



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: 9 maart 2020
0 bijlage(n)
Ons kenmerk SOD/20.0176
Zaaknummer: G.1.01

Verslag van een extra vergadering van het SOD op 06 maart 2020 (13.40-15.20 uur) in de Baljuwzaal, CAOP, Den Haag.

Aanwezig:

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

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

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

Agenda (SOD/20.00127).

1. Opening, mededelingen, vaststellen agenda.
2. Vaststellen verslag 5 februari (SOD/20.0108).
3. Employability Organisatie (SOD/20.0081 + 2 bijlagen, SOD/20.0086, SOD/20.0062 + 1 bijlage en SOD/20.0065).
4. Rondvraag en sluiting.



Agendapunt 1: Opening, mededelingen, vaststellen agenda.

De voorzitter opent de vergadering en heet de aanwezigen welkom.

Mededelingen.

De heer Kropf wil beginnen met uit te spreken dat hij het treurig vindt dat er een extra SOD nodig is voor een zeer cruciaal onderwerp -het al dan niet nakomen van afspraken- en dat de staatssecretaris van Defensie gemeend heeft het voorzitterschap van deze vergadering aan de HDP over te kunnen dragen. Spreker noemt dat een hele droevige constatering. De voorzitter acht dit duidelijk.

Vaststellen agenda.

De voorzitter constateert dat bij agendapunt 2 ontbreekt het verslag nummer SOD/20.0099 eveneens van 05-02-2020. Voorstel is om beide verslagen te behandelen. Partijen komen overeen het verslag nummer SOD/20.0108 te behandelen in het SOD van 17-03-2020 en voor deze vergadering het verslag nummer SOD/20.0099 aan te orde te hebben.

Agendapunt 2: Vaststellen verslag van 05-02-2020.

(SOD/20.0099).

- Blz. 2, Vaststelling verslag, 'Besloten wordt dat de secretaris dit tekstgedeelte [opening van de vergadering van 10-12-19] uittypt': de heer Kropf verzoekt hier een pm-punt van te maken, zodat
Pm het in de actiepuntenlijst terug komt. Hiermee wordt ingestemd.
- Blz. 4, blz. 29, pm, in kaart brengen verschillende groepen UGM-ers: hiervoor geldt hetzelfde en
Pm besloten wordt ook hier een pm-punt van te maken. Spreker meent dat de werkgever op beide punten de regie moet nemen.

Met in achtneming van deze opmerkingen wordt het verslag vastgesteld.

Actiepuntenlijst.

1. Arbeidstijden DBBO: Defensie heeft een brief aan het SOD aangeboden (SOD/20.0145).
2. Financiële vergoeding inzet militairen na passage orkanen in het Caribisch gebied: idem (SOD/20.0147).
3. Afspraken behoudpremie en premie stimuleren vrijwillig vertrek: handhaven met schrappen van de laatste zin ('werkgever....te houden) omdat die onbegrijpelijk is.
4. Grondslag afwijking functiewaarderingsadviezen door SG in formatiezaken: geagendeerd voor het SOD van 17-03-2020.
5. Opdrachtaanvaarding ABP: handhaven.
6. Concept-AMvB AV akkoord: pieptermijn.
7. Pensioenreglement: geagendeerd voor het SOD van 17-03-2020.
8. Mandaat directeur Werkgeverszaken: idem.
9. Compleetheid dossiers bij agendapunten: aparte bespreking heeft nog niet plaatsgevonden. Wat de heer Kropf betreft mag dit punt worden afgevoerd. Besloten wordt dat dit een permanent aandachtspunt wordt dat niet meer op de actielijst hoeft te worden vermeld.
10. Premiecompensatie UGM-ers: het wachten is op de uitvoeringstest. Zie ook actiepunt 'letterlijke tekst'.
11. Vaste aanstelling FPS-2 personeel: hiervoor is een brief aangeboden (SOD/20.0144).
12. Stand van zaken Active Endeavour en Operation Enduring Freedom: in het SOD van 17-03-2020 zal een stand van zaken worden gegeven bij de bespreking van de actiepuntenlijst.
13. Defensiebrede employabilityorganisatie: geagendeerd.
14. Brief CCOOP Onderhandeling bezoldigingssysteem militairen: geagendeerd voor het SOD van 17-03-2020.
15. Brief CCOOP Behoudpremie en vertrekstimulering 2020: idem.



16. Brief CCOOP Pensioenregeling specifiek voor militairen 2019: idem.
17. Verdiepende uitleg/presentatie Werkkostenregeling vanuit de WG AFR 03-12-2019: idem.
18. Afhandeling agendapunten 05-02-2020: hieraan is invulling gegeven door de aangeboden brieven; het punt kan worden afgevoerd.

Agendapunt 3: Employability Organisatie.

(SOD/20.0081 + 2 bijlagen, SOD/20.0086, SOD/20.0062 + 1 bijlage en SOD/20.0065).

