



CAOP

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

Telefoonnr.: 06 – 27 59 56 78
E-mailadres: c.vanagten@caop.nl
Datum: 4 februari 2020
0 bijlage(n)
Ons kenmerk SOD/20.0074
Zaaknummer: G.1.01

Verslag van de ingelaste vergadering van het SOD op 28 januari 2020 (14.00-15.55) in de Sophiezaal, CAOP, Den Haag.

Aanwezig:

Van de zijde van Defensie: P. Reesink (voorzitter per conferencecall), T. de Kleijn, B. Jansen, W. Schwab, R. Kreeftmeijer.

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

Van de zijde van het secretariaat: C. van Agten.

Agenda (SOD/20.00016.1).

1. Openingen, mededelingen, vaststellen agenda.
2. Employability Organisatie (SOD/19.00598, SOD/19.00698 + 1 bijlage, SOD/19.00741-1.1 en trackchange-versie).
3. Rondvraag en Sluiting.



Agendapunt 1: Openingen, mededelingen, vaststellen agenda.

De voorzitter zit de vergadering voor via conference call.

De voorzitter opent de vergadering en heet de aanwezigen welkom.

Mededelingen.

Voorzitterschap SOD (CCOOP).

De heer Kropf markeert namens zijn centrale een nieuw dieptepunt met het voorzitten van het sectoroverleg Defensie via een inbelverbinding. Volgens het BMD zijn er drie personen die het SOD mogen voorzitten: de minister, de staatssecretaris en de HDP en de CCOOP had één van die drie in persoon verwacht. Niet alleen kan geen kennis worden genomen van non-verbale communicatie, maar bovenal lijkt het wat spreker betreft volstrekt onuitvoerbaar om op deze wijze een vergadering voor te zitten en te leiden. Dat roept meteen de vraag op of dit de nieuwe tendens gaat worden voor vergaderingen van het SOD en de daaronder ressorterende werkgroepen, immers als een conferencecall voor de voorzitter acceptabel is, is het dat ook voor de onderscheidende leden van het overleg. De heer Schilperoort geeft aan per mail te hebben gemeld dat deze wijze van voorzitten voor hem een begaanbaar pad is, maar dat het wat hem betreft zeker niet de bedoeling is dat dit een structurele werkwijze wordt. Spreker heeft de voorzitter tegemoet willen komen omdat hij vorige week heeft begrepen dat niet alleen de HDP, maar ook de minister en de staatssecretaris zich in het buitenland zouden bevinden. Mocht dat anders zijn, is het voor spreker wel teleurstellend dat niet één van de laatste twee aanwezig is.

De voorzitter benadrukt dat deze werkwijze geen nieuwe standaard wordt, maar is ingegeven door het vinden van een oplossing voor een praktisch probleem. Dat sluit evenwel niet uit dat er in de toekomst op grond van tijd- en kostenbesparing een andere wijze van vergaderen zal worden geïntroduceerd, maar die tijd is wat spreker betreft nog niet aangebroken.

De heer Kropf zet uiteen dat de voorzitter van het SOD de staatssecretaris van Defensie is. Indien het onderwerp van overleg dat toestaat, mag zij het voorzitterschap overdragen aan de hoofddirecteur Personeel. Daaruit volgt dat in eerste instantie de staatssecretaris hier als voorzitter verschijnt. De staatssecretaris zou ten tijde van deze vergadering in het Caribisch gebied zijn, maar volgens informatie die de CCOOP heeft, is zij dat niet en daarmee rest nog steeds de vraag waarom zij –of de minister- deze vergadering niet voorzit.

Het was aldus de voorzitter tot gisteren zijn informatie dat de staatssecretaris op weg zou zijn naar het Caribisch gebied en hij heeft van haar niet het tegendeel vernomen. Het is overigens niet zo dat de staatssecretaris haar agenda deelt met de HDP en hij benadrukt dat op het moment dat deze werkwijze als oplossing werd bevestigd, de informatie was dat ook zij ook in het buitenland was.

De heer Kropf wil opgemerkt hebben dat niet de HDP, maar de staatssecretaris voorzitter is van het SOD en zij per onderwerp kan bepalen of zij het voorzitterschap aan de HDP overdraagt. Het komt spreker derhalve vreemd voor dat er geen overleg is geweest over het voorzitterschap.

De voorzitter repliceert hier weldegelijk met de staatssecretaris over te hebben gesproken en dat in dat gesprek duidelijk werd dat zij er niet kon zijn vandaag omdat ze in de Cariben zou zijn. De heer Kropf wil in het verslag vastgesteld hebben dat de HDP namens de voorzitter van het SOD via een conference-call verbonden is met deze vergadering.

Vaststellen agenda.

- Op voorstel van de heer Van Hulsen wordt gezien de beschikbare tijd besloten om de bespreking te beperken tot het aangepaste beleidsvoornemen (SOD/20.00741-1.1) en de andere geagendeerde stukken niet te bespreken.

Agendapunt 2: Employability Organisatie

(SOD/19.00741-1.1 en trackchange-versie).

De voorzitter licht toe dat er een beleidsvoornemen voor ligt waar wat werkgeverszijde betreft voldoende ambitie in zit om de loopbaanbegeleidingsorganisatie om te vormen naar een employability-organisatie. Spreker meent dat de werkgever met voorliggend beleidsvoornemen de centrales dicht is genaderd. In dit document is een tijdpad opgenomen dat zo goed mogelijk aansluit bij het haalbare en dan nog steeds is het aldus spreker een zeer ambitieus tijdpad waar Defensie voor wil gaan. Het beleidsvoornemen biedt voldoende ruimte voor het projectteam Employability Organisatie om eigen afwegingen te maken en er zijn voldoende uitgangspunten geformuleerd om dat proces te kaderen. Spreker verneemt graag van de centrales over welke punten zij nog willen spreken.

Georganiseerd overleg Sector Overleg Defensie (SOD)



De heer Schilperoort geeft aan dat er wat de ACOP betreft nog twee punten in het beleidsvoornemen moeten worden opgenomen: 1) aantal VTE-en in de Ist-situatie en 2) benoeming projectleider.

Het benoemen van het aantal VTE-en van de Ist-situatie in de verschillende organisatiedelen als ondergrens van hetgeen er nodig is, is ook van belang voor de medezeggenschap. Het is immers geen bezuiniging en wanneer er meer capaciteit nodig blijkt te zijn, moet die discussie in het reorganisatietraject kunnen worden gevoerd. De benoeming projectleider is wat spreker betreft, los van de plek waar de employability-organisatie wordt opgehangen, noodzakelijk omdat hij anders vreest dat partijen over een half jaar weer bij elkaar zitten omdat er nog niemand is benoemd.

