

## Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)



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

Inlichtingen: Rob Dircke  
Telefoon: 06 – 83 57 38 03  
E-mail: r.dircke@caop.nl  
Datum: 1 oktober 2020  
Bijlage(n):  
Ons kenmerk AP/20.0671  
Zaaknummer: G.1.02

### Verslag van de vergadering van de werkgroep Algemeen Personeelsbeleid (AP) op donderdag 17 september 2020 van 13.00 uur tot 16.20 uur op de Kromhoutkazerne te Utrecht

#### **Aanwezig:**

***Van de zijde van Defensie:*** S. Pijpstra (voorzitter), A.S. de Kleijn, E. Reitsma, B. Jansen, A. Lankhorst

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

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

#### **Agenda**

1. Opening en bespreken verslagen 4 februari, 18 februari en 19 mei 2020 (AP/20.0135, AP/20.0221, AP/20.0391, AP/20.0392)
2. Bespreken actiepuntenlijst en voorraadagenda (AP/20.0135, AP/20.0221)
3. Voorstel wijzigen maximum looptijd in rang soldaten en korporaals naar 12 jaar (AP/18.00235, AP/20.0301)
4. Voorstel tot wijziging bijlage 1, onderdeel b, VV URAMAR (AP/20.0498)
5. Innovatieproject Permanente gepersonaliseerde monitoring (AP/19.00054.1, AP/20.0424 + bijlage, AP/20.0489)
6. Afspraken AV-akkoord niet in regelgeving
7. Rondvraag en sluiting



**Agendapunt 1. Opening en bespreken verslagen 4 februari, 18 februari en 19 mei 2020**

(AP/20.0135, AP/20.0221, AP/20.0391, AP/20.0392)

De voorzitter opent de vergadering om 10.00 uur en heet iedereen welkom. Zij informeert of er mededelingen van de zijde van de centrales zijn. De heer Hop wijst er met het oog op de verslaglegging op dat bij agendapunt 5 briefnummer AP/19.000541 is vermeld en dit lijkt hem niet juist. Mevrouw Reitsma antwoordt dat tussen de 4 en de 1 een punt hoort te staan en dit de tweede versie is van 19.00054.

Verslag van de vergadering van 04-02-2020 (MR-regeling, AP/20.0135)

Dit betreft aldus de voorzitter een vergadering over de inmiddels vastgestelde MR waarvoor ook een separate actiepuntenlijst is opgesteld.

De heer Hop merkt naar aanleiding van pag. 13, tweede alinea op dat de heer Schwab over de GV'ers opmerkt dat op deze groep het nieuwe hoofdstuk van het BARD van toepassing is en niet art. 16 bis voor militairen. Spreker informeert wanneer en waar deze afspraak is gemaakt. De heer Schilperoort wijst er op dat dit feitelijk zo is en in de regelgeving is neergelegd; de betreffende artikelen zijn niet op de GV'ers van toepassing. Hier is door partijen ook eerder al over gesproken. De heer Van Hulsen merkt op dat er een burger- en een militair reglement zijn en omdat de GV'ers onder verschillende regelingen vallen is er een bepaling opgenomen waarin staat dat bepaalde hoofdstukken daarvan wel en andere niet van toepassing zijn op deze groep. Art. 16 bis is zoals gezegd niet van toepassing op de GV'ers.

Het verslag wordt ongewijzigd vastgesteld.

De voorzitter merkt aangaande de actiepuntenlijst van deze vergadering op dat deze specifiek bij de besprekingen van de MR hoort. Zij stelt voor om deze in één keer af te doen, tenzij iemand nog punten heeft die niet in de MR zijn verwerkt. Deze kunnen dan naar de reguliere actiepuntenlijst worden verplaatst. Wat de heer Van Hulsen betreft kan deze actiepuntenlijst worden afgedaan omdat hij geen op- of aanmerkingen hierop heeft. Spreker heeft nog wel een opmerking over de MR-laag die hij bij de rondvraag zal stellen. Volgens de heer Hop hangen de actiepunten 1 en 7 niet samen met de MR-laag. De voorzitter wijst er op dat deze actiepunten inmiddels zijn afgedaan. De heer Hop geeft aan dat punt 1 inderdaad middels een brief is afgedaan. Aangaande punt 7 merkt mevrouw Reitsma op dat dit ook op de (reguliere) actiepuntenlijst van de vergadering van 18-02-2020 staat (verschuivingstoelage TOD). De heer Hop informeert of dit punt bij de bespreking van dit verslag of later wordt behandeld. De voorzitter geeft aan dat dit punt op de lijst is gekomen voordat de MR werd vastgesteld. Het DC HR had uitgelegd hoe met een aantal zaken aangaande de verschuivingstoelage moet worden omgegaan. Dit is volgens spreekster inhoudelijk inmiddels goed in de MR neergelegd waarmee volgens haar het punt is afgedaan. Het ging om de vraag wat er precies wordt verstaan onder 'vershoven dienst'. De heer Schilperoort vindt dat dit nog niet helemaal correct is afgehandeld aangezien ook was vastgesteld dat het DC HR de regeling verkeer uitvoert en dat dit moet worden hersteld. Om praktische redenen wordt afgesproken dat de inhoudelijke bespreking en actualisering van de verschillende actiepuntenlijsten conform de agenda separaat in deze vergadering zal plaatsvinden.

Verslag van de vergadering van 18-02-2020 (regulier, AP/20.200221)

De heer Hop merkt in algemene zin op dat als er oude verslagen aan een agendapunt worden toegevoegd daarbij de relevante paginanummers zouden worden vermeld maar spreker ziet nog steeds dat er volledige verslagen aan bepaalde onderwerpen worden toegevoegd. De secretaris heeft die indruk ook en zegt toe dit te zullen nagaan en een terugkoppeling hierover te geven.

Pm

*Pag. 2, onderaan:*

De heer Schilperoort heeft niet gezegd dat de naam 'Kersbergen' moet zijn *Kersberger*. Het is juist andersom: de juiste spelling is Kersbergen. Dit wordt aangepast.

*Pag. 10, derde alinea van onderen:*

De heer Hop attendeert op de passage 'Op verzoek van de heer Hop wordt de tekst van de P&O-flash via de mail toegezonden aan degenen die hierover niet beschikken.' Spreker informeert wie deze actie zal uitvoeren. De voorzitter

## Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)



antwoordt dat is gezegd dat niet alle P&O-flashteksten eerst aan de centrales ter goedkeuring zouden worden voorgelegd. De heer Hop wijst er op dat de centrales de teksten echter wel zouden krijgen toegezonden. Volgens de voorzitter heeft er een uitvraag plaatsgevonden of alle centrales nu de P&O-flashes krijgen en zij heeft hiervoor naar zij meent ook e-mailadressen die mevrouw Jansen hiervoor heeft doorgegeven voorbij zien komen. Laatstgenoemde heeft in ieder geval actie ondernomen. Mevrouw Jansen zal dit nog toelichten.

*Pag. 11, onderaan:*

De heer Hop merkt op dat de voorzitter heeft aangegeven dat het onderwerp wordt geagendeerd zodra dit mogelijk is en het actiepunt wordt afgevoerd omdat de CCOOP niet meer zal reageren. Het betreft volgens spreker de knelpuntcategorieën bij DMO en hij wil dat hier een actiepunt van wordt gemaakt om te voorkomen dat het onderwerp wordt vergeten. Mevrouw Reitsma geeft aan dat hierna nog een andere brief hierover is verstuurd; de CCOOP zou op een eerdere brief reageren en *dat* zou niet meer gaan gebeuren. De nieuwe brief zal worden geagendeerd.

De heer Hop merkt als algemene opmerking op dat er aangaande het TW Levensfasebewust personeelsbeleid toezeggingen zijn gedaan omtrent het geven van enkele antwoorden en dat er eventueel verslagen zouden worden toegestuurd aan dit TW. Hij verzoekt om te controleren of dat inmiddels is gebeurd en zo niet om ervoor te zorgen dat dit alsnog gebeurt. De voorzitter antwoordt dat de vragen zijn gesteld aan en het verslag (WG AP d.d. 12-11-2019) is doorgestuurd aan het TW. Mevrouw Reitsma voegt hier aan toe dat het verslag is toegezonden aan de HDP-medewerker die het TW organiseert. De heer Schilperoort attendeert er op dat dit ook op de actiepuntenlijst staat die vandaag wordt besproken.

Het verslag wordt met inachtneming van het bovenstaande vastgesteld.

Verslag van deel 1 van de vergadering van 09-05-2020 (regulier, AP/20.00391)

Het verslag wordt ongewijzigd vastgesteld.

De heer Schilperoort stelt voor om na te gaan welke zaken nog in de WG AP zullen worden besproken en welke in het SOD. Spreker vindt dit bij een aantal zaken erg diffuus worden en hij heeft het gevoel dat hierdoor allerlei onderwerpen blijven liggen omdat ze tussen beide gremia in vallen. Hij verzoekt de voorzitter om dit af te stemmen. De voorzitter vindt dit ook en stelt voor om dit aan het einde van deze vergadering verder te bespreken. Er zijn onder meer ook zaken aanhangig die de bedrijfsvoering betreffen en niet overlegplichtig zijn en spreekster wil de centrales hierover informeren. De heer Schilperoort preciseert in het volgende SOD een knip te willen maken tussen wat daar verder zal worden afgehandeld en welke onderwerpen terug kunnen naar de werkgroepen. Het stoort hem dat hij inmiddels het zicht hierop kwijt is waarop de voorzitter aangeeft dat dit laatste ook voor Defensie geldt.

Verslag van deel 2 van de vergadering van 09-05-2020 (regulier, AP/20.00392)

Het verslag wordt ongewijzigd vastgesteld.

### **Agendapunt 2. Bespreken actiepuntenlijst en voorraadagenda**

Actiepuntenlijst van het verslag van 04-02-2020 (AP/20.0135)

*1. FPS 2 aanstelling voor alle officieren en onderofficieren:*

De brief is verzonden, het actiepunt wordt afgevoerd.

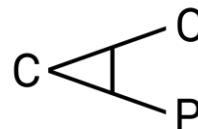
*2. Doorvoeren verbeteringen/dienstreizen buitenland*

Volgens de voorzitter stamt dit punt van voor het moment waarop de MR is vastgesteld. Defensie zou aandacht besteden aan de communicatie hetgeen is gebeurd. Het actiepunt wordt afgevoerd.

*3. Bespreking Ministeriële Regeling voortvloeiend uit het voorgaand besluit:*

De voorzitter geeft aan dit in feite gewoon een opmerking betreft; het actiepunt wordt afgevoerd.

## Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)



### 4. Bespreking Ministeriële Regeling voortvloeiend uit het voorgaand besluit:

Dit is inmiddels gebeurd, het actiepunt wordt afgevoerd. Het valt de heer Hop op dat is vermeld 'WG AP 22-10-2019' waarop mevrouw Reitsma antwoordt dat dit de eerste keer is dat partijen het over de MR hebben gehad.

5. WML/concept AMvB, hoofdstuk 6, bespreking artikel 16, lid 2, tekst t.a.v. het defensie-specifieke minimumloon: De voorzitter geeft aan dat de actie op de aangegeven wijze is uitgevoerd. Het actiepunt wordt afgevoerd.

### 6. Art. 9.2lid 1 concept-AMvB:

Het actiepunt is uitgevoerd en wordt afgevoerd.

### 7. Verschuivingstoelage TOD (actiepunt ACOP):

De voorzitter merkt op dat hier zojuist ook over is gesproken, de discussie hierover is beslecht en de verschuivingstoelage in de MR is opgenomen. De heer Schilperoort is van mening dat de discussie is beslecht voor de nieuwe afspraak. Partijen hadden echter als punt staan dat er een informele lijst zou worden gemaakt zoals afgesproken in een conference call waarbij is voorgesteld om dit punt weer op te pakken in de reguliere actiepuntenlijst. De centrales zouden verder ook nog een antwoord ontvangen op de vraag of het DC HR dit ook juist uitvoert. Spreker beschikte over een brief van het DC HR waaruit bleek dat zij de regeling verkeerd uitvoerden hetgeen voor hem de reden was om het onderwerp te laten agenderen, zowel bij de uitvoering van de oude als de nieuwe regeling. Volgens de voorzitter was de nieuwe MR toen echter nog niet van kracht. De heer De Kleijn voegt hier aan toe dat de regeling goed in de nieuwe MR staat. Dat klopt volgens de heer Schilperoort maar zij wordt volgens hem nog steeds niet goed uitgevoerd en hij wil dat partijen hier nog op terug komen. De voorzitter vraagt zich af waarom dat nodig is indien de regeling nu goed in de MR staat en goed wordt uitgelegd. De heer Schilperoort repliceert dit nodig te vinden omdat hij een brief heeft gestuurd met een datum die daar ver voor ligt waarin hij heeft aangegeven dat de regeling niet goed wordt uitgevoerd. Hierop had actie moeten worden ondernomen en dat is niet gebeurd. De vraag is nu of helemaal terug moet worden gegaan naar het moment waarop de oude regeling is ingegaan of bijvoorbeeld het moment waarop spreker zijn brief heeft verzonden. Hij blijft erbij dat het punt nog niet is afgehandeld en wil het overhevelen naar de reguliere actiepuntenlijst en in de WG AP bespreken. De voorzitter stelt vast dat dit punt ook op de reguliere actiepuntenlijst staat en het vanzelf weer aan de orde komt bij de bespreking daarvan. Het huidige actiepunt wordt afgevoerd.

De heer Van Hulsen stelt vast dat er nu weliswaar wordt gezegd dat het allemaal goed in de MR staat maar attendeert er op dat op dit moment noch de MR, noch de AMvB officieel zijn vastgesteld. De heer De Kleijn nuanceert dat dit onderwerp binnen het forum van het Sectoroverleg Defensie wel is afgehandeld. De heer Schilperoort informeert of er een reden voor is waarom de officiële vaststelling van de AMvB zo lang duurt. De heer De Kleijn antwoordt dat de AMvB in de Ministerraad is geweest en nu bij de Raad van State ligt voor advies. Spreker kan niet aangeven in welk stadium deze procedure zich daar bevindt maar weet wel dat zodra deze is afgerond de AMvB zeer snel daarna wordt gepubliceerd. Direct aansluitend volgt de MR aangezien deze is gekoppeld aan de AMvB; zij kan niet eerder worden gepubliceerd. De heer Hop wijst er op dat al zeer veelvuldig en uitvoerig is gediscussieerd over de verschuivingstoelage. Daarbij is duidelijk gesteld wanneer zij van toepassing is en ook dat er voor 72 uur überhaupt niet wordt verschoven in roosters. Dit wordt volgens spreker óf nog steeds verkeerd uitgedragen óf de gedachte leeft in de organisatie dat roosters binnen de 72 uur kunnen worden verschoven zonder dat de verschuivingstoelage hoeft te worden toegekend. Dit is wat Defensie nog zou nagaan bij het DC HR waarbij er zorg voor zou worden gedragen dat de juiste uitleg wordt gegeven aan de medewerkers. Spreker hoort nog steeds dat dit onderwerp op veel niveaus in de organisatie – ook de hogere – verkeerd wordt uitgelegd.

### 8. Art. 4.1 MR, wijziging art. 5 IRBAD:

De actie is uitgevoerd en het actiepunt wordt afgevoerd. NAGAAN BIJ ER WAT ER CONCREET IS GEDAAN

### 9. Art. 5.2 MR (wijziging artikel 9 VROB):

De actie is uitgevoerd en het actiepunt wordt afgevoerd. NAGAAN BIJ ER WAT ER CONCREET IS GEDAAN

### 10. Art. 5.2 MR (wijziging Verplaatsingskostenregeling Defensie):

De mogelijkheid om de opgebouwde ZZF-uren tussen twee functies op te nemen is toegevoegd aan de toelichting op de MR. Het actiepunt wordt afgevoerd.

## Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)



*11. Art. 5.3A MR (wijziging artikel 17 Verplaatsingskostenregeling Defensie):*

Uit navraag is gebleken dat het op de voorgestelde wijze kan. Het actiepunt wordt afgevoerd.

*12. Art. 5.3 C MR (wijziging art. 17 Verplaatsingskostenregeling Defensie):*

De voortgang van dit actiepunt is afhankelijk van de behandeling van de AMvB. Het is wel verwerkt in de teksten die door dit forum zijn goedgekeurd. Het actiepunt wordt afgevoerd.