De voorzitter vangt aan met de constatering dat op de laatste brief van de werkgever is gepiept (SOD/20.0086), waarbij ook is verwezen naar het zojuist vastgestelde verslag van 05-02-2020 (SOD/20.0099). Terugkijkend en het verslag beziend denkt spreker dat veel van de punten waarop is gepiept zouden kunnen worden aangepast. Wat de werkgever betreft is de uitkomst van het reorganisatieproces rondom de employability-organisatie niet voorschrijvend als het gaat om de inrichting en de ophanging van de organisatie. De centrales stellen terecht dat er aanpassingen moeten worden gedaan op het beleidsvoornemen, maar dan blijft aldus spreker wel staan hetgeen hij al eerder in het SOD heeft betoogd, namelijk dat het SOD over de 'wat'-vraag gaat en niet over de 'hoe'-vraag. Het antwoord op de 'hoe' vraag kan wat de werkgever betreft ook zijn dat de employability-organisatie onder zeven Defensieonderdelen hangt.

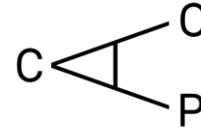
De heer Van Hulsen hoort de voorzitter zeggen dat veel punten zouden kunnen worden aangepast en geeft aan die uitspraak wat vaag te vinden. Zijn vraag is om dit te concretiseren.

De voorzitter stelt dat de voorstellen voor aanpassingen zullen worden overgenomen, echter onder de premisse ten aanzien van het principiële punt over de ophanging van de employability-organisatie.

De brief van de centrales, laat aldus de heer Kropf niets aan duidelijkheid te wensen over, hij heeft het verslag er naast gelegd en daar staat precies in wat partijen hebben afgesproken. Refererend aan het verlies van vertrouwen in Defensie door de afgeblazen verhuizing van de marine kazerne naar Zeeland, vraagt spreker wat de handtekening van de werkgever nog waard is. Het 'wat' is namelijk een gezamenlijke afspraak geweest. In de discussie in het AV-overleg is gesproken over een of de employability-organisatie. In het laatste SOD van 05-02-2020 hebben partijen het gehad over één employability-organisatie. Als de voorzitter zich hier bedient van een premisse heeft spreker slechts één vraag en dat is wat de handtekening van de werkgever Defensie nog waard is. Met die handtekening is namelijk een ministerieel besluit genomen en daarmee is het 'wat' bepaald, namelijk één uniforme Defensiebrede employability-organisatie.

De heer Schilperoort recapituleert dat partijen deze discussie hebben gevoerd in de AV-onderhandelingen die hebben geleid tot het akkoord van 2017-2018. Er zijn verslagen gemaakt en er is nadrukkelijk over gesproken. In het verslag van 22-12-2016 (WG AV-SOD/17.00001) is gemarkeerd dat de voorzitter na de schorsing de erkenning deed dat de employability-organisatie er zou komen om te voorkomen dat er versnipperde onderdelen binnen Defensie ontstaan die zich allemaal met employability bezig gaan houden. Spreker moet constateren dat de werkgever aanvankelijk anderhalf jaar niets heeft gedaan, waarop de centrales hem hebben moeten dwingen om in beweging te komen. Alvorens dat gebeurde wilde de ACOP in november 2019 bij de rechter gaan afdwingen dat Defensie zich aan de arbeidsvoorwaardenafspraken houdt en toen heeft het nog vier maanden geduurd aler de werkgever met iets kwam. Spreker kwalificeert het gedrag van werkgeverszijde als schandalig. Spreker heeft eerder aangegeven dat zijn vertrouwen ernstig is geschaad en hij kan niet anders concluderen dan dat de werkgever Defensie niet te vertrouwen is als het gaat om het nakomen van gemaakte afspraken. Ook in het laatste SOD is hierover gesproken en is letterlijk gemarkeerd wat er in het beleidsvoornemen moet staan. Bij die gelegenheid hebben de centrales ook aangegeven dat de inrichting onderwerp van gesprek is met de medezeggenschap, maar dat partijen de 'wat'-vraag met elkaar hebben vastgesteld, voorzien van een handtekening van de staatssecretaris van Defensie, waardoor partijen een contract hebben. De voorzitter probeert nu van die 'wat'-vraag een 'hoe'-vraag te maken en spreker benadrukt dat de ACOP daar niet aan mee doet. De 'wat'-vraag is het kader waarbinnen medezeggenschap met HDE tot een inrichting moet komen. Als het echter

Georganiseerd overleg Sector Overleg Defensie (SOD)



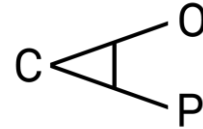
over de hiërarchische lijn gaat, met name het mandaat om te komen tot rechtspositionele afspraken, is dat één verantwoordingslijn, namelijk richting die ene uniforme employability-organisatie. De heer Schilperoort heeft vorige keer ook al gezegd dat er balans moet zijn tussen het belang van de organisatie en dat van de medewerker, maar er kan wat hem betreft geen hiërarchische sturing op de employabilitybegeleider plaatsvinden, anders dan via de lijn van de employability-organisatie. Spreker stelt dat er geen misverstand over kan bestaan dat is afgesproken dat er één employability-organisatie komt, waarbij medezeggenschap en HDE gaan over de inrichting daarvan. Hij besluit zijn betoog met de opmerking dat hij echt een probleem begint te krijgen met de betrouwbaarheid van de werkgever.