De heer Kropf zegt zich te hebben voorbereid op een paginagewijze bespreking en desgevraagd geeft de heer Van Hulslen aan er geen behoefte aan te hebben om te herhalen wat al vaker in eerdere sessies is opgemerkt. In zijn algemeenheid wil spreker zeggen dat voorliggend beleidsvoornemen niet helemaal voldoet aan de normen van de andere beleidsvoornemens die hij ziet. Gelet op de tijdsdruk die er op is gelegd, is spreker bereid om hier met een open mind naar te kijken. Voor het overige heeft hij opmerkingen die aan de orde zullen komen bij de paginagewijze bespreking en die vooral zien op de betrokken eenheden cq. de daarbij behorende medezeggenschap.

De heer Van Leeuwen heeft op dit moment geen aanvullende opmerkingen.

De voorzitter gaat over op de paginagewijze bespreking van het beleidsvoornemen.

Colofon

Blz. 2, *Oprichting*: DGB/HDP: de heer Kropf vindt de combinatie van een productverantwoordelijke/probleemeigenaar en één van zijn personeelsleden onbestaanbaar. Hij stelt voor DGB te handhaven en 'HDP' te schrappen, maar laat de keuze aan de werkgever. De voorzitter licht toe dat de HDP is opgenomen omdat die in de lijn onder de DGB valt. Spreker heeft er geen problemen mee om alleen DGB op te nemen.

Projectleider en projectsecretaris: in aanvulling daar op stelt de heer Schilperoort het logisch te vinden dat de werkgever een projectleider aanwijst die bij de DGB werkzaam is. Buiten dat, verneemt hij zoals hij eerder heeft betoogd, graag wie dat gaat worden. De voorzitter voorziet dat er nog enige tijd nodig is om een projectleider te vinden, maar hij meent dat het wel haalbaar is om de afspraak te maken dat deze zo snel mogelijk (in februari) wordt aangewezen. Partijen zijn het er aldus spreker over eens dat de employability-organisatie nu zo snel mogelijk van de grond moet komen en het zeker niet de bedoeling is om daar nog een jaar mee te wachten.

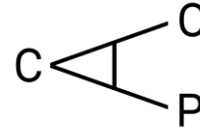
De heer Schilperoort geeft aan hier enige moeite mee te hebben. Juist om te voorkomen dat die discussie nu nog moet worden gevoerd, heeft hij van te voren benadrukt dat hij het belangrijk vindt dat er een projectleider wordt benoemd. Hij wil –al dan niet na een schorsing- vernemen wie in persoon of welke functionaris deze rol op zich gaat nemen en dat geldt ook voor de invulling van de projectsecretaris.

De voorzitter stelt voor deze vraag en de nog komende punten na een schorsing te adresseren. Hiermee wordt ingestemd. De bespreking wordt vervolgd.

1. Doel van de organisatie (blz. 4)

Eerste alinea: *Die loopbaan kan zich geheel binnen Defensie afspelen, maar ook uit bewegingen van binnen naar buiten en vice versa bestaan.* Zoals hier geformuleerd wekt het aldus de heer Kropf de indruk dat het ook gaat over bijzondere instroom en/of afdelingen van DCPL, terwijl die groepen niet bij de Ist zijn genoemd. Spreker verzoekt om een nadere toelichting. De voorzitter geeft aan dat dit bewust is geformuleerd om duidelijk te maken dat de employability-begeleider van straks niet alleen intern gericht is, maar nadrukkelijk ook voeling en binding heeft met de regio of waar men ook gehuisvest is, zodat mensen makkelijker van buiten weer terug kunnen komen naar Defensie. Spreker is er niet zeker van of hiermee de bijzondere instroom tekort wordt gedaan. De heer Kropf meent in dit betoog zijn gelijk te herkennen. Het gaat namelijk om mensen die bij voorbeeld van buiten terug willen naar binnen, dat valt niet onder de scope van de huidige loopbaanbegeleider die intern is gericht en dus is de Ist niet op orde. Spreker gaat er van uit dat het hier gestelde een bewuste keuze is –en hij is het daar ook mee eens-, maar dat betekent wel dat er moet worden gekeken naar het bereik van de Ist (misschien moet daar wel bijzondere instroom en huidige externe employability onder vallen alsmede een deel DCPL omdat het om werving gaat). De voorzitter meent dat partijen hier hetzelfde bedoelen en zal dit aan de orde stellen bij de bespreking van de Ist.

2. Motieven van de reorganisatie (blz. 4).



De heer Kropf meent dat de hieronder opgenomen tekst de lading niet dekt, immers met motieven wordt bedoeld de onderbouwing van de AV-afpraak (voorkomen van verschillen tussen de verschillende Defensieonderdelen omdat iedereen in dienst is van dezelfde Defensieorganisatie en het niet alleen uitgaan van de belangen van de onderdelen, maar ook van de belangen van de mensen). Er is in de overwegingen die destijds zijn meegenomen geconstateerd dat bij het ene Defensieonderdeel mensen naar buiten werden bewogen, terwijl men bij het andere onderdeel om mensen zat te springen. Spreker meent dat hier meer moet worden opgenomen dan een geknippede en geplakte tekst uit het AV-akkoord.

De heer Schilperoort is het op zich met de heer Kropf eens dat er aan de gemaakte arbeidsvoorwaardelijke afspraak een aantal motieven ten grondslag ligt. Die motieven zijn niet opgenomen onder dit kopje, maar hij leest die voor een deel wel terug bij het onderdeel *3.1 Uitgangspunten* (blz. 4). Het maakt de heer Schilperoort op zich niet zoveel uit waar de motieven worden benoemd.

De heer Kreeftmeijer verwijst naar de eerdere opmerking van de heer Van Hulsen die zich afvroeg of voorliggend beleidsvoornemen tot stand is gekomen volgens de regelen der kunst. Daarover valt wat hem betreft te discussiëren, maar er is in ieder geval geprobeerd om die elementen die partijen belangrijk vinden te groeperen en in de verschillende onderdelen van het beleidsvoornemen onder te brengen. Het weergeven van de essentie van hetgeen partijen willen, kan worden aangeduid als knippen en plakken, maar er is ook gepoogd om onder het kopje *Uitgangspunten* een aantal van die onderdelen verder te adresseren. Spreker besluit met de observatie dat onder dit kopje en onder de *Motieven van de reorganisatie* gepoogd is het waarom en de urgentie aan te geven.

3.1 Uitgangspunten van de reorganisatie (blz. 4 en 5).

De heer Kropf vervolgt met de opmerking dat er onder dit kopje een heleboel is weggevalen waar de CCOOP wel waarde aan hecht, waaronder de aanstelling bij Defensie en niet bij een Defensieonderdeel en het mogelijk blijven van overgang naar andere onderdelen (aanwijzing verschillen van groepen functies). De heer Kreeftmeijer zegt hierover het volgende. In eerdere versies werden deze gedeelde beelden uitgebreid opgenomen, waarbij hij een discussie zag ontstaan over formulering en significantie, terwijl de focus moet liggen op de derde bullet: *De medewerker heeft defensiebrede loopbaanmogelijkheden ...etc.* Dat doet aldus spreker niets af aan de relevantie van hetgeen er in andere versies over AMAR-artikelen is opgenomen, maar het gaat in zijn zienswijze nu om een stap verder omdat de mogelijkheden van het AMAR als niet voldoende zijn beschouwd. De afweging om die elementen in deze versie weg te laten is niet ontkenning, maar het voorkomen van een heilloze discussie over iets dat een feit is.