*13. Art. 5.3 C MR (wijziging art. 17 Verplaatsingskostenregeling Defensie):*

Dit punt is nagegaan en is dan wel wordt nog verwerkt in de hiervoor relevante regelgeving. Het actiepunt wordt afgevoerd.

*14. Art. 5.3 E MR (wijziging art. 17 Verplaatsingskostenregeling Defensie):*

De tekst zal worden aangepast en later gepubliceerd. Het actiepunt wordt afgevoerd.

*15. Art. 6.3 MR (wijziging artikel 9 lid 4 VROB):*

De tekst is opgenomen in art. 6.3 MR. Het actiepunt wordt afgevoerd.

*16. Art. 8.1 (wijziging regeling Cafetariamodel Defensie):*

De tekst van art. 8.1 is aangepast. Het actiepunt wordt afgevoerd.

*17. Art. 9.1 (Regeling Cafetariamodel Defensie):*

De heer Lankhorst heeft laten weten dat uitruil met salariscomponenten mogelijk is in 2020. De heer Schilperoort meent dat partijen recent hebben afgesproken dat er 50% van het salaris in 2021 in het cafetariamodel wordt gebracht, ingaande per 01-12-2020. Mevrouw Reitsma antwoordt dat zij heeft vernomen dat de uitruil niet in 2021 plaatsvindt. Het actiepunt wordt afgevoerd.

*18. Art. 10.1 MR (inwerkingtreding):*

De datum inwerkingtreding na 01-01-2020 is opgenomen in art. 10.1 MR. Het actiepunt wordt afgevoerd.

*19. MR-toelichting art.2.2., onderdeel B:*

De tekst is aangepast en het actiepunt wordt afgevoerd.

*20. MR-toelichting art. 4a: één uiterste keuzemoment aanvraag ontslag oDER (uitvoering art. 39a, eerste t/m vijfde lid AMAR):*

De tekst is aangevuld met de uitleg betreffende de betekenis van nDER en oDER. Het actiepunt wordt afgevoerd.

*21. MR-toelichting art. 4.1, wijziging art. 5 IRBAD:*

De tekst is opgenomen in art. 5 IRBAD. Het actiepunt wordt afgevoerd.

*22. MR-toelichting art. 4.3, aanpassing art. 5 VROB:*

Dit punt is aldus de heer Schilperoort inhoudelijk inmiddels in het SOD behandeld en afgedaan. Het actiepunt wordt afgevoerd.

*23. MR-toelichting art. 5.1.A, wijziging art. 1, eerste lid, onder e Regeling Dienstreizen Defensie:*

Caribisch Nederland is toegevoegd aan art. 1 van de Regeling Dienstreizen Defensie. Het actiepunt wordt afgevoerd.

*24. MR-toelichting art. 5.3A, wijziging Verplaatsingskostenbesluit Defensie:*

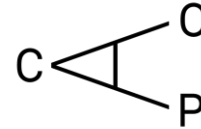
De tekst is aangepast, het actiepunt wordt afgevoerd.

*25. MR-toelichting art. 6.3, wijziging art. 9 lid 4 VROB:*

De aanpassing is opgenomen in art. 9 VROB, het actiepunt wordt afgevoerd.

*26. MR-toelichting art. 8.1, wijziging Regeling Cafetariamodel:*

De tekst is aangepast, het actiepunt wordt afgevoerd.



*27. Aanpassen leeftijd FPS 2:*

Uit navraag door de heer Lankhorst is gebleken dat het met muteren in het systeem correct is ingeregeld. Het actiepunt wordt afgevoerd.

Actiepuntenlijst behorend bij het verslag van 18-02-2020 (regulier, AP/20.0221)

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

*1. Governance Gezondheidszorg:*

*Deelactie a:*

Dit punt is intern gezien en er wordt geen reden gezien om af te wijken van de rang waarop de functie IMG is gewaardeerd. De heer Schilperoort vraagt zich af of hiermee het punt is afgedaan. De heer Hop informeert wat de bevindingen zijn die tot deze conclusie hebben geleid. Mevrouw Reitsma licht toe dat is gekeken naar de functie en dat is besloten dat er geen aanleiding is om af te wijken van de rang waarop zij is gewaardeerd (kolonel). De reden hiervoor is dat de autoriteit en de autonome positie van de IMG buiten kijf en daar los van staan. De heer Schilperoort memoreert dat de centrales in dezen een ander standpunt hebben ingenomen en spreker stelt voor om dit actiepunt naar de voorraadagenda te verplaatsen en om het opnieuw te gaan bespreken. Wat spreker nu heeft gehoord stemt niet overeen met de bedoeling van het actiepunt waarbij de werkgever slechts meldt het zo goed wel te vinden. Zo ver waren partijen al gekomen in de discussie en spreker wil dat de centrales de ruimte krijgen om, indien zij daartoe zwaarwegende redenen hebben, vervolgstappen op dit onderwerp te zetten. Dit houdt in dat het onderwerp opnieuw moet worden geagendeerd, dit kunnen partijen in overleg inplannen. De voorzitter is het hiermee eens. De heer Hop wijst op defensiebrief AP/19.00476 waarin staat: 'tijdens de WG AP van 02-04-2019 bij de bespreking van het actiepunt is gesproken over het onderwerp Governance Gezondheidszorg waarbij door de voorzitter is aangegeven dat zij nadere informatie zou ontvangen over de rang van de IMG. Helaas moet ik u mededelen dat over dit onderwerp specifieke toepassing van de beleidsfactor ambtelijke afstemming plaatsvindt en derhalve nog geen beslissing is genomen.' Het antwoord dat vandaag is gegeven voldoet volgens spreker niet aan hetgeen de centrales zouden krijgen teruggekoppeld. De voorzitter repliceert dat het antwoord inhoudt dat de ambtelijke afstemming inmiddels heeft plaatsgevonden en dat de uitkomst is dat Defensie geen reden ziet om de beleidsfactor toe te passen. Dit ziet spreker *wel* als een antwoord op de vraagstelling. De centrales hebben nu aangegeven het daarmee niet eens te zijn en dat zij het onderwerp op de voorraadagenda willen plaatsen om het op enig moment opnieuw te agenderen. Spreker heeft al aangegeven dat dit mogelijk is. De heer Schilperoort wil aan op zijn minst een antwoord middels een brief krijgen waarin inhoudelijk wordt toegelicht waarom Defensie geen aanleiding ziet om af te wijken. Het standpunt van de centrales in dezen was dat als eenmaal een beleidsfactor is toegepast het niet mogelijk is om dit bij de eerstvolgende reorganisatie alweer naar beneden bij te stellen. De heer Van Hulsen voegt hier aan toe dat de functie dan wel hetzelfde moet blijven; indien zij verandert is dit wel mogelijk waarop de heer Schilperoort stelt dat dit in casu niet het geval was aangezien het een code 1-functie betrof. Het actiepunt wordt verplaatst naar de voorraadagenda. Partijen zullen een tijdstip bepalen waarop het onderwerp kan worden geagendeerd. Gelet op de omvang van de huidige agenda is dit, mede in het kader van de prioritering, niet mogelijk op de eerstvolgende vergadering.

*Deelactie b:*

Er zal zoals bekend nog een derde aanwijzing volgen. Deze wordt eind 2020 verwacht en zal dan aan de centrales worden aangeboden. Het actiepunt wordt gehandhaafd.

*2. Breder openstellen knelpuntcategorieën DMO:*

Defensie wil dit onderwerp, mede conform de wens van de centrales, agenderen voor een volgende vergadering. De directeur JIVC zal worden uitgenodigd om een toelichting te geven. Het actiepunt wordt gehandhaafd.

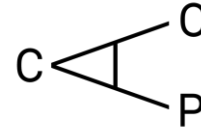
*3. Technisch werkverband evaluatie BMD:*

De instellingsbeschikking is verzonden, het actiepunt wordt afgevoerd.

*4. Sluiting knelpuntcategorieën CLAS:*

*Deelactie a:*

## Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)



Het voorstel is naar de centrales gestuurd en de deelactie wordt afgevoerd. Zoals de heer Hop eerder echter al aangaf is er aanleiding op het onderwerp opnieuw te agenderen naar aanleiding van een andere brief (betreft brieven AP/20.0287 en 20.0343).

### *Deelactie b:*

Er is nagegaan waarom sommige militairen niet zijn gefaciliteerd middels het SBK. De conclusie is dat dit vrij lastig is te achterhalen en dat kan er toe leiden dat de discussie weer uitmondt in hetgeen partijen eerder in september hebben besproken. De heer Van Hulsen geeft aan het onderwerp graag te willen bespreken. Hij vindt het stuitend dat er knelpuntcategorieën worden gemaakt waarin groepen medewerkers worden geplaatst en dat vervolgens mensen die daartoe behoren vertrekken zonder gebruik maken van de SBK-faciliteiten. Spreker vindt het onaanvaardbaar dat dit überhaupt kan gebeuren. Hij vindt het te gemakkelijk om daarover nu te zeggen dat het te ingewikkeld is en niet meer kan worden achterhaald; wat hem betreft wordt dit punt opnieuw ter bespreking geagendeerd. Volgens de heer De Kleijn berust het al dan niet gebruikmaken van het SBK op een individuele keuze van de medewerker. Als deze dat niet wil, hetgeen zeer zeker aan de orde kan zijn, belandt ook deze medewerker in de lijst van mensen die geen gebruik hebben gemaakt van het SBK. De heer Van Hulsen repliceert nu alleen te willen aangeven waarom hij het belangrijk vindt om het onderwerp opnieuw te bespreken en verzoekt nogmaals om agendering. De voorzitter stelt voor om het onderwerp te agenderen voor de volgende vergadering wat voor de heer Van Hulsen niet per sé nodig is. De huidige prioritering staat een snelle agendering niet toe en het onderwerp wordt op de voorraadagenda geplaatst.

### *5. Burnpits:*

Er is recent een brief over burnpits aan de centrales gezonden waarin Defensie voorstelt om de uitkomst van het literatuuronderzoek af te wachten alvorens een inhoudelijke bespreking te agenderen. De heer Hop wijst er op dat is gesteld dat het literatuuronderzoek zal worden afgewacht maar volgens hem moet dit zelfs nog beginnen. Mevrouw Reitsma antwoordt dat in de brief is aangegeven dat het onderzoek is opgestart en dat de uitkomst eind 2020 wordt verwacht. De heer Van Hulsen vult aan dat ook is vermeld dat er deels al onderzoek heeft plaatsgevonden, dat dit onvoldoende informatie heeft opgeleverd op een specifiek punt en dat dit laatste nader zal worden onderzocht. Het onderwerp wordt in afwachting van agendering op de voorraadagenda geplaatst.

### *6. Innovatieproject permanente gepersonaliseerde monitoring:*

#### *Deelactie a:*

Het rapport is aan de centrales toegezonden en het onderwerp is voor vandaag geagendeerd. De deelactie wordt afgevoerd.

#### *Deelactie b:*

Aangezien het onderwerp voor behandeling is geagendeerd zullen de vragen van de ACOP tijdens de behandeling worden gesteld. De deelactie wordt afgevoerd.

### *7. Wijzigingen artikelen in de vv URAMAR (opleidingen):*

#### *Deelactie a:*

Er is recent een brief aan de centrales toegezonden waarin de oorspronkelijke brief is ingetrokken. De deelactie wordt afgevoerd.

#### *Deelacties b en c:*

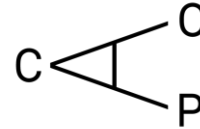
Deze deelacties zijn voor vandaag geagendeerd en de brieven zijn aan de centrales toegezonden. De deelacties worden afgevoerd.

### *8. Rekentool nDER:*

De rekentool is eind mei gepubliceerd en er is ook uitgebreide informatie over geplaatst op de startpagina P&O. Het actiepunt wordt afgevoerd.

### *9. Terugbetalingsverplichting Hoog Risico Beveiliging (HRB):*

Er is verzocht om dit onderwerp te agenderen. Hierop wil mevrouw Reitsma terugkomen omdat er nader overleg over is gevoerd en het voorstel is om de P&O-flash waarmee de discussie is begonnen te rectificeren. Hierin zal dan komen te staan dat ten onrechte de indruk is gewekt dat er voor elke reservist een terugbetalingsverplichting wordt opgelegd en



dat dit afhankelijk is van de specifieke situatie, de opleiding, het rendement en de reservistenaanstelling. Dit ziet de heer Schilperoort anders. De centrales hebben een brief hierover gehad en aangezien spreker het met de inhoud niet eens was heeft hij gereageerd. Op dit moment kan hij onvoldoende inschatten of met de voorgestelde rectificatie de zaak kan worden afgedaan. Spreker vindt het wel goed als er een rectificatie komt maar hij wil controleren of daarmee alles wat in zijn brief staat is afgedekt. De heer Van Hulsen stelt voor om, alvorens te gaan rectificeren, partijen eerst nog te laten bezien of de brief van de ACOP met de rectificatie sluitend is beantwoord. De voorzitter voegt hier aan toe dat rectificaties voortaan eerst met de centrales worden gedeeld en dat deze pas daarna, als de tekst voor iedereen duidelijk is, worden gepubliceerd. Hiermee wordt voorkomen dat onderwerpen weer terug op de agenda komen. Als dit voldoende is dan kan het punt aldus de heer Schilperoort uiteindelijk worden afgevoerd en hoeft het niet terug te komen op de voorraadagenda. Op verzoek van de heer Hop wordt het briefnummer toegevoegd. Het actiepunt wordt gehandhaafd.

*10. Bijstandstoelage Hoog Risico Beveiliging (HRB):*

Er is een brief aan de centrales gestuurd inhoudende dat dit onderwerp geen doorgang zal vinden. De heer Hop informeert of dit betekent dat er geen maatregelen zijn opgeleverd hetgeen mevrouw Reitsma bevestigt. Volgens de heer Schilperoort lag er een verzoek om de bijstandstoelage te stoppen omdat werd gedacht dat de TOD gunstiger is maar uiteindelijk komt het er kennelijk op neer dat het hele voorstel is ingetrokken.

De heer Hop wijst er op dat hij geen antwoord op deelactie b heeft gehad. De voorzitter antwoordt dat het hele voorstel is ingetrokken waarmee ook de in het actiepunt opgenomen vragen van tafel zijn. Het actiepunt wordt afgevoerd.

*11. Aanbevelingen TW Levensfasebewust Personeelsbeleid:*

Dit punt is opgepakt door het TW dat al één keer heeft vergaderd. De voorzitter geeft aan dat het verslag nog zal worden gedeeld met het TW. De heer De Kleijn vult aan dat het bij de aangeleverde stukken voor het eerstvolgende TW zit. Het actiepunt wordt afgevoerd in afwachting van de uitkomst van de bespreking in het TW. Plaatsing op de voorraadagenda wordt niet nodig geacht.

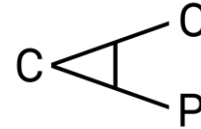
*12. Sollicitatieproces burgervacatures:*

Er is een nieuw voorstel aan de centrales aangeboden (AP/20.0500). Het onderwerp zal worden geagendeerd voor de vergadering en wordt op de voorraadagenda geplaatst.