De heer De Natris acht het bekend dat de CMHF iets anders in de discussie staat en voorstander is van de commandant in zijn kracht. Onderhandelingen zijn evenwel een zaak van geven en nemen en zo heeft de CMHF wel een handtekening onder het akkoord met deze afspraak gezet. Spreker zegt het al een hele tijd te betreuren dat de werkgever in zijn maag blijkt te zitten met dit dossier en nooit naar zijn overlegpartners is toegekomen met de vraag of zij bereid waren om gezamenlijk tot een andere afspraak te komen omdat de wereld om hen heen is veranderd. Spreker mist dit aspect in het dossier en constateert dat zij met z'n allen in de fuik zijn gezwommen. Hij geeft de collega-centrales volkomen gelijk dat zij op hun strepen gaan staan, maar hij betreurt deze situatie niet alleen omdat het niet in het belang van het personeel is, maar zeker ook niet in het belang van dit overleg. De heer Van Hulsen geeft aan dat hij het beeld van een kermis en een muntenschuiver heeft overgehouden aan hetgeen er in dit dossier de afgelopen tijd is gebeurd. Spreker is het eens met zijn collega's die zich op het standpunt stellen dat er heldere afspraken zijn gemaakt in het verleden. Hij zou open hebben gestaan voor allerlei vormen van kritiek of nieuwe inzichten, maar dat is allemaal niet gekomen. De uitvoering van de gemaakte AV-afpraak is vooruit geschoven en om in zijn beeldspraak te blijven gaat het muntje nu klem zitten en dat betekent concreet dat partijen wat hem betreft geen mogelijkheid meer hebben om uit de fuik te komen. Als het standpunt blijft dat de 'wat'- en 'hoe'-vraag vermengd worden, kan spreker niet anders dan constateren dat hij er klaar mee is. Als die scheiding wel wordt gehandhaafd kan hij er prima mee uit de voeten, met dien verstande dat hij het resultaat van de 'hoe'-vraag wel zal beoordelen op de consistentie met de afspraak die partijen hebben gemaakt ten aanzien van de 'wat'-vraag.

De voorzitter start zijn reactie met de opmerking dat dit niet een traject is waar hij ongelooflijk trots op is, noch dat dit traject de schoonheidsprijs verdient. Tegelijkertijd meent spreker dat er meerdere interpretaties mogelijk zijn ten aanzien van de tekst van het AV-akkoord 2017-2018. In ieder geval verschilt zijn interpretatie van die van de centrales en dat zit niet in het effect van hetgeen partijen met elkaar willen bereiken, maar in de weg naar dat effect toe. Derhalve zit spreker op een iets andere balans tussen het 'wat' en het 'hoe' en dat maakt het probleem zo groot. Spreker is er niet zeker van of de tijd dit had opgelost, maar hij denkt wel dat partijen eerder tot deze vaststelling hadden kunnen komen.

De heer Schilperoort wil dit nu wel scherp hebben en informeert of de voorzitter bestrijdt dat er is afgesproken om tot één employability-organisatie te komen. De voorzitter zegt niet te betwisten dat partijen hebben afgesproken om te komen tot een uniforme employability-organisatie, immers dat staat in het AV-akkoord. Kennelijk, zo stelt de heer Schilperoort is de voorzitter tot de conclusie gekomen dat daar wat anders mee bedoeld is dan dat er één uniforme employability-organisatie komt. De voorzitter zegt bij zijn interpretatie nadrukkelijk mee te wegen het traject dat na de afspraak moet worden gelopen om het gewenste effect te bereiken. Dat is aldus de heer Schilperoort niet zijn vraag, want die luidt of de voorzitter op grond van de discussies en de verslagen tot een andere conclusie is gekomen dan dat partijen hebben afgesproken dat er één uniforme employability-organisatie komt. De voorzitter repliceert dat hij tot een andere interpretatie komt, die nog steeds betekent dat er één uniforme employability-organisatie is. De heer Schilperoort merkt op dat het er dus ook meer dan één kunnen zijn; voor hem is het òf één, òf meer. De voorzitter preciseert dat er één uniforme employability-organisatie is, maar dat dit niet hoeft te betekenen dat hiërarchisch de lijnen altijd langs die ene uniforme organisatie gaan. Gevraagd hoe

Georganiseerd overleg Sector Overleg Defensie (SOD)



het zit met het mandaat dat partijen daar hebben neergelegd expliciteert spreker dat het effect dat partijen willen bereiken te maken heeft met een gezonde balans tussen organisatiebelang en individueel belang en dat dit ook is te bereiken door employability-begeleiders te laten hangen onder het dienstonderdeel. De heer Schilperoort herhaalt zijn vraag of de voorzitter de teksten uit de verslagen gelezen hebbend, tot een andere conclusie is gekomen in de zin dat er meer dan één employability-organisatie kan komen. De voorzitter benadrukt dat is opgeschreven dat er één employability-organisatie komt en dat moet wat de heer Schilperoort betreft, dus worden opgeschreven in het beleidsvoornemen als de randvoorwaarde waarmee HDE en medezeggenschap aan de slag gaan. Spreker zegt werkelijk niet te begrijpen waar deze discussie over gaat. De voorzitter zegt dat dit ook voor hem geldt en informeert of het voor de centrales mogelijk is dat de employability-begeleiders ook onder de Defensieonderdelen blijven vallen. Dat is aldus de heer Schilperoort dus niet het geval omdat betrokkenen vallen onder die ene uniforme employability-organisatie.

Daar verschillen werkgever en centrales dus van mening, zo concludeert de voorzitter.

