

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: 29 november 2020
Bijlage(n): -
Ons kenmerk AP/20.0832
Zaaknummer: G.1.02

Verslag van de vergadering van de werkgroep Algemeen Personeelsbeleid (AP) op 10 november 2020 van 10.00 uur tot 15.10 uur in de Baljuwzaal van het CAOP te Den Haag.

Aanwezig:

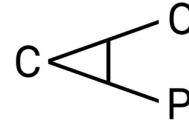
Van de zijde van Defensie: S. Pijpstra (voorzitter), A.S. de Kleijn, E. Reitsma, B. Jansen, A. Lankhorst

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, mededelingen en vaststelling agenda
2. Vaststellen verslag 17 september 2020 en bespreken actiepuntenlijst (AP/20.0671)
3. AV-afspraken niet in regelgeving (AP/20.0720 incl. bijlage)
4. Gevolgen besmetting corona (SOD/20.0703, SOD/20.0691, AP/20.0717 incl. bijlagen)
5. Stimuleringsmaatregelen en vertrek- en behoudpremie 2019, 2020 en 2021 (AFR/17.00343, AFR/17.00344 en AP/19.00232 incl. bijlagen, AP/19.00733, AP/19.00742)
6. TW Sourcing (AP/20.0397.1, AP/20.0431)
7. Innovatieproject permanente gepersonaliseerde monitoring (AP/19.00054.1, AP/20.0424 incl. bijlage, AP/20.0489)
8. Inzet personeel buiten Defensie in het kader van Corona (SOD/20.0523, AP/20.0685)
9. Rondvraag en sluiting



Agendapunt 1. Opening, mededelingen en vaststelling agenda

De voorzitter opent de vergadering om 10.00 uur en heet iedereen welkom.

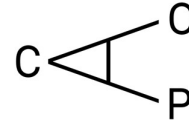
De heer Hop heeft twee mededelingen. Ten eerste wordt spreker de laatste tijd geregeld benaderd door leden die gebruik maken van artikel 16bis (AMAR, Individuele opleidingsaanspraak). Ingevolge het vierde lid wordt de militair voor het volgen van de opleiding dan wel de noodzakelijke voorbereiding daarop welke plaatsvindt binnen de arbeidstijd vrijgesteld van arbeid. Echter, vanuit de organisatie wordt geregeld aangegeven dat deze vrijstelling vanwege zwaarwegend dienstbelang dan wel wegens een andere redenen niet wordt verleend en dat de militair daarvoor zijn eigen vrije tijd moeten gebruiken of dat hij verlof moet aanvragen. Sprekers verzoek is om, eventueel via de P&O-flash, duidelijk te communiceren dat degenen die op grond van artikel 16bis een studie volgen een aanspraak hebben om dit binnen de arbeidstijd te doen. Weliswaar is in het vierde lid ook opgenomen dat de vrijstelling (tijdelijk) kan worden opgeheven vanwege zwaarwegende redenen van dienst maar wat spreker nu ziet is dat vooral het lijnmanagement dat zich geconfronteerd ziet met personeelstekorten deze vrijstelling niet meer willen toestaan. De heer De Kleijn informeert of deze beslissingen verder ook worden onderbouwd of dat enkel op het personeelstekort wordt gewezen. De heer Hop antwoordt dat personeelstekort een bedrijfsvoeringstechnische aangelegenheid betreft en geen zwaarwegend dienstbelang is. Mogelijk is er in de organisatie onduidelijkheid over de toepassing van artikel 16bis en dat wat partijen daadwerkelijk met elkaar hebben afgesproken hierover. De voorzitter informeert of dit probleem iets van de laatste tijd is waarop de heer Hop aangeeft dat er sprake lijkt van een opeenstapeling waarbij sprake is van onduidelijkheid over de toepassing van de afspraken die partijen hebben gemaakt. Het probleem wordt vanuit meerdere OPCO's gemeld en lijkt zich de afgelopen maanden steeds meer voor te doen. Een verband met de Covid 19-situatie lijkt er niet te zijn. De voorzitter geeft aan dit - voor haar nieuwe punt - op te pakken .

Ten tweede heeft de heer Hop een mededeling over de P-paragraaf van GrIT waarover eerder al afspraken in de WG AP zijn gemaakt welke nadien zijn ingetrokken. De centrales zouden over ontwikkelingen op dit vlak in de WG AP worden geïnformeerd en volgens spreker is er momenteel voldoende informatie beschikbaar om dit te gaan doen. Volgens hem gebeurt dit momenteel echter in het ioREO DMO hetgeen niet geschikte overleg hiervoor is. Spreker wijst er op dat daar nu medewerkers van de HDP aansluiten terwijl het onderwerp op de AP-tafel thuishoort. Daarbij is vooral relevant dat uit de informatie die de centrales in het ioREO DMO ontvangen blijkt dat er P-akkoorden worden afgestemd met de medezeggenschap waarvan in het geval van GrIT helemaal geen sprake kan zijn. Spreker verzoekt om - als er daadwerkelijk nieuwe informatie aangaande GrIT voorhanden is waaraan P-aspecten zijn verbonden - deze te bespreken in de WG AP en niet in het ioREO DMO, zoals ook met de brief met de intrekking van de P-paragraaf is meegedeeld. De voorzitter vindt dat de P-paragraaf zeker in de WG AP thuishoort. Zij geeft aan dat recent in de WG REO is afgesproken dat de directeur JIVC als eerste aanzet daar een update komt geven. Dit doet hij volgens spreekster waarschijnlijk ook in het ioREO DMO. Voor wat betreft de P-paragraaf geldt in elk geval dat die in de WG AP moet worden behandeld.

De heer Hop wijst er op dat ook is aangegeven dat er voor het einde van het jaar verdere stappen zullen worden gezet op het vlak van de externe partners. Daarop had de eerdere discussie over de P-paragraaf ook betrekking maar deze is nu van tafel en zoals gezegd zouden de centrales tijdig worden geïnformeerd over nieuwe ontwikkelingen. Nu ziet spreker dat met name bij DMO in een sprint iedereen wordt geïnformeerd maar dat gebeurt naar zijn mening dan aan de verkeerde tafel. Er kleven volgens hem zeer veel specifieke elementen aan GrIT en spreker noemt als voorbeelden de grote overtoolligheid van personeel en de uitbreiding of intrekking van de knelpuntcategorieën DMO waartussen zijns inziens een verband bestaat. Daarom lijkt het hem beter dat partijen - gelet op alle mogelijke gevolgen voor GrIT - de samenhang tussen alle betrokken elementen in ogeschouw nemen en dat dient aan de AP-tafel te gebeuren. Dit is volgens de voorzitter ook al zo afgesproken en in een eerder verslag vastgelegd.

De heer Van Hulsen geeft aan nu toch graag de volgorde van de agenda aan te willen houden en stelt voor om de - op zich volstrekt legitieme - vragen bij de rondvraag te bespreken. De heer Hop merkt op zijn vragen niet te hebben gesteld met de intentie om daar meteen een antwoord op te krijgen maar deze te hebben bedoeld als een mededeling over zaken die in hun algemeenheid spelen in de WG AP. De heer Schilperoort wil voorkomen dat er op deze manier als het ware extra agendapunten ontstaan die worden behandeld en wil dat de met de juiste prioriteiten vastgestelde agenda wordt aanhouden. Indien mededelingen aanleiding geven tot een inhoudelijke bespreking dan kunnen deze na een inhoudelijke voorbereiding worden geagendeerd. De heer Hop geeft aan zijn vragen meteen bij de mededelingen te hebben gesteld vanwege de urgentie van het onderwerp en gezien het risico dat dit niet meer zou kunnen als de

Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)



vergadertijd verstreken is. Wat spreker nu in elk geval nog over GrIT wil meedelen is dat partijen moeten voorkomen dat, zonder dat zij daarbij worden betrokken, personeel van DMO in een voorkeurspositie worden geplaatst ten opzichte van het overige defensiepersoneel. Verder merkt de heer Hop naar aanleiding van agendapunt 5 op (stimuleringsmaatregelen en behoudpremie) dat het volgens hem in feite gaat om stimuleringsmaatregelen vrijwillig vertrek. De voorzitter neemt hier kennis van en merkt op dat in principe om hetzelfde gaat.

Agendapunt 2. Vaststellen verslag 17 september 2020 en bespreken actiepuntenlijst (AP/20.0671)

Verslag

Pag. 7, titel actiepunt 9:

De heer Schilperoort wijst er op dat de titel van actiepunt 9 niet klopt. Het is niet 'Terugbetalingsverplichting Hoog Risico Beveiliging (HRB)' maar *Terugbetalingsverplichting Reservisten*. Dit wordt aangepast.

Pag. 11, eerste alinea, laatste zin:

De heer Hop geeft aan dat staat vermeld dat het onderwerp (stafadjudanten) nog niet is afgerond en dat wordt voorgesteld om het in de gaten te houden totdat het TW is ingesteld. Vervolgens is besloten om het punt wel van de voorraadagenda af te voeren maar dat gaat volgens spreker niet samen omdat de voortgang dan juist niet in de gaten kan worden gehouden. Volgens de voorzitter is er over gediscussieerd of dit punt wel of niet onder het TW valt en het TW staat zelf wel op de voorraadagenda; via dat gremium wordt de voortgang in de gaten gehouden. Het was de bedoeling om het punt wel af te voeren en men is het erover eens dat de vermelding van het TW op de voorraadagenda volstaat.

Het verslag wordt met inachtneming van het vorenstaande vastgesteld.

Actiepunten

Mevrouw Reitsma geeft een toelichting op de stand van zaken bij de actiepunten.

1. Governance Gezondheidszorg (AP/15.00565):

Men is nog steeds in afwachting van de derde aanwijzing. De heer Hop wijst er op dat deze eind 2020 werd verwacht en dat is het inmiddels zover is dus hij vraagt zich af dit nu gaat gebeuren. Mevrouw Reitsma antwoordt nog geen nader bericht te hebben ontvangen en zij durft niet met zekerheid te zeggen of eind 2020 zal worden gehaald. Op voorstel van de voorzitter wordt afgesproken om af te wachten of er bij de bespreking van het actiepunt op de volgende vergadering een realistische datum kan worden verkregen. Het actiepunt wordt aangehouden.

2. Breder openstellen knelpuntcategorieën DMO:

Dit punt zal worden besproken zodra het wordt geagendeerd en wordt aangehouden.

3 A. Voorstel wijziging max looptijd in rang soldaten en korporaals naar 12 jaar, wijziging VV URAMAR bijl 1, onderdeel c: Deelactie A1, maximum looptijd in rang:

De heer Van Hulsen deelt mee het conceptvoorstel nog niet klaar te hebben en de deelactie wordt aangehouden.

3 B. Voorstel tot wijziging specifieke functiegroepen met afwijkende duur functievervulling, wijziging VV URAMAR bijl 1, onderdeel b:

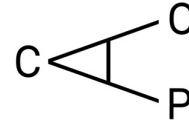
Deelactie B1 (Defensie stuurt piepbrief met nieuw voorstel met functiegroepen waarover geen vragen zijn) is nog niet afgerond en wordt aangehouden.

Deelactie B2 (Defensie komt separaat terug op categorieën waarover vragen zijn) wordt eveneens aangehouden.

4. Terugbetalingsverplichting van studiekosten en reservistenaanstellingen:

Er is contact geweest over de concepttekst voor de rectificatie van de P&O-flash en men is er niet uitgekomen, voorgesteld wordt om het onderwerp te agenderen. De heer Schilperoort licht toe dat de heer Van Hulsen en hij het verslag hebben geraadpleegd en bevestigt dat partijen er verschillend tegenaan kijken. Hij is er ook voor om het te

Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)



agenderen. Het is een beperkt en technisch onderwerp dat snel moet kunnen worden afgehandeld. Het oorspronkelijke actiepunt is hiermee afgedaan en wordt gewijzigd in 'agenderen voor de WG AP'.

5. Aanbevelingen TW Levensfasebewust Personeelsbeleid:

Verzocht was om de aanbevelingen formeel aan te bieden hetgeen is gebeurd op 03-11-2020. Het ging volgens de heer Hop niet zozeer om het aanbieden van het verslag aan het TW maar vooral om de punten die toen zijn behandeld en besproken. Het onderwerp is inmiddels belegd bij het TW dus daar kan altijd naar terug worden verwezen. Het actiepunt wordt afgevoerd.

6. Aanstellingsleeftijden:

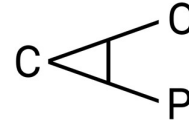
Er is een brief aan het SOD aangeboden inzake de mandaten voor de proeftuinen waarin staat dat er wat verbreding is ten aanzien van de toepassing van de rechtspositie. Het is niet de bedoeling dat er telkens al te ver buiten de rechtspositie wordt getreden maar er zijn in elk geval een aantal mogelijkheden benoemd om dit enigszins te doen. In het geval van Vredepeel is dat ook gebeurd en indien daarbij buiten de mandaten is getreden wordt er intern op gecorrigeerd. Verder worden uiteraard afspraken gemaakt met individuele medewerkers zodat zij geen schade zullen ondervinden van de in de proeftuin gemaakte afspraken. De voorzitter merkt vanuit procedureel oogpunt op dat dit antwoord wellicht niet voldoende zal zijn maar wijst er op dat het onderwerp al op de SOD-tafel ligt en dat de discussie niet op beide tafels moet belanden. Zij stelt voor om het punt uit deze vergadering mee te nemen in de bredere discussie over de proeftuinen in het SOD. Dat begrijpt de heer Schilperoort aangezien het onderwerp daar inderdaad al eerder aan de orde is geweest, partijen hebben het eerder al besproken wat nog op de SOD-tafel zal moeten blijven. Volgens spreker is afgesproken dat de behandeling in het SOD ter afronding van de escalatie moest zijn. Omdat toen informatie op tafel is gekomen vindt hij dat het onderwerp proeftuinen terug kan naar de WG AP en dat er daar een bredere discussie over kan plaatsvinden; het SOD is zijns inziens daar niet het meest geschikte forum voor. Daar is de voorzitter het op zich mee eens maar het onderwerp ligt vooralsnog op de SOD-tafel. Er wordt afgesproken dat het onderwerp uiteindelijk terug zal worden geleid naar de WG AP voor een discussie in een bredere context. Daarbij moet worden gesproken over vragen zoals hoe met het onderwerp nu en in de toekomst moet worden omgegaan, hoe de centrales er beter bij kunnen worden betrokken en op welke wijze partijen het onderwerp beter kunnen aanvlengen.

De heer Van Leeuwen merkt in algemene zin op dat hij uit de antwoorden die hij terugkrijgt begrijpt dat er zoveel mogelijk binnen de bestaande rechtspositie wordt gebleven maar dat er wel mandaten zijn verstrekt om daar op bepaalde vlakken buiten te kunnen treden. Vanuit het principe van proeftuinen begrijpt spreker dit aangezien daar nieuwe dingen moeten kunnen worden uitgetreft. Wat eerder echter mis is gegaan is het niet betrekken van *alle* stakeholders en daar moet wat aan worden gedaan. Volgens spreker heeft de organisatie een zeer belangrijke stakeholder - namelijk de personeelsvertegenwoordiging in brede zin in de vorm van de centrales - links laten liggen maar wel mandaten buiten de bestaande rechtspositie verleend. Hier is nu niet veel meer aan te doen en spreker wil dat partijen nu bespreken waarom de werkgever deze opzet wil en wat daarbij wel en niet wenselijk is. De voorzitter is het hiermee eens en bevestigt dat dit de juiste route was geweest.

De heer Van Hulsen sluit zich in elk geval grotendeels aan bij de bedoelingen van de heren Schilperoort en Van Leeuwen. Wel wijst hij er ter correctie op dat het om twee verschillende onderwerpen gaat namelijk het wel of niet overschrijden van de grenzen van de bestaande rechtspositie en de mandaatverlening. Volgens spreker is de lijn van de proeftuinen om binnen de bestaande rechtspositie te blijven maar als het om de mandaten gaat worden aan de commandanten van de betreffende eenheden meer mogelijkheden geboden. Hetzelfde geldt onder meer voor de bedrijfsvoering en daar wil spreker het voor wat de te volgen lijn betreft bij houden. Indien iemand iets wil gaan doen dat buiten de rechtspositionele kaders valt dan vindt spreker dat dit initieel in de WG AP moet worden besproken teneinde te bepalen of dit tijdelijk tot de mogelijkheden behoort of niet. Daarmee wordt voorkomen dat er allerlei technische discussies in het SOD moeten worden gevoerd waarvoor de werkgroepen zijn ingesteld. De bespreking van de inhoud en noodzaak om eventueel af te wijken van de rechtspositie dient volgens de heer Van Hulsen daarom voor het onderhavige onderwerp verder in de WG AP plaats te vinden zoals de heer Schilperoort al stelde. Dit zal hij op het moment dat het in het SOD aan de orde komt daar dan ook aangeven zodat dit ook formeel is afgedekt.

De heer Hop kan zich grotendeels aansluiten bij wat de heer Van Hulsen heeft gezegd. Het is voor de CCOOP onbestaanbaar dat er buiten de rechtspositie wordt getreden en dat is ook aangegeven op het moment dat kennis werd genomen van het bestaan van de proeftuinen. De proeftuinen acht de CCOOP alleen mogelijk *binnen* de bestaande

Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)



rechtspositie en niet wordt begrepen dat toch daarbuiten wordt getreden. Indien de werkgever dit nodig of wenselijk acht dan dient dit eerst met de centrales te worden besproken. Verder is spreker het er goeddeels mee eens dat de discussie over de proeftuinen in de WG AP moet worden gevoerd. Echter, de brief die aan het SOD is aangeboden bevat essentiële onderdelen waarvan spreker denkt dat deze eerst in het SOD moeten worden behandeld. De brief gaat onder meer over het wel of niet bezitten van de Nederlandse nationaliteit en over dergelijke elementen moeten eerst de harde lijnen/kaders in het SOD worden uitgesproken alvorens verder in de WG AP wordt gepraat. Hetzelfde geldt bijvoorbeeld ook voor bepaalde vormen van aanstellingsleeftijden. Deze specifieke elementen moeten eerst in het SOD worden behandeld.

De voorzitter stelt vast dat het onderwerp mede naar aanleiding van de brief eerst nog in het SOD moet worden afgerond en dat het vervolgens verder in de WG AP zal worden afgehandeld. Daarbij gaat het met name over het al dan niet overschrijden van de rechtspositie en in welke mate dit door partijen met elkaar wordt afgesproken indien zij dit wenselijk achten. Daarmee worden de centrales als belangrijke stakeholder alsnog betrokken waar spreekster het alleen maar mee eens kan zijn. In de WG AP kan vervolgens de bredere discussie worden gevoerd aangezien deze zich niet beperkt tot de situatie in Vredepeel.