De heer Hop wijst op de afspraak dat het sollicitatieproces vooralsnog conform de oude regeling zal plaatsvinden. Toch kwam spreker een nieuw fenomeen tegen: er zijn Rijkstrainees waaraan een vaste aanstelling bij Defensie is verleend. Zij hebben vanaf dat moment een hele andere positie dan die welke uit een regulier sollicitatieproces volgt. De heer De Kleijn antwoordt dat de CCOOP een brief in reactie op defensiebrief AP/20.0500 heeft gestuurd waarin een voorbeeld is gegeven waarbij het proces bij Defensie niet goed is verlopen. Dit bleek een terechte vaststelling te zijn en daar is aldus spreker ook actie richting het CLAS op ondernomen en is de situatie hersteld. Tevens is hiervoor de aandacht gevraagd in het regieoverleg personeelslogistiek en rechtspositie. Spreker meent echter dat de positie van de Rijkstrainee een heel andere kwestie is en informeert wat het punt van de heer Hop in dezen is. De heer Hop antwoordt dat het onderwerp is uitbereid besproken in de WG AP van 12-11-2019 waarbij bleek dat de centrales en de werkgever niet hetzelfde beeld hadden en dit is toen teruggedraaid. De afspraak was dat het huidige (oude) sollicitatieproces niet zou wijzigen en toch komt spreker bij sommige BCO's Rijkstrainees tegen die een vaste aanstelling hebben gekregen en spreker vraagt zich af op grond waarvan dat gebeurt. De heer De Kleijn licht toe dat één van de voorwaarden bij aanstelling van een Rijkstrainee is dat er uiteindelijk een vaste aanstelling wordt verleend. Dit volgt uit het Rijkstraineeprogramma en spreker wil hierover best nog eens in gesprek gaan maar het lijkt hem niet aan de orde bij de bespreking van de selectievolgorde. Dit laatste vindt hij wel een belangrijk onderwerp waarover partijen in gesprek moeten gaan aan de hand van brief AP/20.0500 waarin Defensie een voorstel heeft gedaan hoe zij dit zouden willen regelen. Spreker wijst er op dat zo lang als partijen het hierover niet eens zijn er strikt formeel genomen geen selectievolgorde bestaat omdat deze nergens is vastgelegd; redenen waarom dit zo snel mogelijk moet worden besproken. De heer Schilperoort nuanceert deze stelling: het is nu zoals het in de oude situatie was hetgeen betekent dat burgervacatures alleen voor burgers zijn bestemd en daarna de externen pas aan de beurt komen. Hierover is al uitgebreid gesproken en naar spreker meent sloeg de heer Hop toen aan op het feit dat is afgesproken dat de werkwijze die oorspronkelijk is overeengekomen wordt aangehouden. Er kan hier pas wat aan worden veranderd als er nieuwe



## Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)



afspraken zijn gemaakt. Dat het in de praktijk verkeerd gaat herkent spreker overigens ook en hij vindt het terecht dat daar op wordt gereageerd; het is prima als van de zijde van Defensie hierop wordt ingegrepen.

De voorzitter wijst er op dat de vraag van de heer Hop over de Rijkstrainees gaat en zij legt uit dat aan hen in principe altijd een vaste aanstelling wordt aangeboden. De heer Schilperoort herinnert zich dat dit inderdaad al heel lang zo gaat. Volgens hem vormt het traineeschap een soort proeftijd waarna een vaste aanstelling kan worden verleend. Wel gaat spreker er vanuit dat de trainee wel voldoende moet functioneren voor het verkrijgen van de vaste aanstelling hetgeen van de zijde van Defensie wordt bevestigd. De heer Van Hulsen sympathiseert wel met de stelling van de heer Hop en op zijn voorstel wordt afgesproken om dit onderwerp een keer te bespreken. Kennelijk bestaan er aldus spreker verschillende beelden over wat de positie van de trainee precies inhoudt. Het actiepunt wordt afgevoerd.<sup>1</sup>

### 13. Verschuivingstoelage TOD (actiepunt ACOP):

Defensie heeft in de regelgeving opgenomen wanneer er sprake is van verschuiving van een dienst. Eerder in deze vergadering is echter gezegd dat nog moet worden nagegaan of dit bij het DC HR bekend is en het actiepunt wordt aangehouden.

De heer Schilperoort preciseert dat het met name de vraag is wat het DC HR het land in communiceert. De centrales hebben op basis daarvan de indruk dat bij het DC HR een verkeerd beeld bestaat over de vraag hoe de regelgeving moet worden toegepast. Indien dit inhoudelijk niet correct bij het DC HR is neergelegd vindt spreker het logisch dat onjuiste informatie wordt gecommuniceerd met de medewerkers. Eerst moet nu worden gecontroleerd of het DC HR op de hoogte is over de wijze waarop de regels moeten worden toegepast en daarna moet worden gezien hoe lang dit mogelijk al verkeerd gaat. De heer Schilperoort benadrukt dat er ook al voordat deze afspraak in het huidige akkoord is opgenomen een onjuiste uitleg door het DC HR werd gegeven. Daar is door partijen ook al overleg over gevoerd waarbij is afgesproken dat dit zou worden hersteld maar dat is nooit gebeurd. Het staat nu pas goed in de MR omdat dit onderwerp nog eens extra is benadrukt in de toelichting. Wat spreker betreft heeft het nu geen grote spoed meer maar het onderwerp wordt op zijn verzoek wel op de voorraadagenda geplaatst teneinde het op een geschikt moment nog eens te bespreken. Hij resumeert dat de uitvoering wel jarenlang onjuist is geweest waardoor het personeel te kort is gedaan. De bedragen die ten onrechte niet zijn uitbetaald dienen wat spreker betreft alsnog te worden uitbetaald over een redelijk tijdvak. Helemaal terug gaan naar de eerste afspraak over de verschuivingstoelage TOD lijkt hem wat te ver gaan aangezien het dan over een tijdvak van zeker tien jaar gaat.

De heer Hop geeft aan dat de verschuivingstoelage op 22-10-2019 is besproken in de WG AP en wijst er op dat partijen nu voor de zevende keer deze discussie aan zullen gaan. Volgens hem is de afspraak dat Defensie bij het DC HR zou nagaan of is uitgevoerd wat in genoemd verslag staat alsook alle andere verslagen waarin over dit onderwerp is gesproken. Mevrouw Reitsma merkt op dat het huidige actiepunt luidt 'de voorzitter laat nagaan in hoeverre naar het DC HR is gecommuniceerd wanneer er sprake is van een verschoven dienst en onder welke condities dit mag plaatsvinden.' Nu hoort zij van de centrales dat de discussie er niet alleen om draait hoe de regeling in de MR is opgenomen maar dat ook naar het verleden wordt gekeken en dat partijen het over beide punten nog moeten gaan hebben. De heer Hop stelt dat de verschuivingstoelage in het AV-akkoord is opgenomen en dat daarbij de vraag is gesteld of dit in dat akkoord volledig moet worden uitgewerkt met alle voorwaarden waaronder een verschuiving kan plaatsvinden. Er is toen voor gekozen om dit niet te doen omdat de AV-tekst dan veel te omvangrijk zou worden. Er is afgesproken dat de werkgever ervoor zou zorgen dat dit punt goed in de organisatie zou landen. Vervolgens heeft de heer Schilperoort aangegeven dat hij, mede op basis van wat leden van de ACOP hebben gemeld, op 22 oktober het beeld had dat door het DC HR niet goed is gecommuniceerd wat onder een verschoven dienst moet worden verstaan en onder welke condities de verschuiving mag plaatsvinden. De voorzitter stelt hierop dat de discussie zich naar aanleiding van hetgeen de heer Schilperoort zei op het verleden heeft toegespitst. De heer Schilperoort repliceert dat de heer Hop het over de MR heeft en daar is hij het inhoudelijk ook mee eens omdat daarover genoemde afspraak is gemaakt. Hij heeft echter ook al veel eerder een brief gestuurd over het feit dat de uitleg van het DC HR niet deugde en de bespreking daarvoor is nooit afgerond. Deze was hangende de AV-discussie vooruit geschoven en daarom wil spreker deze nu alsnog gaan voeren. Het onderhavige actiepunt is inderdaad zoals het in de lijst staat zijnde nagaan of de uitleg nu correct geschied in overeenstemming met de MR. Daarnaast wil spreker het dus nog over het verleden hebben. Het actiepunt wordt verplaatst naar de voorraadagenda.

<sup>1</sup> Het onderwerp trainees is op de voorraadagenda geplaatst



*14. Bespreking verslag 12-11-2019, pag. 6, 2<sup>de</sup> alinea vanaf regel 6:*

De secretaris zou de opname op dit punt terugluisteren en dit letterlijk uitschrijven (betreft de passage over 300 of 400 euro meer). Dit is inmiddels gebeurd en het actiepunt wordt afgevoerd.

*15. FPS-2 aanstelling voor alle officieren en onderofficieren:*

Aan dit actiepunt is voldaan middels brief nr. AP/20.0243. Het actiepunt wordt afgevoerd.

*16. Flankerend beleid SBK 2016 – 2018:*

Dit actiepunt moet nog worden geagendeerd en wordt gehandhaafd.

*17. aan- en afmelden ouderschapsverlof (bij ziekte):*

De heer Lankhorst heeft teruggekoppeld dat dit juridisch gezien niet mogelijk is volgens REPOS. Het is daarnaast ook technisch gezien zeer complex om dit per gebeurtenis te regelen. Daarom is het advies van REPOS negatief. Wel wordt het mogelijk geacht om de leidinggevende een zwaardere rol te geven. Het actiepunt wordt afgevoerd.

*18. P&O-flash over persoonlijk opleidingsbudget burgers en GV'ers:*

Defensie heeft dit bezien en geconcludeerd dat er geen nuancering van de tekst in de P&O-flash nodig is. Er staat weliswaar iets over afspraken in maar dat heeft alleen betrekking op de opleidingsperiode, faciliteiten en dergelijke. Het actiepunt wordt afgevoerd.

*19. WG AP 10-01-2020 (MR) actiepunt 7 t/m 23:*

Dit betreft een verouderde stand van zaken over de inmiddels goedgekeurde MR. Het actiepunt wordt afgevoerd.

Voorraadagenda behorend bij het verslag van 18-02-2020 (regulier, AP/20.0221)

Mevrouw Reitsma geeft een toelichting op de voorraadagenda. Zij heeft de laatste agenda d.d. 18-02-2020 als uitgangspunt genomen. Deze zal worden aangevuld met de nieuwe punten die vandaag naar voren zijn gekomen.

*1. Nota rangsbepaling 1984:*

De heer Van Hulsen begrijpt waarom dit punt ooit op de lijst is gekomen maar vraagt zich, kijkende naar de huidige stand van zaken over onderwerpen als functiewaardering, rangsbepaling en dergelijke, af of er nog wel behoefte is om separaat naar aanleiding van de voorliggende voortgangscontrolelijst hierover discussie te voeren. Volgens spreker komt deze wellicht op een gegeven moment vanzelf aan de orde; als dat zo is dan kan het onderwerp worden afgevoerd. Daarmee is de heer Schilperoort het eens, spreker denkt dat dit hele pakket bij de discussie over het bezoldigingsstelsel en de functiewaardering aan de orde komt. Als er een nieuw stelsel wordt vastgesteld is deze lijst per definitie vervallen. Evenals de heer Van Hulsen betwijfelt spreker het nut van een bespreking van dit verouderde punt. De heer Hop wijst er op dat het punt luidt 'bespreken of de nota nog past in de huidige tijd.' Dat is nu gebeurd en de conclusie is dat dit niet zo is. Het punt wordt afgevoerd.

*2. Evaluaties Commissie Van Ede en Commissie De Veer:*

De heer Schilperoort merkt op dat het niet zozeer gaat over de commissie De Veer. Hij licht toe dat de commissie Van Ede heeft geëvalueerd en daarvan moeten partijen bekijken of de aanbevelingen die toen zijn aangeleverd zijn geïmplementeerd en zo ja of dat het beoogde effect heeft opgeleverd bij de Bestuursstaf. De voorzitter vraagt zich af wat het vervolg van een dergelijke bespreking zou moeten zijn. Zij wijst er op dat het over een situatie gaat die een hele tijd geleden speelde en dat de omstandigheden inmiddels kunnen zijn veranderd. De heer Schilperoort antwoordt dat wellicht kan worden vastgesteld dat de omstandigheden zijn veranderd maar er kunnen ook nog knelpunten opkomen die niet zijn opgelost en nog steeds valide zijn. In het laatste geval lijkt het hem aangewezen om deze alsnog aan te pakken. Er is herhaaldelijk getracht om dit punt te agenderen en dit zal alsnog moeten gebeuren. Het punt wordt aangehouden.

*3. Beleid generieke functiebeschrijvingen en functiegebouw Defensie:*

Het punt wordt gehandhaafd.



#### 4. Stafadjudanten:

De heer Schilperoort geeft aan dat hier evenals bij punt 1 speelt dat er over een nieuw personeelssysteem zal worden gesproken. Ook dit onderwerp past daarin en daarom hoeft het niet meet los te worden besproken; het kan in de genoemde discussie worden meegenomen. Volgens de voorzitter is dit eerder ook al in een verslag van de WG AP vastgesteld. De heer Van Hulsen is het deels met de heer Schilperoort eens, zeker aangaande de vraag welke financiële waardering moet worden gegeven voor het werk van deze militairen. Het punt is volgens spreker echter omvangrijker, zeker gezien de toelichting waarin de vraag is vervat of het huidige bestand ook wel is wat er zou moeten zijn. Dit zou volgens de heer Schilperoort in de discussie over het nieuwe personeelssysteem vanzelf aan de orde moeten komen. De heer Van Leeuwen is het daarmee eens. De voorzitter meent dat is afgesproken dat er een TW zou komen waarin dit soort zaken kan worden besproken. De heer Hop stelt dat dit samenhangt met de discussie over de generieke functiebeschrijvingen die naar aanleiding van de pilot bij de reorganisatie van de Bestuursstaf is gevoerd. Deze is volgens de heer Schilperoort nog niet afgerond en hij stelt voor het onderwerp in de gaten te houden totdat het TW is ingesteld. Het punt wordt wel van de voorraadagenda afgevoerd.

#### 5. Uitzendnorm:

De voorzitter informeert of dit onderwerp niet bij een TW is belegd. De heer De Kleijn antwoordt dat in het TW zal worden gesproken over de operationele pauze en dat de uitzendnorm daar natuurlijk bij past; het gaat hierbij om de uitzendnorm 1:2 die overigens wel anders is. Daar is de heer Van Hulsen het niet helemaal mee eens omdat zijns inziens 'bespreken norm 1:2' niet een volledige omschrijving van het actiepunt is. Deze is afkomstig uit een SOD-vergadering over apparatuur die bij de grens van Turkije was geplaatst in samenhang met een discussie over 1:2. In *dat* kader is de opmerking gemaakt 'je zult maar bij een Wapen zitten dat weliswaar 1:2 wordt uitgezonden maar dat dan wel gedurende vijftien jaar; ook dit zou men niet moeten willen. Het onderwerp is volgens spreker dus breder dan strikt praten over de uitzendnorm 1:2. De heer Schilperoort vindt het prima dat in een TW zaken worden uitgewerkt maar hier gaat het om een normeringsdiscussie - en dat betreft in feite beleid - waarover partijen eerst inhoudelijk van gedachten moeten wisselen. Het punt wordt aangehouden.

#### 6. Klokkeluidersregeling:

De heer Schilperoort merkt op ooit om bespreking van dit punt te hebben gevraagd maar hij vindt dat het onderwerp inmiddels wel erg gedateerd begint te worden. De regeling is buiten de sector Defensie om vastgesteld en naar spreker meent zal het bestaande stelsel worden herzien omdat de bestaande regeling veel knelpunten bevat. Spreker wil het punt wel handhaven maar als het wordt besproken moet wel een koppeling worden gelegd met de herziening van de Wet Huis voor Klokkeluiders. Het heeft immers geen zin als partijen naar de consequenties van de huidige regelgeving gaan kijken als er op korte termijn mogelijk nieuwe regelgeving is. Spreker vervolgt dat recent ook op Europees niveau regelgeving voor de bescherming van klokkeluiders is gepubliceerd welke haar weerslag op de Nederlandse wetgeving zal hebben dus ook deze ontwikkeling zal moeten worden meegenomen. Het punt wordt aangehouden.

#### 7. Functiegebouw Defensie:

Er bestaat onduidelijkheid over de vraag of dit punt niet binnen punt 3 valt. Er is vermeld dat het onderwerp sinds 16-01-2018 in voorraad is terwijl ook bij punt 3 'functiegebouw Defensie' staat vermeld met daarbij de datum 16-01-2018 met verwijzing naar brief nr. AP/18.00083, actiepunt 2, pag. 7. Mevrouw Reitsma zal dit nagaan en de brief raadplegen. Het punt wordt aangehouden.

#### 8. VGB-problematiek:

Dit punt wordt gehandhaafd.

#### 9. Rechtspositie instructeurs ROC's:

Dit punt wordt gehandhaafd.

#### 10. Voortgangsrapportage BBO en Klanttevredenheidsonderzoek:

De heer Schilperoort kan zich niet herinneren dat partijen in de afgelopen twee jaar nog een rapportage van BBO en Klanttevredenheidsonderzoek hebben gezien. Ook heeft hij niet de indruk dat er op dit vlak momenteel veel gebeurt. Het punt is door de tijd ingehaald en wordt afgevoerd.

## Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)



### 12. Evaluatie Bijzondere Medezeggenschapscommissie Buitenland:<sup>2</sup>

De evaluatie moet nog worden besproken, het punt wordt aangehouden.