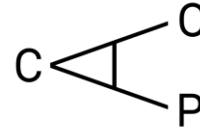
De heer Schilperoort meent dat de voorzitter echt een verkeerd onderscheid maakt, omdat hij net doet of er verschil kan zijn tussen de organisatie en de employability-begeleiders die dan buiten die organisatie ergens anders werken. Volgens hem is er een organisatie waarin de employability-begeleiders werken die hiërarchisch onder die organisatie vallen. Een uitkomst van het overleg tussen HDE en medezeggenschap zou bijvoorbeeld wel kunnen zijn dat er een afdeling landmacht is waar alle landmachers werken die functioneel worden aangestuurd vanuit de landmacht. Als het gaat over de hiërarchische inbedding en het mandaat, kan dat niet bij een OPCO liggen, tenzij medezeggenschap en HDE besluiten de commandant onderdeel te laten uitmaken van de employability-organisatie. Spreker wenst duidelijkheid te hebben, omdat in zijn beeld er uitsluitend sprake kan zijn van of één, of meerdere employability-organisaties. Spreker meent dat de eerste mogelijkheid zwart op wit staat en hij dat de voorzitter ook heeft horen bevestigen.

De voorzitter stelt zich op het standpunt dat het nog steeds zo kan zijn dat er zeven verschillende organisaties kunnen zijn, die uiteindelijk samen de employability-organisatie vormen, maar die hiërarchisch vallen onder een dienstonderdeel. Spreker wil hiermee niet zeggen dat dit de uitkomst moet zijn. De heer Schilperoort persisteert in zijn opvatting dat partijen zich moeten houden aan het 'wat', dat dit moet worden opgeschreven in het beleidsvoornemen en dat medezeggenschap en HDE daarmee aan de slag moeten. Het uitgangspunt moet aldus spreker zijn dat er invulling wordt gegeven aan datgene wat is afgesproken en is bekrachtigd met de handtekeningen van sociale partners. Spreker voegt hier aan toe dat het steeds moeilijker wordt om de werkgever Defensie te vertrouwen.

De heer Kropf stelt reeds te hebben gevraagd wat de handtekening van de werkgever waard is. De discussie wordt steeds complexer omdat partijen ook hebben gesproken over regionale inbedding en de voorzitter het nu weer heeft over een inbedding per OPCO. Dat is echter precies waarom de centrales naar 'een' of 'de' employability-organisatie wilden, zij wilden niet meer naar het hokjes-denken waarbij verschillende OPCO's verschillende interpretaties geven aan regelgeving. Er is bewust gesproken over het regionaal inbedden en dat neemt niet weg dat bepaalde regio's een bepaald OPCO hebben, echter dat is wel de 'hoe'-vraag. De 'wat'-vraag moet wat spreker betreft volstrekt helder zijn. De werkgever heeft daar voor getekend en de centrales hebben getekend voor –zoals spreker noemt- een pakketafspraken. Het gaat spreker niet alleen om de vraag op welke wijze dit kan worden ingeregeld, maar vooral ook om de vraag of de centrales met deze werkgever wel afspraken kunnen maken. De werkgever Defensie komt aldus spreker wel heel vaak afspraken niet, of veel te laat na en als hij nu een andere uitleg geeft aan een afspraak uit het verleden, is dat voor hem echt heel veel bruggen te ver.

Dat is voor de voorzitter duidelijk, maar hij wil nogmaals stellen dat hij de afspraak anders leest en interpreteert. Spreker herhaalt nogmaals hiermee niet te zeggen dat de uitkomst niet kan zijn dat er hiërarchisch één employability-organisatie komt, maar wel dat er ook ruimte moet kunnen zijn voor de uitkomst dat het regionaal

Georganiseerd overleg Sector Overleg Defensie (SOD)



wordt ingeregeld, dan wel dat de employability-begeleiders onder een OPCO komen te hangen. Hij noemt dat onderdeel van het proces dat na de 'wat'-vraag gaat lopen.

De heer Kropf brengt naar voren dat de voorzitter dit verhaal wat hem betreft zo vaak kan vertellen als hij wil, maar dat voor hem de discussie heel simpel is. Partijen hebben initieel in het arbeidsvoorwaardentraject gesproken over de employability-organisatie en dat staat letterlijk in het verslag. Ook in het laatste SOD hebben partijen het gehad over één employability-organisatie en daarmee is door de voorzitter ingestemd. Als de premisse van de voorzitter is dat er meerdere uitkomsten mogelijk moeten zijn, bekruipt spreker het gevoel van een déjà vu, namelijk dat de werkgever op grond van interpretatie meent afspraken niet te hoeven nakomen en dat dit voor de rechter moet worden afgedwongen. Als dit nu ook het geval is, lijkt het de heer Kropf beter als er maar geen afspraken meer worden gemaakt. Hij wijst er op dat de CCOOP al eerder het vertrouwen in de voorzitter heeft opgezegd en hij kan ook nu niet anders concluderen dan dat de werkgever Defensie volstrekt onbetrouwbaar is.

