onderdeel a WG AP 24-09-2019 WG AP 12-11-2019 AP/18.00111	WG AP 12-11-2019: piepbrief opstellen m.b.t. aangepaste versie (schrappen laatste vier regels)	
11	Terugbetalingsverplichting van studiekosten en reservistenaanstellingen WG AP 09-04-2019 (rondvraag) WG AP 12-11-2019	WG AP 12-11-2019: punt is alsnog toegevoegd aan de ap-lijst. Defensie zal een formeel antwoord geven op de vraag van de heer Schilperoort in de WG AP van 04-09-2019	
12	Bijstandstoelage Hoog Risico Beveiliging (HRB) AP/19.00475 + 1 bijl. WG AP 12-11-2019	WG AP 12-11-2019, agendapunt 3: a. De KMar/Defensie leveren maatmensen om inzichtelijk te maken wat de effecten van het vervangen van de bijstandstoelage door de TOD bij HRB zijn. b. Er wordt inzichtelijk gemaakt in hoeverre de beloning tussen HRB'ers en de politiemedewerkers die hetzelfde werk doen verschilt.	Streefdatum agenderen 17-12-2019
13	Aanbevelingen TW Levensfasebewust Personeelsbeleid AP/19.00562 + bijl. WG AP 12-11-2019	WG AP 12-11-2019, agendapunt 4: a. Defensie neem de aanbevelingen 1 a, b en d terug en leggen dit met een concreet voorstel weer aan het TW voor. b. Aanbeveling 3 (vrijwillige remotie) wordt door het TW verder uitgewerkt en geconcretiseerd en dan weer aan de WG AP ter besluitvorming voorgelegd c. Aanbeveling 4 tweede loopbaan) wordt verder uitgewerkt en geconcretiseerd.	

Georganiseerd overleg Sector Defensie
Algemeen Personeelsbeleid (AP)



14	Sollicitatieproces burgervacatures WG AP 12-11-2019 AP/16.00453; 16.00507; 17.00185; 18.00009	WG AP 12-11-2019 (agendap. 5): Defensie neemt het onderwerp terug en stelt een nieuw voorstel op dat opnieuw zal worden geagendeerd.	
15	Niet-behandelde agendapunten 6 t/m 12 van de WG AP 12-11-2019	WG AP 12-11-2019	Agenderen voor WG AP van 17-12- 2019
16	Wijziging MAW in Wet Ambtenaren Defensie WG AP 12-11-2019 (rondvraag)	WG AP 12-11-2019: Defensie levert de stukken van de presentatie van dhr Schwab m.b.t. de wijzigingen van de MAW/Wet Ambtenaren Defensie aan de centrales	



VOORRAADAGENDA WG AP 12-11-2019

nr	Onderwerp	Actie	In voorraad sinds	Stand van zaken
1.	Nota Rangsbepaling 1984 <ul style="list-style-type: none"> ▪ AP/15.00167 ▪ AP/15.00464 ▪ AP/15.00558 ▪ 12-05-2015 (AP/15.00309), ap 5, blz 6 ▪ 01-09-2015 (AP/15.00540), ap 5, blz 6 ▪ 13-10-2015 (AP/15.00589), ap 5, blz ▪ 02-02-2016 (AP/16.00091), ap 2, blz 2 ▪ 01-03-2016 (AP/16.00162), ap 2, blz 2 ▪ 29-03-2016 (AP/16.00233), ap 2, blz 7 ▪ 24-05-2016 (AP/16.00366), ap 2, blz 2 ▪ 21-06-2016 (AP/16.00411), ap 2, blz 3 	Bespreken of de nota nog past in de huidige tijd.	21-06-2016	
2.	Evaluaties Commissie Van Ede en Commissie De Veer <ul style="list-style-type: none"> ▪ 03-02-2015 (AP/15.00095), ap 6, blz 8 ▪ 24-03-2015 (AP/15.00206), ap 2, blz 3 en ap 5, blz 5-7 ▪ 01-09-2015 (AP/15.00540), ap 2, blz 3 ▪ SOD/15.00503 ▪ 02-02-2016 (AP/16.00091) ap 2, blz 3 ▪ AP/16.00094 ▪ 01-03-2016 (AP/16.00162), ap 3, blz 3-8 ▪ AP/16.00209 ▪ 29-03-2016 (AP/16.00233), ap 2, blz 3 ▪ 24-05-2016 (AP/16.00366), ap 4, blz 7-9 	Evalueren aanpassingen nav aanbevelingen.	24-05-2016	Eén jaar na implementatie van de reorganisatie Bestuursstaf
3.	Beleid generieke functiebeschrijvingen en Functiegebouw Defensie <ul style="list-style-type: none"> ▪ 12-05-2015 (AP/15.00309), ap 7, blz 8 ▪ 23-06-2015 (AP/15.00432), ap 4, blz 5 ▪ 01-09-2015 (AP/15.00540), ap 2, blz 4 ▪ 13-10-2015 (AP/15.00589), ap 1, blz 2 ▪ 02-02-2016 (AP/16.00091), ap 2, blz 3 ▪ 13-12-2016 (AP/16.00653), ap 13, blz 3 ▪ AP/17.00270 ▪ 16-01-2018 (AP/18.00083), ap 2, blz 7 	Bespreken consequenties voor Defensie.	02-02-2016 16-01-2018	
4.	Stafadjudanten <ul style="list-style-type: none"> ▪ 15-12-2015 (AP/16.00011), ap 2, blz 3-4 	Bespreken of functies specifiek voor stafadjudanten moeten blijven bestaan	15-12-2015	
5.	Uitzendnorm <ul style="list-style-type: none"> ▪ 18-11-2014 (SOD/14.00700), ap 3, blz 2-5 ▪ 01-09-2015 (AP/15.00540), ap 2, blz 3 	Bespreken norm 1:2	01-09-2015	
6.	Klokkenluidersregeling <ul style="list-style-type: none"> ▪ AP/16.00448 (en bijlagen) ▪ AP/16.00509 ▪ 13-12-2016 (AP/16.00653), ap 9, blz 2 ▪ 16-01-2018 (AP/18.00083), ap 2, blz 7 	Bespreken consequenties voor Defensie.	16-01-2018	