Het gaat er aldus de heer Kropf vooral om dat de werknemer in moet stemmen met de overgang naar een ander Defensieonderdeel, met andere woorden dat de Defensie-brede mogelijkheden geen argument voor een verplichte verplaatsing kunnen zijn. De heer Kreeftmeijer geeft aan er geen bezwaar tegen te hebben om de oorspronkelijke tekst terug te zetten.

Ten aanzien van de uitgangspunten stelt de heer Van Hulsen voor om de laatste bullet: *employabilitybegeleiding dient voor alle medewerkers van Defensie op gelijke wijze te worden ingericht* (laatste bullet blz. 5) aan te vullen met: *en uitgevoerd*. De voorzitter is het hiermee eens.

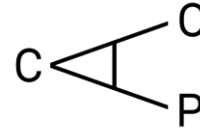
3.2 Organisatie, formatie en financiën (blz. 5).

De heer Schilperoort verwijst naar zijn eerdere opmerking ten aanzien van het vermelden van het aantal VTE-en dat is gemeoid met de bestaande organisatie. Dat hoeft voor spreker niet helemaal uitgesplitst te worden, maar het moet in ieder geval duidelijk zijn wat de minimale omvang van de organisatie is. De heer Schilperoort is het met de heer Kropf eens dat er nog moet worden gezien of er organisatieonderdelen moeten worden benoemd, onder andere het Bureau Bijzondere Instroom. De heer Van Hulsen wil nog opgemerkt hebben dat de BBO niet valt onder de definitie die hier is opgenomen en dat analoog aan de opmerking van de heer Schilperoort over de instroom, deze club moet worden opgenomen als het gaat om de uitstroom. Dat zou dan resulteren in een royalere Ist. De heer Kreeftmeijer meent dat de BBO in de DPOD/DCPL zit, maar hij begrijpt wel de portee van de opmerking van de heer Van Hulsen. Spreker zegt toe een totaal aantal VTE-en op te nemen en te checken of in de Ist alle eenheden goed zijn meegenomen.

3.3 Personeel (blz. 5).

De heer Kropf zegt reeds eerder aan te hebben gegeven dat hier wat hem betreft moet worden opgenomen dat er sprake is van een projectbegrenzing, ofwel het hekwerkenprincipe dat in een beleidsvoornemen hoort. Ofwel het

Georganiseerd overleg Sector Overleg Defensie (SOD)



moet hier worden benoemd, ofwel partijen moeten accepteren dat er mensen door een reorganisatie worden geraakt waarbij ze niet betrokken hadden moeten worden. De heer Kreeftmeijer meent dat met het juist benoemen van de betrokken eenheden –en die toezegging is zojuist gedaan- het hekwerk om de eenheden en de functie is gezet. Het gaat aldus de heer Kropf om hetgeen er in de regelgeving is geformuleerd als zijnde het gebied waar de HDE over gaat. Afbakening is wenselijk om te voorkomen dat alle mensen met een vergelijkbare functie worden geraakt. Spreker wil graag duidelijkheid over de vraag of de begrenzing wordt opgenomen of niet.

Voorts meent spreker dat onder dit hoofdstuk moet worden opgenomen dat het niet gaat om bezuiniging en dat er eerder personeel bij komt dan afgaat. De uitspraak dat de reorganisatie zal geschieden conform de Defensieregelgeving gaat meer over het proces dan over het personeel. De voorzitter is het niet helemaal eens met hetgeen de heer Kropf zegt, omdat het feit dat er VTE-en bij kunnen komen, geen doel op zichzelf is, met andere woorden: ook al is er geen sprake van een doelmatigheids- of een bezuinigingsslag, kan niet worden uitgesloten dat er toch VTE-en wegvallen. De heer Kropf persisteert in zijn opmerking dat onder het kopje *Personeel* moet worden beschreven wat de gevolgen zijn voor het personeel en niet dat Defensie zich aan de regelgeving houdt, want dat is vanzelfsprekend ('water is nat').

De heer Kreeftmeijer verwijst naar hoofdstuk 3.2 waarin is opgenomen dat bezuiniging niet het vertrekpunt van deze reorganisatie is. Spreker informeert of de heer Kropf deze zin opgenomen wil zien onder hoofdstuk 3.3 of dat hij geformuleerd wil hebben dat er geen sprake zal zijn van boventalligheid. Het zou aldus de heer Kropf in ieder geval iets zeggen over personeel als opgenomen wordt dat er gezien de motieven van de reorganisatie zeker geen boventalligheid is te verwachten. De voorzitter stemt in met het opnemen van een tekst met die strekking onder dit hoofdstuk.

3.4 Huisvesting (blz. 5).

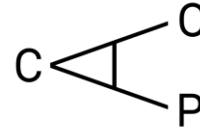
De heer Kropf wil ook een tekst zien over de ophanging in de organisatie en over de Datum Begin Geldige Eenheid (nu alleen opgenomen in het overzicht onder *4.1 tijdsplanning van de reorganisatie*). Onder *3.4 Huisvesting* is opgenomen dat de employability-organisatie binnen de bestaande infra wordt gehuisvest, maar daar zit naar spreker meent, een spanning met de ophanging. Hij kan zich voorstellen dat hier wordt gemeld dat de employability-organisatie een eenheid met een andere aansturing wordt, los van de vraag van de huisvesting. De voorzitter twijfelt er aan of dit nu al als vertrekpunt moet worden opgeschreven, vooruitlopend op de uitkomst van de discussie die straks gaat lopen in het project. Spreker is er geen voorstander van om alles dicht te timmeren omdat er dan geen ruimte meer is om naar bevind van zaken te kunnen bewegen. Spreker ziet de tekst onder 3.4 niet meteen als het harde kader.

De heer Schilperoord is het eens met de opmerking dat niet alles moet worden dichtgetimmerd ten aanzien van huisvesting en ophanging. Het gaat immers om een beleidsvoornemen en dat is meer iets voor de TRMC in de discussie met de projectleider of het HDE. Spreker heeft echter wel moeite met de stellige formulering dat de organisatie binnen de huidige infra *wordt* gehuisvest. Hij vindt dat te beperkend omdat hiermee ook de mogelijkheid wordt ontnomen om het anders te organiseren, mocht dat de uitkomst zijn van de discussie tussen TRMC en HDE. De heer Kreeftmeijer nuanceert dat hiermee bedoeld is te zeggen dat er Defensie-breed geen infrastructurele meer-behoefte is.

Het gaat de heer Kropf om het feit dat mensen uit deze tekst kunnen lezen dat iedereen blijft zitten waar hij zit (want beschikbare huisvesting) en zijn vraag is hoe de werkgever het wil aanpakken met de aansturing en de functionele lijnen. Er zou aldus spreker, een tekst kunnen worden opgenomen met de strekking dat de nieuwe organisatie komt te vallen onder een eenhoofdige leiding met een eigen staf. Spreker benadrukt het dan niet over de ophanging te hebben, maar over het feit dat er sprake zal zijn van een eenhoofdige leiding. Het maakt hem niet uit waar dit element wordt opgenomen, als maar duidelijk is dat het een nieuwe organisatie wordt. Het is voor hem geen optie om de Ist te behouden door de mensen te laten zitten op de plek waar ze zaten en de coördinatie te organiseren vanuit een bureau elders.