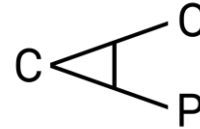
De voorzitter wil vooropstellen dat onderhavige discussie juist bedoeld is om straks geen verschil van mening te hebben over de interpretatie van de afspraak. Spreker verwoordt dat hij hier de olifant in de kamer probeert te benoemen en hij denkt dat het verschil van mening nu niet zal worden beslecht. Het gaat aldus de heer Schilperoort puur om de kernvraag wat het kader is waarbinnen gewerkt moet worden en of de werkgever dat op wil schrijven in een beleidsvoornemen. Als hij dat doet zien partijen daarna wel wat de uitkomst is van het overleg tussen HDE en medezeggenschap en uiteindelijk zullen partijen de beoordeling maken of dat past binnen het kader dat zij hebben afgesproken. Als dat niet het geval is zullen zij tot de conclusie komen dat dit het niet gaat worden. De voorzitter zegt volledig te kunnen leven met deze afspraak, maar dat dit wel betekent dat de oplossingen die straks uit het reorganisatietraject komen, niet vaststaan. De heer Schilperoort meent dat de voorzitter hem nu aan de voorkant al de uitspraak probeert te ontlokken dat hij ermee akkoord gaat dat het iets anders kan zijn dan het afgesproken kader. Die beoordeling maakt spreker pas als de uitkomst van het overleg tussen medezeggenschap en HDE er ligt.

De voorzitter wil het interpretatieverschil duidelijk op tafel hebben. Hij kan akkoord gaan met de aanpassingen zoals de centrales hebben voorgesteld, maar wat hem betreft moet dat onder de door hem eerder gestelde premisse zijn. De heer Schilperoort geeft aan met de voorzitter geen voorwaarden te gaan afspreken, hij zal niet akkoord gaan onder de restricties die het mogelijk maken dat de werkgever straks toch geen uitvoering hoeft te geven binnen het vastgestelde kader. Als er een plan ligt aan het eind van het traject, maakt spreker de beoordeling of dat voldoet aan het kader en zo dat niet het geval is, zullen partijen een probleem hebben. Dat zo zijnde, constateert de voorzitter dat er nog steeds een interpretatieverschil is over de 'wat'-vraag. In aanvulling op hetgeen de heer Schilperoort heeft gezegd, stelt de heer De Natris dat partijen een afspraak hebben gemaakt en dat dit een randvoorwaarde is waar iedereen zijn handtekening onder heeft gezet. Dat betekent dat die randvoorwaarde dient te worden opgenomen in het beleidsvoornemen en dat is het vertrekpunt voor medezeggenschap en HDE om aan de slag te gaan. Als aan het einde van dat traject blijkt dat er niet is voldaan aan de randvoorwaarde die in het AV-akkoord is afgesproken, hebben partijen een uitdaging.

De heer Schilperoort heeft begrepen dat de voorzitter zich bereid heeft getoond de tekst aan te passen conform het verslag en de brief van de centrales. Spreker herhaalt dat hij de beoordeling aan het eind maakt en hij meent dat de voorzitter nu steeds probeert aan de voorkant al de ruimte te bemachtigen om tot iets anders te komen dan hetgeen partijen in de 'wat'-vraag met elkaar hebben afgesproken. Spreker zal de werkgever die ruimte aan de voorkant zeker niet geven.

Kijkend naar het AV-akkoord geeft de heer Kreeftmeijer aan dat daar letterlijk is opgenomen een employability-organisatie. Vervolgens staat er redelijk expliciet een duiding van wat het effect moet zijn. De heer Kropf constateert dat de heer Kreeftmeijer doelt op de passage dat de organisatie het mandaat heeft om rechtspositioneel bindende afspraken te maken, hetgeen volgens hem uitsluit dat de employability-begeleiders onder de verschillende OPCO's gaan vallen. Dat sluit de heer Kreeftmeijer zeker niet uit, want er staat dat er een

Georganiseerd overleg Sector Overleg Defensie (SOD)



uniforme employability-organisatie wordt ingericht. Daarna volgt de duiding van de vraag wat het mandaat van de employability-begeleider in de employability-organisatie is en of die afspraken kan maken die bindend zijn en niet kunnen worden overruled. Dat is volgens spreker het effect dat partijen willen bereiken en daarop ziet de tekst inzake het mandaat. Als er straks met dit beleidsvoornemen een organisatievorm komt, mogen de centrales toetsen of die daadwerkelijk een borging is voor hetgeen partijen hebben bedoeld. Spreker heeft daar ook beeld bij, maar dat is wat hem betreft iets anders dan dat er aan de voorkant moet vastliggen hoe zo'n organisatie er uit moet zien. Hij meent dat er ruimte moet zijn om de organisatie te bouwen. De heer Schilperoort wijst er op dat hij het niet eens over een model heeft gehad en enkel wat voorbeelden heeft gegeven omdat de werkgever steeds over de OPCO's begint. Spreker heeft alleen aangegeven dat het één organisatie moet zijn.

De centrales refereren aan 'ondertekende teksten' en dat is aldus de heer Kreeftmeijer het AV-akkoord. Zouden partijen zuiver in de leer zijn, moet wat hem betreft de hele paragraaf uit het AV-akkoord in het beleidsvoornemen opgenomen worden, gaan medezeggenschap en HDE daarmee aan de slag en beoordelen de centrales daarna of hetgeen is gebouwd voldoet aan de 'wat'-vraag in het AV-akkoord. Zijn voorstel is dus alles uit het AV-akkoord letterlijk over te nemen in het beleidsvoornemen en hier geen interpretaties meer op los te laten.