De heer Van Hulsen stelt vast dat de voorzitter heeft geconstateerd dat soms - kennelijk door enthousiasme - buiten de kaders wordt getreden maar ook dat zij heeft gezegd - en dat vindt spreker waardevol - dat er toen zij dit constateerde actie is ondernomen. Dit acht spreker zo waardevol omdat er in het verleden oeverloos is gediscussieerd over de vraag of dit niet had gemoeten et cetera. Daarom wil hij nu markeren dat het weliswaar niet goed is gegaan maar dat er actie is ondernomen waardoor de betrokken medewerkers geen nadeel hebben ondervonden hetgeen spreker zeer belangrijk vindt. Het actiepunt wordt aangehouden.

7. Afspraken AV-akkoord niet in regelgeving:

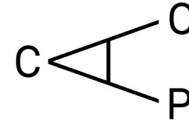
Het toegezegde document is aan de centrales toegezonden en het onderwerp staat voor vandaag geagendeerd. Het actiepunt wordt afgevoerd.

8. Selecteren relevante pagina's uit oude verslagen:

De secretaris licht toe dat met het secretariaat is gekeken naar een aantal recente vergaderagenda's maar daar zaten geen oude verslagen bij. Er is nadrukkelijk afgesproken dat het secretariaat en de secretaris hier extra goed op letten en dat alleen de door de HDP-medewerkers gemarkeerde pagina's dan wel passages worden gedeeld in een niet-officieel document dat geen CAOP-briefnummer krijgt. Spreker informeert of partijen ook een papieren versie van deze selectie willen ontvangen. De voorzitter meent in elk geval nog wel een verslag te hebben gezien dat in zijn geheel werd bijgevoegd terwijl slechts een onderdeel daarvan relevant was. Volgens spreekster was het verzoek of, indien wordt verwezen naar passages uit verslagen van eerdere vergaderingen, alleen de betreffende passages konden worden bijgevoegd en niet de volledige verslagen. Daarmee wordt voorkomen dat deze volledig moeten worden doorgenomen om de relevante tekst te vinden. Dit voorkomt ook dat er veel overtollig papier wordt geproduceerd waarmee niets wordt gedaan. Zoals gezegd heeft spreekster toch weer een dergelijk volledig verslag ontvangen en niet alleen de relevante passage die betrekking heeft op het agendapunt waar deze bij hoort. De secretaris zou hierop letten zoals hij al aangaf waarop mevrouw Reitsma er op wijst dat dit ook nog niet goed is gegaan bij het aanbieden van de oude verslagen; de HDP-medewerker zal dit goed moeten afstemmen met de CAOP-secretaris middels het markeren van de relevante paginanummers. De voorzitter resumeert dat hier in elk geval goed op moet worden gelet om te voorkomen dat overtollige pagina's worden uitgeprint en niet in het verslag hoeft te worden gezocht waarover het ook alweer ging.

De heer Hop stelt voor om in elk geval wel een nummer aan het document met de geselecteerde tekst te geven zodat zeker is dat iedereen over dezelfde passage beschikt. Als een stuk zonder nummer wordt aangeboden wordt dat lastig. De voorzitter informeert of de heer Hop doelt op het aanleveren van de passage als bijlage waarop de heer Hop aangeeft er de voorkeur voor te hebben dat er een nummer wordt gegeven zodat niet alleen degenen die bij de afspraak aanwezig waren over dezelfde passages uit het verslag beschikken maar ook hun eventuele plaatsvervaarders. Het maak de voorzitter niet zoveel uit of het stuk een nummer krijgt of niet, als het er maar bij zit. Als het voor de administratie handig is om er een nummer aan te geven dan is haar voorstel om dat dan te doen. Mevrouw Reitsma vreest dat dit tot erg veel extra administratief werk zal leiden, binnenkomende stukken zullen dan ook weer moeten worden geadmistrateerd voor alle partijen. De voorzitter betwijfelt op het om zoveel extra administratie zal gaan. De secretaris geeft aan dat er slechts af en toe passages uit oude verslagen moeten worden gedeeld en vindt het selecteren daarvan

Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)



een goede oplossing, ook om te voorkomen dat onnodig grote hoeveelheden papier worden geproduceerd. Spreker meent dat er voor de nummering wel een oplossing via het CAOP mogelijk is en zal dit intern bespreken. Er zal in elk geval voor worden gezorgd dat de stukken herkenbaar worden gemaakt en aangeboden, zo mogelijk in één document dat eventueel genummerd is. De heer Van Hulsen heeft echter de indruk dat inmiddels wordt gebouwd aan een wirwar van verslagen, bijlages, toelichtingen et cetera. Hij beseft dat het voor het gemak van partijen handig is als een stuk wordt aangeleverd maar op een bepaald moment moet dit ook stoppen. Anders ontstaan er op een gegeven moment een groot aantal bijlages waarbij de ene bijlage verwijst naar de andere bijlage die op haar beurt weer als bijlage bij een volgend stuk is gevoegd. Spreker wil voorkomen dat er zodoende een ingewikkeld bouwwerk tot stand komt en wil het zo simpel mogelijk houden. Dat zou kunnen lukken door bij bepaalde onderwerpen via de mail de passages uit eerdere verslagen toegezonden te krijgen in plaats van middels een nieuw document dat gestempeld en genummerd zou moeten worden. De voorzitter merkt op dat zijzelf alles uit iBabs haalt, ook passages uit verslagen. De heer Van Leeuwen wil gemarkeerd hebben dat hij de woorden van de heer Van Hulsen onderstreept. Er wordt afgesproken dat de secretaris dit verder uitzoekt en intern bespreekt en dan met een passende oplossing komt.

Voorraadagenda

Er wordt afgesproken om de voorraadagenda aan het einde van de vergadering te bespreken en dan de onderwerpen te prioriteren om te bepalen welke in een volgende vergadering aan de orde komen.¹

Agendapunt 3. AV-afspraken niet in regelgeving

(AP/20.0720 incl. bijlage)

De voorzitter stelt voor om aan de hand van het aangeboden document gezamenlijk door te nemen wat er van de AV-afspraken 2018-2020 inmiddels is afgedaan via de AMvB en de MR. Verder zijn een aantal zaken niet in deze regelgeving opgenomen en deze staan nog open of zijn inmiddels geagendeerd. Partijen moeten afspreken welke elementen zij wanneer zullen behandelen en hoe deze zullen worden geprioriteerd. Ook moeten zij bezien of de onderwerpen zoals deze staan vermeld kloppen en zo ja, hoe deze verder zullen worden behandeld. Het document wordt per onderdeel doorgenomen.

FINANCIEEL:

Dit is in zijn geheel uitgevoerd en derhalve afgehandeld.

Algemeen: WETGEVING (AMVB):

Dit is in zijn geheel afgehandeld en de voorzitter verwacht dat de AMvB per 05-12-2020 zal worden gepubliceerd. De centrales zullen in elk geval hierover op de hoogte worden gehouden. De heer Van Hulsen wijst er op dat de publicatie van een AMvB in het Staatsblad plaatsvindt en niet in de Staatscourant.

TOELAGEN:

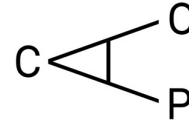
Dit maakt onderdeel uit van de discussie over het bezoldigingsstelsel, daarom is er hier geen stand van zaken vermeld.

TOD:

Hierbij gaat het volgens de voorzitter ten eerste er om dat de systematiek in één lijn met die van het burgerpersoneel wordt gebracht. In het loongebouwt raject zijn hiervoor enkele voorstellen uitgewisseld en besproken. De heer Schilperoord merkt op dat over het tweede vermelde punt 'betrekken marktconformiteit TOD bij de bespreking van het loongebouw' ook echt is afgesproken dat dit in de discussie over het loongebouw aan de orde komt. Aangaande het eerste punt is echter overeengekomen dat hierover - naast de discussie over het bezoldigingsstelsel - een *extra* afspraak is gemaakt. Er is niet erg veel tijd meer hiervoor beschikbaar maar spreker denkt dat partijen nog wel in staat zijn om aan deze extra afspraak invulling te geven. Dat zou ook in de WG AP verder kunnen gebeuren mits hetgeen is gewisseld (in de WG AV) eerst in een andere vorm wordt vastgelegd. Er zijn al veel AV-afspraken niet nagekomen en spreker zou graag zien dat deze wel verder wordt ingevuld; hij is van mening dat dit los van de discussie over het bezoldigingsstelsel mogelijk is. Dat lijkt de voorzitter niet meer realistisch voor het einde van het jaar wat dan zou het onderwerp in de (laatste) WG AP van 03-12-2020 moeten worden afgehandeld. Volgens de heer Van Hulsen gaat het echter om een financieel onderwerp dat derhalve thuishoort in de WG AFR en spreker wil voor nu toegevoegd hebben dat het onderwerp niet is afgerond en in de WG AFR moet worden opgepakt. Desgevraagd door de voorzitter geeft de

¹ Noot secretaris: de voorraadagenda is niet besproken in deze vergadering en is ongewijzigd opgenomen in dit verslag

Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)



heer Schilperoort te kennen dit zelfs de betere weg te vinden. Het gaat hem erom dat partijen de discussie gaan voeren en desnoods vaststellen dat ze het niet voor 01-01-2021 gaan redden. Hij zou er natuurlijk het liefst uit willen komen maar vindt het ook belangrijk dat er in ieder geval duidelijkheid over de TOD wordt gegeven, mede omdat het een aparte afspraak betreft. De voorzitter stelt vast dat het onderwerp verder in de WG AFR zal worden behandeld.

Verschuivingstoelage, meerdaagse activiteiten harmonisatie en ZZF-dagen:

De afgesproken acties zijn afgerond.

PENSIOEN:

Nieuw pensioenreglement:

De discussie over artikel 7.6 is nog gaande.

Maatregel negatieve inkomenseffecten pensioenpremie:

Er is nog discussie gaande over het inhoudingspercentage over 2020. De betreffende brief staat volgens de voorzitter nog steeds op de agenda van de WG PA; de maatregel is echter wel ingevoerd. Volgens de heer Hop wordt er echter nog wel gediscussieerd over de autonome bestanddelen die moeten worden ingevoerd en daarom is het onderwerp in feite nog niet afgerond. Dit punt is er uitgehaald en derhalve nog niet in de uitwerking meegenomen, redenen waarom er goed naar moet worden gekeken of dit punt wel echt volledig is afgerond. De heer Van Leeuwen ziet dit anders: de discussie is volgens hem wel afgerond; de brief staat op de agenda van de WG PA en de maatregel is ingevoerd. De voorzitter concludeert dat het onderwerp is afgerond met uitzondering van het inhoudingspercentage 2020; dit wordt verder in de WG PA afgehandeld.

Maatregel in verband met verminderd pensioenperspectief:

Partijen zijn hierover nog in gesprek.

LOONGEBOUW

Nieuwe bezoldigingsstelsel:

Dit onderwerp is nog niet afgerond.

Tijdelijk loongebouw:

Er is afgesproken dat dit is verlengd (tot en met 31-03-2021).

Samenvoegen tabellen Marine en overige krijgsmachtsdelen (optisch):

Deze afspraak is uitgevoerd.

WML:

Dit onderwerp is afgerond.

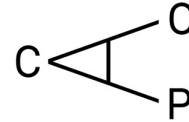
BUITENLANDVOORZIENINGEN

Algemeen:

Het TW is van start gegaan. De heer Hop merkt op dat bij de actie wordt gesproken van een 'stelsel' terwijl het volgens hem alleen gaat over het voorzieningenstelsel buitenland defensiepersoneel; het TW beperkt zich ook daartoe. De voorzitter informeert wat er dan onjuist is waarop de heer Hop uitlegt dat als het 'stelsel' zou worden bekeken de discussie breder zou worden getrokken en hij vraagt zich af of dat de intentie is. Dan zou immers het volledige voorzieningenstelsel aan de orde zijn en gaat het ook over thema's zoals het Verplaatsingskostenbesluit, verhuiskosten en het reglement huisvesting en voeding. Mevrouw Reitsma wijst er op dat het traject loopt en dat daarbij – indien nodig – ook naar aanpalende regelgeving wordt gekeken.

Reisaanspraak:

Deze is in de AMVB opgenomen.



Overdracht reisaanspraken woon- werkverkeer bij niet dagelijks reizen/reizen tussen woning buiten Europa en een plaats naar keuze in Nederland, tegemoetkoming autohuur, dienstreizen, transportkosten huisdier:

Deze acties zijn afgerond.

AANVULLENDE MAATREGELEN BURGERPERSONEEL

Verhoging toelage bezwarende activiteiten:

De verschillende acties zijn volgens de voorzitter afgerond waarop de heer Schilperoort aangeeft dat er weliswaar een aantal zaken is besproken maar dat hij niet zeker weet of dit helemaal juist is. Spreker krijgt signalen dat de medewerkers nog geen idee hebben hoe ze aanvragen moeten indienen en hij vermoedt dat nog niet alles is afgerond en geborgd. Als dit al zo is dan vraagt hij de aandacht voor de uitvoering; de jaarlijkse rapportage kan natuurlijk nog niet zijn afgerond en moet te zijner tijd worden gedeeld. Hierbij sluit de heer Van Hulsen zich aan en hij geeft de typering 'in uitvoering' aan de stand van zaken. De voorzitter geeft aan dat de uitvoering zal worden gemonitord om te controleren of alles conform afspraak verloopt. Een aantal zaken zijn overigens van bedrijfsvoeringstechnische aard. De vinger zal voor wat betreft de uitvoering aan de pols worden gehouden en spreekster hoort het graag als de centrales signalen ontvangen dat er zaken niet goed lopen. De heer Hop merkt op dat de signalen die hem bereiken hebben inhouden dat het onduidelijk is wie er toestemming moet geven dat er meer dan 360 uur gewerkt moet worden. Daarmee doelt hij niet op de arts maar op de afspraak dat het OPCO op het hoogste niveau moet accorderen. De betreffende P&O-flash heeft hierover veel vragen opgeroepen; het blijft onduidelijk wie bevoegd is. Er moet worden voorkomen dat de besluitvorming op een te laag niveau wordt belegd. De voorzitter zegt toe dit punt mee te nemen.

Loopbaanbegeleiding, persoonlijk ontwikkelingsbudget:

Deze acties zijn afgehandeld.

Welkom terug-regeling:

Dit punt is nog niet ingevuld, Defensie moet hiervoor nog met een voorstel komen. De voorzitter meent dat er wel al een bepaalde welkom terug-regeling bestaat. De heer De Kleijn licht toe dat er al geruime tijd geleden een defensiebrede brief over de regeling is aangeboden aan de centrales; deze moet echter nog worden geformaliseerd in regelgeving. Deze actie wordt aan het overzicht toegevoegd. De heer Hop informeert op welke al bestaande welkom terug-regeling de voorzitter doelde; volgens hem is hierover juist een afspraak gemaakt in het laatste AV-akkoord en zouden partijen daaraan nadere invulling geven. De voorzitter antwoordt dat er al een nota voorligt. De heer De Kleijn voegt hier aan toe dat er een brief ter informatie aan de centrales is aangeboden. De voorzitter herhaalt dat deze nog moet worden geformaliseerd.

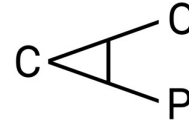
Instroompool:

De nota over dit punt is al gedeeld maar nog niet besproken. Deze hoort volgens de voorzitter ook thuis bij de WG AP en gelet op de samenhang met de welkom terug-regeling stelt zij voor om deze gezamenlijk te behandelen. Volgens de heer De Kleijn is echter eerder door de heer Hop in reactie op de agendavorming al aangegeven dat de instroompool hoort bij de burger-sollicitatievolgorde. Dat ontkent de heer Hop en hij licht toe dat in de instroompool - naar hij meent in hoofdstuk 7 - stond dat deze medewerkers een plaats zouden krijgen in de sollicitatievolgorde. Het is dus andersom: spreker heeft niet gezegd dat de instroompool bij de sollicitatievolgorde hoort maar dat partijen eerst overeenstemming moeten bereiken over de sollicitatievolgorde alvorens zij een nota kunnen behandelen waarin wordt afgesproken waar deze medewerkers terecht komen in de sollicitatievolgorde. De voorzitter stelt vast dat er een verband is tussen beide onderwerpen en dat deze tegelijk als agendapunten zullen worden opgevoerd waarbij eerst de sollicitatievolgorde en daarna de instroompool wordt besproken. Wat de heer Hop in deze context een onjuiste volgorde vindt is dat centrales eerst een grote nota zullen krijgen aangeboden terwijl de afspraak volgens hem is dat partijen dit onderwerp *gezamenlijk* zouden uitwerken en zo de grote nota zouden oplopen. Nu wordt gesteld dat de centrales een nota krijgen aangeboden waarop zij dan kunnen reageren en dat is niet hetzelfde. De heer De Kleijn legt uit dat het gaat om een *concept* grote nota die niet is verstuurd en dat deze natuurlijk geheel anders kan worden ingevuld tijdens de bespreking ervan met de centrales. De voorzitter stelt vast dat ook dit onderwerp in de WG AP zal worden behandeld.

Huisvesting burgerpersoneel:

De pilot loopt en de heer De Kleijn licht toe dat sinds de bij het AV-akkoord gemaakte afspraak aan burgermedewerkers onder bepaalde randvoorwaarden huisvesting wordt aangeboden. Het is de bedoeling dat na één jaar een evaluatie van

Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)



de pilot aan de centrales wordt aangeboden en besproken. Dat vindt de heer Van Hulsen prima; er is een pilot afgesproken en dan zijn er hiervoor altijd twee mogelijkheden. De eerste is dat er een eenheid wordt gekozen waar burgerpersoneel zit en deze mensen worden dan in het kader van een pilot in staat gesteld om huisvesting te genieten. De tweede mogelijkheid is dat aan het burgerdefensiepersoneel wordt meegedeeld dat er een AV-afsprake is gemaakt en dat men in het kader van de pilot daarvan gebruik kan maken. Dit gaat over de doelgroep en het is spreker niet bekend welke dat is. Ook is niet duidelijk wat partijen zullen bekijken en op welke wijze zij dit zullen evalueren. Hij vindt het nu te vaag en acht het - gelet op de inhoud van de gevoerde discussie - relevant om te bezien of er sprake kan zijn van verdringing. Initieel is in elk geval gesteld dat het niet zo kan zijn dat zij de militairen 'er buiten moeten houden' teneinde de burgers gefaciliteerd erin te krijgen. Dit zijn voor spreker elementen die in de evaluatie moeten worden betrokken. De heer De Kleijn licht toe dat de mogelijkheid momenteel in elk geval defensiebreed wordt geboden waarop de heer Van Hulsen informeert of dat ook is gecommuniceerd en zo ja, op welke wijze. Volgens de heer De Kleijn is het in elk geval via het RPR is gecommuniceerd waardoor de P&O-lijn er in elk geval van op de hoogte is dat deze mogelijkheid in het leven is geroepen. Via die weg wordt zij aan burger aangeboden maar spreker weet niet of hierover ook defensiebreed is gecommuniceerd via intranet of andere media. De voorzitter stelt vast dat er nog veel vragen over dit onderwerp zijn en dat het daarom beter is dat Defensie dit verder uitzoekt en de centrales hierover vervolgens via de mail een terugkoppeling krijgen. Er wordt in elke geval al huisvesting aan burgers gegeven alleen is niet duidelijk hoe deze van de mogelijkheid op de hoogte waren gekomen.