De heer Kreeftmeijer is er voorstander van om hier op te nemen dat deze reorganisatie niet zal leiden tot een infrastructurele meer-behoefte Defensie-breed. Het gaat er de heer Kropf ook om dat de nieuwe organisatie onder een eenhoofdige leiding komt te vallen, ongeacht waar die wordt opgehangen. Als dit niet wordt opgenomen blijft nog steeds het risico bestaan dat er een soort coördinatie-cel wordt georganiseerd en dat is naar spreker meent niet afgesproken. Het springende punt is dat nergens uit de tekst blijkt dat het één grote Defensie-brede organisatie wordt en hij wil dat wel opgenomen zien.

Georganiseerd overleg Sector Overleg Defensie (SOD)



De heer Kreeftmeijer vindt dit een stap te ver en de voorzitter onderschrijft dat de centrale eenhoofdige aansturing en met name de ophanging van de organisatie moet komen uit het traject dat de TRMC gaat lopen met het HDE. Voor zover hij kan overzien is dat ook de ruimte die de medezeggenschap en de leiding nodig hebben en hij is er geen voorstander van om dit expliciet in het beleidsvoornemen te benoemen. De heer Kropf markeert het als een serieus breekpunt als de werkgever niet in het beleidsvoornemen laat terugkomen dat er sprake is van een nieuwe uniforme employability-organisatie, zoals ministerieel is besloten en bezegeld met een handtekening van de staatssecretaris.

Ook de heer Schilperoort las de tekst over de huisvesting als 'iedereen blijft zitten waar hij zit', dus in die zin zal het tekstvoorstel van de heer Kreeftmeijer helpen. Wel is spreker het met de heer Kropf eens dat is afgesproken dat er een nieuwe organisatie komt en hij vindt het van belang dat niet de situatie gaat ontstaan dat elke OPCO of krijgsmachtdeel straks zelf de sturing heeft. Het lijkt hem dan ook wenselijk om iets terug te laten komen over een centrale sturing en hij wil niet zoveel ruimte geven dat de uitkomst van de discussie kan zijn dat er alleen een coördinatie-cel komt.

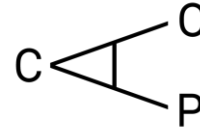
Om te voorkomen dat later de beelden uiteen lopen, acht de voorzitter het raadzaam om nu te bespreken wat er precies centraal is, waarbij het de vraag is of de uitwerking aan de TRMC wordt gelaten of dat het hier expliciet wordt opgeschreven. Zoals hij er naar kijkt, spreken partijen over een uniforme uitvoering van employability hetgeen functionele centrale sturing kan worden genoemd in de zin dat de procedures rondom employability uniform worden uitgevoerd. Dat betekent voor hem niet dat op voorhand elke employability begeleider niet zou kunnen hangen onder elk Defensie-onderdeel, maar dat zijn functionele aansturing ligt bij de nieuwe organisatie. Spreker herhaalt dat dit naar zijn visie iets is voor de discussie tussen het HDE en de TRMC.

De voorzitter horend, meent de heer Schilperoort dat werkgever en centrales nu uit elkaar beginnen te lopen. Eerder is in gesprekken aan de orde geweest dat het niet zo moet zijn dat de OPCO's straks weer hun eigen beleid en hun eigen sturing op de employability-begeleiders kunnen organiseren, zonder daarmee te zeggen dat zij niet onder de OPCO's kunnen vallen. Zijn bezwaar tegen de huidige situatie met een vermenging van P&O en loopbaanbegeleiding, waarbij de commandant uiteindelijk kan overrulen, wordt hierdoor niet weggenomen. Spreker benadrukt het belang van een centrale sturing op zowel de uitvoering als op de nieuwe organisatie. De voorzitter formuleert dat de werkgever het met die visie niet oneens is.

De heer Kropf detecteert een groter probleem en wel dat de werkgever spreekt van een Defensie-brede employability-sturing, maar dat dit nu net niet is wat er is afgesproken. Partijen wilden daar juist van af omdat de OPCO's nooit luisterden naar de sturing die op de centrale tafel werd afgesproken. Afgesproken is dat Defensie een *nieuwe* uniforme employability-organisatie krijgt. Spreker constateert dat de voorzitter goed heeft geluisterd naar de opvatting van de heer Kreeftmeijer, maar dat dit niet is wat er op papier staat en waar de staatssecretaris voor heeft getekend. In reactie stelt de voorzitter dat het niet zo is dat de loopbaanbegeleiding op dit moment uniform is ingericht en dat er dus verschillen bestaan tussen de diverse Defensieonderdelen. Terecht wil de heer Kropf van die verschillen af en wil hij dat er een meer evenwichtige balans wordt gevonden tussen het belang van het individu en dat van de organisatie. Spreker is het daar helemaal mee eens en vindt nog steeds dat aan deze wensen tegemoet wordt gekomen door de stap te zetten naar een nieuwe employability-organisatie. De voorzitter wil het echter niet aan de voorkant zodanig dicht timmeren dat er voor de TRMC en het HDE geen ruimte overblijft om afspraken te maken, met name over de ophanging van de nieuwe organisatie. Dat is aldus de heer Kropf niet de discussie en hij herhaalt dat er is afgesproken dat er *een nieuwe uniforme employability-organisatie* komt. Dat betekent dat er een nieuwe organisatie moet worden gebouwd en dat hier opgeschreven kan worden dat de mensen straks onder een nieuwe employability-organisatie komen te vallen. Wanneer de werkgever dit niet wenst vast te leggen, is het risico aanwezig dat de huidige structuren worden aangepast en er alleen iets wordt gedaan aan de sturing, terwijl partijen dat expliciet hebben uitgesloten. De afspraak, ondertekend door de staatssecretaris, is wat spreker betreft bepalend als randvoorwaarde. De voorzitter geeft aan dat dit voor hem helder is.

Gehoord deze discussie twijfelt de heer Van Hulsen er aan of hij het goed heeft begrepen, omdat wat hem betreft het doel van de reorganisatie is een employability-organisatie te initiëren. Volgens hem is dat al vastgesteld en geaccordeerd. Ook de voorzitter is die mening toegedaan. De heer Kropf licht hierop het volgende toe. Er zijn twee cruciale elementen beschreven in het URD, namelijk: personeel en infra waar huisvesting onder valt. Het huidige voorstel met de zojuist besproken toelichting zegt nog steeds niets over de wijze waarop de employability-organisatie gaat werken en dat is wat spreker betreft voor een belangrijk deel bepalend omdat is afgesproken tot

Georganiseerd overleg Sector Overleg Defensie (SOD)



een nieuwe Defensie-brede uniforme organisatie te komen en dat gaat om meer dan sturing. De heer Kreeftmeijer geeft aan dat dit allemaal in de uitgangspunten is opgenomen, waarop de heer Kropf reageert met de opmerking dat de uitgangspunten het vertrek van denken zijn. Spreker herhaalt dat hier sprake is van een serieus breekpunt en beveelt aan om de bespreking voort te zetten en hier na een schorsing op terug te komen. De voorzitter stemt hiermee in.