De heer Schilperoort wijst er op dat in de AV-verslagen steeds werd gesproken over de employability-organisatie om te voorkomen dat de employability-begeleiders onder de OPCO's zouden gaan vallen. Dit bestrijdt de heer Kreeftmeijer ook niet, hij constateert dat uit de onderhandelingen een AV-akkoord is gerold waar iedereen zijn handtekening onder heeft gezet. Het gaat de heer Schilperoort niet alleen om de letterlijke akkoord-tekst, want hij heeft wel meerdere AAC-geschillen meegemaakt waar het over interpretatie ging. Hij vergelijkt de functie van de verslagen met die van de Nota van Toelichting bij een wet en die teksten geven weer wat partijen hebben bedoeld. In het vorige SOD-verslag is letterlijk opgeschreven dat het gaat om één organisatie en er is afgesproken dat dit zo in het beleidsvoornemen zal landen. Als de werkgever dat doet, zijn de centrales klaar en mogen medezeggenschap en HDE aan de slag.

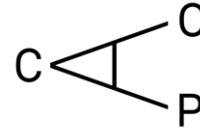
Dat is aldus de heer Kreeftmeijer ook wat hij bedoelde. De centrales zeggen daarnaast nog iets anders, namelijk dat ook de verslaglegging moet worden betrokken.

De heer Kropf geeft aan dat er is gesproken over een employability-organisatie en partijen zijn het -los van de accenten- erover eens dat dit in ieder geval niet ging om een zevental. Eveneens staat er dat daar de bevoegdheid ligt om rechtspositioneel bindende afspraken te maken (mandaat). De employability-begeleiders moeten goede contacten onderhouden met de lijnmanagers, het bevoegd gezag etc. Spreker verzoekt de heer Kreeftmeijer uit te leggen hoe hij vindt dat in die randvoorwaardelijke afspraak, ook zou passen dat de uitkomst zou kunnen zijn dat er zeven organisaties komen die worden aangestuurd door en worden opgehangen binnen een OPCO. Dat is namelijk wat de voorzitter aangeeft en spreker herkent dat niet in de tekst als zijnde een mogelijke uitkomst. De heer Kreeftmeijer zegt zich de situatie te kunnen voorstellen dat er sprake is van een organisatie die op zeven plekken uniform is ingericht en ingeregeld en dat degene die de bindende rechtspositionele afspraken maakt, ook in zijn eentje dat mandaat heeft. Dat heeft dan niets met een hark-structuur te maken maar met het leggen van het mandaat daar waar het is bedoeld.

Gesteld dat de heer Kropf dit begrijpt en het daarmee eens zou zijn, moet de heer Kreeftmeijer toch uitleggen hoe het kan dat er een organisatie onder een OPCO kan worden opgehangen zonder dat die door dat OPCO wordt aangestuurd. In het verslag is klip en klaar vastgelegd dat het er precies om gaat dat het mandaat niet meer bij de OPCO's moet liggen. Ten einde te voorkomen dat de OPCO's een andere interpretatie konden geven aan de gemaakte afspraken wilden partijen de uniforme Defensiebrede employability-organisatie inrichten. Concrete vraag is aldus spreker hoe die twee zaken vandaag bij elkaar zijn te brengen met de wetenschap van toen.

De heer Kreeftmeijer kwalificeert voor een deel deze discussie als een welles-nietes-verhaal omdat hij denkt dat dit wel mogelijk is en dat daar niet op voorhand een specifieke hark-structuur voor nodig is. De centrales moeten

Georganiseerd overleg Sector Overleg Defensie (SOD)



naar hij meent, de projectleider en de medezeggenschap de ruimte geven om hen te overtuigen dat zij invulling geven aan de afspraak. De heer Schilperoort maakt bezwaar tegen het feit dat er van werkgeverszijde maar steeds gezegd wordt dat de centrales het over een hark-structuur hebben. Hij heeft er niet één keer over gesproken, hij heeft hooguit iets gezegd over afdelingen om een voorbeeld te geven. Het enige dat spreker van de werkgever verlangt is dat hij opschrijft wat er is afgesproken en daar gaat de brief van de centrales ook over. Als de werkgever dat doet zijn partijen er hier uit, zo stelt hij. Partijen kunnen dan zo meteen de tekst aanpassen, want, zo stelt hij, de centrales zullen niet eerder vertrekken dan dat de tekst hier getekend en wel ligt. Spreker vertrouwt er niet meer op dat de werkgever een volgende tekst wel conform de afspraken aanbiedt en vreest dat het dan weer langer gaat duren.

Volgens de heer Kreeftmeijer vraagt de voorzitter ook van de centrales om op geen enkele manier een voorschot te nemen op de wijze van ophanging. De heer Schilperoort repliceert dat hij alleen heeft gezegd dat er één organisatie komt; dat is namelijk de enige afspraak die hij heeft gemaakt en de heer Kreeftmeijer heeft hem niets horen zeggen over de ophanging of de wijze waarop de organisatie gebouwd zou moeten worden. Het enige dat de centrales zeggen is dat het één organisatie moet worden.

De heer Kropf gebruikt de beeldspraak van een trosje met druiven. De centrales bepalen niet waar de werkgever dat trosje gaat hangen, ook niet hoe groot welke druif is en waar die gaat landen (regionaal of locatie) want dat is allemaal inrichting, het is echter wel één trosje druiven gevoed door dezelfde tak. Naar de voorzitter meent beschrijft de heer Kropf hier precies een hark-structuur en de heer Kreeftmeijer vult aan dat hij dat de heer Schilperoort niet hoort zeggen, maar de heer Kropf dus nu wel.