Het kan volgens de heer Hop zo zijn dat Defensie huisvesting geeft aan burgers en dat daaraan wellicht bepaalde schalen verbonden zijn en dat het gaat om speciale plaatsen waar vooral veel burgers zijn geleverd. Wat spreker echter verbaast is dat partijen hierover gezamenlijk AV-afspraken hebben gemaakt en dan verwacht hij dat zij deze ook gezamenlijk uitwerken. Nu is er echter zomaar een pilot gestart en spreker roept de werkgever op om met de centrales zo snel mogelijk in de WG AP het onderwerp te gaan inventariseren en om niet de reeds gestarte pilot te gaan evalueren maar eerst in gezamenlijkheid een pilot op te gaan starten. Daarbij moeten alle aspecten van alle burgermedewerkers binnen de gehele krijgsmacht worden beoordeeld en wordt bepaald wie bij de pilot worden betrokken en onder welke voorwaarden dat gebeurt. Deze pilot moet zo spoedig mogelijk worden opgestart en kan dan na een jaar worden geëvalueerd. De voorzitter geeft aan dat de pilot inderdaad al loopt met alle goede bedoelingen en intenties van Defensie. Dit had volgens haar inderdaad wel met de centrales moeten worden gecommuniceerd teneinde de thans gerezen vragen te voorkomen. Zij vindt het geen optie om de pilot opnieuw te starten en denkt dat het goed is dat Defensie zoals voorgesteld zal uitzoeken hoe de pilot is gestart, hoe deze is gecommuniceerd, of er voorwaarden aan zijn verbonden en voor wie hij geldt. Om de pilot zoals de heer Hop voorstelt stop te zetten en opnieuw op te starten zou zij zonde vinden. De terugkoppeling zal mogelijk per email plaatsvinden in plaats van een formele brief.

pm

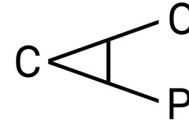
De heer Van Hulsen is blij met deze toezegging en denkt dat de uitkomst alsnog tot een discussie leidt die aan een zekere bijstelling kan bijdragen. Omgekeerd hoort spreker in allerlei gremia dat het al zo lang geleden is dat deze afspraak is gemaakt waarbij naar de stand van zaken wordt gevraagd. Het gaat om een afspraak die zeker anderhalf jaar oud is en spreker is blij dat er nu in elk geval actie op is ondernomen; anders zouden de burgers zich gaan afvragen wat er voor hen nu eigenlijk wordt gedaan. Daarbij is hij het wel met de heer Hop eens dat er in het proces iets verkeerd is gegaan. De heer Hop wijst er op dat de afspraak niet alleen de huisvesting betrof maar dat zij ook een belangrijk element bevatte zijnde het bevorderen van de mobiliteit van de burgers. Daarvan is de huisvesting slechts een onderdeel. Spreker krijgt nu de indruk dat er alleen iets met huisvesting wordt gedaan maar de context daarvan is dat dit een middel is om de mobiliteit te bevorderen. Spreker wil dat bij de terugkoppeling over de pilot ook de afspraak over het bevorderen van de mobiliteit in bredere zin voldoende aandacht krijgt. De voorzitter is het hiermee eens en zegt toe dat dit punt wordt meegenomen.

*** PAUZE 11.10 – 11.20 UUR ***

Beloningspositie burgerpersoneel:

Over deze AV-afsprake is overeengekomen dat de beloningspositie van het burgerpersoneel tijdens de looptijd van het akkoord zal worden onderzocht en de voorzitter geeft aan dat deze actie nog open staat. De heer Schilperoort vindt dat er met het onderwerp, zoals hij ook al bij de TOD opmerkte, op zijn minst een start moet worden gemaakt zodat het onderzoek in elk geval binnen de looptijd van het akkoord is opgepakt. Er is afgesproken dat er een onderzoek zou worden gestart en spreker vindt dat partijen hierover moeten gaan praten om te bezien hoe ze dit gaan aanlopen en wat ze precies gaan onderzoeken. Voor wat betreft het formele deel van deze actie is de heer Van Hulsen het hiermee eens.

Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)



pm De voorzitter stelt na een korte discussie vast dat de loonpositie van het burgerpersoneel wordt geagendeerd voor de WG AP van 03-12-2020. Er zal een eerste start worden gemaakt waarbij wordt besproken hoe het onderzoek er uit komt te zien en met welke sectoren een vergelijking zal worden gemaakt. Daarbij zal tot een afbakening moeten worden gekomen en moeten partijen gezamenlijk een opdracht formuleren waarbij ook wordt bezien wie het onderzoek kan uitvoeren. Dit zal in eerste instantie middels een verkennende bespreking worden gedaan. De heer Schilperoort merkt op dat, als partijen het goed aanpakken, dit uiteindelijk met een piepbrief zou kunnen worden afgerond.

FPS:

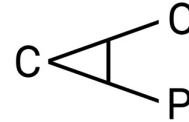
Deze actie is volgens de voorzitter afgerond; zij geldt totdat het nieuwe personeelssysteem er is. De heer Schilperoort merkt met betrekking tot de actie 'soldaten en korporaals faciliteren om zich te kwalificeren voor officiers- of onderofficiersopleiding' op het niet helder te vinden of dit in de bedrijfsvoering al goed is ingeregeld. Spreker vindt dit punt erg algemeen geformuleerd. De heer De Kleijn merkt op dat het ook lastig is om dit concreet te maken. De soldaten en korporaals worden in elk geval maximaal gefaciliteerd en spreker nodigt de centrales uit om voorstellen te doen om dit concreter te maken; Defensie is zeer graag bereid om daarover in gesprek te gaan. Het eerste deel van de actie is in elk geval wel concreet gemaakt: de groepen zijn aangewezen en de betrokken mensen hebben een brief ontvangen. Dat laatste geldt niet voor het tweede deel van de actie.

De heer Van Hulsen merkt op dat het mede afhangt van de wijze waarop het begrip 'faciliteren' wordt geïnterpreteerd. Daarbij wordt volgens hem al snel gedacht aan het geven van vrije tijd, financiën, studiebegeleiding enzovoorts. Het begrip kan volgens spreker echter ook ruimer worden uitgelegd waarbij de medewerkers er op worden geattendeerd dat deze afspraak is gemaakt en dat de betreffende groep hierover wordt benaderd en geadviseerd om er met de loopbaanbegeleider over in gesprek te gaan. Ook deze benadering kan als 'faciliteren' worden geïnterpreteerd. Volgens spreker hadden partijen met deze afspraak een bepaalde intentie waar zij volgens hem nog steeds achter staan. Hij neemt aan dat de medewerkers, zoals de heer De Kleijn stelde, de gewenste ondersteuning krijgen indien zij zich melden. Het gaat hem er echter ook om dat er voor wordt gezorgd dat de doelgroep ziet dat de mogelijkheid er is en het lijkt hem zinvol om de medewerkers actief te benaderen. De voorzitter vraagt zich af hoe dit momenteel gebeurt waarop de heer Lankhorst zegt dat dit nu via de loopbaanbegeleiding gaat. Spreker vindt dat de informatieverstrekking naar de doelgroep zeker zou kunnen worden geïntensiveerd. De voorzitter is het er mee eens dat hiermee wat actiever zou kunnen worden omgegaan dan alleen het aanbieden via de loopbaanbegeleiding. De heer Lankhorst geeft aan dat hij

pm aan de uitvoering kan laten zien hoe er nu extra aandacht aan wordt gegeven en welke mogelijkheden men nog meer ziet om er extra de focus op te richten. Hier kan spreker dan bij de volgende vergadering op terugkomen. Aldus wordt afgesproken.

De heer Hop merkt nog op dat ook van belang is op welk moment in een carrière vanuit de organisatie de genoemde mogelijkheden worden aangeboden. Daarbij moet ook worden gelet op het vraagstuk van de langere looptijd in rang waarbij in brede zin afspraken moeten worden gemaakt die zekerstellen dat degenen die dit gaan doen ook goed worden ingelicht over wat daarbij voor hen persoonlijk nodig is om aanspraak te kunnen maken op de onderofficiers- of officiersopleiding. Spreker ziet in de praktijk bijvoorbeeld vaak dat het MBO 3-diploma wordt behaald en wijst er op dat op werkenbijdefensie.nl staat dat men met dat diploma onderofficier kan worden. Vervolgens wordt dan echter voor het specifieke vak waarvoor ze dat diploma halen toch MBO 4 gevraagd en spreker vindt het zeer wenselijk dat vanuit de organisatie aan dergelijke korporaals en manschappen duidelijkheid wordt verschaft als ze niet voldoen aan de eisen van de vooropleiding van de door hen beoogde specifieke opleiding. Defensie moet helder communiceren wat men voor niveau moet behalen en wat er dan concreet door de werkgever kan worden geboden. Hierover bestaat nu teveel onzekerheid en medewerkers beginnen dan maar aan MBO 3 of 4-opleidingen in de hoop dat ze dan tot de onderofficiersopleiding worden toegelaten. Ook vanuit de P&O-organisatie moet dit veel meer op de individuele medewerker toegespitst worden zodat duidelijk wordt wat deze door het volgen van bepaalde opleidingen kan bereiken in de organisatie. De voorzitter vraagt zich af of deze taak niet is belegd bij de loopbaanbegeleiding hetgeen de heer Lankhorst bevestigt. De loopbaanbegeleiders zullen dit met de soldaten en de korporaals in een gesprek moeten bespreken. Daarbij moet worden stilgestaan bij wat binnen de resterende looptijd mogelijk is waarbij ook wordt gekeken naar de actuele opleidingssituatie, ontwikkeling en achtergrond. Vervolgens moeten de trajecten die nog in aanmerking komen worden benoemd waarbij ook duidelijk wordt welke ontwikkeling de medewerker nog kan doormaken. Op basis hiervan zal duidelijk worden welke mogelijkheden er eventueel zijn om als onderofficier in te stromen. Daarbij moet niet worden vergeten welke mogelijkheden Defensie hiervoor per jaar kan verschaffen aangezien er een beperkt aantal plaatsen beschikbaar is. De heer Hop merkt op dat het ook met deze uitleg een vaag verhaal blijft voor het personeel en

Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)



het heeft zijn voorkeur dat, indien opleidingsafspraken worden gemaakt en de medewerker de afgesproken doelen behaalt binnen de overeengekomen termijn, daar een concreet vervolg aan wordt gegeven. Daarmee slaat de heer Hop volgens de heer De Kleijn de spijker op de kop en spreker merkt op dat dit precies de ideeën voor het toekomstige HR-model zijn. Het huidige FPS- en personeelssysteem biedt deze mogelijkheden niet en dat wil Defensie juist heel graag wel kunnen doen. Dat begrijpt de heer Hop maar dit betreft een reeds gemaakte AV-afpraak. Dat hier door HR eventueel extra aanvulling op kan worden gegeven is voor hem duidelijk maar dat staat daar wel los van omdat de afspraak is dat er een nieuw HR-model komt; de voorzitter vindt dit een correcte weergave van de feiten.

De heer Lankhorst licht toe dat op dit moment door de loopbaanbegeleiders wordt gesproken met de soldaten en korporalaals waarin ook een stukje initiatief van de medewerkers zelf zit. Er wordt besproken wat de medewerker nodig heeft om zich te kunnen gaan kwalificeren teneinde als onderofficier aan de slag te kunnen gaan, afhankelijk van de richting en/of het dienstvak dat wordt geambieerd. Dit wordt momenteel over het algemeen niet altijd gebaseerd op een concrete personele planning. Waar men in de toekomst naar toe wil is het maken van concrete afspraken waarbij een opleiding of ontwikkelingstraject wordt gekozen en gevolgd en waarvoor vervolgens een bepaalde functie openstaat of wordt toegezegd. Dit is nu nog niet mogelijk, onder meer ten gevolge van de data vanuit de personeelsplanning en het toekomstperspectief. Wel worden de medewerkers ondersteund om zich te kwalificeren voor instroom in de opleiding tot onderofficier. Vaak is er bij specifieke medewerkers dan al een toezegging voor een functie aan verbonden waarvoor ze al zijn voorgedragen. Er zijn echter ook nog veel gevallen waarbij de medewerker wel wordt ondersteund maar waarbij dit afhankelijk is van de opleidingscapaciteit. Indien er meer gegadigden dan opleidingsplaatsen beschikbaar zijn vindt er een selectie plaats. Er is dus geen garantie dat er voor iedereen een plek beschikbaar is. Dat betekent volgens de heer Van Hulslen echter niet automatisch dat wat de medewerker dan al heeft gedaan zinloos zou zijn, sterker nog: dit kan hem ook kwalificeren voor een functie buiten Defensie. Dat beaamt de heer Lankhorst, dit leidt zeker tot extra employability, zowel binnen als buiten de organisatie. Dat is ook precies wat de heer Hop van de medewerkers hoort. Ze beginnen aan een MBO 3 of 4-opleiding waar ze vervolgens niks mee kunnen aanvangen. Spreker vindt dat P&O en de loopbaanbegeleider hierover veel concreter moeten zijn en dat hierover harde afspraken met de medewerker worden gemaakt. Volgens hem zijn er vacatures genoeg waarop kan worden ingestroomd als de opleiding wordt gehaald.

De voorzitter stelt vast dat ook na het behalen van een opleiding er momenteel niet altijd ook een plek is maar dat de medewerker zich wel verder heeft gekwalificeerd, zowel voor functies binnen als buiten Defensie en daar zal de medewerker ook baat bij hebben. De heer Van Hulslen vindt dat de insteek moet zijn dat men niet zomaar aan een studie begint maar dat de medewerker wordt geholpen door een deskundig iemand die samen met hem de mogelijkheden bekijkt welke zijn verbonden aan het volgen van de opleiding, zowel binnen als buiten de organisatie. De voorzitter wijst er op dat duidelijk is geworden dat dit ook de rol van de loopbaanbegeleider is. Voorts is helder dat ook initiatief voor het uitvoeren van de in dit verband gemaakte AV-afspraken van de werkgever moet uitgaan teneinde een goede invulling te geven aan de rol van de loopbaanbegeleider.

Keuzemoment oDER/nDER:

Deze actie is afgehandeld.

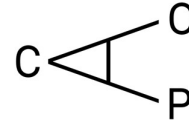
Levensfasebewust personeelsbeleid:

De eerste tussenrapportage is in de WG AP besproken en er is afgesproken om de vier onderwerpen die op tafel lagen verder uit te werken in het betreffende TW. Als het TW klaar is wordt het onderwerp verder in de WG AP of een ander gremium besproken.

IKB:

Er zijn inmiddels een aantal concrete zaken uitgevoerd; het onderzoek naar een uitbreiding van het Cafetariamodel IKB staat nog wel open. Dit moet nog worden opgestart en er is weliswaar geen deadline aan verbonden maar de voorzitter vindt dat er wel actie op moet worden ondernomen. Het heeft de komende weken geen urgentie maar wel zal moeten worden vastgesteld wat nodig is om een volledig IKB te kunnen gaan inregelen. Spreekster vraagt zich af welke werkgroep hier het meest geschikt voor is. De heer Hop is van mening dat een deel in elk geval is belegd bij de WG AV en hij heeft in dat verband enkele voorstellen gedaan in zijn inzetbrief. De overige zaken zullen ook moeten worden bekeken en spreker meent dat in elk geval bij de WG AFR de uitleg over wat er momenteel wel of niet in de uitrui zit in de WKR op de agenda staat.

Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)



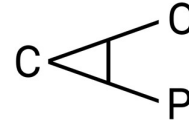
De heer Schilperoort merkt aangaande het onderzoek op dit vergelijkbaar te vinden met dat van het burgerpersoneel. De afspraak was dat onderzoek zou worden gedaan waarbij ook Defensiepersoneel zou worden betrokken zodat de medewerkers kunnen aangeven wat zij graag aan mogelijkheden zouden willen zien. Bij het huidige onderzoek zou dit ook moeten gebeuren. Eerst moet de opzet worden besproken en worden besloten wie het gaat doen en wat er precies wordt onderzocht. Verder moet bij het personeel worden gepolst wat hun wensen zijn waarna deze inventarisatie alsmede de uitkomst door partijen kan worden besproken. Ook spreker betwijfelt of dit de komende weken prioriteit moet krijgen en hij denkt dat het goed is om pas begin 2021 van start te gaan. Daarmee is de voorzitter het eens en zij wijst er op dat het IKB niet iets nieuws specifiek voor Defensie is maar dat het al in veel overheidssectoren wordt gehanteerd. Het is daarom ook belangrijk om te inventariseren hoe het IKB daar al wordt gebruikt en wat er fiscaal (niet) mogelijk is. De heer Schilperoort wijst er op dat ook al is gebleken dat er in die sectoren inmiddels ook bepaalde problemen tot uiting zijn gekomen en hij vindt dat ook dat in de opdrachtformulering van het onderzoek moet worden betrokken. Er wordt afgesproken om van dit onderwerp een actiepunten voor Q1 van 2021 te maken.

pm

De heer Van Hulsen vraagt de aandacht voor de wijze waarop het onderzoek zal worden aangepakt. Spreker vindt dat de heer Schilperoort terecht wil dat de wensen van de medewerkers hierbij worden betrokken en dat kan zijns inziens op twee manieren. Partijen kunnen allerlei zaken gaan bedenken over wat de wensen van de medewerkers zouden kunnen zijn en dat betrekken in het onderzoek. Een andere optie is om dit aan de medewerkers zelf te vragen. In het eerste geval zal door partijen worden uitgegaan van elementen als financiering, fiscale mogelijkheden, WKR en dergelijke, maar deze staan volgens spreker los van de wensen van de medewerkers. Daarom denkt hij erover om dit onderwerp in tweeën te knippen met als start het inventariseren wat de medewerkers willen en op basis van de uitkomst daarvan vervolgens de elementen van het onderzoek te formuleren. Hierbij gaat het volgens spreker ook om de vraag hoe serieus partijen de medewerkers willen betrekken bij het proces.