4. Plan van aanpak, tijdsplanning van de reorganisatie en projectorganisatie (blz. 5).

De heer Schilperoort wijst er op dat de zin 'Voor het uitvoeren van deze reorganisatie wordt een separate projectleider aangewezen als opdrachtnemer' nog moet worden aangepast.

4.1 tijdsplanning van de reorganisatie (blz. 5 en 6).

Volgens de heer Kropf is de tijdsplanning vrij ambitieus als partijen nu nog moeten gaan praten over iets dat in 2021 moet worden ingevoerd en het duurt wat zijn centrale betreft veel te lang.

Ten aanzien van het tijdschema (blz. 6) heeft spreker de volgende opmerkingen.

Fase 2: cVRP behandelen in io Reo mei-juni 2020: kijkend naar de vergaderplanning is er in dat tijdvak een io Reo Bestuursstaf gepland op 18-06-2020 en is er voorzien in twee reservedata. De vraag is dus op welke io Reo wordt bedoeld..

Fase 3: VRP & Advies voorleggen aan de WG Reo augustus 2020: de heer Kropf brengt naar voren dat augustus valt in de recesperiode en wijst er op dat de eerstvolgende WG REO staat gepland op 08-09-2020.

Ook de rest van het tijdpad kwalificeert spreker niet als een reële planning, maar als een sprookje en de termijn van veertien maanden die de werkgever hiervoor wil nemen noemt hij schandalig. Ook wat de heer Schilperoort betreft zou de planning ambitieuzer mogen en hij markeert dat de tijdlijn laat zien dat er pas in oktober 2021 een personeelsvullingsplan komt. Hij gaat er van uit dat dit een verschrijving is, hetgeen wordt bevestigd door de heer Kreeftmeijer (moet zijn 2020). De voorzitter stelt voor nog separaat te kijken naar de punten van de CCOOP aangaande de planning, waarbij het voor hem denkbaar is dat er een io Reo kan worden ingelast of verschoven.

De heer Kropf noemt het de omgekeerde wereld om te opteren voor vergaderingen in de vakantietijd, zeker gezien de toch al overvolle agenda die zeker rond die periode nog meer onder spanning komt te staan. Als er nu een plan wordt gemaakt, wil spreker daar ten eerste meer ambitie in zien en ten tweede wil hij dat er rekening wordt gehouden met het vastgestelde vergaderschema.

De heer Kreeftmeijer constateert dat ambitie en realisme in deze discussie enigszins strijdig zijn met elkaar. De heer Kropf heeft een punt als hij zegt dat in het voorliggende tijdpad een vergadering in de vakantietijd is gepland, echter als de eerstvolgende vergadering pas in september is heeft dat wel gevolgen voor de ambitie.

De voorzitter meent dat er naast een dapper tijdpad ook sprake moet zijn van realisme. De termijn van veertien maanden mag lang zijn, maar er zijn verschillende organisatieonderdelen bij betrokken en ook het traject met de TRMC kost de nodige tijd. Spreker stelt voor om nog eens kritisch naar het tijdpad te kijken, ook in relatie tot de jaarplanning en de overvolle agenda's. Het streven is om alles zo snel mogelijk te regelen, echter de voorliggende planning is realistisch en dat is wat spreker betreft ook wat waard. De heer Kropf zegt de werkgever hier aan te zullen herinneren als er aan deze of andere tafels een discussie ontstaat over de doorlooptijd van reorganisaties. Spreker herhaalt het volstrekt ambitieus te vinden dat er pas na drie jaar gevolg wordt gegeven aan een afspraak die al in 2018 is gemaakt. De heer Kropf wijst er op dat de CCOOP op dit punt reeds het vertrouwen in de werkgever had opgezegd vanwege het feit dat er geen ambitie in zat en afspraken niet werden nagekomen. Derhalve had hij gehoopt dat Defensie nu een serieuze inhaalslag zou maken en spreker meent dat deze verwachting met voorliggend beleidsvoornemen niet helemaal waar is gemaakt.

De voorzitter acht het punt van de CCOOP duidelijk en zegt toe na bespreking van alle punten te schorsen en daarna met een finale stand van zaken te komen.

4.2 Projectorganisatie (blz. 6).

De heer Kropf meent dat onder dit kopje een beschrijving hoort te staan en niet een samenvatting van wat er op blz. 2 is opgenomen. Zoals het nu is geformuleerd voegt het niets toe en bovendien mist spreker de risico's en beheersmaatregelen die wat hem betreft een cruciale elementen van een beleidsvoornemen zijn. Hij ziet die graag ingevuld en zo de werkgever geen risico's ziet wil hij dat onder dit kopje geformuleerd hebben. De voorzitter zegt toe hiernaar te zullen kijken.



5.1 Betrokkenheid medezeggenschap bij de studiefase (blz. 6).

De heer Kropf wijst er op dat conform het BMD de TRMC pas formeel bestaat op het moment dat het VRP wordt aangeboden. Spreker ziet hier graag een tekst geformuleerd in de zin dat tijdens de studiefase zoveel mogelijk de betrokken partijen uit de TRMC worden meegenomen. De heer Kropf vermoedt dat dit is weggefallen bij het aanpassen van de tekst.

Bijlage 1 Instellingsbesluit (blz. 7 en 8).

De heer Kropf vraagt aandacht voor de TRMC-samenstelling (blz. 8) en stelt voor om met de betreffende mensen af te stemmen of de juiste diensteenheden zijn betrokken, alvorens het beleidsvoornemen wordt vastgesteld. De voorzitter zegt dit toe. De heer Van Hulsen zegt optimistisch te zijn over de uitkomst van deze toezegging. Wat hem betreft moet er bij een aantal diensteenheden ook 'Staf' staan (de functionaris heeft altijd een omgeving).

Er zijn geen verdere opmerkingen en de voorzitter concludeert dat hiermee de paginagewijze bespreking van het concept-beleidsvoornemen is voltooid. Op zijn voorstel wordt de vergadering geschorst om de werkgever de gelegenheid te geven de gemaakte opmerkingen te adresseren.

SCHORSING

De voorzitter heropent de vergadering en geeft de volgende reactie op de opmerkingen van de centrales.

Colofon (blz. 2)

Opdrachtnemer: DGB/HDP: dit zal worden aangepast naar DGB.

Projectleider en projectsecretaris: hierover is intern gesproken en het voorstel van werkgeverszijde is om de heer Kreeftmeijer te noteren als projectleider. De naam van de projectsecretaris is nog niet bekend en daar wordt nog op teruggekomen.