De heer Van Hulsen heeft het gevoel dat partijen weer bezig zijn met bulldozeren. Simpel samengevat hebben partijen een afspraak gemaakt en doen zij nu de constatering dat de discussie van de afgelopen maanden nergens op slaat. Als zij onmiddellijk de tekst van het akkoord hadden overgenomen was er geen probleem geweest. Nu wordt de discussie weer vooruitgeschoven tot op het moment dat de inkleuring van de 'hoe'-vraag wordt gepresenteerd. Spreker roept partijen op om nu man en paard te noemen en te constateren dat zij er niet uitkomen. De heer De Natris vult aan dat dit niet het enige is, want het zullen weer de centrales zijn die de zwarte piet krijgen als zij na anderhalf jaar constateren dat zij niet kunnen instemmen met de invulling terwijl daar veel tijd en moeite in is gestoken. Dat zou zeer onredelijk zijn omdat zij al vanaf het begin af aan hebben aangegeven dat de invulling moet passen binnen het afgesproken kader.

De heer Schilperoort is het ermee eens om nu de conclusie te trekken dat er een geschil is gerezen omdat werkgever en centrales in kringetjes aan het rondraaien zijn. Het is sprekers voorkeur om een onafhankelijke instantie te laten kijken naar de vraag of de werkgever al dan niet gehouden is om één organisatie in te richten. Dat is wat hem betreft de kern van de discussie en daar is dan de AAC de aangewezen instantie voor. Echter, wat hem betreft is het niet voldoende om te gaan voor een advies en zijn voorstel is om gezamenlijk (bindende) arbitrage aan te vragen.

Dit gaat de heer Kropf niet ver genoeg omdat dit betekent dat de centrales weer maanden aan tafel moeten gaan zitten met een gesprekspartner die constant afspraken anders uitlegt. Er zijn grote complexe dossiers te slechten en spreker vraagt zich oprecht af wat voor werkgever Defensie wil zijn. Hij verzoekt een schorsing om met zijn collega's te sparren alvorens tot een definitief standpunt te komen. De voorzitter schorst hier op de vergadering.

SCHORSING CENTRALES

De voorzitter heropent de vergadering en geeft het woord aan werknemerszijde. De heer Kropf koppelt terug dat de centrales tot het voorstel zijn gekomen om een bindende arbitrage aan te vragen aangaande de vraag of de werkgever gehouden is om invulling te geven aan het inrichten van één uniforme Defensiebrede employability-

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



organisatie. Wanneer de werkgever hiermee instemt is het voorstel om deze vergadering te sluiten en direct aansluitend een artikel 16-vergadering te openen.

Pm De voorzitter constateert ook dat partijen elkaar op deze wijze niet naderen en mede vanwege het belang om hier duidelijkheid over te krijgen, stemt hij in met beide voorstellen. Partijen besluiten gezamenlijk af te zien van de voorgeschreven termijnen zoals beschreven in de AAC-procedure.

Agendapunt 4: Rondvraag en sluiting.

Maatregelen Defensie rondom het Coronavirus (CMHF)

De heer De Natris wil geïnformeerd worden over de wijze waarop hiermee wordt omgegaan, wat er wel of niet is geregeld voor het personeel, of de militaire artsen er klaar voor zijn etc.

De heer Kropf vult aan dat ook hij dit onderwerp aan de orde wilde stellen met een tweeledige vraag: wat doet Defensie als werkgever voor het eigen personeel en wat doet Defensie voor de BV Nederland?

Aanvullend stelt de heer Van Hulsen het begrip personeel ruim op te willen vatten want wat hem betreft zijn dat ook de mensen die samenhangen met het Defensiepersoneel, zoals gezinsleden.

Pm De voorzitter geeft aan dat elke organisatie hier anders mee om gaat. Defensie is tamelijk rustig, er vinden nog geen afgelastingen plaats en er zijn richtlijnen gegeven over persoonlijke hygiëne en meldingsprocedures in geval van verschijnselen. Spreker wil dit precies uitzoeken en zal de centrales zo uitgebreid mogelijk per mail informeren. Deze mail zal via het CAOP worden aangeboden zodat die voorzien wordt van een stempel.

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

-0-



Actiepuntenlijst bij het ingelaste SOD van 06-03-2020

1	<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 	Defensie
---	--	---	----------



		<p>op het nakomen van toezeggingen en het respecteren van aanlevertermijnen.</p> <p><i>05-02-2020</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Voorstel is om 2019 in samenhang met 2020 te bespreken. 	
2	<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> <p>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> <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> <p>De voorzitter heeft uitvoerig gesproken met de huidige SG en die heeft toegezegd zich aan de aanwijzing te zullen houden.</p> <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 	Defensie