De voorzitter is het er mee eens dat de volgorde van belang is. Als er een soort algemene uitvraag bij de medewerkers zou worden gedaan over het IKB dan moet natuurlijk ook terug worden gecommuniceerd wat partijen daarmee vervolgens gaan doen. Wat spreekster betreft moet worden voorkomen dat deze uitvraag zo algemeen wordt opgesteld dat er allerlei zaken worden gevraagd die niet mogelijk zijn gelet op het negatieve effect van de terugkoppeling die dan moet worden gegeven. Daarom is zij er voorstander van om eerst vast te stellen wat partijen willen gaan onderzoeken, welke informatie zij nodig hebben, wat er mogelijk is en wat er al in het Cafetariamodel zit. Op basis van de kaders die dit schept kan vervolgens de uitvraag worden gedaan. De heer Van Hulsen vindt dat partijen dan geen goed verhaal zouden hebben aangezien dan niet naar de medewerkers kan worden teruggekoppeld dat zij deze zelf hebben geopperd en dat partijen ze (helaas) om goede redenen niet kunnen uitvoeren (en die redenen dan ook benoemen). Spreker vindt dat er in dat geval iets niet deugt aan de aanpak. Hij heeft de vrees die de voorzitter heeft benoemd niet; wel vindt hij dat partijen zullen suggereren dat de medewerkers worden betrokken bij het proces om ze vervolgens eigenlijk alleen maar gefilterd een vraag voorleggen. Spreker betwijfelt dat dit de juiste benadering van het onderzoek is. Hij heeft er de voorkeur voor om in een ruim aantal voorbeelden dat eerst wordt verzameld uit de diverse andere sectoren een prioriteitsvolgorde door de medewerkers te laten aanbrengen. Door het proces op een dergelijke wijze vorm te geven zal men zich serieus genomen voelen. De voorzitter had eerst de indruk dat de heer Van Hulsen een open vraag over wat men in het IKB zou willen onderbrengen zou willen voorleggen waarop dan de meest uiteenlopende opties zou volgen maar zij stelt vast dat dit genuanceerder ligt. De heer Van Hulsen heeft aan de hand van de ontwikkelingen in andere sectoren geconstateerd dat wat personeel wil kan verschillen per situatie en daarom wil hij dat de defensiemedewerkers eerst hun input leveren. De vraag hoe dat moet worden gedaan en of bijvoorbeeld voorbeelden uit andere sectoren worden voorgelegd betreft zijns inziens echter een andere discussie. Op voorstel van de voorzitter wordt afgesproken om dit in de opdrachtformulering mee te nemen. De heer Hop zou graag eerst willen inventariseren waaruit de medewerkers uit kunnen kiezen. Volgens hem bestaat met een blanco uitvraag de kans - en dat is in het verleden bij andere onderzoeken ook gebleken - dat er inderdaad allerlei zaken worden gevraagd waarvoor dan een oplossing wordt verwacht die partijen vervolgens niet waar kunnen maken. In zoverre kan spreker de visie van de voorzitter volgen maar tegelijk kan hij ook het standpunt van de heer Van Hulsen goed plaatsen. Het zou hem niet verbazen als er vanuit het personeel ideeën komen waar partijen zelf niet aan hebben gedacht. Tegelijk moet zoals gezegd hierbij terughoudend worden opgetreden om onnodige teleurstellingen te voorkomen. De voorzitter neemt dit mee in de opzet en zal daarbij zoveel mogelijk een middenweg tussen beide opties zoeken.

Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)



Reizen tussen plaats van legering en plaats tewerkstelling:

Er staat dat dienstvervoer kan worden gebruikt mits de bedrijfsvoering dit toelaat; volgens de voorzitter gebeurt dit in de praktijk ook zo en de heer Lankhorst bevestigt dit. Als de centrales hier meer duiding bij willen hebben is zij bereid dit verder te laten uitzoeken. Ook de heer Hop beaamt dat het in de praktijk conform de daartoe gemaakte afspraken op de genoemde wijze gaat maar hij wil wel benadrukken dat de organisatie gehouden is om dit - indien mogelijk - ook daadwerkelijk te faciliteren. Het komt volgens hem ook voor dat er wel een voertuig beschikbaar is maar dat de lijnmanager het gebruik niet toestaat.

SBK:

Het SBK is verlengd dus deze afspraak staat en de voorzitter geeft aan dat de sociale partners het weer hierover zullen hebben bij de volgende AV-onderhandelingen. Dat beaamt de heer Schilperoort maar hij wijst er op dat over het flankerend beleid ook nog zal moeten worden gesproken. De heer De Kleijn geeft aan dat partijen hier eerder al over hebben gesproken en dat de P-maatregelen nog steeds van kracht zijn. Daarvan zijn er zeven beland in een brief uit 2011 waarvan er nog steeds zes van kracht zijn. De heer Schilperoort informeert voor zijn beeldvorming of daar niet de maatregel over de functieduur bij in is begrepen waarop de heer De Kleijn antwoordt dat deze tijdelijk was en luidde 'opschorting mogelijkheid voor militairen tot verlenging functieduur op de *huidige* functie'. Deze maatregel was oorspronkelijk ingesteld tot 01-01-2015 en is inmiddels ook daadwerkelijk gestopt. De overige zes zijn formeel nog niet ingetrokken; dat wil Defensie wel graag bewerkstelligen zoals ook al per brief is aangekondigd. Er wordt afgesproken dat partijen hierover in gesprek zullen gaan.

*** PAUZE 12.10 – 13.00 UUR ***

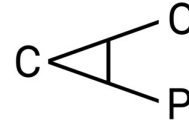
Pensioenakkoord 2019:

Volgens de voorzitter is afgesproken dat hiervoor een TW zal worden ingesteld waarin wordt bezien hoe het akkoord zal uitwerken op de arbeidsvoorwaarden van Defensie. Daarnaast is het van belang dat bij iedereen bekend is hoe het nieuwe pensioenstelsel zal uitwerken op de defensieregeling waartoe ook de ABP-burgerregeling behoort. Op dit moment is er een voorlopig traject aangegaan met een aantal kennissessies waarbij ook de Pensioenkamer is betrokken met het doel om kennis op te doen zodat alle partijen op hetzelfde kennisniveau uitkomen. Daarna moet worden afgesproken wanneer de sociale partners hiermee zelf aan de slag gaan en wanneer er een eigen SOD-werkverband zal worden ingesteld. Wel moet worden voorkomen dat dubbel werk wordt gedaan omdat ook de Pensioenkamer bepaalde - algemene - zaken zal uitzoeken. De focus zal daardoor met name moeten liggen bij de eigen pensioenregeling. Volgens de heer Van Hulsen hebben partijen in dit verband een vrij algemene passage opgenomen in het laatste AV-akkoord. Deze houdt vrij vertaald in dat het bekend is dat er een pensioenakkoord aankomt en dat zodra het er is partijen voor de sector Defensie moeten stilstaan bij de afspraken die daarin zijn opgenomen en de defensieregeling zullen raken.

De voorzitter geeft aan dat de AV-afspraken luidt om de afspraken uit het pensioenakkoord 2019 binnen de mogelijkheden te laten doorwerken in de arbeidsvoorwaarden (AV) en dat er zoals gezegd een TW zal worden ingesteld. Als stand van zaken heeft spreekster vermeld dat er kennissessies zijn gestart maar dat ligt iets genuanceerder. De Pensioenkamer organiseert een aantal kennissessies voor haar leden en aanverwante brancheorganisaties en heeft aangeboden om deze sessies tegelijk met de deelnemers van het SOD te houden zodat dit traject in één keer wordt doorlopen. De voorzitter vindt dat een prima mogelijkheid voor het algemene deel en heeft zich daarvoor ingeschreven. Dit laat natuurlijk onverlet dat er bij Defensie ook een aantal sectorspecifieke elementen spelen waarvan partijen zelf de inhoudelijke kant moeten bespreken.

De heer Van Hulsen licht, daartoe uitgenodigd door de voorzitter, toe de afspraak in het AV-akkoord enigszins creatief te willen opvatten. Er is afgesproken dat partijen de verschillende elementen van het pensioenakkoord zullen oppakken. Sommige elementen vallen direct onder het sector/AV-overleg van Defensie en moeten als een arbeidsvoorwaardelijke afspraak op worden gepakt. Andere elementen zijn (deels) elders belegd, zoals het in het pensioenakkoord genoemde verlofsparen en de RVU-boete, terwijl dat typische onderwerpen zijn die hier arbeidsvoorwaardelijk moeten worden besproken. Er zitten ook elementen in het pensioenakkoord die Defensie zullen raken maar waar de sociale partners niets over te vertellen hebben, zoals de vertraging van de AOW-verhoging. Tot slot zitten er een aantal onderwerpen tussen beide mogelijkheden in, zoals de pensioenuitkering ineens en de uitwerking van het nieuwe pensioenstelsel dat Defensie in elk geval deels raakt. Tegelijk is dit iets wat ook voor een belangrijk deel aanpalend in een bredere setting op tafel ligt. Spreker pleit ervoor om het verlofsparen en de RVU-boete op te gaan pakken op de manier zoals partijen dat

Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)



bedoeld hebben waarbij hij nog niet kan zeggen in welke setting dat het beste kan gebeuren (TW of werkgroep). Voor wat betreft de kennissessies van de Pensioenkamer merkt de heer Van Hulsen op dat er in december nog een tweede sessie zal komen waaraan degenen die nu niet kunnen meedoen eventueel kunnen deelnemen. Daarna zal de Pensioenkamer - begin 2021 - de echte inhoudelijke discussie opstarten en spreker wijst er op dat partijen zeer alert moeten zijn als het daarbij gaat over de elementen die de sector Defensie en haar specifieke pensioenstelsel direct raken. Dit vindt hij namelijk iets wat de sociale partners aan de defensietafel moeten bespreken en bij voorkeur niet in de Pensioenkamer. Het lijkt spreker een prima idee om de bespreking van de elementen die militair zijn en betrekking hebben op de defensieregeling bij een specifiek groepje mensen te beleggen zoals een TW.

De heer Schilperoort is het grotendeels eens met hetgeen de heer Van Hulsen heeft gezegd. Wel vindt hij dat partijen niet alleen de doorwerking van het pensioenakkoord maar ook de effecten moeten bezien. De genoemde vertraging van de AOW-leeftijd werd aangemerkt als een element waar partijen weinig invloed op hebben maar dit heeft echter wel effecten. Er wordt weliswaar gedacht dat mensen vooral eerder willen stoppen met werken maar vaak blijkt, als een verandering is uitgevoerd, dat men zijn leven en plannen daarop inricht en als er dan weer iets verandert dit tot klachten leidt. Daarom moeten de effecten van de maatregelen worden beoordeeld waarbij niet alleen in directe zin wordt bezien of ze moeten worden vertaald naar de pensioenregeling van Defensie. Er moet ook aandacht zijn voor de gevolgen van de daarvan afgeleide zaken zoals het verdere verloop van de AOW-leeftijd in samenhang met de voorlopige voorziening AOW-gat. Ook dit soort zaken moet aldus spreker in een TW of WG worden besproken; er moet goed in beeld worden gebracht in hoeverre Defensie wordt geraakt door (de effecten van) het pensioenakkoord. Hij gaat er niet van uit dat alles volledig door de Pensioenkamer zal worden geregeld zoals ook de heer Van Hulsen al aangaf.

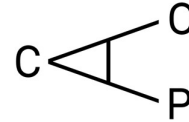
De heer Hop maakt kenbaar het grotendeels eens te zijn met de argumenten voor de instelling van een TW of WG hetgeen ook strookt met de algehele afspraak die partijen hebben gemaakt. Wel wil spreker in de stukken geschrappt zien dat een SOD-onderwerp/stand van zaken zou worden afgedaan door het houden van kennissessies met de Pensioenkamer. Hij specificeert te bedoelen dit weliswaar te kunnen beschouwen als één van de onderdelen waarbij een kennisverbreding plaatsvindt en dat vindt spreker prima. Het starten van kennissessies bij de Pensioenkamer door de sectortafel kan echter nooit als een 'huidige stand van zaken' worden betiteld. Daarbij speelt de ook de wijze waarop dit gebeurt en de samenstelling mee en spreker heeft daar ernstige bedenkingen bij. Hij benadrukt verder de strikte scheiding die er is tussen de Pensioenkamer en de sectortafel van Defensie; hij is van oordeel dat Defensie over haar eigen regeling gaat. Voorts is sprekers beeld naar aanleiding van de gemaakte AV-afspraken dat wat boven-sectoraal wordt geregeld goed zou worden gemonitord en dat daarvoor zou een werkgroep worden ingesteld. De link met de Pensioenkamer ziet spreker in veel mindere mate. Desgevraagd door de voorzitter licht de heer Hop toe onder 'boven-sectoraal' het grote pensioenakkoord te verstaan. Dit zal gevolgen hebben en hij vindt dat partijen voor Defensie helder moeten hebben in hoeverre de defensieregelingen daardoor kunnen worden geraakt.

De heer Van Hulsen neemt aan dat ook de heer Hop - los van de uitkomst- zal vinden dat partijen het aan de sectortafel zullen moeten hebben over zaken als verlofsparen en RVU-boetes hetgeen de heer Hop op zich bevestigt. Bij RVU-boetes heeft hij hierover wel twijfels gelet op de discussie over de fiscale regelingen. Spreker herhaalt dat het als stand van zaken in het sectoroverleg meedelen dat de kennissessies zijn gestart geen juiste weergave is waarop de voorzitter aangeeft bereid te zijn om dit te schrappen. Zij heeft de indruk dat de sociale partners inhoudelijk wel op dezelfde lijn zitten en geeft het woord aan de heer Van Leeuwen voor zijn reactie.

De heer Van Leeuwen geeft aan er niet anders in te zitten dan de rest. Hij tilt overigens niet zo zwaar aan de opmerking over de kennissessies. Het instellen van een werkgroep of -liever nog - een TW vindt hij een goed plan. De voorzitter merkt op dat het houden van de kennissessies berust op een aanbod van de Pensioenkamer; het gaat om complexe materie en spreekster denkt dat deze sessies zinvol kunnen zijn en dat ze bovendien iedereen op hetzelfde kennisniveau brengen. Het lijkt haar goed om conform het voorstel van de heer Schilperoort eerst een inventarisatie te maken van de gevolgen en de effecten van het pensioenakkoord. Daar is men volgens haar bij Defensie ook al mee bezig en op haar voorstel wordt afgesproken om dit vervolgens te agenderen voor de WG PA. Daarna kan een TW met een duidelijke opdrachtformulering worden ingesteld. Aangezien er in juli 2021 al keuzes moeten worden gemaakt zal worden getracht om het onderwerp al voor de WG PA van januari 2021 te agenderen.

De voorzitter geeft aan dat alle AV-afspraken die niet in regelgeving zijn vervat zijn besproken. De aanpassingen zullen worden aangebracht en het stuk zal dan opnieuw op een nog af te spreken wijze worden gedeeld. Zij informeert of de

Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)



centrales vanuit hun achterban vragen krijgen over de stand van zaken van de uitwerking van het AV-akkoord. Zij gaat er van uit dat via de verschillende communicatiemogelijkheden terugkoppelingen worden gegeven over de andere onderwerpen. Naar zij meent vinden terugkoppelingen vanuit de werkgroepen vaak via de verenigingsbladen plaats en informeert of er behoefte is om een heads up te geven.

Het is de heer Van Hulsen in elk geval opgevallen dat de leden-defensiemedewerkers de laatste tijd wat actiever zijn geworden, al stromen de inboxen niet over. De vragen betreffen twee duidelijke aandachtsgebieden te weten RVU/levensfasebeleid, welke enigszins samenhangen, en de stand van zaken rond de bezoldiging van de burgers. Over dat laatste wordt soms opgemerkt dat de burgers altijd op het einde komen en achter de militairen aanlopen. Los van de vraag op dat zo is herkent spreker het gevoel in elk geval wel. Daar sluit mevrouw Manschot zich bij aan en zij voegt er aan toe dat ook de discussie rond de uitwerking van het pensioenakkoord nadrukkelijk speelt, met name bij de zwaardere functies.

Ook de heer Schilperoort krijgt de nodige vragen al loopt bij hem de mailbox evenmin over. De vragen vormen voor spreker de reden om bij sommige punten op te merken dat er nog onvoldoende duidelijkheid is over de uitwerking. Wat opvalt is dat men naarmate dat de datum van een contract dichterbij komt wakker lijkt te worden en dat er dan meer vragen komen omdat er allerlei zaken zijn afgesproken. Zo krijgt spreker vanuit de KMar vragen over de TOD en hij vindt het belangrijk dat partijen nu een aantal zaken daadwerkelijk gaan oppakken en dat zij - zodra dat mogelijk is - deze zaken ook inzichtelijk maken.

De heer Van Leeuwen herkent de genoemde punten en geeft aan dat ook bij de CMHF vragen binnenkomen, met name over de pensioencompensatie. Er zijn zelfs de nodige medewerkers die zich - soms openlijk - afvragen of deze er überhaupt nog wel gaat komen, dit met het oog op de overheidsfinanciën. De vrees bestaat kennelijk dat de compensatie er niet zal komen en sprekers antwoord daarop is dat deze vrees onterecht is. Wel is het lastig dat hij niet kan aangeven hoe snel de compensatie er zal komen. Verder zijn er de nodige vragen vanuit het buitenland (herziening VBD en buitenlandtoelages) en tot slot is er ook een aantal op zichzelf staande vragen gesteld over specifieke onderwerpen.

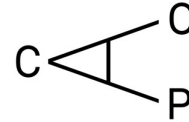
Naar aanleiding van de reacties van de centrales informeert de voorzitter of zij hier separaat iets mee doen; het lijkt haar wellicht een goed idee als alle partijen gezamenlijk zullen gaan communiceren over de stand van zaken over die onderwerpen waarover zij anders niet communiceren. Over veel onderwerpen is vandaag aangegeven dat men er mee gaat starten en spreekster merkt op dat een veelgehoorde klacht is dat er vanuit Defensie wel erg beperkt wordt gecommuniceerd. Zij zou graag van de centrales horen wat zij van de gedachte van een gezamenlijk communicatiemoment vinden.

De heer Van Leeuwen denkt dat het zeker kan helpen en nuttig is om een dergelijke actie te ondernemen, al is het maar om op het moment waarop partijen alweer bijna toe zijn aan een volgend akkoord te laten weten wat de stand van zaken is van de uitwerking van het afgelopen akkoord (2018-2020). Daarbij kan worden aangegeven wat er al wel is gerealiseerd en tevens wat de status is van de onderwerpen die dat nog niet zijn. Het is natuurlijk onprettig voor de mensen dat veel zaken nog niet zijn geregeld maar geen informatie krijgen acht spreker nog veel vervelender en hij voorziet dat dit de indruk kan wekken dat er niets gebeurt. Daarom vindt spreker het een goede zaak om een bericht over de stand van zaken te laten uitgaan en hoe feitelijker dat is, hoe makkelijker hij denkt dat de sociale partners over de inhoud tot een goede afstemming zullen komen. Hij zou het ook een sterk gebaar vinden als er gezamenlijk wordt gecommuniceerd.