### 13. Beleidsregel Veiligheidsonderzoeken MIVD/AIVD:

Dit punt wordt samengevoegd met punt 8 en wordt aangehouden. Er zal worden gezien wanneer het kan worden geagendeerd. De heer Van Leeuwen oppert in dit verband om de bijgewerkte voorraadagenda voortaan mee te sturen met de concept vergaderagenda en daarbij de leden de gelegenheid te bieden om de daarop vermelde onderwerpen die zij willen laten agenderen onder de aandacht te brengen.

### 14. Veiligheid als besprekingspunt formulier functioneringsgesprek:

Dit onderwerp moet nog worden besproken en wordt aangehouden.

### 15. Rechtspositie reservepersoneel:

Dit onderwerp moet nog worden besproken en wordt aangehouden.

Mevrouw Reitsma resumeert de punten die zullen worden toegevoegd aan de voorraadagenda:

- Banenafpraak
- Ongezeurd werken op hoogte
- Legeringsnormen
- P-maatregelen Flankerend Beleid SBK
- Artikel 16bis AMAR (ingangsdatum)
- Informatie over inzet reservisten (structurele inzet van reservisten n.a.v. WOB-verzoek)
- Evaluatie EGB en evaluatie DTD
- Verzekering militair personeel bij nationale inzet
- Verstrekking tijdelijke defensiepassen i.c.m. gebruik pNOD
- Aanwijzing MC-werk en opleiding ACOPen
- Sollicitatieproces burgervacatures
- Reactie feitenrelaas toekennen transitiecodes in de FTW
- Aanstellen zonder VGB
- Functioneel concept Nationale Reserve
- Werk- en rusttijden vliegend personeel
- Punten die van de actiepuntenlijsten die in deze vergadering zijn besproken naar de voorraadagenda worden Overgeheveld

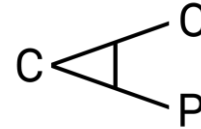
Mochten er nog andere punten opkomen die niet in deze opsomming zijn meegenomen dan kunnen deze bij de volgende bespreking van de voorraadagenda worden aangedragen.

De voorzitter wijst er op dat er een erg grote voorraadagenda is en stelt voor om bij de volgende bespreking werkafspraken te maken over de wijze waarop deze zal worden opgepakt. Er zijn verschillende prioriteiten en er zal moeten worden gepland wanneer de onderwerpen worden besproken. Er wordt afgesproken om, zodra de geactualiseerde voorraadagenda in de volgende vergadering is besproken, deze informeel in een MS Teams-vergadering verder door te nemen en de onderwerpen te prioriteren. Ook wordt afgesproken om de bijgewerkte voorraadagenda separaat - los van het verslag - aan de leden toe te zenden zodat ze er alvast naar kunnen kijken en niet op het verslag van deze vergadering hoeven te wachten. Dit voorstel wordt aangenomen.

**\* PAUZE \***

---

<sup>2</sup> Door een fout in de nummering stond er geen nr. 11 op deze voorraadagenda.



**Agendapunt 3. Voorstel wijzigen maximum looptijd in rang soldaten en korporaals naar 12 jaar**  
(AP/18.00235, AP/20.0301)

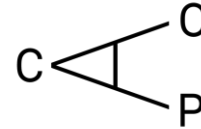
De voorzitter geeft aan dat de centrales op 28-03-2018 een brief hebben gekregen met een voorstel over dit onderwerp dat op 24-09-2019 is besproken in de WG AP. De centrales hebben toen te kennen gegeven niet met het voorstel in te kunnen stemmen zonder aanvullende voorwaarden waarna Defensie het terug heeft genomen. Op 30-04-2020 is er een nieuw voorstel naar de centrales gestuurd. Spreekster resumeert dat de centrales als belangrijkste reactie hebben aangegeven niet akkoord te kunnen gaan dan wel daar strenge voorwaarden aan te verbinden om de belangen van de medewerkers te beschermen. Daarnaast heeft de CCOOP kenbaar gemaakt dat er goed op moest worden gelet dat het personeel voldoende wordt opgeleid en van werk naar werk begeleid. Naar aanleiding van de reacties is een nieuw voorstel gemaakt waarin onder meer is opgenomen dat de verlenging alleen op verzoek van de medewerker kan plaatsvinden. De voorzitter verzoekt de centrales om te reageren op het voorstel.

De heer Schilperoort markeert dat de centrales tijdens de eerdere discussie vrij stellig hebben aangegeven dat, indien mensen langer mochten blijven, er een harde werkgarantie moet worden gegeven. Dit om te voorkomen dat degenen die uiteindelijk vertrekken aan hun lot worden overgelaten. Een ander punt van zorg was de verplichting om deze constructie voor de hele groep betrokken militairen van toepassing te verklaren omdat het risico bestond dat er WW-aanspraken zouden wegvallen. Hiervoor lijkt de werkgever nu een oplossing te hebben gevonden door af te stappen van een generieke verlenging in looptijd voor de hele groep en in plaats daarvan de militairen zelf het verzoek hiervoor te laten doen. De wijze waarop de werkgever dit wil oplossen door aan het FPS vast te houden middels het opstellen van een POP en het ter beschikking stellen van opleidingsmogelijkheden is echter niet nieuw want dit was er al binnen het FPS. Dit vindt de heer Schilperoort geen invulling van de door hem gewenste werkgarantie. Bij de vraag of dit een harde werkgarantie moet zijn, waarbij daadwerkelijk voor een baan wordt gezorgd of dat er een begeleidingstraject komt waarbij niet alleen opleidingen worden gegeven maar ook concrete hulp wordt verleend om aan een baan te komen ziet spreker nog wel ruimte voor enige nuances. Wat nu in het voorstel staat hierover houdt niet meer in dan dat de werkgever aan het FPS vasthoudt en dat is voor de ACOP volstrekt onvoldoende. Spreker vond het bij het eerste voorstel al een enorm risico om de medewerkers te laten blijven als hij daarbij in ogenschouw neemt wat ooit werd beoogt met het FPS. Kijkende naar de huidige economische situatie die mogelijk nog jarenlang onzeker is en met de gedachte dat de steeds ouder wordende medewerkers steeds moeilijker aan de bak zullen kunnen komen, voorziet spreker dat de werkgever meer zal moeten doen dan nu is voorgesteld. Zo kunnen er afspraken met andere sectoren worden gemaakt zoals de politie die zich voor een verregerende vergrijzing gesteld ziet. Er zijn volgens spreker sectoren genoeg waar de militair als zijn verlengde aanstelling uiteindelijk afloopt naar toe zou kunnen worden begeleid.

De voorzitter informeert aangaande het POP-traject of het voor de ACOP wel voldoende is als daarover afspraken zouden worden opgenomen of dat het hun wens is dat dit elders wordt belegd. De heer Schilperoort antwoordt te vinden dat er een hardere borging in de regelgeving moet komen om te voorkomen dat dit traject te vrijblijvend wordt en er bij de OPCO's met maatwerk zou worden gewerkt. Dat model is al in januari 2008 met het FPS ingevoerd en volgens spreker is daar in de afgelopen twaalf jaar niets van terecht gekomen. De voorzitter vat dit op als de wens om in de regelgeving wat hardere garanties op te nemen over de invulling van een vorm van werkgarantie en begeleiding. De heer Schilperoort preciseert te doelen op begeleiding, trajecten waaruit afspraken met andere sectoren worden gemaakt en vergelijkbare initiatieven. Dit wil spreker in een harde borging in de regelgeving terugzien als Defensie wil dat de ACOP überhaupt akkoord gaat met de verlenging van de maximum looptijd in rang. Hij voegt hier aan toe de looptijd van acht jaar voor soldaten en korporaals eigenlijk al lang genoeg te vinden, zeker gezien het opleidingsniveau van de militairen en de manier waarop ze Defensie verlaten. Als ze twaalf jaar in dienst zijn dan zijn ze de dertig gepasseerd en wordt het steeds lastiger om met hun opleidingsniveau een baan buiten Defensie te vinden. Als voor een goede opleiding wordt gezorgd kunnen deze mensen terecht in de vele sectoren waar de vraag groot is zoals de zorg, de politie en de belastingdienst. Deze sectoren sluiten volgens spreker ook aan bij het werkveld van Defensie en het zijn sectoren waar afspraken mee kunnen worden gemaakt. Er moeten dan wel meer stappen worden gezet dan wat nu is voorgesteld zijnde het houden van een POP en zich houden aan het oude FPS-model.

De heer Van Hulsen vindt de samenvatting die zojuist is gegeven omtrent hetgeen partijen in de discussie over dit onderwerp hebben gezegd niet adequaat genoeg. In de eerdere discussie op 24-09-2019 werd veel duidelijker

## Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)



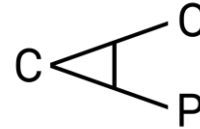
aangegeven wat de centrales wilden. Ten eerste heeft spreker toen expliciet gezegd dat het per 2008 ingevoerde FPS-stelsel van perfecte intenties uitging maar door het gedrag van de Krijgsmachtsdelen dit grotendeels is uitgehold. Er is niet gestuurd op het detecteren van mensen met capaciteiten, doorbevorderen en mensen naar passende functies brengen. De praktijk is dat mensen als soldaat werden binnengehaald en na 7 jaar en 9 maanden te horen kregen dat ze korporaal konden worden. Vervolgens waren ze 7 jaar en 9 maanden korporaal om te horen te krijgen et cetera. De militair komt aldus op zijn 18<sup>e</sup> binnen en aan het einde van zijn looptijd als korporaal is hij 34 en staat hij voor de vraag hoe verder te gaan. Het nieuwe voorstel komt hier volgens de heer Van Hulsen niet aan tegemoet maar maakt het alleen maar erger omdat het inhoudt in dat het niet 18 + 16/17 jaar wordt maar 18 + 24 jaar. Het voorstel legitimeert volgens spreker dit gedrag.

Ten tweede – en dat vindt de heer Van Hulsen minstens net zo bezwaarlijk – zal aan de medewerkers nog steeds op het oorspronkelijke moment een bevorderingsbesluit worden meegedeeld. Dan ontstaat er een categorie die niet kan blijven en Defensie laat deze mensen doorwerken omdat de medewerker dat graag wil. Tegelijk wordt aan hem in deze periode een worst voorgehouden inhoudende dat hij zich alsnog kan bekwamen om zo bij de Defensie te blijven. Hiermee wordt volgens spreker de bedoeling van het bevorderingsbesluit volledig onderuit gehaald omdat dit geen enkele zin meer zal hebben. Voor de heer Van Hulsen is het belangrijkste probleem dat de periode van onzekerheid voor de medewerker met het voorstel alleen maar langer wordt waarbij de worst die hem wordt voorgehouden volgens spreker enkel het organisatiebelang dient. Bij de vorige discussie heeft hij dit punt wat voorzichtiger geformuleerd door te stellen dat Defensie zich vooral moet realiseren dat het een uitzonderingspositie inneemt ten opzichte van de rest van Nederland waar een tijdelijke aanstelling van 16 jaar ondenkbaar is. Dit dreigt nu nog verder te worden opgerekt. Daar waar spreker in de maatschappelijke breedte ziet dat flexibiliteit, tijdelijke contracten, payrollcontracten enzovoorts de kop wordt ingedrukt omdat zelfs de regering vindt dat dit moet aangepakt ziet hij dat zich bij Defensie een tegenovergestelde beweging voltrekt.

De voorzitter informeert hoe dit om deze effecten te vermijden dan zou kunnen worden geformuleerd. De heer Van Hulsen antwoordt dat hij in ieder geval voor het tijdvak totdat er een nieuw model is zou willen blijven bij de oorspronkelijke uitgangspunten. Hij verwijst naar hetgeen de heer Schilperoort eerder al heeft gesteld. Laatstgenoemde heeft geuid dat partijen oorspronkelijk het plan hadden om de mensen op een bepaalde leeftijd te laten uitstromen. Toen raakten zij in discussie over leeftijdsdiscriminatie en de conclusie was dat dit uitgangspunt moeilijk is te verdedigen. Als alternatief daarvoor zijn toen de looptijden geïntroduceerd. Het uitgangspunt was steeds dat er een moment is waarop verschillende categorieën uitstromen. Als de stapeling van 12 + 12 jaar zou kunnen worden voorkomen oftewel dat er een cumulatieve grens wordt aangebracht dan ziet spreker dat als een flinke stap in de goede richting.

De heer Hop sluit zich volledig aan bij hetgeen de andere centrales al hebben gezegd. Spreker vraagt zich in aanvulling hierop alsmede op hetgeen de CCOOP in de vorige vergadering over dit onderwerp heeft gezegd serieus af waar Defensie als werkgever mee bezig is. Hij ziet op 'werkenbijdefensie.nl' dat Defensie bezig is met het werven van soldaten-herintreders en dat binnen de leeftijdsrange van 17 jaar en 9 maanden tot en met 50 jaar. Spreker vraagt zich serieus af of Defensie mensen van ruim in de 40 wil laten terugkomen en daarbij oude contractvormen/looptijden wil respecteren en door gaan tellen naar 12 jaar om ze vervolgens, ruim in de 50, weer op straat te zetten. Ook heeft de heer Hop kennis genomen van een pilot die Defensie draait te Vredepeel (vliegbasis de Peel) waar plotseling aanstellingsleeftijden zijn opgerekt van 27 naar 32 jaar. Dit betekent dat er mensen van 32 in dienst worden genomen, deze 2 x 12 jaar in dienst worden gehouden (doorstapelen) om ze vervolgens weer op straat te zetten en spreker vraagt zich af of dit de werkgever is die Defensie wil zijn. In de eerdere discussie (in de vergadering van 24-09-2019) heeft spreker al duidelijk gesteld hoe de CCOOP hierin staat. Er is gezegd dat de discussie van de verkeerde kant werd ingezet en dat eerst moest worden geregeld wat voor aanstellingsvormen er voor deze mensen moeten komen, hoe ze in het loongebouw worden gebracht en dat moest worden bezien hoe hier verder mee om moest worden gegaan. Ook toen heeft de CCOOP aangegeven absoluut tegen de stapeling te zijn, mede gezien tegen de achtergrond van de bijzondere positie van Defensie waarbij medewerkers na een zeer lange diensttijd gewoon kunnen worden ontslagen en geen vaste aanstelling wordt geboden. Als de heer Hop beziet wat Defensie nu al in pilot- en ook andere vormen doet en daarbij hetgeen nu is voorgesteld voor de verlengde looptijd voegt dan vraagt hij zich nogmaals af waar de werkgever mee bezig is. De voorzitter informeert of de heer Hop met 'pilot' doelt op de proeftuin. De heer Hop antwoordt het te hebben over wat hij op defensie.nl zag over de herintredende soldaat infanterie en waar deze zal gaan werken. De beginnende soldaat is dan tussen de 17 jaar en 9 maanden en 50 jaar oud. Spreker vraagt zich af of Defensie soldaten die

## Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)



uit dienst zijn geweest op een hoge leeftijd terug wil laten komen en ze tot 12 jaar door te laten lopen in rang. Daarna worden ze volgens spreker dan bevorderd tot korporaal en dan teruggezet op een soldatenstoel, hetgeen veelvuldig gebeurt bij de Landmacht. Deze bevordering vindt op het allerlaatste moment plaats waardoor ze nogmaals 12 jaar als soldaat aan kunnen blijven. Als spreker dit doortelt komt de werkgever in de situatie dat er mensen moeten worden ontslagen omdat ze de UGM-gerechtigde leeftijd bereiken zonder dat ze aanspraak op deze regeling kunnen maken. Als Defensie dat wil belanden partijen in een vreemde situatie. Als Defensie wil gaan praten over het langer behouden van soldaten en korporaals dan moet dat volgens spreker daar worden besproken waar de basis hiervoor moet worden gelegd en dat is bij het loongebouw. Daarbij moet worden bekeken hoe met de aanstellingsvormen dient te worden omgegaan. De voorzitter merkt op dat ze ook de heer Van Hulsen dit heeft horen zeggen.

De heer Hop verzoekt om een reactie op de door hem genoemde pilot waarbij de aanstellingsleeftijd is verhoogd van 27 naar 32 jaar. De voorzitter geeft aan eerst de reactie van de andere centrale nog te willen vernemen.