1. Doel van de organisatie (blz. 4)

Er zal nog worden gekeken naar de scope en de betrokken organisatie-eenheden. Dit sluit aan bij het hekwerkenprincipe, genoemd bij de bespreking van 3.3 Personeel (blz. 5). De afdelingen zullen goed worden benoemd en dat sluit weer aan bij het gestelde rond de VTE-en bij de bespreking van 3.2 Organisatie, formatie en financiën (blz. 5). Desgevraagd door de heer Schilperoort bevestigt de voorzitter dat het totaal aantal VTE-en van alle bij de reorganisatie betrokken eenheden wordt benoemd.

3.1 Uitgangspunten van de reorganisatie (blz. 4 en 5).

Aan de uitgangspunten wordt toegevoegd:

- de weggefallen punten met betrekking tot de overgang van personeel;
- de woorden *en uitgevoerd* aan de laatste bullet (blz. 5);
- de tekst dat er geen boventalligheid wordt verwacht;
- een tekst die aangeeft dat er sturing zal zijn op de uitvoering.

Het is de heer Kropf niet duidelijk wat de voorzitter bedoelt met sturing op de uitvoering omdat het gaat om één Defensieorganisatie. Hierop wordt later teruggekomen.

3.4 Huisvesting (blz. 5).

Ten aanzien van de tekst rond infra zal worden geformuleerd dat er Defensie-breed geen meer-behoefte zal zijn vanwege deze reorganisatie. De heer Kropf herinnert eraan dat hij heeft gemeld dat dit een breekpunt is omdat de CCOOP meer duiding wenst over de uniforme organisatie onder een eenhoofdige leiding. De voorzitter geeft aan dat bij de uitgangspunten een tekst wordt opgenomen die invulling geeft aan de eerste zin onder 1. Doel van de reorganisatie (blz. 4), namelijk dat het gaat om de oprichting van een *uniforme employability-organisatie*. De heer Kropf zegt gevraagd te hebben dit op te nemen bij het 3.3 Personeel (blz. 5); hij zal zich evenwel laten verrassen door hetgeen waarmee de voorzitter komt.

4.1 Tijdsplanning van de reorganisatie (blz. 5 en 6).

De werkgever meent dat het tijdschema realistisch is, gezien de organisatie-onderdelen die zijn betrokken. Uiteraard zal wel worden bezien of de data kunnen worden aangepast aan de recesperiode.



4.2 Projectorganisatie (blz. 6).

De heer Kropf heeft verzocht om een nadere duiding, maar de voorzitter vraagt zich af of dat in het beleidsvoornemen noodzakelijk is. Tevens heeft de heer Kropf gewezen op het ontbreken van het benoemen van de risico's en de beheersmaatregelen en ook daarvan is het de vraag of het hier moet worden opgenomen. Het gaat op zich niet om een huisvestings- of bezuinigingsvraagstuk en Defensie ziet op voorhand dan ook geen risico's die expliciet moeten worden benoemd. Wanneer de centrales beeld hebben bij mogelijke risico's verneemt de voorzitter dat graag.

De heer Kropf preciseert dat hij heeft gezegd dat de tekst onder deze kop niets toevoegt omdat het een herhaling is van hetgeen is gemeld op blz. 2 (Colofon). Het kan wat hem betreft dus ook weg, maar als de werkgever dit wil laten staan is er een nadere duiding gewenst. Spreker ziet vooral een risico in het feit dat voor de zoveelste keer niet wordt waargemaakt wat is beloofd. Hij vraagt zich af waarom partijen deze reorganisatie hebben afgesproken als er toch geen sprake is van risico's of beheersmaatregelen. Als het gaat om mogelijke risico's denkt de voorzitter voornamelijk aan financiële implicaties en die ziet hij niet in dit geval.

5.1 Betrokkenheid medezeggenschap bij de studiefase (blz. 6).

De tekst wordt aangepast conform het tekstvoorstel van de heer Kropf.

Hiermee zijn wat de voorzitter betreft de punten van de centrales geadresseerd en hij constateert dat nog niet alle punten goed zijn ingevuld in het beleidsvoornemen. Ten aanzien van het proces stelt spreker voor dat er nog deze week een laatste concept zal worden aangeboden en dat zo mogelijk vast te stellen tijdens het ingelaste SOD van 05-02-2020.

De heer Van Hulsen zegt hier geen moeite mee te hebben, mits het haalbaar is de bijgestelde versie tijdig voor de genoemde vergadering aan te bieden. Zo dat niet het geval is, verneemt hij dat graag omdat hij geen verkeerde verwachtingen wil hebben. De heer Kropf geeft aan dat de CCOOP op dit onderwerp eerder het vertrouwen in de werkgever heeft opgezegd en verwijst naar het voorstel uit het vorige SOD om het concept-beleidsvoornemen te bespreken in het technisch werkverband van 21-01-2020 en –in dit bijzondere geval– direct vanuit het TW een definitieve versie in het SOD van 28-01-2020 vast te stellen. Verwijzend naar realisme, haalbaarheid en het nakomen van afspraken, constateert spreker dat er al een afspraak lag, namelijk dat er vandaag een klap zou komen op het concept-beleidsvoornemen. Spreker had verwacht dat de werkgever vandaag zodanig beslagen ten ijs zou komen dat dit ook mogelijk zou zijn. Hij heeft er geen behoefte aan om nu weer een nieuwe afspraak te maken, nog los van het feit dat de agenda van het SOD van 05-02-2020 bomvol zit. Spreker formuleert dat hij moedeloos wordt van het continu vooruit schuiven van zaken, het niet nakomen van afspraken en het steeds weer nieuwe afspraken moeten maken die dan waarschijnlijk ook weer niet worden nagekomen.

Ook de heer Schilperoort moet vaststellen dat het de werkgever niet is gelukt om de afspraak na te komen en dat maakt voor hem de vraag hoe nu verder ook minder relevant (het is gewoon niet gelukt). Tevens is hem duidelijk geworden dat partijen er vandaag ook niet meer in zullen slagen om een definitieve versie ter tafel te brengen en daar een klap op te geven. Spreker is er niet zeker van of partijen het nu met alles wat is gewisseld met elkaar eens zijn. Wanneer dat wel het geval blijkt te zijn, zou hij er geen moeite mee hebben om het definitieve concept binnen afzienbare tijd met een pieptermijn te formaliseren. Mocht blijken dat partijen het op onderdelen toch niet eens zijn, is er geen andere keuze dan het concept-beleidsvoornemen aan de orde te stellen in het ingelaste SOD van 05-02-2020, hoewel hij dat wel beschamend zou vinden.

De heer Van Leeuwen heeft begrip voor de frustraties van zijn collega's, maar moet tevens concluderen dat het voorstel van de heer Schilperoort de enige begaanbare weg is om het beleidsvoornemen af te kunnen hameren.