		<p>had moeten worden vastgesteld).</p> <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> <ul style="list-style-type: none"> • Vergadering is geschorst en gaat 17-12-2019 verder. • Vergadering is geschorst en gaat 14-01-2020 verder. <p><i>14-01-2020</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Nieuwe vergadering: 05-02-2020</i> <p><i>05-02-2020</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Doorgeschoven <p><i>06-03-2020</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Geagendeerd 17-03-2020 	
3	<p>Opdrachtaanvaarding ABP SOD/19.00533. SOD/19.00564 en bijl.</p>	<p><i>15-10-2019</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Partijen bezien hoe en in welke vorm zij bij elkaar komen om de punten inhoudelijk te bespreken. <p><i>05-02-2020</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • De nieuwe brief van het ABP moet nog worden besproken (mn. voorwaardelijke element). 	<p>Defensie</p> <p>Partijen</p>
4	<p>Concept-AMvB AV akkoord SOD/19.00616 en bijl.</p>	<p><i>13-11-2019</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Het punt wordt niet besproken en zal op een ander tijdstip geagendeerd worden. <p><i>03-12-2019</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Het punt wordt 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> <p><i>14-12-2019</i></p> <p>Vergadering is geschorst en gaat 17-12-2019 verder.</p> <p><i>17-12-2019</i></p> <p>Vergadering is geschorst en gaat 14-01-2020 verder.</p> <p><i>14-01-2020</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Er wordt een nieuwe tekst 	<p>Defensie</p>



	SOD/19.00740	<p>aangeboden voor de ingelaste SOD van 05-02-2020. Geparkeerde punten worden dan ook besproken.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Partijen beraden zich op een mogelijk geschil rond de pensioengevendheid eenmalige uitkeringen. • Een nieuwe AMvB-tekst wordt aangeboden voor het ingelaste SOD van 05-02-2020. <p><i>05-02-2020</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Doorgeschoven.</i> 	
5	<p>Pensioenreglement</p> <p>Brief CCOOP SOD/19.00704</p>	<p><i>03-12-2019</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Wordt geagendeerd voor het SOD van 10-12-2019 <p><i>10-12-2019</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Er is overeenstemming met CMHF, ACOP en AC over het opnemen van de AV-tekst bij paragraaf 7.6 en het schrappen van de daarop betrekking hebbende let-op-teksten. • De PK wordt geïnformeerd via de voorzitters en het ABP wordt geïnformeerd met het verzoek de reglementstekst aan te passen. Streven is om de definitieve tekst 11-12-2019 voor 10.00 uur voor een laatste check aan de centrales aan te bieden. <p><i>12-12-2019</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Hierop zal op een ander moment in het SOD worden teruggekomen. Apart actiepunt. <p><i>06-03-2020</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Geagendeerd voor 17-03-2020. 	<p>Voorstel om hier een apart AP van te maken zodat dit het ap pensioenreglement kan worden afgesloten</p>



6	Mandaat directeur Werkgeverszaken.	<p>03-12-2019</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wordt geagendeerd voor het SOD van 10-12-2019. <p>10-12-2019</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vergadering is geschorst en gaat 12-12-2019 verder. • Vergadering is geschorst en gaat 17-12-2019 verder. • Vergadering is geschorst en gaat 14-01-2020 verder. <p>14-01-2020</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nieuwe vergadering: 05-02-2020 <p>05-02-2020</p> <ul style="list-style-type: none"> • Doorgeschoven <p>06-03-2020.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Geagendeerd voor 17-03-2020. 	
7	Premiecompensatie UGM-ers	<p>17-12-2019</p> <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. <p>05-02-2020</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wachten is op de uitvoeringstest BRD. Punt wordt hernomen als de letterlijke tekst is uitgewerkt. 	Defensie
8	Stand van zaken Active Endeavour en Operation Enduring Freedom.	<p>14-01-2020</p> <ul style="list-style-type: none"> • Defensie zoekt dit uit en komt hier op terug. • voorzitter is hierover in gesprek met de directie Operaties. <p>06-03-2020</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stand van zaken in het SOD van 17-03-2020 	Defensie
9	Brief CCOOP Onderhandeling bezoldigingssysteem militairen SOD/19.00745.	<p>05-02-2020</p> <ul style="list-style-type: none"> • Doorgeschoven <p>06-03-2020.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Geagendeerd voor 17-03-2020. 	
00	Brief CCOOP Behoudpremie en vertrekstimulering 2020.	<p>05-02-2020</p> <p>Doorgeschoven.</p>	



	SOD/19.00737.	06-03-2020. Geagendeerd voor 17-03-2020.	
	Brief CCOOP Pensioenregeling specifiek voor militairen 2019 SOD/19.00704, SOD/19.00715 en bijlage, PA/19.00687 en bijlage, PA/20.0023, PA/19.00739 en bijlage.	05-02-2020 • Doorgeschoven. 06-03-2020. • Geagendeerd voor 17-03-.2020	
12	Verdiepende uitleg/presentatie Werkkostenregeling vanuit de WG AFR 03-12-2019.	05-02-2020 • Doorgeschoven. 06-03-2020. • Geagendeerd voor 17-03-2020	
13	Uitypen letterlijke teksten. Opening 10-12-2019 UGM-ers 12-12-2019	06-03-2020 • Opnemen als actiepoint. De teksten zijn per email (14-02-2020) aangeboden. Defensie neemt regie.	secretaris Defensie.
14	Inrichting Defensiebrede employability-organisatie. SOD/20.0081 + 2 bijlagen, SOD/20.0086, SOD/20.0062 + 1 bijlage en SOD/20.0065	06-03-2020 • Partijen besluiten arbitrage aan te vragen bij de AAC en de vergadering voor het formuleren van het geschil aansluitend te laten plaatsvinden.	
15	Maatregelen Coronavirus	06-03-2020 • De voorzitter zal de centrales per mail via het CAOP zo breed mogelijk informeren.	Defensie