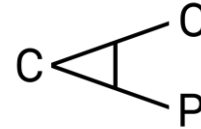
De heer Van Leeuwen zegt de reacties van de andere centrales zeer goed te begrijpen maar stelt voorop dat de doelgroep niet de leden van de CMHF betreft. Spreker geeft aan de reacties van de andere centrales als voorvechters voor het betrokken personeel wel logisch te vinden aangezien zij deze mensen willen beschermen. Daar staat tegenover dat de OPCO's juist heel graag de onderhavige constructie willen omdat zij een sterke behoefte hebben aan het langer kunnen behouden van hun personeel. Daarnaast wil het personeel het ook heel graag en dit maakt de situatie volgens spreker lastig. De vraag rijst in hoeverre men een volwassen persoon tegen zichzelf moet beschermen waarbij de centrales ervoor kiezen om niet te accepteren dat het personeel langer in dienst kan blijven. Daardoor wacht de betrokkenen ontslag en spreker vraagt zich daarbij af waarom de centrales er op tegen zouden moeten zijn dat de mensen langer in dienst kunnen blijven; dit ziet hij als een moeilijk punt. Wel vindt de heer Van Leeuwen dat medewerkers tot op zeker hoogte tegen zichzelf moeten worden beschermd. Daarbij denkt hij aan de garantie voor het gaan van werk naar werk want de mensen kunnen niet in de organisatie worden gehouden; het is niet denkbaar dat bijvoorbeeld een infanterist tot zijn 57<sup>e</sup> soldaat blijft. Spreker geeft aan het hierbij lastig te vinden om vast te stellen waar de grens ligt. Hij denkt aan de mogelijkheid voor het inbouwen van een cumulatieve grens zoals eerder al eens door de heer Van Hulsen is geopperd. Partijen moeten zoeken naar een iets betere bescherming dan die welke het huidige voorstel bevat en er moet worden voorkomen dat er mensen op een leeftijd van bijvoorbeeld 45-50 jaar moeten worden ontslagen. Wel ziet spreker de noodzaak om een langere looptijd in rang mogelijk te maken gelet op de behoefte van de organisatie en de wens van het personeel.

De heer Schilperoort begrijpt hetgeen de heer Van Leeuwen stelt op zich wel maar tegelijk blijft staan dat met het FPS iets anders werd beoogd en hij blijft het voorstel te beperkt vinden. Wel zou hij andere modellen kunnen bedenken en spreker is het met de heer Van Hulsen eens waar deze er op wijst dat er een geheel nieuw personeelssysteem zal worden ontwikkeld. Bijgevolg gaat de discussie nu over een overbruggingsperiode en spreker wijst op de afspraak in het AV-akkoord inhoudende dat de onderofficieren en hogere rangen allemaal een vaste aanstelling zullen krijgen. In dat verband is het voor hem bespreekbaar dat aan degenen waarvan Defensie de aanstelling wil verlengen een vaste aanstelling wordt verleend. Dit kan volgens spreker niet bij soldaten maar wel bij korporaals. Aan het verlenen van de vaste aanstelling kan een traject worden gekoppeld waarin zij worden opgeleid om *of*elders aan het werk te gaan met behulp van de instrumenten die spreker zojuist heeft benoemd, *of*om hun loopbaan bij Defensie voort te zetten door onderofficier te worden en verder door te stromen. In dat geval is de heer Schilperoort bereid om met de werkgever nu al een model te bedenken voor de tussenfase en zo soelaas te bieden voor de behoefte van de werknemers en de werkgever. Zoals het voorstel nu echter luidt, waarbij de militair alleen maar vier jaar langer blijft en hij in feite uiteindelijk gedurende een periode van 28 jaar in dienst is, is voor de ACOP zoals gezegd onbespreekbaar. Dat is alleen anders als er een keiharde garantie is dat ze daarna elders aan de slag kunnen.

De heer Hop geeft in aanvulling op het vorenstaande aan dat de CCOOP op zich ook wel dergelijke afspraken haalbaar acht mits er een vaste aanstelling wordt gegeven met een daaraan verbonden een financieel aanvaardbare eindrang waarmee ze de organisatie verlaten. Het met hoge leeftijd de dienst moeten verlaten zonder perspectief zal de CCOOP echter net als de ACOP niet accorderen. Als de organisatie deze groepen echt zo graag wil behouden zoals vandaag is gezegd dan moet dit aldus spreker zo worden geregeld dat de medewerkers een acceptabel toekomstbeeld wordt geboden en hij heeft het beeld dat dit ook de wens van de commandanten is.

De heer Van Hulsen vindt dat er nu zonder goede onderbouwing wordt gesproken over wat de mensen willen. Als hij hoort dat de medewerkers 'het ook willen' dan vraagt spreker zich af *wat* ze dan precies willen. Hij heeft inderdaad sterk

## Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)



het gevoel dat ze bij Defensie willen werken maar als de medewerker zou worden gevraagd of hij nog acht jaar met een tijdelijk contract bij Defensie wil werken dan voorziet spreker dat velen zullen gaan twifelen en daar nee op zullen zeggen. Hij is er van overtuigd dat mensen op zoek zijn naar zekerheid, zeker de categorie waar deze groep in valt. Met datgene wat nu is gepresenteerd is er volgens spreker geen evenwicht tussen het persoonlijke belang en het organisatiebelang. De heer De Kleijn is het ermee eens dat dit evenwicht met het eerste voorstel zoek was. Zijns inziens gaat het huidige voorstel daarentegen veel meer uit van wat de medewerker zelf wil. Het voorstel is volgens spreker op deze wijze ingericht omdat de werkgever deze verzoeken ook concreet krijgt: er zijn soldaten en korporaals die langer willen blijven. Dan rijst de vraag wat de werkgever daarmee moet doen: wegsturen in deze tijd van Covid of toch in dienst houden? Hierop is het huidige voorstel gericht en het kan dan wel trekken van het FPS vertonen maar het bevat wel een maximale inspanning van de organisatie zoals dat ook in het AV-akkoord is overeengekomen. De soldaten en korporaals zouden maximaal worden gefaciliteerd om ook de doorstap te kunnen maken door ze maximaal op te leiden. Volgens spreker is dit concreet in het voorstel opgenomen waarmee het een concrete invulling is van wat in het AV-akkoord is afgesproken. Hij acht het goed mogelijk om verdere afspraken over meer garanties te maken maar de heer De Kleijn vindt dat het tweede voorstel veel meer dan het eerste uitgaat van het initiatief van de medewerker die aangeeft dat hij bij Defensie wil blijven. Verder is spreker het met de centrales eens dat het niet wenselijk is om medewerkers met het loonniveau van de soldaat en korporaal met de UGM te sturen. De heer Hop attendeert er op dat het helemaal geen optie is om deze mensen met UGM te sturen; ze moeten bij het bereiken van de UGM-leeftijd immers worden ontslagen.

De heer Schilperoort merkt naar aanleiding van de verwijzing naar de AV-afspraken door de heer De Kleijn op dat dit hem tiggert omdat dit onderwerp bij hem inmiddels behoorlijk gevoelig ligt. Spreker vertrouwt er namelijk helemaal niet meer op dat gemaakte afspraken worden nagekomen. Ook hier ziet hij dat weer terugkomen en hij moet er maar op vertrouwen dat de werkgever een aantal zaken netjes in zal vullen maar dat vertrouwen heeft de ACOP niet meer. De wereld is in de afgelopen maanden veranderd; het vertrouwen was al niet groot meer en is inmiddels helemaal verdwenen. Spreker maakt vanaf nu alleen nog maar afspraken die hij keihard kan borgen en die hij eventueel in rechte voor individuele leden kan afdwingen. Het vertrouwen is weg en als voorbeeld noemt spreker de afspraken rond het FPS waarbij POP's zouden worden gehouden en medewerkers konden worden opgeleid en daarna weggaan – desnoods middels een studie en indien gewenst meerdere niveaus hoger – en dat werd al niet nagekomen. Het is voor de ACOP niet haalbaar om dat soort afspraken te maken en deze niet keihard vast te leggen. Hij wil hierover duidelijk zijn om te voorkomen dat partijen om elkaar heen gaan draaien.

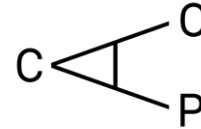
De heer De Kleijn repliceert dat partijen echter ook kunnen constateren dat de afspraak die is gemaakt over de vaste aanstelling na is gekomen en ingevoerd. De heer Schilperoort antwoordt dat die afspraak ging over onderofficieren en hij herhaalt bereid te zijn te bespreken of een dergelijke afspraak ook op korporaalsniveau kan worden gemaakt. Daarbij kan een traject worden aangegaan voor de ontwikkeling van de mensen en ervoor worden gezorgd dat ze op een bepaald moment vrijwillig kunnen vertrekken. Mochten ze blijven en een vaste aanstelling krijgen dan komen de medewerkers uiteindelijk ook in aanmerking voor de UGM waarbij dan overigens ook nog over een fatsoenlijk financieel niveau moet worden gepraat. In dat geval zou Defensie de mensen indien men dat wil ook kunnen behouden. Dit alles houdt wel in dat erg ver op de toekomst vooruit zou worden gelopen aangezien er nog zal worden gesproken over een nieuw personeelssysteem. Indien de druk op de organisatie echter zo groot is dat zij snel een deal willen sluiten dan is de heer Schilperoort bereid om hiernaar te kijken mits afspraken goed worden vastgelegd. Dat zal wat de ACOP betreft in elk geval geen model worden waarbij medewerkers in onzekerheid blijven zitten en na vier of tien jaar, als de afspraken allemaal niet zijn nagekomen, met lege handen op straat belanden. De heer De Kleijn antwoordt dat er in het AV-akkoord wel degelijk iets is staat over de groep soldaten en korporaals hetgeen de heer Schilperoort beaamt. Laatstgenoemde voegt hier aan toe dat wat daarin staat niet overeenstemt met wat nu is voorgesteld.

De heer Hop heeft Defensie horen zeggen dat de betrokkenen maximaal zullen worden gefaciliteerd in de periode dat ze bij Defensie werkzaam zijn. Dat zou er zijns inziens toe moeten leiden dat dit zo wordt ingericht dat de medewerkers, zeker gezien de ervaring die ze bij Defensie zullen opdoen, de onderofficiersopleiding moeten kunnen doorlopen. Volgens spreker moet de werkgever deze garantie vooraf kunnen geven en kan, in samenwerking met de medewerker en de employability-organisatie, er zodanig worden gefaciliteerd dat de zekerheid kan worden gegeven van een plaats in de onderofficiersopleiding.

De voorzitter resumeert hetgeen de centrales naar voren hebben gebracht. De heer Van Hulzen heeft volgens haar voorgesteld om af te wachten totdat de discussie over het FPS, loongebouw en dergelijke is afgerond. De heer Van



## Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)



Hulsen geeft aan dat deze weergave niet klopt: hij heeft gezegd dat de invulling middels het voorliggende voorstel niet voldoet. Dit betekent aldus spreker niet dat er geen andere mogelijkheden zijn voor de tijd totdat er een nieuw systeem is. Volgens de heer De Kleijn gaat de discussie over de vraag wat de centrales willen dat Defensie doet met degenen die zich nu melden en over de maximum looptijd heen zullen schieten. De heer Schilperoort stelt hierop dat het antwoord zal moeten luiden dat het einde contract is als Defensie niet met een beter voorstel komt.

De voorzitter merkt op dat in het voorstel wel duidelijk iets staat over de situatie als de medewerker zelf wil blijven. Het proces begint er volgens spreekster mee dat partijen met elkaar bespreken of zij het principe dat dit wordt gefaciliteerd onderschrijven. Zij informeert of de centrales het principe als zodanig onderschrijven.

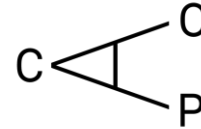
Volgens de heer Van Hulsen speelt er tot op zeker hoogte ook een andere discussie tussen partijen en spreker wil deze in ieder geval nu duiden. Als partijen inmiddels zouden hebben gedaan wat zij met elkaar hebben afgesproken dan zou op dit moment een andere discussie worden gevoerd dan die welke nu is ontstaan. Dit is voor spreker belangrijk omdat het met zich meebrengt dat hij de defensieorganisatie niet meer vertrouwt. Hij moet er op kunnen vertrouwen als dat als de afspraak dat er zaken in een POP komen te staan dit materieel ook iets gaat voorstellen. Hij vraagt zich in dit verband af wat de commandanten van de verschillende krijgsmachtsdelen in het verleden hebben gedaan om dit waar te maken. Uiteindelijk moest er een uitspraak van de Centrale Raad van Beroep aan te pas komen om af te dwingen dat iemand die was getest op HBO-niveau überhaupt met een opleiding kon beginnen. Spreker herhaalt dat zijn vertrouwen in Defensie door dergelijke zaken is verdwenen, zeker in een tijd waarin sprake is van een personeelstekort. Spreker moet er op kunnen vertrouwen dat medewerkers daadwerkelijk een opleiding kunnen volgen om zichzelf te kunnen bekwamen.

De heer Van Leeuwen reageert als volgt op het voorgaande. De vraag is volgens hem wat de medewerkers zelf eigenlijk willen en spreker vermoedt dat iedereen het liefst een vast contract en daarmee duidelijkheid voor het leven krijgt. Wat hij in dit verband wel terugziet in het voorstel is dat het een bewuste keuze van de medewerker zelf betreft. Indien deze daarbij voldoende voorlichting van de werkgever krijgt dan moet de medewerker als volwassen individu ook de ruimte krijgen om zelf de afweging te maken. Daarbij accepteert de medewerker ook dat hij op enig moment weer buiten de organisatie zal belanden. Spreker vindt de vraag in hoeverre de werkgever ervoor moet zorgen dat het personeel tegen zichzelf en tegen de organisatie die haar afspraken niet is nagekomen moet worden beschermd een lastige. Op dit moment is het zo dat langer blijven dan de huidige maximum looptijd niet mogelijk is waardoor de mensen met ontslag moeten gaan, ondanks het feit dat er grote personeelstekorten bij de werkgever zijn en het voor de medewerker tegelijk moeilijk is om een nieuwe baan buiten Defensie te vinden. Als de mogelijkheid om langer te blijven wordt gecreëerd en medewerkers willen daar gebruik van maken dan zal daar voorzichtig mee om moeten worden gegaan. De heer Van Leeuwen vindt wel dat deze mogelijkheid er moet komen. Wat hij daarbij niet wil is dat de mensen aan hun lot worden overgelaten en spreker wil dat er wordt vastgesteld welke elementen de oplossing moet bevatten. Daarbij wil hij niet wachten totdat er een nieuw personeelssysteem is. Wat spreker vooral wil voorkomen is dat er mensen moeten worden ontslagen terwijl ze hard nodig zijn en bovendien elders moeilijk werk kunnen vinden.

De heer De Kleijn wijst er op dat het niet mogelijk is om iedereen een vaste aanstelling te verlenen, zoals dat bij de (onder)officieren is gebeurd. De heer Schilperoort ziet dat anders: Defensie w/het niet en dat is niet hetzelfde. De heer De Kleijn repliceert dat het in zoverre niet mogelijk is omdat het niet past bij de organisatie omdat er een grote bulk aan onderofficieren zal ontstaan die niet kunnen worden geplaatst. De heer Schilperoort wijst nogmaals op de bijzondere positie van Defensie in dezen, waar de ACOP sowieso niet blij mee is, en herhaalt bereid te zijn om hierover te praten en waarvoor hij vandaag al enkele suggesties heeft gedaan. Tegelijk vindt spreker het geven van een vaste aanstelling aan de hele groep te kort door de bocht want hij ziet in dit verband wel een verschil tussen de rangen van soldaat en korporaal. Hij wil de doorlooptijd van de rang van soldaat niet verlengen omdat hij denkt dat degene die na acht jaar nog geen korporaal is beter een andere functie kan gaan zoeken. Het volstaat als iemand acht jaar soldaat kan zijn en aansluitend nog vier jaar korporaal zodat de medewerker twaalf jaar in dienst is geweest; een verdere stapeling dient volgens spreker te worden beperkt. De heer Van Hulsen ziet dit iets ruimer: voor hem ligt de grens bij  $8 + 8 = 16$  jaar. Daarin schuilt nog een bepaalde mate van flexibiliteit omdat men dan binnen dat tijdvak wat langer korporaal kan zijn en korter soldaat of omgekeerd. Bij deze looptijd is er in elk geval een cumulatieve begrenzing zonder dat de looptijd excessief wordt.