Ook de voorzitter zegt de frustratie van de centrales te snappen, maar tegelijkertijd ook te moeten constateren dat er de afgelopen tijd in het TW wel steeds progressie is geboekt. Het is een ingewikkelde reorganisatie en spreker heeft na de bespreking van vandaag wel het idee dat partijen het met elkaar eens zijn over hetgeen wordt beoogd met deze employability-organisatie. Spreker meent dat dit SOD zeker geen tijdsverspilling is geweest, omdat het noodzakelijk was om alle bedoelingen en beelden bij elkaar te krijgen en dat is wat hem betreft gelukt. Spreker proeft uit de opmerkingen van de centrales dat zij hier een soort vertragingstrategie in zien en hij benadrukt dat dit zeker niet de intentie is. In tegendeel: het gaat juist om het komen tot een zo zorgvuldig mogelijk beleidsvoornemen.

Georganiseerd overleg Sector Overleg Defensie (SOD)



Pm Spreker stelt voor dat Defensie een nieuwe versie op basis van de bespreking van vandaag aanbiedt voor het einde van de week (31-01-2020) en wat hem betreft kan dit met een piepbrief, met als ultieme optie bespreking in het SOD van 05-02-2020. De heer Kropf verzoekt een keuze te maken tussen de twee vormen van afhandeling omdat die procedureel niet samengaan. Spreker stelt voor het concept aan te bieden ter behandeling in het SOD en als de centrales kunnen instemmen en behandeling niet noodzakelijk meer is, zullen zij dat melden bij de vaststelling van de agenda. Hiermee wordt ingestemd.

Terugkomend op de opmerking van de voorzitter dat dit SOD ertoe heeft geleid dat alle bedoelingen bij elkaar zijn gekomen, wil de heer Kropf opgemerkt hebben dat dit al een half jaar geleden had moeten gebeuren in het technisch werkverband dat daarvoor is bedoeld. Spreker vindt het een blamage dat sociale partners in SOD-verband bij elkaar moeten komen –en de voorzitter zelfs vanaf zijn vakantieadres moet inbellen- om beelden te delen en elkaar beter te begrijpen. De voorzitter repliceert dat hij het eens kan zijn met het beeld van de heer Kropf en meent dat dit separaat nog wel terug zal komen.

Gevraagd naar verdere slotopmerkingen spreekt de heer Schilperoort de hoop uit dat deze discussie volgende week zal zijn afgerond en de projectleider voortvarend aan de slag kan gaan met de uitvoering. Het AC en de CMHF hebben geen verdere opmerkingen meer.

Agendapunt 3: Rondvraag en Sluiting.

Van de rondvraag wordt geen gebruik gemaakt en niets meer aan de orde zijnde sluit de voorzitter de vergadering.

-0-



Actiepuntenlijst bij het SOD van 28-01-2020

1	Defensiebrede employabilityorganisatie	<p><i>23-04-2019</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Defensie komt met beleidsvoornemen voor een Defensiespecifieke employabilityorganisatie, conform de arbeidsvoorwaardelijke afspraak van 1.5 jaar geleden. Defensie komt nog terug op de aanleveringstermijn. Defensie wordt tot spoed gemaand om de afspraak invulling te geven. <p><i>27-05-2019</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Werkgever beziet wat er van de afspraak kan worden in een no-regret-variant. Agendering voor de eerstvolgende werkgroep AP. <p><i>19-09-2019</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Defensie komt met een beleidsvoornemen <p><i>15-10-2019</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Defensie bekrachtigt de toezegging dat er een beleidsvoornemen komt voor 01-11-2019. Mocht dat niet lukken schrijft werkgever een extra SOD uit. <p><i>13-11-2019</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Dit punt is geagendeerd door de ACOP omdat er grote ergernis is over het feit dat er noch een beleidsvoornemen, noch een nieuwe SOD-vergadering is uitgeschreven. <p><i>03-12-2019</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Het punt komt aan de orde in het vervolg SOD van 10-12-2019. <p><i>10-12-2019</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Er ligt nog steeds geen beleidsvoornemen. De vergadering is geschorst en gaat 12-12-2019 verder. <p><i>12-12-2019</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Werkgever levert 20-12-2019 uiterlijk 12.00 uur een concept-sub-beleidsvoornemen aan. Dat wordt besproken in het technisch werkverband gepland op 21-01-2020 en vastgesteld in het SOD van 28-01-2020. <p><i>28-01-2020</i></p> <ul style="list-style-type: none"> De aangepaste versie wordt uiterlijk 	Defensie
---	---	--	----------



	<p>SOD/19.00598, SOD/19.00698 + 1 bijlage</p> <p>SOD/19.00741-1.1 en trackchange-versie</p>	<p>31-01-2020 aangeboden ter behandeling in het SOD van 05-02- 2020. Mochten de centrales akkoord kunnen gaan met het aangeboden concept zullen zij in het SOD aangeven dat behandeling niet meer noodzakelijk is.</p>	
2	<p>Arbeidstijden DBBO (AP/18.00404, AP/18.00219.1).</p>	<p><i>02-07-2019</i> Agendering 19-09-2019 <i>19-09-2019</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Defensie zal bij DBBO checken of in het nieuwe rooster een link wordt gelegd naar de O. • Werkgever zal het overleg informeren wanneer er toch nog overtredingen bij DBBO zijn. <p><i>03-12-2019</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Op aandringen van de heer Van Hulsen zegt de voorzitter zegt toe de regie te nemen ten aanzien van de problematiek bij de DBBO • Defensie zal voor het SOD van 10-12-2019 met een plan de campagne komen voor de aanpak van de problematiek. <p><i>10-12-2019</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • De werkgever nodigt de centrales uit om de verschillende beelden te wisselen. • De werkgever stuurt een brief voor 01-02-2020 of zoveel eerder en zal die beelden daarin meenemen. 	Defensie
3	<p>Financiële vergoeding inzet militairen na passage orkanen in het Caribisch gebied (AFR/17.00234, SOD/17.00256 incl. 2 bijlagen, AFR/17.00258,</p>	<p><i>02-07-2019</i> Agendering 19-09-2019 <i>19-09-2019</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Nagaan of de CDS namens minister 	



	<p>AFR/19.00035, AFR/19.00038).</p>	<p>het inzetgebied vaststelt of dat geheel eigenstandig doet.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tevens zal werkgever na interne reflectie terug komen op de bijzondere inzet en het al dan niet uitbreiden van de regeling op zich. <p><i>15-10-2019</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Uit de discussie komt naar voren dat de CDS de verantwoordelijkheid heeft om het inzetgebied vast te stellen en dat de minister daar op kan ingrijpen. Vraag is of de centrales met de goede persoon aan tafel zitten als het gaat om rechtspositionele ongelijkheid. Voorstel is om na te denken over een splitsing, zodat de centrales met de werkgever onbevangen kunnen spreken over de voorzieningen die moeten worden getroffen voor welke mensen onder welk regime en reikwijdte, los van de operationele inzet waar de CDS over gaat. • Dit punt is besproken in het TW Buitenland en daar zijn partijen er niet uitgekomen. Vanuit het TW wordt een brief met die mededeling aangeboden aan de WG AFR. Om het punt voor het SOD af te hechten zal de werkgever middels een brief berichten dat het onderwerp via het TW Buitenland is doorgeleid naar de WG AFR. Mochten partijen er in de werkgroep ook niet uitkomen, wordt het onderwerp weer geagendeerd voor het SOD. <p><i>03-12-2019</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • De brief is nog niet aangeboden. De centrales zullen eerst een tekst afstemmen die in de brief aan de AFR zal worden opgenomen. • CCOOP maant de werkgever tot regie omdat het onderwerp nu al drie jaar van gremium naar gremium wordt geschoven. Voor de WG AP staat een voorstel 2019 geagendeerd dat in tegenstelling tot de toezegging niet nader is geconcretiseerd. 	<p>Centrales</p> <p>Defensie</p>
--	-------------------------------------	--	----------------------------------