Daar sluit de heer Schilperoort zich bij aan en spreker licht toe dat de vragen die hij krijgt weliswaar individueel worden afgedaan maar hij heeft er behoefte aan om tegen het eind van dit jaar een soort van terugblik naar het personeel te presenteren en hen te vertellen hoe de zaken er voorstaan. Dan kan worden aangegeven wat er inmiddels allemaal rond is, voor welke zaken dit nog niet geldt en waarom dat zo is. Spreker vindt transparantie naar zijn achterban van groot belang.

De heer Hop geeft aan dat de CCOOP erg veel vragen krijgt. Deze gaan niet alleen over het laatste AV-akkoord maar ook over vroeger wat spreker ook logisch vindt aangezien afspraken uiteindelijk in regelgeving landen. Daarbij ontstaan dan ook weer punten die deels onduidelijk kunnen zijn en daarover gaan de meeste vragen. Momenteel speelt er onder

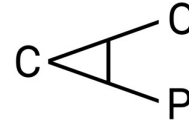
Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)



andere veel rondom de plaatsingen want daar komen zeer veel vragen over, zoals bijvoorbeeld van P&O naar aanleiding van het niet beschikbaar stellen van medewerkers. Gedurende zowel 2020 als 2019 zijn er ook veel vragen ontvangen naar aanleiding van het AV-akkoord. Er wordt bijvoorbeeld gevraagd hoe het staat met het FPS-systeem en het loongebouw, onderwerpen waarover volgen spreker de werkgever herhaaldelijk is opgeroepen om het gesprek aan te gaan. Alle overeengekomen datums zijn daarbij niet gehaald en dat ziet spreker terug in de aard van de vragen: men vraagt zich af wanneer er de gemaakte afspraken daadwerkelijk iets zullen gaan opleveren. De hoop is zowel bij de medewerkers als bij spreker dat er op korte termijn meer duidelijkheid hierover kan worden gegeven. De voorzitter geeft als reactie hierop aan dat haar expliciete vraag was of de centrales en in casu de heer Hop het een goed idee vinden om in de richting van het einde van het jaar te komen tot een gezamenlijke communicatie. Daarbij kan de stand van zaken worden gegeven over alle besproken onderwerpen op dat moment waarmee transparantie wordt getoond naar degenen waarvoor het allemaal wordt gedaan. Zij wil weten of ook bij de heer Hop de bereidheid bestaat om dit samen te doen en helder te communiceren wat het perspectief op dat moment is. De heer Hop informeert wat dat perspectief dan is want hij komt niet verder dan dat er heel veel afspraken niet zijn gehaald. De voorzitter antwoordt dat voor dit moment het perspectief is dat aangaande de onderwerpen waarmee tot nu toe nog niets is gedaan wordt aangegeven wat de feitelijke stand van zaken is, wat partijen er mee gaan doen en wanneer ze zullen worden geagendeerd. Hierover zou ze gezamenlijk tot een communicatietekst willen komen en spreekster wil weten hoe de heer Hop daar tegenaan kijkt. De heer Hop antwoordt hierover al een inzetbrief te hebben ingediend en hij roept de werkgever op om ook snel met zijn inzet te komen zodat partijen voor 1 januari aanstaande alle duidelijkheid die nodig is kunnen geven aan het personeel. De voorzitter geeft aan het te hebben over de stand van zaken aangaande het *huidige* AV-akkoord en niet over de nieuwe inzetbrieven. De heer Hop wijst er op dat dit AV-akkoord per 1 januari afloopt en dat hij hoopt dat partijen voordien nog iets voor het personeel kunnen betekenen ten aanzien van de onderwerpen waarover veel vragen worden ontvangen. Spreker heeft in zijn inzetbrief ook gesteld dat zichtbaar moet worden gemaakt dat wat er in het huidige AV-akkoord is opgenomen stappen of stapjes zijn en dat er nog veel zullen worden gezet. Deze stappen wil hij ook graag op korte termijn met de werkgever gaan zetten en daartoe heeft spreker Defensie met zijn brief recent ook opgeroepen. De heer Hop voelt er weinig voor om op dit moment hetgeen is voorgesteld te gaan communiceren waarbij partijen moeten concluderen wat er allemaal niet is gehaald en dat in een setting waarbij zelfs zaken aan de AAC zijn voorgelegd; dit ziet spreker als de huidige stand van zaken. De voorzitter begrijpt uit de reactie van de heer Hop dat hij het voorstel afwijst. De heer Hop repliceert dat zij hem geen nee heeft horen zeggen en de voorzitter kan wat hem betreft de door haar genoemde conclusies trekken maar hij voelt er weinig voor om op dit moment dergelijke zaken te gaan communiceren. Hij wijst er op dat bijvoorbeeld nog steeds een start moet worden gemaakt met het loongebouw voor de burgers en dat het inmiddels november 2020 is terwijl de afspraak was om dit gedurende de looptijd van het AV-akkoord te doen. Hij vraagt zich af wat daarover in een communicatietekst kan worden gezet aangezien er nog afspraken over moeten worden gemaakt en zojuist hebben partijen pas vastgesteld hoe ze de start vorm zullen geven. Spreker vraagt zich oprecht af wat voor communicatietekst de voorzitter hierover dan voor ogen heeft. Het lijkt de heer Hop beter om de tijd daarvoor te besteden aan het zetten van de volgende stappen ten behoeve van het personeel; dat is immers waarvoor men aan deze tafel zit. Volgens de voorzitter heeft de heer Hop het over twee verschillende dingen maar zijn antwoord is helder: hij wil niet tot de communicatie zoals deze is voorgesteld komen.

De heer Van Hulsen merkt op dat als iemand zich met een vraag tot hem wendt hij het niet meer dan normaal vindt dat hij de belanghebbende informeert. Als hij een bepaalde tendens in de vragen waarneemt dan ziet spreker zich geroepen om wat actiever en in een bredere context naar buiten te treden en dat doet hij dan ook. Volgens spreker hebben partijen eerder - zij het zijdelings - stil gestaan bij een vergelijkbaar onderwerp. Voor wat betreft de communicatie vanuit Defensie gelden wat spreker betreft twee dingen. Hij vindt dat Defensie zich niet te kort moet doen omdat er best over een aantal zaken wordt gecommuniceerd. Wel geeft hij als advies om te bezien of deze communicatie niet nadrukkelijker op een andere doelgroep moet worden gericht. Er staat veel informatie in de P&O-flashes inclusief de ontwikkelingen in het sectoroverleg maar lang niet iedereen ontvangt de P&O-flashes. Daarom lijkt het hem, bezien vanuit de optiek van Defensie, goed om wat vaker en naar een bredere doelgroep toe te communiceren. Aangaande het nu voorliggende pakket en tegelijk in een iets bredere context merkt de heer Van Hulsen op dat er nu een aantal adviezen van de AAC zijn en hij denkt dat de opdracht in elk geval is om daarover met elkaar in gesprek te gaan. Hij verwacht dat deze discussie sowieso tot een communicatie zal leiden. Aangaande de vandaag besproken punten uit het AV-akkoord heeft spreker er een sterke voorkeur voor om een positieve boodschap naar buiten te brengen. Zo kan worden aangegeven dat - al heeft dat bij een aantal onderwerpen lang geduurd - in feite een flink aantal zaken is afgerond en daarbij kan meteen worden benoemd welke zaken nog in behandeling zijn en wat partijen daarmee gaan doen. Spreker vindt dat partijen de plicht hebben om hun medewerkers respectievelijk leden te informeren en hij vindt

Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)



het niet passend dat dit altijd tamelijk zwartgallig gaat. De boodschap hoeft ook niet altijd optimistisch te zijn maar hij wil hier wel een zeker balans in zien. Ook de heer Van Leeuwen vindt het zeer wenselijk en normaal dat er op deze wijze met het personeel wordt gecommuniceerd.

De voorzitter stelt vast dat partijen engszins van mening verschillen en vindt dat als er al wordt gecommuniceerd dit op een logisch moment moet gebeuren. Zo kan het moment waarop er overeenstemming is bereikt over de pensioencompensatieregeling de aanleiding vormen om een algemene update te geven. Een andere optie is het moment waarop de AAC-adviezen in het SOD zijn behandeld; dan kan de strekking daarvan ook meteen mee worden genomen in de communicatie. Spreekster is bereid om eerst een soort terugblik met een beschrijving waar partijen momenteel staat en wat zij hebben afgesproken op papier te zetten waarna dit inhoudelijk kan worden besproken en kan worden getracht om overeenstemming te bereiken over de communicatie. Zij vindt ook dat het een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de sociale partners is om de afspraken uit een AV-akkoord uit te werken en om tot overeenstemming te komen. Er wordt afgesproken dat de voorzitter een tekstvoorstel voor een gezamenlijk communicatiebericht opstelt.

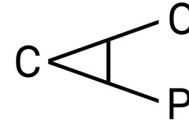
De heer Hop wijst er op dat een van de afspraken was om geen losse eindjes over te laten. Partijen zullen zelf moeten concluderen hoe dit heeft uitgepakt en of het wel of geen open eindjes zijn gebleken. Ook spreker wil vooral het positieve nieuws naar de achterban brengen; het liefst in de vorm van een nieuw onderhandelingsresultaat voordat het lopende AV-akkoord afloopt. Hij hoopt dat allen de positieve vibe daarin kunnen vinden. Dat hoopt de voorzitter ook en dit is volgens haar ook al eerder zo naar elkaar uitgesproken. Eerst gaat het echter over het aflopende AV-akkoord en zij zal met een tekstvoorstel komen voor de communicatie en tevens bezien of partijen daar voor eind 2020 iets mee kunnen doen, los van het nieuwe AV-traject.

Agendapunt 4. Gevolgen besmetting corona (SOD/20.0703, SOD/20.0691, AP/20.0717 incl. bijlagen)

Defensie is aldus de voorzitter door alle centrales gevraagd om aan te geven op welke wijze de werkgever om wil gaan met de situatie waarin sprake is van besmetting van een medewerker met corona. Hierover heeft Defensie eerder al een brief verzonden waarop de CCOOP heeft gereageerd. In de bijlage is een brief van Defensie opgenomen waarin het bestaande rechtspositionele kader uiteen is gezet ten aanzien van bedrijfsongevallen, dienstongevallen en beroepsincidenten. Verder wordt in ingegaan op de visie van de CCOOP die inhoudt dat er bij een aantal medewerkers sprake zou zijn van het uitvoeren van werkzaamheden onder buitengewone omstandigheden. Daarbij zou er sprake van zijn dat het optreden van de militair of burger een groter risico op letsel of overlijden met zich meebrengt en dat het daarbij niet mogelijk is om voldoende veiligheidswaarborgen te geven. Voor wat betreft de buitengewone omstandigheden merkt spreekster op dat Defensie daar niet voor heeft gekozen; het is volgens haar aan de minister om te bepalen of sprake is van bijzondere gevallen en waarbij een verhoogd risico aan de orde is. Deze gevallen kunnen via deze weg als buitengewone omstandigheid worden aangemerkt en de huidige situatie rond corona is niet als zodanig door de minister aangemerkt. Het is een keuze die aan de minister is voorbehouden en deze is ook niet overlegplichtig. Dit ter toelichting op de specifieke vraag van de CCOOP. In de brief van Defensie d.d. 26-10-2020 is rechtspositioneel uiteengezet om welke gevallen het bij de andere varianten (bedrijfsongeval en beroepsincident) zou kunnen gaan. Bij beroepsincidenten zal Defensie maatwerk leveren. De voorzitter concludeert dat - indien er een gebeurtenis plaatsvindt - er al gauw sprake is van een bedrijfsongeval of een beroepsincident.

De heer Hop merkt naar aanleiding van de mededeling in de brief van Defensie inhoudende dat de bijzondere inzet per 01-07-2020 is beëindigd op dat dit zo zal zijn voor wat betreft de inzet in ziekenhuizen en dergelijke, echter bij de werkzaamheden die militairen uitvoeren is sindsdien nog steeds sprake van een aanmerkelijk risico. Dit komt doordat medewerkers onder meer in operationele - en oefensituaties alsook aan boord van schepen zich, ondanks de covid-maatregelen, geconfronteerd zien met omstandigheden waarin niet de hand kan worden gehouden aan de reguliere afspraken die over covid zijn gemaakt. Er worden dan indien mogelijk wel mitigerende maatregelen getroffen maar aangaande de in de brief van 01-07-2020 door Defensie opgenomen stelling dat de bijzondere inzet is geëindigd en daarmee ook de uitzonderlijke situatie voor het defensiepersoneel merkt spreker op dat dit niet juist is. Zijns inziens is nog steeds sprake van een uitzonderlijke situatie en niet alleen vanaf 01-07-2020 maar ook daarvoor, juist omdat in de operationele -, oefen- en andere situaties waarbij defensiepersoneel wordt ingezet op verschillende momenten de algehele richtlijnen niet kunnen worden toegepast. De voorzitter informeert wat de heer Hop hiermee precies wil zeggen

Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)



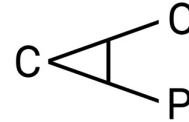
waarop laatstgenoemde er op wijst dat er vaak besmettingen ontstaan in opleidingssituaties waarbij zeer grote groepen in quarantaine moeten gaan. Ook hebben er uitbraken op schepen in het buitenland en schepen die van een oefening terugkeren plaatsgevonden. Spreker vindt gelet op deze situaties dat de stelling van Defensie dat er geen sprake meer is van bijzondere inzet onbegrijpelijk. Hij wil duidelijke afspraken maken over degenen die nu al dan niet besmet kunnen raken en daarbij wil hij geen 'kan-bepalingen' opnemen. Er moet duidelijk worden vastgelegd dat indien iemand besmet raakt er altijd sprake is van een beroepsincident. Er is hierover nog veel onduidelijkheid en medewerkers denken dat als ze besmet raken *zij* moeten bewijzen dat dit in de dienst is gebeurd. Zojuist gaf de voorzitter ook aan dat de minister dit *kan* bepalen en spreker wil hierover toch meer duidelijkheid voor het personeel scheppen.

De voorzitter legt uit dat met de brief is getracht om duidelijkheid te verschaffen over de aansprakelijkheid en hoe dit rechtspositioneel is geregeld alsook hoe de werkgever hiernaar kijkt. Haar eerste vraag is nu of de analyse van Defensie wordt bestreden of niet en daarnaast is het belangrijk dat het personeel ook weet hoe hiernaar wordt gekeken zodat zij ook weten welke acties ze moeten ondernemen.

De heer Schilperoort geeft aan dat hij de rechtspositionele analyse in elk geval bestrijdt. Om te beginnen worden de rechtsposities van de burgerambtenaren en militairen ten onrechte op een hoop worden gegooid. Zo kennen burgerambtenaren wel het begrip 'bedrijfsongeval' dat in het BARD wordt benoemd. Bij militairen komt dit begrip niet voor; bij hen gaat het om de twee begrippen 'invaliditeit met dienstverband' en 'arbeidsongeschiktheid met dienstverband'. Het is spreker bekend dat daaraan in de volksmond andere namen aan worden gegeven maar de rechtsposities acht hij niet vergelijkbaar. In het geval van de beroepsincidenten bij militairen gaat het in feite over invaliditeit met dienstverband waarbij de militair letsel met blijvende gevolgen heeft opgelopen. Defensie heeft aangegeven dat dit alleen maar in buitengewone omstandigheden aan de orde is en door de minister moet worden aangewezen hetgeen allemaal waar is. Echter, in de laatste AMVB - die alleen nog moet worden gepubliceerd - staat dat tot de buitengewone omstandigheden in de zin van het vijfde lid eveneens worden gerekend de gevaarzettende situaties die rechtstreeks verband houden met de uitvoering van de taak van de militair waaraan hij zich bij specifieke functies niet kan onttrekken. Dit betekent dat als hij opdracht krijgt om te gaan werken waarbij niet kan worden voldaan aan de covid-richtlijnen of om te gaan werken met besmette mensen hij dit zal moeten doen vanwege zijn specifieke functie. Als de militair zou kunnen weigeren zou dat anders zijn maar dat is bij Defensie niet aan de orde. Derhalve is de heer Schilperoort het er niet mee eens dat dit per situatie zou moeten worden bekeken. Immers op het moment dat iemand verplicht is om de werkzaamheden uit te voeren kan hij zich daar niet aan onttrekken vanwege zijn specifieke functie als militair. Indien de militair daardoor covid oploopt en daaraan blijvende gevolgen overhoudt is er sprake van een beroepsincident. Dat is volgens spreker iets heel anders dan zoals het in de brief is beschreven waarbij allerlei uitspraken worden aangehaald die allemaal met andere rechtsposities dan die van de militair te maken hebben. Bij de burgers ligt dit anders en daarvoor gelden niet exact dezelfde regels. Zij kunnen op zich ook een beroepsincident meemaken maar daarvoor hebben partijen niet dezelfde omschrijving vastgelegd zoals dat voor de militairen is gedaan. Gelet op deze duidelijke verschillen wil spreker dat er in de nota van Defensie een knip wordt gemaakt tussen de situatie van de burgers en die van de militairen, waarvoor andere regels gelden. De militair kan zich juist door zijn bijzondere rechtspositie niet onttrekken aan de opgedragen werkzaamheden. Dat kan bij burgers wellicht nu ook voorkomen maar daarbij zal de situatie volgens de heer Schilperoort toch net even anders liggen. Als dat niet zo zou zijn dan denkt hij dat partijen erover zullen moeten nadenken of daarvoor aanvullende maatregelen moet worden getroffen. Resumerend bestrijdt spreker in elk geval voor wat betreft de rechtspositie van de militairen hetgeen in de analyse is gesteld en omdat burgers en militairen op een hoop zijn gegooid.