De heer De Kleijn informeert of het inbouwen van de cumulatieve grens aanknopingspunten biedt om in een bepaalde richting verder te kunnen praten over het voorstel waarop de voorzitter er op attendeert dat dit slechts één van de

## Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)



genoemde argumenten is. De heer Van Hulsen geeft aan dit in ieder geval een argument betreft dat voor hem belangrijk is en hij verwacht hier een positief effect van. Verder acht spreker de optie waarbij er harde afspraken worden gemaakt en waardoor mensen die langer blijven uiteindelijk naar een andere baan kunnen worden gebracht, zoals de heer Schilperoort stelde, een begaanbaar pad. Hij ziet dit soort mogelijkheden maar niet op de wijze die Defensie nu heeft voorgesteld. Daarnaast wil de heer Van Hulsen absoluut voorkomen dat medewerkers een besluit krijgen waarin staat dat Defensie afscheid van ze wil gaan nemen en dat ze tegelijk wel langer mogen doorwerken met daarbij de suggestie dat zij zich in die tijd nog kunnen bekwamen voor een vervolgbaan bij Defensie.

Volgens de heer Schilperoort is het als iemand langer in dienst wil blijven of als Defensie dat wil ook een optie om degenen die daartoe bekwaam worden geacht op te leiden en als onderofficier verder te laten gaan. Aan het begin kan dan de garantie worden gegeven dat deze medewerker daartoe nog zes jaar korporaal blijft. Verder zouden er ook mensen kunnen worden opgeleid om vervolgens aan het werk te gaan bij de politie en andere organisaties waar ook behoefte is aan personeel. Als hierover afspraken kunnen worden gemaakt is spreker bereid het gesprek met Defensie aan te gaan. De heer De Kleijn leidt hieruit af dat er dan medewerkers zullen zijn waaraan kenbaar moet worden gemaakt dat Defensie er wel en geen toekomst voor ziet in de organisatie. Hierop geeft de heer Schilperoort aan dat voor degenen waarvoor geen perspectief binnen Defensie is dit buiten de organisatie kan worden gezocht. Daarover kunnen met de medewerkers afspraken worden gemaakt en dat is ook niets nieuws. De centrales hebben al vaker aangegeven dat er na een dergelijk model toe moet worden bewogen in plaats van doorgaan met het FPS. Er zouden dan dergelijke arrangementen kunnen worden gemaakt binnen de volledige Rijks- en veiligheidssector alsook in de particuliere sector. Zo werken er bij Defensie chauffeurs die nadien prima aan de slag zouden kunnen in de transportsector. De heer De Kleijn antwoordt dat men wellicht niets van het FPS vindt maar dit bevat aldus spreker wel een keur aan instrumenten en tools met een uitgebreid pakket aan opleidingsmogelijkheden. Spreker beseft dat de centrales het systeem niet goed vinden en dat zij liever andere afspraken willen maken maar het wordt volgens hem dan wel lastig om op dit moment afspraken met elkaar te maken.

Volgens de heer Hop kan de discussie ook worden omgekeerd: Defensie wil de diensttijd van deze groep verlengen van acht naar twaalf jaar. Verder is vandaag gezegd dat de soldaat na acht jaar zal moeten vertrekken als hij er niet in is geslaagd om korporaal te worden. De praktijk is echter dat mensen tot korporaal worden bevorderd en vervolgens toch weer op een soldatenstoel worden geplaatst zodat ze nogmaals acht jaar feitelijk als soldaat kunnen fungeren. Het zou ook als volgt kunnen worden ingericht. Op het moment dat de aanstelling van de korporaal na acht jaar moet worden verlengd kan een vaste aanstelling worden aangeboden. Kan dat niet dan moet hem in ieder geval gegarandeerd de mogelijkheid worden geboden om ergens binnen het tijdvak van twaalf jaar de onderofficiersopleiding te volgen. Als de militair *dat* dan niet wil dan ziet hij in feite af van wat de werkgever heeft aangeboden. Oftewel dan heeft de medewerker zelf de keuze en hoeft hij niet tegen zichzelf in bescherming te worden genomen. Dit zou volgens de heer De Kleijn een model voor de soldaat kunnen zijn waarbij het verzoek wel wordt geclausuleerd maar waarbij niet zeker is dat hij een vaste aanstelling zal krijgen omdat er wel sprake moet zijn van een toekomstperspectief bij de organisatie. De heer Hop geeft aan bij veel BCO's te zitten en daar het signaal te krijgen dat de huidige vullingspercentages in de betreffende rangen zoals onderofficieren en wachtmeesters laag zijn. Spreker kan zich dan ook niet voorstellen dat er geen ruimte zou zijn om mensen te plaatsen. De heer De Kleijn antwoordt dat om plaatsing met een vaste aanstelling van iedere korporaal die zich meldt waar te maken de regelgeving zou moeten worden gewijzigd. Spreker acht een dergelijke praktijk niet uitvoerbaar. Dit principe zou over bijvoorbeeld drie jaar dan nog steeds gelden terwijl de situatie dan wellicht geheel anders is geworden. De heer Hop repliceert dat de wens van Defensie kennelijk is dat iedereen bijtekent voor twaalf jaar terwijl spreker de mogelijkheid oppert dat de default blijft om na acht jaar te kunnen verlengen. Aangezien Defensie de behoefte heeft om medewerkers te behouden kunnen er ook harde afspraken worden gemaakt inhoudende dat voor de medewerker op een nader te bepalen datum een gegarandeerde plek voor de onderofficiersopleiding op de KMS vrij komt. De medewerker heeft op dat moment echter ook nog steeds de optie om er voor te kiezen om na twaalf jaar te vertrekken. De heer De Kleijn wijst er op dat er ook altijd ruimte is om eerder weg te gaan in fase 2 waarop de heer Schilperoort opmerkt dat er altijd mensen zijn die na een bepaalde tijd willen vertrekken, ook als ze de garantie wel hebben gekregen. Spreker herhaalt bereid te zijn om verder te praten maar dan moet er wel in een dergelijke richting verder worden gezocht en dat houdt in dat ook concreet wordt gekeken of er afspraken met de andere sectoren kunnen worden gemaakt. Daarmee zal dan contact moeten worden gelegd en worden beoordeeld of een dergelijk model ook resultaat kan opleveren.

## Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)



De voorzitter antwoordt dat een dergelijke aanpak natuurlijk wel tijd zal vergen. Voor nu wil zij terug naar de oorspronkelijke vraag die luidt of partijen überhaupt naar een model willen waarmee verlenging van de doorlooptijd in rang voor soldaten en korporaals wordt geregeld. Zij heeft met name de heer Van Hulsen horen zeggen dat moet worden voorkomen dat er cumulatie optreedt. De heer Schilperoort lijkt bereid te zijn om erover te praten onder de voorwaarde dat de afspraken in harde regelgeving landen omdat het vertrouwen in de werkgever is verdwenen. Ook heeft zij gehoord dat er meer zekerheid voor de mensen moet worden ingebouwd maar dan wel geredeneerd vanuit het individu aangezien er sprake is van een individuele keuze. Verder is gesproken over het maken van afspraken met andere sectoren waarin ook een grote behoefte aan personeel bestaat. De heer Schilperoort attendeert er op dat er ook nog burgers bij Defensie werken en dat ook in dat segment mensen vertrekken. Daardoor ontstaan daar vacatures en spreker acht het mogelijk dat daar bijvoorbeeld militairen met specialistische kennis zoals op het gebied van ICT en logistiek als burger aan de slag kunnen gaan.

Gelet op hetgeen inmiddels is gewisseld tussen partijen heeft de heer Van Leeuwen de indruk gekregen dat het wellicht een optie is dat zij gezamenlijk een nader voorstel gaan formuleren dan wel dat er een tegenvoorstel door de centrales wordt opgesteld. Dit is wellicht efficiënter dan dat Defensie een derde voorstel zou maken waar de centrales dan weer op moeten reageren. Spreker heeft de indruk dat het personeel het graag wil waarop de heer De Kleijn zegt het van belang te vinden dat het onderwerp ook uit de hoek wordt gehaald waarin wordt gezegd 'dat de organisatie het zo graag wil.' Er melden zich regelmatig mensen met een verzoek om langer te kunnen blijven bij het DC HR en tegelijk heeft de organisatie er ook belang bij. De heer Van Hulsen hoort in ieder geval verschillende invalshoeken en hij is graag bereid om gezamenlijk aan een voorstel te gaan werken. Hetzelfde geldt voor de heer Schilperoort. De voorzitter geeft aan dat zij dit een hele mooie afspraak zou vinden en informeert hoe de heer Hop hier tegenaan kijkt. De heer Hop geeft aan nog steeds te wachten op een antwoord op zijn vraag waar de werkgever mee bezig is met de pilot op Vredepeel. Hij vraagt zich af of de doelstelling daadwerkelijk is om mensen tot en met 32 jaar aan te nemen, gezien tegen de achtergrond van hetgeen waar nu over is gesproken. Hetzelfde geldt voor het laten herintreden van mensen tot de leeftijd van 50 jaar zoals hij zag op [werkenbijdefensie.nl](http://werkenbijdefensie.nl). De voorzitter kiest ervoor om deze vraag vooralsnog terug te leggen bij de heer Hop, mede omdat zij de pilot niet kent en het niet mogelijk is om continue alle ontwikkelingen op de genoemde website bij te houden. De heer Hop stelt dat Defensie deze mensen heel graag wil behouden voor de organisatie maar dat dit niets mag kosten. Gelet op de salarisschalen waarin deze groepen zitten vindt spreker dat dit onderwerp zich niet moet beperken tot de materie van het huidige onderwerp maar dat het volledige maaiveld moet worden meegenomen, inclusief alle issues die daarin spelen. De heer De Kleijn attendeert er op dat de proeftuin samenhangt met de aanloop naar een nieuw HR-model. De heer Hop stelt dat de aanstellingsleeftijd bij Defensie echter wel van 27 naar 32 jaar is verhoogd waarop de heer De Kleijn antwoordt dat dit niet zo is en hooguit voor de proeftuin geldt. De heer Hop repliceert dat daarover ook afspraken zijn gemaakt waarbij niet buiten de grenzen van de regelgeving zou worden getreden. De voorzitter wijst er op dat dit een andere discussie is die nu niet moet worden gevoerd. De heer Schilperoort merkt op dat er een keer een sessie over de proeftuin is verzorgd door de betreffende projectleider en spreker herkent de zaken die nu worden genoemd niet. De voorzitter herkent dit evenmin en zegt bereid te zijn dit verder uit te zoeken als daar behoefte aan is. De heer Schilperoort benadrukt dat wat er kennelijk op de website van Defensie staat in ieder geval strijdt met de regelgeving aangaande leeftijd; het is niet mogelijk om iemand van 50 als soldaat aan te nemen.

Pm

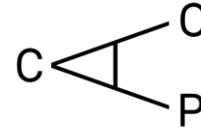
De voorzitter concludeert dat de centrales de richting van het voorstel onderschrijven en ook de gedachte dat het individu het initiatief moet nemen. Verder willen zij hardere garanties voor werk en voor zekerheid. De centrales hebben voorgesteld om met een tegenvoorstel te komen op basis van wat vandaag naar voren is gebracht. Dat laatste heeft de heer Schilperoort anders begrepen: volgens hem heeft de heer Van Leeuwen geopperd om gezamenlijk met de werkgever een voorstel op te stellen. Dit voorkomt dat er straks een voorstel van de centrales ligt waar Defensie het dan mogelijk niet mee eens is waardoor het proces wordt vertraagd. De voorzitter had begrepen dat de heer Van Hulsen de gezamenlijke centrales bedoelde maar zij vindt het ook prima om Defensie daarbij te betrekken. Op haar voorstel wordt afgesproken dat de vijf partijen informeel zullen proberen om tot een nieuw voorstel te komen. De heer Van Hulsen zal zoals hij voorstelde het initiatief nemen.

Pm

### **Agendapunt 4. Voorstel tot wijziging bijlage 1, onderdeel b, VV URAMAR** (AP/20.0498)

De voorzitter geeft aan dat dit onderwerp op 24-09-2019 al een keer aan de orde is geweest waarbij een aantal aanvullende vragen zijn gesteld door de centrales waarop door Defensie met de brief van 06-07-2020 is gereageerd.

## Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)



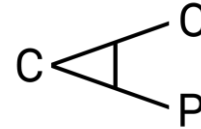
Verder is er een geactualiseerde LOF-lijst rondgestuurd en is de eerdere brief ingetrokken. Zij verzoekt de centrales om een reactie en met name om aan te geven of de antwoorden op de vragen afdoende zijn. Tevens verzoekt spreekster om op de LOF-lijst te reageren om te kunnen bepalen of partijen verder kunnen met het voorstel.

De heer Van Hulsen merkt in zijn algemeenheid op dat er een bepaald systeem ten behoeve van functieroulatie is overeengekomen waarbij is gedefinieerd dat daarop een uitzondering mogelijk is indien daarover overeenstemming wordt bereikt. Van deze mogelijkheid is tot op heden volgens spreker nauwelijks gebruik gemaakt. Mede naar aanleiding van de gevoerde AV-discussies over onder meer de functieduur is de vraag gerezen waarom er geen gebruik van de bestaande mogelijkheden wordt gemaakt. Nu ziet spreker dat er in het voorstel ineens wel gebruik wordt gemaakt van de genoemde mogelijkheid waarbij de werkgever volledig naar de andere kant doorgeschiet en periodes van zes en zeven jaar worden genoemd. Deze periodes vindt hij lastig om te doorgronden bij alle genoemde functies en spreker betwijfelt of het verstandig is om nu zo ver naar de andere kant door te slaan. Daarbij gaat het ook nog om vrij grote groepen medewerkers. Bovendien zitten er ook functies bij die vandaag zijn besproken onder agendapunt 3. Voorts vraagt spreker zich af of medewerkers er wel gelukkig van worden als ze zo lang op een functie zitten, zeker bij bepaalde soorten werkzaamheden zoals mechanische grondsystemen en gronduitrusting, automonteur en korporaal vliegveiligheidsuitrustingstechniek waarvoor een periode van zeven jaar wordt genoemd. De heer Van Hulsen betwijfelt of partijen er goed aan zouden doen om mensen zo lang op dergelijke functies te laten werken, ook gezien het feit dat dit tot nu toe helemaal niet mogelijk was. De heer De Kleijn wijst er op dat men hier al sinds 2014 mee bezig is. De heer Van Hulsen antwoordt er niets tegen te hebben als er ruimer gebruik wordt gemaakt van de mogelijkheden; dat is voor hem geen punt van discussie. Spreker zit met name met de vraag of bij bepaalde functies de noodzaak wel bestaat om daar een termijn van zeven jaar te gaan hanteren, dit vindt hij in bepaalde gevallen lastig te doorgronden. Verder vraagt hij zich af of er tussen helemaal niets doen met verlenging van de functieduur en het ineens toepassen daarvan op grote groepen geen mogelijkheden bestaan.

Wat de heer Hop opvalt is dat er ook individuele functies worden genoemd en naar spreker meent is afgesproken dat verlenging alleen van toepassing kan zijn op groepen van functies. Verder staan er in de bijlages functies met een gewenste functieduur van één jaar en nu wordt gesproken van zes plus één jaar en zeven jaar. Spreker vraagt zich hieromtrent af of de organisatie bepaalt wie wel en niet maximaal voor deze duur kan worden geplaatst. Verder is hem opgevallen dat er sprake is van onderliggende regelgeving dan wel protocollen waarin staat dat indien medewerkers voor bevordering in aanmerking moeten kunnen komen zij minimaal drie functies in de huidige rang moeten hebben doorlopen. Als er dan grote groepen voor zes of zeven jaar op een functie worden geplaatst en de genoemde regelgeving en protocollen worden gehandhaafd zodat er drie functies moeten worden doorlopen, dan kan het tijdvak om te kunnen worden bevorderd oplopen van 18 tot 21 jaar. Spreker informeert of dit het beeld is dat Defensie hierbij heeft. De heer De Kleijn wijst er op dat deze protocollen geen regelgeving zijn waarop de heer Hop stelt regelmatig te vernemen dat er sprake moet zijn van het moeten hebben doorlopen van minimaal twee of drie functies in rang en wat er bij HR mogelijk nog verder aan protocollen en richtlijnen wordt gehanteerd. De heer De Kleijn specificeert dat dergelijke protocollen niet in de regelgeving van het AMAR en het VV URAMAR staan en deze dus alleen lokaal bij bepaalde P&O-afdeling lijken te worden gehanteerd. De heer Hop wil weten of dat inhoudt dat deze regels dan niet zo mogen worden toegepast. Als Defensie aangeeft deze niet meer te zullen hanteren dan is dat helder voor hem. De heer De Kleijn antwoordt dat daarvoor een vervolgactie zou moeten komen; hij begrijpt dat een looptijd op functie van drie maal zeven jaar niet de bedoeling kan zijn. Volgens de heer Hop gebeurt dat nu ook al maar dan met periodes tot drie maal vijf jaar. De heer De Kleijn repliceert dat als dit momenteel daadwerkelijk op die wijze is geregeld het in ieder geval niet zo zal worden afgesproken in de regeling waarover partijen nu is gesprek zijn; deze zal door de HDP worden beheerd. In de HDP-regeling staan zulke protocollen volgens spreker niet. Verder staat in het AMAR en het VV URAMAR niets over het aantal functies dat voor een bevordering moet worden doorlopen; spreker vermoedt dat dit in lagere regelgeving is opgenomen. De heer Schilperoort geeft aan dat dit wel bij de KMar is gebeurd namelijk bij de pilot 'loopbaanbeleid KMar' welke is voortgezet en waarbij wel regelgeving is opgesteld. Deze regelgeving is zijns inziens echter voldoende ruim geformuleerd.