7.	Functiegebouw Defensie		16-01-2018	
8.	VGB-problematiek <ul style="list-style-type: none"> ▪ AP/14.00075 ▪ AP/15.00099 ▪ AP/15.00171 ▪ 12-05-2015 (AP/15.00309), ap 3, blz 2-3 ▪ 23-06-2015 (AP/15.00432), ap 6, blz 5 ▪ 01-09-2015 (AP/15.00540), ap 2, blz 2 en 3-4 ▪ 15-12-2015 (AP/16.00011), ap 4, blz 7 ▪ AP/16.00041 ▪ 02-02-2016 (AP/16.00091), ap 1, blz 2 en ap 5, blz 6 ▪ 01-03-2016 (AP/16.00162), ap 5, blz 8 ▪ 29-03-2016 (AP/16.00233), ap 7, blz 7 ▪ 24-05-2016 (AP/16.00366), ap 6, blz 9 ▪ 21-06-2016 (AP/16.00411), ap 4, blz 6-7 ▪ 16-01-2018 (AP/18.00083), ap 2, blz 4 	Bespreken rechtspositionele consequenties van het mogelijk niet meer kunnen verkrijgen van een VGB.	16-01-2018	
9.	Rechtspositie instructeurs ROC's <ul style="list-style-type: none"> ▪ AP/14.00702 ▪ 20-1-2015 (AP/15.00062), ap 9 ▪ 1-9-2015 (AP/15.00447), ap 3 ▪ 13-10-2015 (AP/15.00589), ap 6, blz 6 ▪ 2-2-2016 (AP/16.00091), ap 2, blz 3 ▪ 1-3-2016 (AP/16.00162), ap 2, blz 2 ▪ 29-3-2016 (AP/16.00233), ap 6-10, blz 7 ▪ 21-06-2016 (AP/16.00411), ap 2, blz 3 ▪ AP/18.00082 ▪ 16-01-2018 (AP/18.00083), ap 2, blz 4 ▪ 13-02-2018 (AP/18.00156), ap 2, blz 5 	Bespreken brief AP/18.00082.	13-02-2018	
10.	Voortgangsrapportage BBO en Klanttevredenheidsonderzoek <ul style="list-style-type: none"> ▪ AP/14.00624 ▪ AP/14.00705 ▪ AP/15.00103 ▪ 20-1-2015 (AP/15.00062), ap 2 ▪ 1-9-2015 (AP/15.00540), ap 2 ▪ 1-3-2016 (AP/16.00162), ap 2, blz 2 ▪ AP/17.00141 ▪ 16-01-2018 (AP/18.00083), ap 2, blz 4 ▪ 13-02-2018 (AP/18.00156), ap 2, blz 5 	Rapportage 2017 bespreken.	16-01-2018	
12.	Evaluatie Bijzondere medezeggenschapscommissie Buitenland <ul style="list-style-type: none"> ▪ AP/16.00207 (en bijlagen) ▪ AP/16.000477 ▪ AP/18.00001 ▪ AP/18.00418 	Evaluatie bespreken.	AP/18.00001 04-01-2018	
13.	Beleidsregel Veiligheidsonderzoeken MIVD/AIVD <ul style="list-style-type: none"> ▪ AP/18.00322 ▪ AP/18.00533 	Inhoudelijke vragen bespreken.	AP/18.00322, 01-05-2018	



14.	Veiligheid als bespreekpunt formulier functioneringsgesprek <ul style="list-style-type: none">AP/18.00624	Vorstel in de piepbrief van 02-10-2018 (AP/18.00615) bespreken.	AP/18.00624, 08-10-2018	
15.	Rechtspositie reservepersoneel		WG AP 02-04-2019 AP/18.00307 AP/18.00639 + 1 bijl AP/19.000049 AP/19.000243	