De voorzitter begrijpt uit het betoog van de heer Schilperoort dat hij iets als beroepsincident ziet wat Defensie niet zo ziet maar volgens haar staat dit niet zo in de brief en zij verzoekt om dit toe te lichten. De heer Schilperoort geeft aan de indruk te hebben dat van de situatie afzonderlijk door de minister wordt bepaald of deze van bijzondere aard is en dat alleen dan sprake is van een beroepsincident. Dat is aldus de voorzitter niet wat Defensie heeft willen stellen en zij geeft aan dat het dan om *dienstongevallen* en niet om beroepsincidenten gaat. In die gevallen draait het om de buitengewone situatie welke door de minister moet worden aangewezen. In de brief zijn deze opties ook afzonderlijk benoemd. De heer Schilperoort begrijpt deze uitleg maar dat verandert zijns inziens niets aan de situatie op zich. Het kan niet zo zijn dat - omdat de minister corona niet als zodanig heeft aangemerkt - er geen sprake is van een beroepsincident. De voorzitter repliceert dat dat ook juist de boodschap van Defensie was en dat dit er geheel los van staat. Wellicht is de brief dan niet duidelijk op dit punt en spreekster benadrukt dat het niet zo is dat indien de minister niet heeft aangewezen dat het gaat om een buitengewoon geval dit ook betekent dat er geen sprake kan zijn van een

Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)



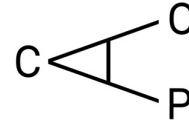
beroepsincident; dit is alleen van toepassing op dienstongevallen. Voor beroepsincidenten is alles in regelgeving verankerd en daarop heeft de minister verder geen invloed; deze bepaalt dus niet of corona al dan geen beroepsincident kan opleveren. Met deze nadere toelichting kan de heer Schilperoort het verhaal plaatsen, wel blijft hij het lastig vinden dat de beide rechtsposities niet worden gescheiden. Verder merkt hij op te vinden dat het moeten uitvoeren van risicovolle werkzaamheden waardoor de militair corona oploopt moet worden aangemerkt als een beroepsincident. De voorzitter is het met beide opmerkingen eens en geeft aan dat Defensie het beroepsincident in deze context ook niet uitsluit. Dat vindt de heer Schilperoort iets anders dan het aan de voorkant vastleggen dat er sprake is van een beroepsincident als de militair wordt ingezet in situaties waarin deze corona kan oplopen en daarvan gevolgen kan ondervinden. Spreker wil niet dat de militairen in deze situatie elke keer moeten bewijzen dat er sprake is van een beroepsincident.

Dit is ook wat de heer Hop al aangaf: hierover moet duidelijkheid zijn. De voorzitter informeert of zij goed begrijpt dat de centrales die tot nu toe hun visie gaven willen dat wordt vastgelegd dat het oplopen van corona een beroepsincident is; zij vindt dat partijen zich daarmee namelijk ook zouden kunnen beperken. De heer Schilperoort licht toe dat op het moment dat iemand zich niet aan werkzaamheden kan onttrekken waarbij het risico bestaat voor een coronabesmetting die gevolgen heeft voor de gezondheid dit moet worden aangemerkt als een beroepsincident. Dit wil hij duidelijk vastgelegd zien. De voorzitter en de heer De Kleijn antwoorden dat ook in die situatie het gehele kader voor beroepsincidenten moet worden toegepast omdat elke situatie anders is. Het is niet mogelijk om hiervoor een generieke bepaling vast te leggen. De heer Schilperoort vindt dat het gaat om de vraag hoe is ingegeven dat er sprake is van een gevaarzettende situatie en volgens hem is bij corona - als men zich niet aan de werkzaamheden kan onttrekken - daarvan wel sprake; net zoals voor de rest van Nederland die in deze situatie zit; dit is de rechtspositie die is afgesproken. Daarom wil spreker dat dit wordt vastgelegd: het begrip 'dienstongeval voor militairen' bestaat immers niet.

De voorzitter vat samen dat wordt bedoeld dat de situatie waarin de militair zich niet aan zijn werkzaamheden kan onttrekken er sprake is van een beroepsincident en dat deze tekst moet worden toegevoegd; de heer Schilperoort bevestigt dit. Volgens de voorzitter staat bij het begrip 'bedrijfsongeval' altijd de term 'opgedragen werkzaamheden' welke zij altijd heeft geïnterpreteerd als een situatie waarin de militair niet onder de werkzaamheden uit kan komen. Daar zit volgens de heer Schilperoort echter wel degelijk een verschil in vanwege de bijzondere positie: de militair kan immers niet weigeren. De burger heeft op grond van een Arbosituatie wel die mogelijkheid. Dat begrijpt de voorzitter, zij vroeg zich alleen af of de situatie van de militair nu onder beroepsincident of onder bedrijfsongeval valt. Spreekster vindt de situatie helder en zegt toe dat dit zal worden nagegaan. Mevrouw Legein zal onderzoeken of dit onderwerp op de voorgestelde manier moet worden verduidelijkt en of het juridisch allemaal klopt. De heer Schilperoort wil dat daarbij de situatie van de burger en de militair gescheiden wordt behandeld en dat daarbij van de juiste terminologie wordt uitgegaan. De voorzitter zegt toe dat ook hiernaar zal worden gekeken.

De heer Van Leeuwen begrijpt de bezwaren en zorgen van zijn collega's en vindt dat de opmerkingen van de heer Schilperoort over het verschil tussen militairen en burgers zeker moet worden meegewogen. Militairen hebben immers een andere rechtspositie die andere gevolgen kan meebrengen dan die van de burgers. Wel vindt spreker - anders dan de ACOP en de CCOOP aangaven - dat de problematiek ook in een breder perspectief moet worden geplaatst. Er zijn wereldwijd nog veel meer beroepsgroepen die zich feitelijk niet aan hun werk kunnen onttrekken en daarbij - direct gerelateerd aan het werk - ook een verhoogd risico lopen op een besmetting met corona. Dit staat overigens los van de vraag of men ooit kan bewijzen dat de besmetting ook daadwerkelijk op het werk is opgelopen. Dit laatste kan met een bron- en contactonderzoek eventueel aannemelijk worden gemaakt maar bewijzen acht spreker moeilijk. Hij gaat er van uit dat de werkgever goede voorzorgsmaatregelen treft op basis van een goede risico-inventarisatie. Indien de werknemer dan toch corona oploopt moet de werkgever een zorgplicht op zich nemen indien aannemelijk is dat de besmetting op de werkvloer is opgelopen. Daarbij wil spreker de kant opgaan zoals geschetst door de heer Schilperoort. De heer Van Leeuwen vindt tegelijk echter dat ook het brede perspectief moet worden aangehouden. Immers mensen in de zorg, het onderwijs, de transportsector enzovoorts kunnen ook corona oplopen op hun werk. Spreker verwacht niet dat daarvoor dezelfde regels gelden zoals die welke nu voor militairen worden voorgesteld aangezien de regelgeving daarvoor niet is ingericht, ook niet voor Defensie en voorkomen moet worden dat van daaruit nu een verkeerd signaal zou worden afgegeven.

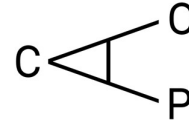
Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)



De opvatting van de heer Van Hulsen sluit het meest aan op die van de heer Van Leeuwen. De brief van Defensie heeft bij hem ook enkele vragen opgeroepen en hij zal dit nog toelichten. Indien partijen de defensiemedewerkers gaan informeren vindt spreker het goed om het onderscheid tussen de rechtsposities van de burgers en de militairen te aan te houden. Hij is het met de heer Schilperoort eens dat de juiste naamgevingen en typering van de verschillende posities die in de brief worden beschreven worden gebruikt. Spreker vindt het wel helder wat er uiteindelijk werd bedoeld door Defensie dankzij de uitleg die in de brief per punt is gegeven. Ook vindt hij dat het duidelijk is wat een bedrijfs- en wat een dienstongeval dan wel een beroepsincident is. De brief is in één opzicht in elk geval duidelijk namelijk dat is gesteld dat een besmetting nooit als dienstongeval kan worden gekwalificeerd aangezien de minister niet heeft gezegd dat het werken onder de heersende omstandigheden kan worden getypeerd als 'buitengewoon' of een daarmee vergelijkbaar begrip. Hiermee wordt één categorie uitgesloten. Volgens spreker is echter niet duidelijk wat er dan wel van toepassing is aangezien er nog twee categorieën resteren. Defensie geeft in haar brief enerzijds aan dat de situatie individueel wordt bekeken. Echter, met de passage op pagina 2 luidend 'Daarnaast kan deze toepassing alleen voor zover de gebruikelijke veiligheidsmaatregelen ter bescherming van de gezondheid geheel of gedeeltelijk door de commandanten van de OPCO's buiten werking zijn gesteld. Van deze situatie is evenmin sprake. Integendeel, de OPCO's hebben zich ingespannen om voor de situatie passende maatregelen te treffen' wordt volgens spreker het beroepsincident buiten de discussie gebracht. Daarbij is immers relevant om vast te stellen of de nodige maatregelen zijn getroffen waarmee feitelijk wordt gezegd dat ook het beroepsincident niet van toepassing is en daar heeft spreker moeite mee. Hij vindt dat per situatie op basis van de feiten moet worden gekeken. Maar het gaat spreker te ver dat wordt gesteld 'Defensie heeft de nodige maatregelen getroffen en dat geldt in zijn algemeenheid waardoor er geen sprake is van een beroepsincident noch van een dienstongeval maar hooguit van een bedrijfsongeval.' De heer Van Hulsen kent veel situaties waarbij de genoemde maatregelen niet waren getroffen en ook situaties waarin nu uiterst creatief wordt gehandeld met allerhande kretologieën om te voorkomen dat Defensie in een semi-lockdown belandt. Zo nam hij recent kennis van een discussie over de situatie waarin een aantal medewerkers op één kamer werd geplaatst wat vervolgens werd getypeerd als een huishouding. Hier begrijpt spreker niets van aangezien het vreemden van elkaar zijn die enkel dezelfde werkgever hebben. Dit gebeurt zijns inziens omdat deze medewerkers samen een taak moeten uitvoeren en omdat Defensie wil voorkomen dat er maatregelen moeten worden getroffen. Dit ziet hij als misbruik van het begrip 'huishouding' en spreker voorziet dat dit soort creativiteit uiteindelijk tot beroepsincidenten zal leiden.

De voorzitter licht toe dat de opzet van de brief is dat de drie verschillende mogelijkheden apart zijn opgesomd en deze vervolgens zijn uitgewerkt. Het dienstongeval is niet aan de orde gelet op het ontbreken van een aanwijzing van de minister. Vervolgens is over het dienstongeval echter toegevoegd - naar aanleiding van de vraag van de CCOOP hierover - dat dit alleen van toepassing is voor zover de gebruikelijke veiligheidsmaatregelen ter bescherming van de gezondheid geheel of gedeeltelijk door de commandant van de OPCO's buiten werking zijn gesteld. Ook dit slaat aldus spreekster terug op het dienstongeval maar daarmee wil zij niet het beroepsincident buiten spel zetten. Het is bedoeld als inhoudelijke reactie op de vraag van de CCOOP over het onderdeel 'dienstongeval'. Zo had de heer Van Hulsen de tekst echter wel begrepen wat kwam doordat bij het beroepsincident wordt gesproken over een zeker risico dat onlosmakelijk is verbonden aan de uitvoering van de functie. Indien de medewerker voldoende wordt beschermd kan dit zich niet voordoen en daardoor meende spreker dat deze bepaling ook terugslaat op het beroepsincident en niet op het dienstongeval maar de brief wekt wel die indruk. Als Defensie dit zo niet heeft bedoeld dan is de brief volgens spreker op dit punt onduidelijk waarop de voorzitter antwoordt dat het zo inderdaad niet is bedoeld. De heer De Kleijn licht nader toe dat de gehele tekst onder de opsomming van de drie verschillende situaties betrekking heeft op de vraag van de CCOOP of het een dienstongeval betreft.

Het zal volgens de heer Schilperoort helpen als dit goed duidelijk wordt gemaakt; hij had het namelijk ook zo gelezen. Het is aldus spreker bij een beroepsincident overigens irrelevant of er wel of geen veiligheidsmaatregelen waren getroffen. Als voorbeeld geeft hij het zich met alle veiligheidsmiddelen moeten begeven in een vuurgevaarlijke situatie; hierin kan de militair zich ook niet onttrekken aan de risico's en als hij dan letsel oploopt is er sprake van een beroepsincident. Zo heeft spreker ook gekeken naar het moeten werken met coronapatiënten. Niet kan worden voorkomen dat er incidenten zullen plaatsvinden maar er kan wel voor worden gezorgd dat de betrokkenen de juiste rechtspositie krijgen. Indien dit in een andere nota wordt opgenomen moet dit duidelijker worden omschreven. De voorzitter is het daarmee eens en stelt vervolgens vast dat partijen elkaar nu goed hebben begrepen. Dit onderwerp zal bij de uitwerking van het actiepunt worden meegenomen, evenals het al genoemde onderscheid militair-burger. Ook zal er aandacht zijn voor de juiste rechtspositionele terminologie zodat de inhoud voor de militair en de burger herkenbaar is. Naar aanleiding van de opmerking van de CCOOP inhoudende dat de bijzondere inzet is gestopt wijst spreekster er



op dat dit om een andere brief ging. Wel is in de huidige brief, die overigens door de HDP is ondertekend, aangegeven dat Defensie - gelet op de toename van het aantal besmettingen - opnieuw een verzoek om bijstand te verlenen zal krijgen. Volgens haar is de bijzondere inzet dan ook nog niet definitief afgelopen. Ook dit was zo bedoeld met deze brief.

Het is de heer Van Hulsen opgevallen dat de voorzitter bij haar eerste reactie over dit onderwerp wel erg stellig overkwam en daar wil hij afstand van nemen. De voorzitter heeft volgens spreker gesteld in het geheel niet te gaan over wat de minister doet (i.c. het niet geven van een aanwijzing). Dan zijn er volgens spreker twee mogelijkheden: of hij ziet het niet terug in het verslag en dan maakt hij geen opmerking, of hij maakt nu de opmerking hier afstand van te nemen. Dit betekent alleen iets voor de toekomst en niet voor de huidige discussie want spreker begrijpt dat de minister geen aanwijzing heeft gegeven. Om te voorkomen dat men in de toekomst slechts een deel van het verslag leest - want hij heeft geconstateerd dat er ook wordt geknipt en geplakt uit oude verslagen - en dan denkt dat spreker wat nu is gepasseerd heeft geaccepteerd spreekt hij expliciet uit het niet met hetgeen door Defensie is gesteld eens te zijn. De heer Hop voegt hier aan toe dat dit het grote punt van zorg van de CCOOP was waarop zij in hun brief hebben geattendeerd. Er is nog steeds sprake van dat de militairen door hun specifieke taakuitoefening in situaties belanden waarin sprake is van een verhoogde kans om corona op te lopen omdat de werkgever niet op alle momenten aan de richtlijnen voor corona kan voldoen. Daarom roept hij de voorzitter in haar rol als (gemachtigde van) de minister op om een aanwijzing voor de bijzondere inzet wel van kracht te verklaren. De voorzitter antwoordt hier kennis van te nemen en kiest ervoor om er nu niet op te reageren. In de brief is aangegeven dat het aan de minister is om een aanwijzing te doen. De heer Van Hulsen wijst er op te hebben gezegd die discussie nu ook niet te willen voeren en dat hij zich naar de toekomst toe heeft uitgesproken. Jegens de heer Hop brengt spreker naar voren dat het beroepsincident en het dienstongeval hetzelfde zijn.

De voorzitter informeert, om snel tot een uitkomst te komen voor dit onderwerp, of de centrales bereid zijn om de door Defensie op basis van de discussie van vandaag aangepaste brief eerst informeel verder te bespreken in het MST Covid en het daarna met een piepbrief af te doen. De centrales gaan hiermee akkoord.

*** PAUZE 14.10 – 14.20 UUR ***

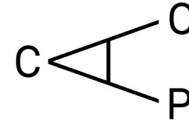
Agendapunt 5. Stimuleringsmaatregelen vertrek- en behoudpremie 2019, 2020 en 2021
(AFR/17.00343, AFR/17.00344 en AP/19.00232 incl. bijlagen, AP/19.00733, AP/19.00742)

De voorzitter licht toe dat in de brieven van Defensie een voorstel voor de jaren 2019 en 2020 is gedaan. 2019 en 2020 verschillen van elkaar; het voorstel voor 2021 is niet formeel aangeboden maar zal volgens spreekster waarschijnlijk niet afwijken van 2020. Zij nodigt de centrales uit om een eerste reactie op het voorstel voor 2019 te geven.

De heer Hop wil niet specifiek de voorstellen voor 2019 en 2020 gaan bespreken. De CCOOP heeft namelijk geconstateerd dat met de centrales is afgesproken dat elk jaar voorafgaand aan het jaar dat van toepassing is met de werkgever overeenstemming zou worden bereikt over zowel het stimuleren van vrijwillig vertrek als over de behoudpremie. Opnieuw moet worden geconstateerd dat er geen voorstel ligt voor 2021 en spreker verwacht dit voorstel wel. De voorzitter repliceert te hebben aangegeven dat het voorstel niet formeel is aangeboden en als dat wel zou zijn gebeurd het identiek zou zijn aan dat voor 2020. Dan gaan de centrales wat de heer Hop betreft daarover wel in discussie zodra het wel is aangeboden conform de afspraak dat tijdig, voordat het jaar is verstreken, voor het volgende jaar een nota wordt aangeboden. Verder verwacht hij dat Defensie met de centrales afspraken zal maken over de besteding van de gelden voor de afgelopen maatregelen aangezien daarvoor ook middelen zijn gereserveerd en niet zijn uitgekeerd in 2019 en 2020. Het gaat om AV-gelden en spreker wil dat Defensie voor deze gereserveerde middelen met de centrales een herbestemming vaststelt. De heer De Kleijn wijst erop dat met dat doel de voorstellen zijn opgesteld en de voorzitter stelt voor dat de centrales daarom eerst hun reactie op 2019 geven.

De heer Van Hulsen vraagt zich af wat er nog ter besluitvorming voor de WG AP voorligt. Hij onderschrijft wel dat partijen tijdig en dus voor aanvang van volgende jaar met elkaar moeten praten over groepen die zij eventueel voor bepaalde maatregelen in aanmerking willen brengen. Tevens onderschrijft hij de conclusie dat partijen hierin niet zijn geslaagd. Dit kan spreker echter niet teruggaaien voor 2019 en 2020 en hij heeft ook weinig behoefte om - zo die al bestaat - nu nog een categorie toe te gaan voegen voor 2020. Daarmee zou hij immers een aantal mensen in een wat nadelige positie brengen en hij wil niet met nog maar anderhalve maand te gaan nog een nieuwe categorie aanwijzen; dat doet hij liever

Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)



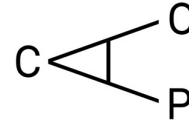
in 2021. Over 2021 heeft Defensie gesteld hetzelfde als voor 2020 te willen doen hetgeen er op neerkomt dat voor geen van beide regelingen een groepering in aanmerking wordt gebracht. Gelet op de feitelijke situatie begrijpt spreker dit wel en natuurlijk heeft iedereen het recht om hier nog naar te kijken. Zoals spreker de situatie nu inschat zal van zijn kant in elk geval geen weerstand tegen de brief over 2021 komen. De heer De Kleijn merkt ter verduidelijking op dat indien een besluit over de groep van 2019 wordt genomen dat doorloopt tot 2023; de medewerkers ontvangen de premie immers gedurende vijf jaar. Dat begrijpt de heer Van Hulsen maar hij wijst er op dat het bijna 2021 is en vindt niet dat hij nu nog moet gaan vaststellen dat degenen die in 2019 tot een bepaalde categorie behoorden alsnog in aanmerking komen. Wat spreker wel nog wil doen - en daar acht hij het huidige tijdstip wel geschikt voor - is dat partijen voordat het 01-01-2021 is de zaken nog correct conform de oorspronkelijk gemaakte afspraak afhandelen voor het jaar 2021. Verder wil spreker dat zij dat voor de daaropvolgende jaren ook steeds op tijd gaan doen.