		<ul style="list-style-type: none"> Een voorstel voor 2020 dient nog te volgen. 	
4	<p>Afspraken behoudpremie en premie stimuleren vrijwillig vertrek. (AFR/17.00343, AFR/17.00344, AP/19.00232, incl. 4 bijlagen).</p>	<ul style="list-style-type: none"> Wg. zegt toe te bezien hoe de afspraken rond stimuleren vrijwillig vertrek geconcretiseerd kunnen worden en wat dat wederzijds betekent. Er zal tijdig een voorstel worden aangeleverd voor bespreking in de werkgroep AP. <p><i>30-07-2019</i></p> <ul style="list-style-type: none"> De centrales hebben nog geen voorstel van Defensie gezien en willen dat ontvangen ter agendering in de WG AP van 24-09-2019. Mocht dit niet lukken valt het onder de categorie Afspraak=Afspraak en dient agendering plaats te vinden in het SOD van <p><i>19-09-2019</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Afspraken 2020: agendering voor de werkgroep AP van 12-11-2019. Defensie komt tijdig met een voorstel <p><i>15-10-2019</i></p> <ul style="list-style-type: none"> De CCOOP zegt nog steeds een meer geconcretiseerd voorstel van werkgeverszijde te verwachten. <p><i>03-12-2019</i></p> <ul style="list-style-type: none"> CCOOP constateert dat er geen voorstel voor 2020 ligt en dat het voorstel voor 2019 niet is geconcretiseerd. Voorzitter wil eerst bespreking in de WG AP afwachten en zegt toe om de verslaglegging te zullen raadplegen voor de gemaakte afspraken. <p><i>10-12-2019</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Voorzitter zegt een voorstel 2020 toe voor de WG PA. CCOOP vraagt regie te nemen op het nakomen van toezeggingen en het respecteren van aanlevertermijnen. 	Defensie



5	<p>Grondslag afwijking functiewaarderingsadviezen door SG in formatiezaken. (oorspronkelijk: ap. Werkgeverszaken).</p> <p>SOD/19. 00544 en bijl.</p>	<p><i>19-09-2019</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Uitzoeken waar staat dat de SG van functiewaarderingsadviezen mag afwijken in formatiezaken. Zo dat niet terug is te vinden komt het vanzelf weer terug in het SOD en zo dat wel het geval is worden ontvangen de centrales binnen twee weken de betreffende documentatie. <p><i>15-10-2019</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Er zijn binnen de 2-wekentermijn geen stukken aangeboden en er is verzuimd het punt te agenderen. Agendering van de aangeboden brief voor het SOD van 03-12-2019. De werkgever heeft de toezegging gedaan om spelregels en afspraken in de toekomst te honoreren en te respecteren. Vraag van CCOOP-zijde is of dat is geborgd. <p><i>03-12-2019</i></p> <ul style="list-style-type: none"> De voorzitter heeft uitvoerig gesproken met de huidige SG en die heeft toegezegd zich aan de aanwijzing te zullen houden. <p><i>15-10-2019</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Eveneens wordt de vraag hoe het afwijken van het waarderingsadvies D-Arbeidszaken kan worden gezien als integer handelen (BZK heeft aangegeven dat de waardering conform het advies had moeten worden vastgesteld). <p><i>03-12-2019</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Brief is geagendeerd voor het SOD van 10-12-2019. <p><i>10-12-2019</i></p> <p>Vergadering is geschorst en gaat 12-12-2019 verder.</p>	Defensie
6	<p>Inrichting TW Arbeidstijd en werk- en rusttijden.</p>	<p><i>15-10-2019</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Dit punt is in de actiepuntenlijst 19-09-2019 onterecht opgenomen bij het actiepunt DBBO. 	



		<ul style="list-style-type: none"> Partijen hebben afgesproken om een technisch werkverband in te richten voor Arbeidstijden, werken rusttijden etc. Voorzitter schrijft een brief richting AFR dat partijen een TW inrichten waarin dit onderwerp aan de orde komt. 	
7	Opdrachtaanvaarding ABP SOD/19.00533. SOD/19.00564 en bijl.	<i>15-10-2019</i> <ul style="list-style-type: none"> De heer Suwout doet een tekstvoorstel voor een eerste reactie aan het ABP (voor het weekend). Daarna gaan partijen bezien hoe en in welke vorm zij bij elkaar komen om de punten inhoudelijk te bespreken. 	Defensie Partijen
8	Informatievoorziening rond pilots.	<i>19-09-2019</i> <ul style="list-style-type: none"> Op verzoek van de centrales zegt werkgever toe hen op de hoogte te brengen en houden van pilots. <i>15-10-2019</i> <ul style="list-style-type: none"> Uit het land vernemen de centrales dat er heel veel pilots lopen en zij doen nogmaals de oproep om hen op de hoogte te brengen en te houden. Werkgever zegt dit toe. <i>10-12-2019</i> <ul style="list-style-type: none"> Voorzitter zegt een brief met overzicht van pilots toe voor het kerstreces (20-12-2019) 	Defensie
9	Aanlevering verslagen	<ul style="list-style-type: none"> CCOOP doet de oproep aan Defensie om er op toe te zien dat het CAOP de verslagen op tijd aanlevert. <i>03-12-2019</i> <ul style="list-style-type: none"> CCOOP verzoekt de werkgever om te borgen dat de verslagen op tijd worden aangeleverd, door het schrijven van een brief of een gesprek inzake herijking afspraken met de directeur CAOP. Defensie wil hierover op een ander moment met de centrales spreken. 	Defensie
10	Concept-AMvB AV akkoord SOD/19.00616 en bijl.	<i>13-11-2019</i> <ul style="list-style-type: none"> Het punt wordt niet besproken en zal op een ander tijdstip geagendeerd 	Defensie



13	Compleetheid dossiers bij agendapunten	<i>12-12-2019</i> <ul style="list-style-type: none">• Verzoek is om de delen van de verslagen van onderwerpen die eerder zijn besproken onderdeel te laten zijn van het complete dossier.• Partijen zullen apart bespreken hoe dit kan worden geregeld.	
14	Premiecompensatie UGM-ers	<i>17-12-2019</i> <ul style="list-style-type: none">• Werkgever zal verschillende categorieën UGM-ers in beeld brengen in het kader van de uitvoering van de afspraak inzake premie- compensatie en de uitvoeringsproblematiek.	Defensie