De heer Hop vraagt zich in deze context verder af wat de betekenis is van de vermelding 'uitgezonderd voor MD-kandidaten' in bijlage 3. De voorzitter wijst er op dat MD-kandidaten een ander traject doorlopen. De heer Hop antwoordt hierop dat hij meent dat partijen daarover ook afspraken hebben gemaakt en hij wil er graag duidelijkheid over hebben dat dit dezelfde MD-kandidaten zijn als die welke in de LOF-lijst staan vermeld.

## Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)



De heer Schilperoort heeft op zich niet zo veel moeite met het verlengen van functieduur, hij gaat er van uit dat de bestaande regeling niet zomaar is ingevoerd. Ook over het loopbaanpatroon maakt hij zich niet zoveel zorgen. Normaal is het zo dat de militair na 2 jaar voor een FTW beschikbaar moet zijn en als het voor een periode van 6 of 7 jaar is dan gaat dit na 4 jaar in. Verder wijst spreker op de AV-afspraken dat degene die wordt bevorderd altijd per direct beschikbaar is, volgens hem is er inmiddels sprake van een minder groot knelpunt dan voorheen. Wel vindt ook spreker dat er functies op de LOF-lijst staan waarvan hij zich afvraagt of het wel wenselijk is dat deze zo lang worden uitgeoefend. Bij de WATCH Officer Kustwachtcentrum (CZSK) kan hij een langere looptijd op functie wel plaatsen met het oog op de continuïteit maar als de werkgever dit ook zou willen bij bepaalde schepen dan zou de militair 7 jaar lang alleen maar varen en dat moet men niet willen opleggen. Voor de vele specialistische functies ligt dit anders maar er zitten ook functies tussen die bij spreker – net zoals de heer Van Hulsen aangaf – onvoldoende bekend zijn. Uit navraag bij de sectorhoofden door de heer Schilperoort kwam naar voren dat het CLSK langere looptijden wenselijk vindt en ook het personeel dit wil. Bij het CLSK is bijna altijd sprake van specialistisch werk waardoor de medewerkers op een volgende functie vaak hetzelfde werk zullen gaan doen. De heer Schilperoort ziet echter ook functies zoals KPL schilderen waarvan hij zich afvraagt of de medewerker dat werk wel zo lang wil doen. De heer De Kleijn licht toe dat de inhoud van de LOF-lijst is ontstaan vanuit de OPCO's die zelf kandidaat-functies hebben aangeleverd. Vanuit de HDP is wel aangegeven dat er voor het verlengen van de LOF een reden moet zijn en de OPCO's hebben hier zelf goed naar gekeken. Zo zijn er vanuit het CLSK veel functies in het vliegtuigonderhoud aangeleverd en is vanuit de medewerkers veelvuldig gecommuniceerd dat ze graag lange tijd in Gilze-Rijen dan wel Leeuwarden willen werken. Spreker heeft in dit verband gehoord dat ze vervolgens eenzelfde functie bij een andere werkeenheden krijgen toegewezen.

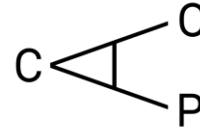
Het heeft de heer Hop verbaasd dat bijvoorbeeld ook de onderofficier-loadmaster bij het CLSK op de LOF-lijst staat. Recent was in dit verband nog een reorganisatieplan loopbaanpatroon aan de orde waarbij onder andere is aangegeven dat dit fysiek zeer zwaar werk betreft waarbij juist afwisseling nodig is. Er zouden stoelen moeten worden gecreëerd waarbij de medewerker niet alleen in het vliegtuig werkt. Spreker ziet deze functie desondanks toch op de LOF-lijst staan en hij merkt op dat het niet de bedoeling kan zijn dat iemand 14 jaar dit zware werk gaat doen. De voorzitter begrijpt de visie van de heer Hop.

De functie OOF Veiligheid, kwaliteit, arbo en milieu CLSK roept bij de heer Schilperoort de vraag op waarom dit OPCO voor deze functie een verlengde functieduur zou willen. Spreker wijst er op dat bij de andere OPCO's dezelfde functies bestaan maar daar heeft men niet gemeld dat er een noodzaak zou zijn voor verlenging hiervoor. Anders dan bij vele andere, specialistische functies kan spreker een noodzaak bij deze functie niet plaatsen en hetzelfde geldt zijns inziens voor de vele andere niet-specialistische functies.

De heer Van Leeuwen kan zich voorstellen dat er sprake kan zijn van de noodzaak en wens om bij bepaalde functies de LOF te verlengen en hij heeft daar in de basis geen bezwaar tegen. De voorzitter geeft aan te hebben begrepen dat dit ook voor de andere centrales geldt; wel is aangegeven dat er vraagtekens zijn bij bepaalde functies. Dit kan zij nu niet beargumenteren omdat de input voor de LOF-lijst is aangeleverd door de verschillende defensieonderdelen. Defensie kan het voorstel nu wel terugnemen en gaan motiveren per functie maar zij voorziet dat dit juist nog meer vragen naar het waarom zal triggeren. De door de heer Hop gemelde tegenstrijdigheid bij de loadmaster kan zij plaatsen en dat zal ook worden uitgezocht, maar spreekster vraagt zich wel af hoe partijen verder kunnen met dit voorstel zonder in een discussie te belanden waarin de werkgever per functie moet gaan motiveren waarom zij op de LOF-lijst staat. Ook het opvragen daarvan bij de OPCO's zal waarschijnlijk veel tijd vergen. De heer Hop vindt dat partijen goed alle gevolgen die de lijst zal genereren moeten kunnen beoordelen. De uitleg van het CLSK begrijpt spreker overigens bijvoorbeeld wel, wat hij wil voorkomen is dat vervolgens aanvullende regels gaan gelden die er op neerkomen dat de militair, om te kunnen worden bevorderd, wel drie of vier functies moet hebben vervuld ten behoeve van de vereiste ervaringsopbouw. Spreker heeft in dit verband de vorige keer overigens ook nog een vraag gesteld naar aanleiding van LOF en functies in het buitenland. Hij vindt het met het oog op de balans werk en privé zeer de vraag of partijen of voorhand willen toestaan dat dergelijke plaatsingen 6 tot 7 jaar duren. Dit kan tot gevolg hebben dat er geen mensen op een vacante functie zullen reageren.

Volgens de heer De Kleijn is het in elk geval mogelijk dat partijen afspraken aangaande de protocollen zullen maken. Mochten er protocollen zijn dan kan daar wat aan wordt gedaan door partijen. Dan moet wel eerst worden nagegaan waar de protocollen in zijn vastgelegd. Spreker vindt dat hetgeen daar volgens de heer Hop in is opgenomen niet matcht met de lijst waarin de functielooptijd naar zeven jaar wordt verhoogd en die dan drie maal zou moeten worden

## Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)



doorlopen. De heer Schilperoort stelt voor om vast te leggen dat de verlenging van de LOF niet mag leiden tot een verslechtering van de rechtspositie waardoor de militair minder snel zijn loopbaanpad zou kunnen doorlopen. Spreker herhaalt geen moeite te hebben met de LOF-lijst behoudens enkele functies die bij hem vraagtekens kunnen oproepen. Het lastige is dat spreker, evenals Defensie, niet over alle groepen kan navragen waarom ze zijn vermeld. Wel is uit zijn navraag duidelijk geworden dat het varen bij het CZSK in elk geval niet moet worden verlengd. Over het CLSK vernam spreker dat iedereen verlenging wil en de functies bij de KMar herkent spreker ook. Verder heeft hij over het CLAS teruggekoppeld gekregen dat zij er bijna geen gebruik van willen maken. Het CLAS kan goed uit de voeten met het huidige model met een FTW van 3 jaar die tot maximaal 5 jaar kan worden verlengd. Overall ziet de heer Schilperoort weinig risico's en hij oppert om af te spreken dat, indien zich een hele groep meldt die aangeeft problemen met verlenging te hebben, daar aan deze tafel naar wordt gekeken en daarvoor zo nodig een aparte oplossing wordt gezocht.

Die laatste optie vindt de heer Van Hulsen erg complex want als nu wordt gekozen voor zes of zeven jaar kan daar volgens hem niet met goed fatsoen op terug worden gekomen. Men blijft dan namelijk zitten met degenen die voor die periode op die functie zijn gezet. De heer Schilperoort licht hierop nader toe dat men per definitie na vier jaar weg kan gaan. Het gaat hem erom dat als een groep bezwaren heeft tegen de langere LOF niet wordt gezegd dat ze dan pech hebben en voor altijd op een LOF van zeven jaar worden gezet. In plaats daarvan moet dan kunnen worden aangegeven dat het voor de betreffende groep weliswaar zo is maar dat degene die van functie afgaat gewoon teruggaat naar een functieduur van 3 tot 5 jaar. Daar moet diegene dan wel een goede reden voor geven waaruit blijkt dat de langere looptijd geen goede keuze is; 'het niks vinden' is daarvoor niet voldoende. Spreker kan dit echter - zoals gezegd - niet voor alle groepen en functies beoordelen.

De voorzitter vat samen dat indien achteraf blijkt dat de verlenging geen goed idee was het mogelijk moet zijn dat de betreffende groep weer van de LOF-lijst af te halen. Dan zijn er op dat moment volgens de heer De Kleijn dan wel een aantal mensen voor zeven jaar geplaatst waarop de heer Van Hulsen er op wijst dat er waarschijnlijk ook mensen zullen zijn die niet willen dat de verlenging wordt teruggedraaid. De heer Schilperoort geeft aan dat de functietoewijzing voor zeven jaar op zich blijft staan. Indien wordt besloten dat de verlenging voor de betreffende groep moet worden teruggedraaid dan blijft volgens spreker de situatie voor de op dat moment zittende populatie ongewijzigd maar voor nieuwe mensen niet. Spreker ziet het op deze wijze achteraf kunnen ingrijpen als een waarborg om te voorkomen dat bij dergelijke groepen de functies tot in de lengte der dagen voor zeven jaar worden vastgezet.

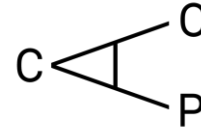
Dit lijkt de voorzitter een prima afspraak. Spreekster zal verder na laten gaan hoe het zit met de functie OOF-loadmaster CLSK waarvan de heer Hop aangaf dat deze veel te zwaar is voor de lange duur en dat daar bovendien net andere afspraken over waren gemaakt. De heer Hop vult aan ook buitenlandplaatsingen te hebben geduid waarvan er enkele op de LOF-lijst staan. Verder heeft hij er op gewezen dat is afgesproken dat verlenging alleen kan bij groepen functies en niet bij individuele functies. De voorzitter geeft aan dat ook deze functies zullen worden nagegaan. Ook zal worden nagevraagd hoe het zit met de uitzondering voor de MD-kandidaten. Op verzoek van de heer Van Riel wordt ook de functie OOF-vliegtuigavionicatechnicus C van het CLSK (bijlage 1, pag. 2) nagezien. Gelet op het zeer specialistische karakter en vereiste hoge opleidingsniveau vraagt spreker zich af hoe deze functie op de lijst kon komen en hij wijst er op dat het een bovendien een officiersfunctie betreft. Op verzoek van de heer Hop zal ook een nadere duiding worden gegeven met betrekking tot de functies binnen het functiegebied (sociale) veiligheid, waar nog geen aantallen zijn genoemd. De voorzitter licht toe dat het daarbij om een vorming van een functiegroep gaat. Het aantal arbeidsplaatsen kon daardoor nog niet worden aangegeven.

Pm De voorzitter verwacht dat het uitzoeken van de diverse vragen de nodige tijd zal vergen en informeert of de centrales akkoord kunnen gaan met het alvast accepteren van de functie(groepen) waarover geen vragen bestaan; dit kan dan middels een piepbrief worden geformaliseerd. De centrales gaan hiermee akkoord.

### **Agendapunt 5. Innovatieproject Permanente gepersonaliseerde monitoring** (AP/19.00054 , AP/20.0424 + bijlage, AP/20.0489)

Niet behandeld, wordt doorgeschoven naar de volgende vergadering.

## Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)



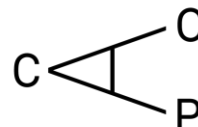
### **Agendapunt 6. Afspraken AV-akkoord niet in regelgeving**

Pm Niet behandeld, wordt doorgeschoven naar de volgende vergadering. De voorzitter merkt op dat dit onderwerp erg plotseling op de agenda is beland. Zij stelt op procedurele gronden voor, teneinde dit onderwerp goed te kunnen bespreken, dat de lijst wordt doorgenomen om in kaart te brengen welke afspraken dit betreft en op basis daarvan het agendapunt te bespreken. Dit voorstel wordt aangenomen en er wordt afgesproken dat Defensie een lijst samenstelt en die toezendt aan de centrales.

### **Agendapunt 7. Rondvraag en sluiting**

De heer Van Hulsen heeft gemerkt dat er enige onrust heerst bij de reservisten door de AV-afpraak dat daar waar 4 uur in de VROB-regeling staat dit door 8 uur wordt vervangen. Deze afspraak is een aanpassing van de VROB-regeling die geldt voor de militairen en daar valt wat spreker betreft ook de reservist onder. Bij het DC HR wordt echter uitgestraald en zelfs op papier gesteld dat in de regelgeving niet is voorzien in het feit dat reservisten ook in aanmerking hiervoor komen. Dit kan spreker nog begrijpen in de context dat deze regelgeving er nog niet is (de betreffende AMvB en de MR moeten nog worden gepubliceerd) maar het lijkt hem wel dat het DC HR op de hoogte moet zijn van wat er arbeidsvoorwaardelijk is afgesproken en welke regelgeving daarvoor is geconcipieerd en aan zit te komen. Om nu een hausse aan bezwaarschriften te voorkomen vindt de heer Van Hulsen het wenselijk om deze ontwikkeling te tackelen. De voorzitter bedankt de heer Van Hulsen voor deze informatie die haar nog niet bekend was.

De voorzitter sluit de vergadering om 16.20 uur.