De heer De Kleijn licht nader toe dat er nog twee groepen zijn toegewezen te weten die van 2017 en 2018; voor hen lopen de maatregelen nog door voor de duur van vijf jaar. Dat betekent dat er op dit moment wel degelijk ook geld voor deze regelingen wordt uitgekeerd. Daar doelde heer Van Hulsen echter niet op; het is hem bekend dat deze mensen in de maatregel zitten en daar ook in blijven. Wat hem betreft was de afspraak dat partijen voor 01-01-2021 groepen moeten toevoegen. Dat hebben partijen voor de afgelopen twee jaren te laat gedaan en spreker wil zoals gezegd niet meer in gaan halen. Voor 2021 wil hij wel op tijd zijn door te bepalen dat er voor dat jaar geen nieuwe groepen worden toegevoegd. Verder moet voortaan elk jaar tijdig wordt afgehandeld. Naar aanleiding van de opmerkingen van de CCOOP geeft spreker aan daar tot op zekere hoogte soepel in te zitten. Hierbij doelt hij er op dat er inderdaad afspraken zijn gemaakt waarbij een zekere inschatting is gemaakt van de kosten van de maatregelen. Dit ziet hij echter als een flexibel geheel waarbij verschillende kosten worden veroorzaakt door de wisselingen in de aantallen mensen die gebruik maken van de regeling; beide grootheden vallen volgens hem evenwel binnen de gemaakte afspraken. Bijgevolg blijft er het ene jaar geld over en kan er in een ander jaar juist meer geld nodig zijn maar uiteindelijk moet het wel betaald worden. Op het moment dat er niets wordt uitgegeven blijft er inderdaad ook ergens geld over en de heer Van Hulsen wil het gesprek aangaan om AV-budgetten op een leuke manier te verdelen. Daar zal het geld dat nu overblijft dan op de een of andere manier een rol in gaan spelen. Het gaat de heer Van Hulsen wat ver als over AV-gelden die voor een bepaald doel zijn geoormerkt nu zou worden besloten dat deze worden toegevoegd aan de loonruimte. Men zal ook moeten accepteren dat er nu eenmaal sprake kan zijn van goede en van slechte tijden.

De voorzitter informeert of de heer Van Hulsen bedoelt om 2019 en 2020 dan maar te laten zitten omdat het te complex is om hier achteraf nog iets mee te doen en ook niets voor 2021 te doen. De heer Van Hulsen wijst er op dat noch Defensie noch hij groepen kan benoemen. De voorzitter concludeert dat beide maatregelen dan kunnen worden opgeschort hetgeen de heer Van Hulsen beaamt. Overigens vindt spreker de maatregel 'behoudpremie' sowieso een lastig fenomeen omdat de scheidslijn met bindingspremies erg dun is. De voorzitter heeft de heer Van Hulsen ook horen zeggen om gereserveerd geld dat niet wordt uitgegeven niet aan iets anders te besteden omdat er soms ook meer wordt uitgegeven dan voorzien. Hierop reageert de heer Van Hulsen met de opmerking dat partijen bijvoorbeeld een afspraak hebben gemaakt over de vergoeding bij overwerk tijdens meerdaagse activiteiten. Als er dan in een periode veel wordt geoefend wordt er veel geld uitgegeven en bij minder oefeningen gaat er minder geld uit en daar doet hij dan ook niets mee. Defensie zal dan immers ook niet stellen dat door de grotere uitgaven op de AV-middelen moet worden gekort en andersom gebeurt dat dus ook niet en dat moeten partijen accepteren. Dit is anders als voor een bepaalde groep middelen voor een bepaald doel waren gereserveerd en dit geld in een bepaald jaar niet wordt uitgegeven. Dan vindt spreker dat vervolgens in een grotere context moet worden gekeken op welke wijze dit geld op een nuttige wijze kan worden besteed. Hij ziet het echter niet als een vast budget.

De heer Hop vindt de vergelijking met de vaar- en oefentoeelage een ongelukkige aangezien de werkgever van te voren hiervoor wel degelijk een programma voor het volgende jaar opstelt. Daarbij wordt het aantal man-/oefendagen op de volledige bezetting beschikbaar gesteld en ook begroot. Volgens spreker kan het in de regel daarom alleen maar meevallen indien er minder wordt gevaren en geoefend. Waar hij overigens met name op aansloeg is het stimuleren van vrijwillig vertrek. Immers ook al wil Defensie op bepaalde niveaus of rangen mensen kwijt, op het moment dat ze weggaan geeft dit trek in de schoorsteen en biedt dit andere medewerkers carrièreperspectief. Dit effect treedt al op als het maar om een beperkt aantal vertrekkende medewerkers gaat. Defensie stelt nu voor om helemaal geen vrijwillig vertrek meer te stimuleren en daardoor wordt geld overgehouden. De voorzitter wijst erop dat de heer Van Hulsen dit effect zojuist in een wat bredere discussie heeft geplaatst omdat er ook tegenvallers zijn op dit vlak. Daarom steunt zij deze visie ook. De heer Hop wijst er op dat Defensie heeft gesteld ook voor 2021 met een voorstel te komen om op geen

Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)



enkele wijze vrijwillig vertrek te stimuleren. Dit acht spreker ongewenst, vooral met het oog op groepen waarbij de komende jaren juist sprake kan zijn van overtolligheid zoals bij DMO-JIVC. Hierop geeft de voorzitter aan dat de afspraak is om *per jaar* te bezien of er groepen moeten worden aangewezen. Het opschorten van de maatregelen over 2021 betekent niet dat dit automatisch ook geldt voor 2022.

De heer Schilperoort geeft aan dat het onderwerp op zijn verzoek was geagendeerd. Voor 2021 wil spreker, evenals de heer Hop al aangaf, dat de discussie wordt afgerond voordat het jaar 2021 is begonnen. Eerst wil hij echter het volgende naar voren brengen. Voor 2019 ligt er wel een voorstel maar in het SOD is ook gesproken over de pensioengevendheid van twee eenmalige uitkeringen. In het betreffende verslag staat hierover duidelijk dat de vrijvallende middelen van het deel dat niet wordt gebruikt voor 2019 zal worden aangewend voor de financiering van genoemde pensioengevendheid; dit wil spreker hierbij adresseren. Verder waren er inderdaad al lopende behoudpremies en deze moeten natuurlijk wel blijven doorlopen. De volgende vraag is of daar nog aanvullende premies bij moeten gaan komen. Bij het laatste AV-akkoord is afgesproken dat militairen vaste aanstellingen gaan krijgen. Daardoor zal de resterende discussie over wat er middels behoudpremies nog kan worden gedaan zich grotendeels beperken tot de soldaten en korporaals. De maatregel was overigens bedoeld om personeel in FPS 2 langer binnen de organisatie te houden.

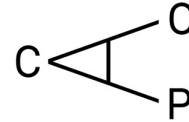
De heer Schilperoort vervolgt dat aan de middelen voor 2020 geen bestemming is gegeven dus daar kunnen partijen nog afspraken over maken. Daarbij kan spreker zich trouwens vinden in hetgeen Defensie heeft voorgesteld met dien verstande dat hij het er mee eens dat bij de stimuleringspremie geen sprake is van een overschot en dat de maatregel moet worden opgeschort. Zoals gezegd dient per jaar te worden bezien of de maatregel al dan niet weer nodig is en hij heeft er beeld bij dat dit ook voor 2021 moet gebeuren. Spreker voorziet namelijk niet dat er plotseling sprake zal zijn van een overschot aan personeel, zeker niet bij de militairen. Met betrekking tot de behoudpremies acht spreker het echter mogelijk dat daarbij sprake kan zijn van een andere situatie. Daarbij moet hij denken aan de discussie die is gevoerd over de verlenging van de looptijden in rang voor soldaten en korporaals wat Defensie zeer wenselijk achtte en spreker vraagt zich af of die maatregel voldoende zal zijn. Hij kan zich voorstellen dat daar ook wat aan zou moeten worden gedaan.

Resumerend stelt de heer Schilperoort dat hij op zich geen bezwaren heeft tegen de voorstellen. Hij kan zich vinden in de groepen die door Defensie worden genoemd en heeft geen bezwaar tegen het voortzetten van de lopende behoudpremies. Spreker vindt het minder vanzelfsprekend om nieuwe groepen medewerkers toe te voegen waarvan de reden om te binden is weggefallen doordat ze een vaste aanstelling hebben gekregen.

De heer Van Leeuwen heeft eerder al zijn bedenkingen uitgesproken tegen de noodzaak voor dit soort maatregelen, met name voor de behoudpremie. Hij ziet het als een zwakkebod als dergelijke maatregelen nodig zouden zijn, al wil hij niet stellen dat dit helemaal niet het geval is. Spreker heeft geen categorieën voor ogen die nu zouden moeten worden toegevoegd en kan zich vinden in het voorstel om de maatregelen op te schorten tenzij iemand anders voor 2021 wel bepaalde categorieën kan duiden. Ook voor 2020 heeft hij geen bezwaar tegen hetgeen is voorgesteld.

De voorzitter stelt vast dat de heren Schilperoort, Van Hulsen en Van Leeuwen voor 2020 en 2021 het (in hoofdlijnen) eens zijn met het voorstel van Defensie. Over 2019 heeft spreekster de heer Van Leeuwen horen zeggen dat over wat er allemaal wel of niet is uitgegeven niet te ingewikkeld moet worden geredeneerd omdat dit allemaal op dezelfde hoop terechtkomt. Verder heeft de heer Schilperoort er op gewezen dat in de discussie over de pensioengevendheid is gezegd dat deze kan worden gefinancierd met de middelen die waren gereserveerd voor de eenmalige stimuleringsregeling voor 2019; dit had spreekster zelf ook willen benoemen. Omdat de heer Hop anders dan de andere centrales niet heeft aangegeven akkoord kunnen gaan met de voorstel voor 2020 en het niet formeel aangeboden voorstel voor 2021 (dat daar inhoudelijk gelijk aan is) geeft de voorzitter hem een tweede termijn voor een nadere reactie. Daarbij benadrukt zij dat het nu echt maar om één jaar gaat en dat partijen eind 2021 moeten beslissen wat ze met deze maatregelen zullen doen voor 2022. De heer De Kleijn voegt hier aan toe te hebben begrepen dat het voorstel voor 2019 in feite niet akkoord is en dat wordt besloten dat er geen nieuwe groepen voor dat jaar zullen worden aangewezen. Zo heeft de voorzitter het inderdaad begrepen, dit zou volgens haar met terugwerkende kracht worden gedaan. Dat betekent aldus de heer De Kleijn dat dan in één keer in januari aan een forse groep medewerkers met terugwerkende kracht van twee jaar de behoudpremie wordt toegekend. Daar zullen zij vast blij mee zijn maar spreker vraagt zich af of anderen deze besluitvorming wel zullen kunnen begrijpen. De voorzitter merkt op dat voor 2019 ten behoeve van eenmalige uitkering al een gedeelte van de middelen is besteed. Een en ander houdt aldus de heer De Kleijn in dat alleen

Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)



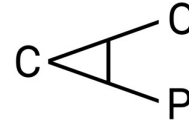
de batches 2017 en 2018 van de behoudpremie worden doorgezet waarbij 2017 tot 2021 en 2018 tot 2022 loopt. De voorzitter vult hierop aan dat het nu nog over de batches 2019, 2020 en 2021 gaat. Voor 2020 en 2021 heeft ze van de heer Hop nog niet gehoord dat het voorstel akkoord is waarop de heer De Kleijn opmerkt dat het inhoudelijk nu wel een nieuw voorstel is. Het letterlijke voorstel voor 2019 is namelijk een geheel ander voorstel. De voorzitter zegt dat het voorstel voor 2020 akkoord is en is bijgevoegd. De heer De Kleijn antwoordt dat dit dan letterlijk is zoals het in de brief is gesteld waarop de voorzitter toevoegt dat het voor 2021 - mits dat hetzelfde luidt en ondanks dat het formeel nog niet is aangeboden - ook akkoord is. Dan hebben partijen 2021 volgens de heer Van Hulsen nog te gaan waarvan de voorzitter heeft toegezegd dat de centrales daarover nog een voorstel zullen krijgen. Verder heeft hij de heer Hop horen zeggen dat hij misschien nog groepen kan duiden die hij wil toevoegen. Voorts komt Defensie volgens spreker, gelet op de huidige discussie, nog tot de conclusie dat in het voorstel over 2019 groepen zitten die nu niets krijgen ten opzichte van wat ooit in het stuk over 2019 wel is opgenomen. Gesteld is dat deze alsnog worden toegevoegd in 2021 en dat vindt spreker prima, alleen niet met terugwerkende kracht.

De heer De Kleijn wijst er op dat de door de heer Hop genoemde groepen toen hij sprak over GrIT en overtolligheid eerder thuishoren in de knelpuntcategorieën van het CLAS. De heer Hop antwoordt dat hij niet alleen dat stelde maar dat hij ook een aantal voorbeelden gaf over het stimuleren van vrijwillig vertrek op andere gronden om zo het personeel daaronder perspectief te bieden (trek in de schoorsteen). Daarvan zal waarschijnlijk niet veel gebruik worden gemaakt maar spreker wil wel deze optie bieden omdat het gebruikmaken van de stimuleringsmaatregel voor vrijwillig vertrek altijd beter is dan dat degenen die daaronder geen perspectief hebben uit zichzelf vertrekken. Verder wil spreker de discussie over het sluiten van de knelpuntcategorieën CLAS in de WG AP in herinnering brengen waarbij voor bepaalde rangen voor de komende jaren percentages zijn genoemd. Het ging daarbij om de rangen die boven de 100% vulling kwamen of daar zeer dicht tegenaan zaten. Ook voor deze groepen kan worden bekeken of zij kunnen worden gestimuleerd om vrijwillig te vertrekken om te voorkomen dat de vulling zodanig wordt dat er geen doorstroom naar onderen is dan wel dat er een kurk opkomt. In die context moet volgens de heer Hop naar het stimuleren van vrijwillig vertrek worden gekeken. Niet moet worden uitgegaan van de gedachte dat Defensie momenteel iedereen kan gebruiken en daarom niets met de maatregel doet. Het gaat om specifieke groepen zoals onder meer bij DMO waarvan de aantallen bekend zijn waarover mogelijk moet worden gesproken. Er moet dus breder worden gekeken dan alleen naar de vraag of Defensie wel of geen mensen kwijt moet.

De heer Van Hulsen vraagt zich af of er daadwerkelijk militairen bij GrIT zijn die Defensie wil stimuleren om te vertrekken of dat die er in de toekomst zullen komen. De heer Hop antwoordt hierop dat dit nu waarschijnlijk nog niet zo is. De heer Van Hulsen begrijpt de discussie bij GrIT en ook dat deze consequenties heeft maar volgens hem zal dit vrijwel alleen burgers raken en daarvoor is de onderhavige maatregel niet bestemd. Met het andere element dat de heer Hop noemde heeft spreker meer moeite. Daarvoor is er immers nog steeds het SBK met een instrumentarium dat gebruikt kan worden door degenen die in de knelpuntcategorieën vallen en spreker wil voorkomen dat deze twee zaken door elkaar gaan lopen. Over de groepen die nog boven de 100% vulling zitten zullen partijen moeten overleggen en bezien of dit getal nog klopt. Indien dat zo is kunnen de betrokken medewerkers via het SBK worden gestimuleerd om gebruik te maken van de knelpuntcategorieën en maatregelen maar de nu voorliggende maatregel wil hij hiervoor niet gebruiken. Dat ziet de heer Hop echter anders: hij vindt dat het vrijwillig vertrekken voor de werkgever een gunstiger beeld schept naar de buitenwereld dan dat personeel via een SBK-maatregel op grond van overtolligheid afvloeit. Bovendien kan een vrijwillig vertrek als effect hebben dat een andere medewerker niet in het SBK belandt. Gelet op het vorenstaande verzoekt spreker de werkgever om hier toch vanuit een breder verband naar te kijken en niet enkel te beoordelen of medewerkers wel of niet meer nodig zijn. Daarbij kan specifiek worden beoordeeld bij welke groepen wordt verwacht dat zij vrijwillig zullen vertrekken waardoor anderen juist weer perspectief gaan zien en daardoor blijven. Vanuit dit perspectief hebben partijen volgens spreker de afspraak voor het stimuleren van vrijwillig vertrek gemaakt; op dat moment was er overigens ook al geen sprake van een overschot aan personeel.

Volgens de heer Van Hulsen was de essentie van het begrip knelpuntcategorieën in het SBK juist om te bezien hoeveel mensen de organisatie bevat, hoeveel er nodig zijn en om daar waar sprake was van een overschrijding de medewerkers te bewegen om zelf in actie te komen om te voorkomen dat ze verplicht moesten vertrekken. Daarmee is het element knelpuntcategorieën exact wat partijen beoogen namelijk het in staat stellen van mensen om middels het SBK te bewegen naar een werkgever buiten Defensie, voor zichzelf te beginnen en dergelijke. De heer De Kleijn vult aan dat de regeling voor het stimuleren van vertrek waar het nu over gaat veel meer is bedoeld voor het behouden van trek in de schoorsteen en dat deze is ook veel breder ingezet. De heer Hop repliceert dat zojuist onder meer is gediscussieerd

Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)



over het bieden van perspectief aan soldaten en korporaals voor een onderofficiersplaats waarbij ook is gezegd dat er dan wel daadwerkelijk plek voor hen moet zijn. Door de stimuleringsmaatregel te gebruiken kunnen er mensen vrijwillig vertrekken waarmee perspectief voor anderen in deze groepen wordt geschapen. Spreker blijft erbij dat het gehele plaatje moet worden bekeken en dat er niet moet worden gepinpoint. Volgens de voorzitter is elke regeling echter wel met een bepaald doel ingesteld en niet om ook nog een ander doel te dienen waar ook weer een specifieke regeling voor is. Door zoals de heer Hop nu impliceert om een dergelijke koppeling te maken wordt naar haar mening de discussie te breed en complex.

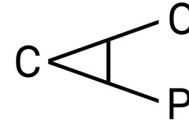
De heer Schilperoort zou eerst willen weten, voordat er überhaupt iets wordt aangewezen voor een stimuleringsmaatregel voor vrijwillig vertrek bij militaire functies, of het geen optie is om deze medewerkers op een andere plek te plaatsen middels omscholing. Spreker wijst er op dat partijen het namelijk wel over *militairen* hebben en dat Defensie al met 9000 vacatures zit hetgeen hem zorgen baart. De heer De Kleijn merkt op dat de regeling om deze reden al vanaf het begin ook niet bepaald tot enthousiaste reacties bij de werkgever leidt. De heer Schilperoort vervolgt veel liever te zien dat een militair na een eventuele omscholing met dezelfde rang op een andere functie landt; dit zou ook meteen een gunstig effect kunnen geven voor de zo gewenste 'trek in de schoorsteen'. Als het niet anders kan moet het instrument wel worden ingezet maar dan moet daar echt een noodzaak voor bestaan. De heer De Kleijn merkt ter aanvulling op dat de regeling een jaar open heeft gestaan en dat er in die tijd slechts drie personen gebruik van hebben gemaakt. Het lijkt de heer Hop ook voor zo'n miniem aantal toch de moeite waard om te bezien waarom men is vertrokken hetgeen de voorzitter wel erg marginaal lijkt bij drie personen. De heer Hop vervolgt dat indien een overste die minimaal vijf jaar in rang loopt vertrekt dat voor de rangen daaronder lucht in de organisatie geeft.

De voorzitter stelt om naar een afronding van deze discussie te gaan. Zoals gezegd steunen drie centrales het voorstel voor 2020. Het voorstel voor 2021 zal gelijkloidend zijn en nog formeel worden aangeboden. De CCOOP heeft echter kenbaar gemaakt het voorstel niet te steunen en spreekster wil bezien hoe partijen hier uit kunnen komen, mede gelet op het feit dat zij voor eind 2020 een beslissing voor het jaar 2021 moeten nemen. Het lijkt de heer Van Hulsen het verstandigst om een knip aan te brengen: 2019 en 2020 kunnen worden samengevoegd en over 2021 is wel iets gezegd maar dat jaar was niet geagendeerd en is daarom nu niet aan de orde. Zodra de toegezegde brief over 2021 er is kan deze worden behandeld; nu wil spreker eerst 2019 en 2020 kunnen afronden en daarna bij voorkeur voor eind 2020 ook 2021 nog afhandelen. Voor 2019 en 2020 geldt voor spreker dat deze jaren achter hem liggen en wat hem betreft hoeft daar niets meer mee te worden gedaan. De heer Van Leeuwen steunt deze naar zijn mening pragmatische oplossing en sluit zich daarbij aan voor 2019 en 2020. Hij wil dat het nu snel wordt opgelost en vindt dat dit ook mogelijk is. Voor 2021 heeft hij al een voorschot genomen op de discussie en hij wacht het voorstel af. De heer De Kleijn definieert dat wat nu zou worden besloten in lijn is met het voorstel van 2020 en dat voor 2019 het besluit zou zijn dat er rejectables worden voorgesteld hetgeen inhoudt dat men de doelgroep niet zal uitbreiden. Daarmee wordt volgens de heer Van Leeuwen in feite gesteld dat met terugwerkende kracht een voorstel wordt gedaan voor twee regelingen namelijk 2019 en 2020. De voorstellen zijn echter niet identiek en uiteindelijk is nu het idee om wat voor 2020 is voorgesteld ook zo voor 2021 te doen. Daar kan de heer Schilperoort zich ook in vinden. De heer Van Hulsen attendeert er op dat bij het afhandelen van 2021 door Defensie wordt bezien of er vanuit 2019 eventueel nog een bepaalde groep kan worden overgeheveld. Ook de heren Schilperoort en Hop gaan akkoord met het voorstel. Laatstgenoemde herhaalt graag te willen zien dat bij het voorstel voor 2020 de maatregel ter stimulering van vrijwillig vertrek nadrukkelijk wordt betrokken. Tevens roept spreker Defensie op om niet te lang te wachten met het doen van een voorstel voor 2022.

Agendapunt 6. TW Sourcing (AP/20.0397.1, AP/20.0431)

De voorzitter geeft aan dat er een instellingsbeschikking voorligt waarop de CCOOP heeft gepiept vanwege de breedte van de opdracht. Spreekster verzoekt de heer Hop om een toelichting hierop te geven. De heer Hop geeft aan dat er sprake is van een tweeledige opdracht voor de werkgever. Een daarvan is het actualiseren van bestaande en ontwikkelen van nieuwe kaders op het gebied van sourcing. Dat is de redenen geweest om te piepen omdat de CCOOP dat geen toevoeging vindt die het TW moet gaan uitwerken. Het actualiseren van het SSU en het eventueel uitbrengen een nieuw SSU met alle bijbehorende kaders en richtlijnen wordt gezien als iets wat volledig in de bedrijfsvoerings-technische sfeer ligt. Dit acht spreker geen rol voor het TW en hij vindt dat partijen daar niet over gaan. Hij verwijst in dezen naar de recente AAC-procedure over de employabilityorganisatie in verband waarmee Defensie onder meer de rol

Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)



van de CMC heeft benoemd waarbij er sprake is van gescheiden tafels. Het verzoek van de heer Hop is om de opdracht aan het TW duidelijk en eenvoudig te houden.

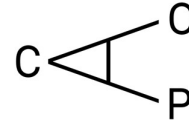
De voorzitter informeert of de andere centrales willen reageren op deze toelichting en het alternatieve voorstel dat de heer Hop in feite heeft gedaan en waar hij wel mee akkoord zou kunnen gaan. De heer Van Hulsen heeft geen alternatief voorstel gehoord. De opzet was volgens hem om twee elementen te beleggen in het TW en in de brief van de CCOOP is aangegeven dat zij niet akkoord kunnen gaan met één daarvan. Volgens spreker is nu in feite hetzelfde gesteld en het enige dat hij heeft gehoord en dat een opening biedt voor een oplossing is de opmerking dat de CCOOP één element niet in het TW wil laten behandelen. Maar er is bijvoorbeeld niet voorgesteld om het in de WG AP te behandelen; in dat geval zou spreker een ander voorstel overwegen maar dat bedoelde de heer Hop niet. Als deze conclusie juist is dan stelt de heer Van Hulsen vast dat er sprake is van een verschil van mening tussen hem en de CCOOP. Wat spreker betreft is het SSU namelijk het sluitstuk van een proces. Hij vindt dat partijen moeten starten bij het begin en dat zij duidelijk moeten maken wie op welk moment in een sourcingstraject welke rol heeft. Dit was vervat in het voorstel van Defensie en spreker omarmt dit en vindt het ook noodzakelijk. Hij ziet het SSU als het sociaal beleidskader maar dan alleen voor de uitbesteding. Volgens de voorzitter ging het in de discussie - die ook in WG REO is gevoerd - vooral ook over deze rolverdeling. Bij DVOW moest dit bijvoorbeeld met terugwerkende kracht worden geregeld omdat het proces niet goed was verlopen en zij vindt het belangrijk dat partijen hierover nu goede afspraken maken. Daarbij is met name door CCOOP in de WG REO benadrukt dat dit soort processen duidelijk en transparant moet zijn en dat ze in het SSU zitten. De heer Hop merkt op dat indien dit belangrijk wordt en het TW er uitkomt dit ook in het SSU landt. Mocht het SSU uit het TW komen en daarbij blijken dat er nadere richtlijnen of trajecten moeten worden gemaakt dan kan dit wat spreker betreft in de WG AP gebeuren. Hij wil in eerste instantie het TW hier echter niet mee belasten en alleen als opdracht geven om het SSU te actualiseren. Indien nodig kan het TW ook nieuw SSU ontwikkelen dat in lijn is met huidige tijdsgeest. De voorzitter heeft de indruk dat iedereen op zich wel op dezelfde manier tegen dit onderwerp aankijkt en zij heeft de heer Hop niet horen zeggen dat hij de kaders niet relevant vindt hetgeen laatstgenoemde nadrukkelijk bevestigt. Volgens de heer Van Hulsen begint de heer Hop echter bij het einde van het proces namelijk het sociaal beleid. Vervolgens gaf de heer Hop aan dat hij indien uit de daarbij behorende discussie blijkt dat partijen nog iets moeten regelen dat al achter hen ligt - zijnde het begin van het proces - bereid is om daarover te praten. Spreker draait dit om en geeft aan bereid te zijn om over beide elementen te praten en daarbij starten bij het begin waarbij hij hoopt dat men zo ver komt dat er geen SSU nodig is. Mocht dat wel zo zijn dan moet dit er wel komen. Verder wijst spreker er op dat er nog geen opdracht voor het TW is geformuleerd en dat partijen die derhalve gezamenlijk moeten formuleren.

De heer Schilperoort geeft aan niet op de brief te hebben gepeipt. Echter, het onderwerp zou zoals het er nu staat ook zo breed kunnen worden opgevat dat het TW zich ook met allerlei aspecten van de bedrijfsvoering gaat bezighouden en hij vraagt zich af of dat wel zo moet worden gedaan. Wat spreker belangrijk vindt is dat de kaders op het gebied van sourcing duidelijk worden zodat helder is wie waar over gaat; de uitvoering daarvan is uiteindelijk het SSU. Hij zou beide wel willen doen maar wellicht moet daarvoor de eerste zin iets worden aangescherpt om duidelijk te maken dat het TW zich niet begeeft op de terreinen die op het gebied van de medezeggenschap liggen. Er moet duidelijk worden vastgelegd wie waarover gaat en wie welk deel voor zijn rekening neemt. Daar wil de heer Van Hulsen nog aan toegevoegd zien 'inclusief duidelijkheid over de rolneming' en dan is hij het hier volledig mee eens. De heer Schilperoort begrijpt in deze samenhang ook de zorgen van de heer Hop indien de opdrachtformulering veel te breed wordt.

De voorzitter is aan het bezien wat nu de beste oplossing is en stelt vast dat over punt 2 (actualiseer het SSU) helemaal geen discussie is. Het draait om punt 1 (actualiseer de bestaande en ontwikkel nieuwe kaders op het gebied van sourcing) en over de opdracht waarover de heer Van Hulsen stelde om toe te voegen 'inclusief duidelijkheid over de rolneming.' Zij vraagt zich af op het daarmee is opgelost. De heer Van Hulsen merkt op dat in elk geval moeten worden aangegeven dat het TW zich niet gaat bezighouden met iets wat niet op hun stoel past en dat moet worden getracht om in beeld te brengen wanneer nou wie in beeld komt en wat aan de centrales is en wat aan de medezeggenschap. Daarna kan iedereen zich aan zich taken wijden. De heer Schilperoort oppert om er 'processen van sourcing' van te maken want daar gaat het zijns inziens met name over. Hij vindt dat het niet de bedoeling is dat de indruk wordt gewekt dat partijen over de hele sourcing als zodanig wat moeten gaan vinden.

De voorzitter stelt uiteindelijk voor om er één opdracht van te maken die zou kunnen luiden 'actualiseer het SSU inclusief het proces van sourcing' waaraan nog iets over de rolneming moet worden toegevoegd. De heer Van Hulsen informeert over welk SSU het nu gaat waarop de heer De Kleijn aangeeft dat er maar één SSU is en dat nog steeds in de

Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)



geest daarvan wordt gehandeld. Officieel is dit SSU per 01-01-2016 afgelopen maar het wordt nog steeds gehanteerd. De voorzitter zegt toe dat Defensie een tekstvoorstel zoals hiervoor aangegeven zal formuleren en delen via de mail. Als iedereen met dat voorstel akkoord gaat kan er een piepbrief worden verzonden en zal uiteindelijk aan de WG REO kunnen worden gemeld dat men het in de WG AP eens is geworden over de opdrachtformulering voor het TW Sourcing.

Agendapunt 7. Innovatieproject permanente gepersonaliseerde monitoring

(AP/19.00054.1, AP/20.0424 incl. bijlage, AP/20.0489)

Dit agendapunt is wegens tijdsgebrek niet behandeld en wordt doorgeschoven naar een volgende vergadering.

Agendapunt 8. Inzet personeel buiten Defensie in het kader van Corona

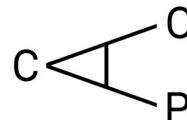
(SOD/20.0523, AP/20.0685)

Dit agendapunt is wegens tijdsgebrek niet behandeld en wordt doorgeschoven naar een volgende vergadering.

Agendapunt 9. Rondvraag en sluiting

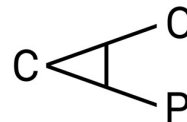
De voorzitter geeft aan dat de agendapunten 7 en 8 die niet zijn behandeld zo mogelijk zullen worden doorgeschoven naar de vergadering van 03-12-2020. Eerst moet echter worden gezien hoe dit zich verhoudt tot de reeds gevormde agenda van die vergadering. De vergadertijd is beperkt en er zijn al enkele onderwerpen met prioriteit op 03-12-2020 gezet. De agenda zal zo snel mogelijk worden rondgestuurd met inachtneming van de afspraken die hierover vandaag zijn gemaakt.

Er wordt geen gebruik gemaakt van de rondvraag en de voorzitter sluit de vergadering om 15.10 uur.

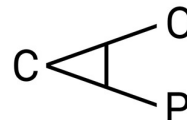


Actiepuntenlijst bij het verslag van de vergadering van de werkgroep Algemeen Personeelsbeleid (AP) van 10 november 2020

Nr	Onderwerp:	Actie:	Opmerkingen:
1.	Governance Gezondheidszorg (AP/15.00565) 13-10-2015 (AP/15.00589), ap.4, blz. 6 2-2-2016 (AP/16.00091), ap. 3, blz. 5 16-01-2018 (AP/18.00083), ap 2, blz. 6 13-02-2018 (AP/18.00156), ap 2, blz.5 AP/19.00476 WG AP 17-09-2020 (AP/20.0671)	WG AP 17-09-2020 GHS 03 aanpassen en ter info aanbieden, derde aanwijzing wordt eind 2020 verwacht	
2.	Breder openstellen knelpuntcategorieën DMO 29-3-2016 (AP/16.00233), ap. 6-10, blz. 7 21-06-2016 (AP/16.00411), ap. 3, blz. 7 16-01-2018 (AP/18.00083), ap 2, blz. 6 13-02-2018 (AP/18.00156), ap 2, blz.5 28-03-2019 (AP/19.00173) WG AP 24-09-2019 (AP/20.0671)	WG AP 17-09-2020 Bij de bespreking de problematiek over de vele functies met dezelfde functiebenaming- en (maar die wel qua inhoud en vulling verschillen) betrekken	
3.	A) Voorstel wijziging max looptijd in rang soldaten en korporaals naar 12 jr, wijziging VV URAMAR bijl 1, onderdeel c AP/18.00235 (HDP) AP/20.0301 WG AP 17-09-2020 (AP/20.0671) B) voorstel tot wijziging specifieke functiegroepen met afwijkende duur functievervulling, wijziging VV URAMAR bijl 1, onderdeel b AP/19.00389 incl 3 bijl AP/20.0498 + 2 bijl	WG AP 17-9-2020 A)Defensie + centrales maken gezamenlijk nieuw voorstel. De heer Van Hulsen maakt een conceptvoorstel. WG AP 17-09-2020 B.1) Defensie stuurt piepbrief met nieuw voorstel met functiegroepen waarover geen vragen zijn B2) Defensie komt separaat terug op categorieën waarover vragen zijn	
4.	Terugbetalingsverplichting van studiekosten en reservistenaanstellingen WG AP 09-04-2019 (rondvraag) WG AP 12-11-2019 WG AP 18-02-2020	WG AP 10-11-2020: Agenderen voor een volgende WG AP	
5.	Proeftuinen WG AP 10-11-2020	WG AP 17-09-2020 Na behandeling brief proeftuinen in het SOD wordt (restant onderwerp) verder in de WG AP afgehandeld.	
6.	Selecteren relevante pagina's uit oude verslagen WG AP 17-09-2020 (AP/20.0671)	WG AP 17-09-2020 De secretaris gaat na of er nog steeds volledige (oude) verslagen i.p.v. de door Defensie gemarkeerde pagina's worden meegestuurd	
7.	Artikel 16 bis AMAR (individuele opleidingsaanspraak WG AP 10-11-2020, agendapunt 1, mededelingen	WG AP 10-11-2020: Defensie beziet de uitwerking van art 16 bis AMAR	

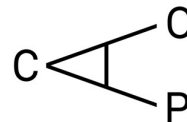


8.	<p>Covid:</p> <p>WG AP 10-11-2020</p> <p>SOD/20.0703, SOD/20.0691, AP/20.0717 incl. bijlagen</p>	<p>WG AP 10-11-2020:</p> <p>Defensie stelt een aangepaste concept piepbrief op die informeel zal worden besproken in het MST COVID</p>	
9.	<p>Stimuleringsmaatregelen vrijwillig vertrek en behoudpremie:</p> <p>WG AP 10-11-2020</p>	<p>WG AP 10-11-2020:</p> <p>Defensie stelt een brief op met daarin de afspraken en voorstellen jaren 2019 t/m 2021</p>	
10.	<p>TW Sourcing:</p> <p>WG AP 10-11-2020</p>	<p>WG AP 10-11-2020:</p> <p>De instellingsbeschikking wordt aangepast en per mail voorgelegd. Na akkoord kan deze in een piepbrief worden aangeboden</p>	
11.	<p>AV-afspraken niet in regelgeving</p> <p>WG AP 10-11-2020 AP/20.0720 incl. bijlage</p>	<p>WG AP 10-11-2020:</p> <p><i>Aanvullende maatregelen burgerpersoneel:</i></p> <p>a. Verhoging toelage bezwarende activiteiten: Defensie komt terug op bevoegdheid aangaande 360 uur</p> <p>b. Defensie koppelt n.a.v. hetgeen besproken is in de WG AP van 10-11-2020 terug over de lopende pilot huisvesting burgerpersoneel. De terugkoppeling betreft ook om de afspraak over het bevorderen van de mobiliteit in bredere zin voldoende aandacht te geven</p> <p>c. Beloningspositie burgerpersoneel: de loonpositie van het burgerpersoneel wordt geagendeerd voor de WG AP van 03-12-2020.</p> <p>d. FPS: Defensie komt terug op de mate van faciliteren van soldaten en korporaals om zich te kwalificeren voor een officiers- of onderofficiersopleiding, en de mogelijkheden hier meer focus op te richten</p> <p>e. IKB, onderzoek uitbreiding mogelijkheden cafetariamodel: actiepunten voor Q1 van 2021 te maken</p> <p>f. communicatietekst stand van zaken uitwerking AV-akkoord: de voorzitter doet een tekstvoorstel.</p>	

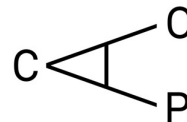


VOORRAADAGENDA WG AP d.d. 10-11-2020

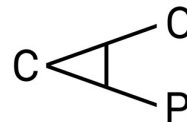
nr	Onderwerp	Actie	In voorraad sinds	Stand van zaken
1.	Evaluaties Commissie Van Ede en Commissie De Veer <ul style="list-style-type: none"> ▪ 03-02-2015 (AP/15.00095), ap 6, blz 8 ▪ 24-03-2015 (AP/15.00206), ap 2, blz 3 en ap 5, blz 5-7 ▪ 01-09-2015 (AP/15.00540), ap 2, blz 3 ▪ SOD/15.00503 ▪ 02-02-2016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



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



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



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