Actiepuntenlijst bij het verslag van de vergadering van de werkgroep Algemeen Personeelsbeleid (AP) van 17 september 2020

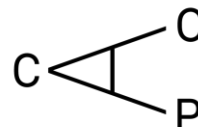
| Nr | Onderwerp:   | Actie:  | Opmerkingen: |
|----|--|---|--------------|
| 1. | <b>Governance Gezondheidszorg (AP/15.00565)</b><br>13-10-2015 (AP/15.00589), ap.4, blz. 6<br>2-2-2016 (AP/16.00091), ap. 3, blz. 5<br>16-01-2018 (AP/18.00083), ap 2, blz. 6<br>13-02-2018 (AP/18.00156), ap 2, blz.5<br>AP/19.00476<br>WG AP 17-09-2020 (AP/20.0671)  | <b>WG AP 17-09-2020</b><br>GHS 03 aanpassen en ter info aanbieden, derde aanwijzing wordt eind 2020 verwacht  |              |
| 2. | <b>Breder openstellen knelpuntcategorieën DMO</b><br>29-3-2016 (AP/16.00233), ap. 6-10, blz. 7<br>21-06-2016 (AP/16.00411), ap. 3, blz. 7<br>16-01-2018 (AP/18.00083), ap 2, blz. 6<br>13-02-2018 (AP/18.00156), ap 2, blz.5<br>28-03-2019 (AP/19.00173)<br>WG AP 24-09-2019 (AP/20.0671)  | <b>WG AP 17-09-2020</b><br>Bij de bespreking de problematiek over de vele functies met dezelfde functiebenaming- en (maar die wel qua inhoud en vulling verschillen) betrekken  |              |
| 3. | <b>7A) Voorstel wijziging max looptijd in rang soldaten en korporaals naar 12 jr, wijziging VV URAMAR bijl 1, onderdeel c</b><br>AP/18.00235 (HDP)<br>AP/20.0301<br>WG AP 17-09-2020 (AP/20.0671)<br><br><b>B) voorstel tot wijziging specifieke functiegroepen met afwijkende duur functievervulling, wijziging VV URAMAR bijl 1, onderdeel b</b><br>AP/19.00389 incl 3 bijl<br>AP/20.0498 + 2 bijl | <b>WG AP 17-9-2020</b><br>A)Defensie + centrales maken gezamenlijk nieuw voorstel. De heer Van Hulsen maakt een conceptvoorstel.<br><br><b>WG AP 17-09-2020</b><br>B.1) Defensie stuurt piepbrief met nieuw voorstel met functiegroepen waarover geen vragen zijn<br><br>B2) Defensie komt separaat terug op categorieën waarover vragen zijn |              |
| 4. | <b>Terugbetalingsverplichting van studiekosten en reservistenaanstellingen</b><br>WG AP 09-04-2019 (rondvraag)<br>WG AP 12-11-2019<br>WG AP 18-02-2020   | <b>WG AP 18-02-2020:</b><br>Brief is verzonden en wordt geagendeerd op verzoek ACOP<br>Defensie legt concepttekst rectificatie P & O Flash per mail voor aan centrales  |              |
| 5. | <b>Aanbevelingen TW Levensfasebewust Personeelsbeleid</b><br>AP/19.00562 + bijl.<br>WG AP 12-11-2019<br>WG AP 18-02-2020<br>Verslag 12-11-2019, AP/19.00669  | <b>WG AP 17-09-2020</b><br>Defensie stuurt de relevante passages uit het verslag van 12-11-2019 aan het TW Levensfasebewust personeelsbeleid  |              |
| 6. | <b>Aanstellingsleeftijden</b><br>WG AP 17-09-2020 (AP/20.0671)   | <b>WG AP 17-09-2020</b><br>Defensie komt terug op vacature en proeftuin.  |              |
| 7. | <b>Afspraken AV-akkoord niet in regelgeving</b><br>WG AP 17-09-2020 (AP/20.0671)   | <b>WG AP 17-09-2020</b><br>Defensie stelt lijst samen van de afspraken in het AV-akkoord die nog niet in regelgeving zijn opgenomen en stuurt deze aan WG AP  |              |



Georganiseerd overleg Sector Defensie  
Algemeen Personeelsbeleid (AP)



|    |  |  |  |
|----|--|--|--|
| 8. | <b>Selecteren relevante pagina's uit oude verslagen</b><br>WG AP 17-09-2020 (AP/20.0671) | <b>WG AP 17-09-2020</b><br>De secretaris gaat na of er nog steeds volledige (oude) verslagen i.p.v. de door Defensie gemarkeerde pagina's worden meegestuurd |  |
|----|--|--|--|



VOORRAADAGENDA WG AP 17-09-2020

| nr | Onderwerp  | Actie  | In voorraad sinds        | Stand van zaken   |
|----|--|--|--------------------------|---|
| 1. | <b>Evaluaties Commissie Van Ede en Commissie De Veer</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 03-02-2015 (AP/15.00095), ap 6, blz 8</li> <li>▪ 24-03-2015 (AP/15.00206), ap 2, blz 3 en ap 5, blz 5-7</li> <li>▪ 01-09-2015 (AP/15.00540), ap 2, blz 3</li> <li>▪ SOD/15.00503</li> <li>▪ 02-02-2016 (AP/16.00091) ap 2, blz 3</li> <li>▪ AP/16.00094</li> <li>▪ 01-03-2016 (AP/16.00162), ap 3, blz 3-8</li> <li>▪ AP/16.00209</li> <li>▪ 29-03-2016 (AP/16.00233), ap 2, blz 3</li> <li>▪ 24-05-2016 (AP/16.00366), ap 4, blz7-9</li> </ul>  | Evalueren<br>aanpassingen nav<br>aanbevelingen.  | 24-05-2016               | Eén jaar na<br>implementatie<br>van de<br>reorganisatie<br>Bestuursstaf<br><br>WG AP 17-09-<br>2020:<br>Onderwerp ter<br>bespreking<br>gaan agenderen |
| 2. | <b>Beleid generieke functiebeschrijvingen en Functiegebouw Defensie</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 12-05-2015 (AP/15.00309), ap 7, blz 8</li> <li>▪ 23-06-2015 (AP/15.00432), ap 4, blz 5</li> <li>▪ 01-09-2015 (AP/15.00540), ap2, blz 4</li> <li>▪ 13-10-2015 (AP/15.00589), ap 1, blz 2</li> <li>▪ 02-02-2016 (AP/16.00091), ap 2, blz 3</li> <li>▪ 13-12-2016 (AP/16.00653), ap 13, blz 3</li> <li>▪ AP/17.00270</li> <li>▪ 16-01-2018 (AP/18.00083), ap 2, blz 7</li> </ul>   | Bespreken<br>consequenties voor<br>Defensie.   | 02-02-2016<br>16-01-2018 |   |
| 3. | <b>Uitzendnorm</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 18-11-2014 (SOD/14.00700), ap 3, blz 2-5</li> <li>▪ 01-09-2015 (AP/15.00540), ap 2, blz 3</li> </ul>   | Bespreken norm 1:2   | 01-09-2015               |   |
| 4. | <b>Klokkenluidersregeling</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ AP/16.00448 (en bijlagen)</li> <li>▪ AP/16.00509</li> <li>▪ 13-12-2016 (AP/16.00653), ap 9, blz 2</li> <li>▪ 16-01-2018 (AP/18.00083), ap 2, blz 7</li> </ul>   | Bespreken<br>consequenties voor<br>Defensie.   | 16-01-2018               |   |
| 5. | <b>Functiegebouw Defensie</b>  |  | 16-01-2018               |   |
| 6. | <b>VGB-problematiek</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ AP/14.00075</li> <li>▪ AP/15.00099</li> <li>▪ AP/15.00171</li> <li>▪ 12-05-2015 (AP/15.00309), ap 3, blz 2-3</li> <li>▪ 23-06-2015 (AP/15.00432), ap 6, blz 5</li> <li>▪ 01-09-2015 (AP/15.00540), ap 2, blz 2 en 3-4</li> <li>▪ 15-12-2015 (AP/16.00011), ap 4, blz 7</li> <li>▪ AP/16.00041</li> <li>▪ 02-02-2016 (AP/16.00091), ap 1, blz 2 en ap 5, blz 6</li> <li>▪ 01-03-2016 (AP/16.00162), ap 5, blz 8</li> <li>▪ 29-03-2016 (AP/16.00233), ap 7, blz 7</li> <li>▪ 24-05-2016 (AP/16.00366), ap 6, blz 9</li> <li>▪ 21-06-2016 (AP/16.00411), ap 4, blz 6-7</li> <li>▪ 16-01-2018 (AP/18.00083), ap 2, blz 4</li> </ul> | Bespreken<br>rechtspositionele<br>consequenties van<br>het mogelijk niet meer<br>kunnen verkrijgen van<br>een VGB. | 16-01-2018               |   |



|     |  |  |   |  |
|-----|--|--|---|--|
| 7.  | <b>Rechtspositie instructeurs ROC's</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ AP/14.00702</li> <li>▪ 20-1-2015 (AP/15.00062), ap 9</li> <li>▪ 1-9-2015 (AP/15.00447), ap 3</li> <li>▪ 13-10-2015 (AP/15.00589), ap 6, blz 6</li> <li>▪ 2-2-2016 (AP/16.00091), ap 2, blz 3</li> <li>▪ 1-3-2016 (AP/16.00162), ap 2, blz 2</li> <li>▪ 29-3-2016 (AP/16.00233), ap 6-10, blz 7</li> <li>▪ 21-06-2016 (AP/16.00411), ap 2, blz 3</li> <li>▪ AP/18.00082</li> <li>▪ 16-01-2018 (AP/18.00083), ap 2, blz 4</li> <li>▪ 13-02-2018 (AP/18.00156), ap 2, blz 5</li> </ul> | Bespreken brief<br>AP/18.00082.                                  | 13-02-2018  |  |
| 8.  | <b>Evaluatie Bijzondere medezeggenschapscommissie Buitenland</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ AP/16.00207 (en bijlagen)</li> <li>▪ AP/16.000477</li> <li>▪ AP/18.00001</li> <li>▪ AP/18.00418</li> </ul>   | Evaluatie bespreken.   | AP/18.00001<br>04-01-2018   |  |
| 9.  | <b>Beleidsregel Veiligheidsonderzoeken MIVD/AIVD</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ AP/18.00322</li> <li>▪ AP/18.00533</li> </ul>  | Inhoudelijke vragen bespreken.                                   | AP/18.0032201<br>-05-2018   |  |
| 10. | <b>Veiligheid als bespreekpunt formulier functioneringsgesprek</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ AP/18.00624</li> <li>▪ AP/18.00066</li> <li>▪ AP/18.00615</li> <li>▪ AP/19.00243</li> <li>▪ AP/20.0502 + bijlagen</li> </ul>   | Voorstel in de piepbrief van 02-10-2018 (AP/18.00615) bespreken. | AP/18.0062408<br>-10-2018   |  |
| 11. | <b>Rechtspositie reservepersoneel</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ WG AP 02-04-2019</li> <li>▪ AP/18.00307</li> <li>▪ AP/18.00639 + 1 bijl</li> <li>▪ AP/19.000049</li> <li>▪ AP/19.000243</li> </ul>  |  | 02-04-2019<br>AP/18.00307 + bijlage<br>AP/18.00639 + 1 bijl 3 bijl<br>AP/19.000049 + bijl<br>AP/19.000243 |  |
| 12. | <b>Governance Gezondheidszorg (AP/15.00565)</b> <p>13-10-2015 (AP/15.00589), ap.4, blz. 6<br/>2-2-2016 (AP/16.00091), ap. 3, blz. 5<br/>16-01-2018 (AP/18.00083), ap 2, blz. 6<br/>13-02-2018 (AP/18.00156), ap 2, blz.5<br/>AP/19.00476<br/>WG AP 17-09-2020 (AP/20.0671)</p>   | Beleidsfactor IMG  | 17-09-2020  |  |
| 13. | <b>Voorstel sluiting knelpuntcategorieën CLAS</b> <p>WG AP 24-09-2019<br/>AP/16.00015; 16.00056; 16.00169; 16.00366; 16.00411;<br/>AP 19/00321 + 1 bijl; 19.00400<br/>WG AP 17-09-202 (AP/20.0671)</p>   | Agenderen  | 17-09-2020  |  |



|     |  |   |  |  |
|-----|--|---|--|--|
| 14. | <b>Burnpits</b><br>WG AP 24-09-2019<br>SOD 19-09-2019 en 15-10-2019<br>WG AP 17-09-2020 (AP/20.0671)   | Agenderen   | 17-09-2020                               |  |
| 15. | <b>Innovatieproject permanente gepersonaliseerde monitoring</b><br>AP/19.000541<br>WG AP 24-09-201<br>AP 20.0424 + bijlage                                     | Agenderen   | 17-09-2020                               |  |
| 16. | <b>Sollicitatieproces burgervacatures</b><br>WG AP 12-11-2019<br>AP/16.00453;16.00507;17.00185;<br>18.00009; 20.0500; 20.0566<br>WG AP 17-09-2020 (AP/20.0671) | Agenderen   | 17-09-2020                               |  |
| 17. | <b>Verschuivingstoelage TOD (punt ACOP)</b><br>WG AP 22-10-2019<br>WG AP 17-9-2020 (AP/20.0671)  | Agenderen   | 17-09-2020                               |  |
| 18. | <b>Trainees</b>  | Agenderen   | 17-09-2020                               |  |
| 19. | <b>Flankerend beleid SBK 2016 – 2018</b><br>WG AP 10-01-2020<br>AP/20.0060, pag. 3, alinea 3<br>WG AP 18-02-2020<br>WG AP 17-09-2020 (AP/20.0671)              | Agenderen   | 17-09-2020                               |  |
| 20. | <b>Banenaafpraak</b><br>AP/18.00308  | Stand van zaken (en plan van aanpak) bespreken                  | AP/18.0030824<br>-04-2018                |  |
| 21. | <b>Ongezekerd werken op hoogte</b><br>AP/18.00654  | Brief bespreken   | AP/18.0065417<br>-10-2018                |  |
| 22. | <b>Legeringsnormen</b><br>▪ AFR/19.00171<br>AFR/19.00632   | Bespreken van legeringsnormen                                   | AFR/19.00171,<br>12-03-2019              |  |
| 23. | <b>Technisch Werkverband Sourcing</b><br>▪ AP/20.0397.1<br>AP/20.0431  | Instellingsbeschikking bespreken                                | AP/20.0397.1,<br>04-06-2020              |  |
| 24. | <b>Evaluatie BMD</b><br>AP/20.0244.1   | Bespreken rapport Technisch Werkverband en evt. vervolgstappen. | AP/20.0244,<br>14-04-2020                |  |
| 25. | <b>Artikel 16bis AMAR</b><br>▪ AP/20.0457  | Bespreken brief AP/20.0457                                      | AP/20.0457,<br>19-06-2020                |  |
| 26. | <b>Informatie over inzet reservisten</b><br>▪ AP/19.00049 incl. bijlage<br>▪ AP/18.00307 incl. bijlage   | Overzicht bespreken   | AP/18.00307 + bijlage,<br>24-04-2018     |  |
| 27. | <b>Evaluatie EGB</b><br>▪ AP/19.00738 + bijlagen   | Bespreken evaluatie.  | AP/19.00738<br>(+bijlagen), 20-12-2019   |  |
| 28. | <b>Evaluatie DTD</b><br>▪ AP/19.00176 incl. bijlagen<br>▪ AP/19.00736 + bijlage  | Bespreken evaluatie.  | AP/19.00736<br>(+bijlage),<br>20-12-2019 |  |
| 29. | <b>Verzekering militair personeel bij nationale inzet</b><br>▪ AP/19.00730   | Bespreken van brief AP/19.00730                                 | AP/19.00730,<br>19-12-2019               |  |



|     |   |  |                            |  |
|-----|---|--|----------------------------|--|
| 30. | <b>Verstrekking tijdelijke defensiepas in combinatie met gebruik PNOD</b><br>▪ AP/19.00756<br>▪ AP/20.0110<br>▪ AP/20.0112<br>▪ io REO DEF/14.00036.1 | Bespreken brief<br>AP/20.0112                      | AP/19.00756,<br>31-12-2019 |  |
| 31. | <b>Aanwijzing MC-werk en opleidingen</b><br>▪ AP/20.0091  | Bespreken aanwijzing<br>MC-werk en<br>opleidingen. | AP/20.0091,<br>11-02-2020  |  |
| 32. | <b>Reactie feitenrelaas toekennen transitiecodes in de FVT</b><br>▪ AP/20.0264<br>▪ REO/20.0249<br>▪ REO/20.0234                                      | Bespreken brief<br>AP/20.0264.                     | AP/20.0264,<br>06-04-2020  |  |
| 33. | <b>Aanstellen zonder VGB</b><br>▪ AP/19.00021   | Bespreken brief<br>AP/19.00021                     | AP/19.00021,<br>17-01-2019 |  |
| 34. | <b>Functioneel concept nationale reserve</b><br>▪ AP/19.00255<br>▪ AP/14.00701  | Bespreken brief<br>AP/19.00255                     | AP/19.00255,<br>08-05-2019 |  |
| 35. | <b>Werk- en rusttijden meevliegend personeel</b><br>▪ AP/20.0599 + bijlage  | Bespreken brief<br>AP/20.0599 + bijlage            | AP/20.0599,<br>02-09-2020  |  |