



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: 6 januari 2021
Bijlage(n):
Ons kenmerk AP/21.0010
Zaaknummer: G.1.02

Verslag van de vergadering van de werkgroep Algemeen Personeelsbeleid (AP) op donderdag 3 december 2020 van 13.20 uur tot 16.40 uur in de Prinsessenzaal in gebouw K2 van de Kromhoutkazerne te Utrecht.

Aanwezig:

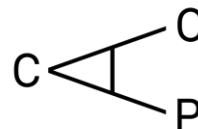
Van de zijde van Defensie: S. Pijpstra (voorzitter), A.S. de Kleijn, E. Reitsma, M. Suwout, A. Lankhorst, R. Kolkman + M. Westgeest (agendapunt 4)

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, V. Swens (CAOP)

Agenda:

1. Opening en mededelingen
2. Vaststellen verslag 10 november 2020 en bespreken actiepuntenlijst (A/20.0832)
3. Inzet personeel buiten Defensie in het kader van Corona (SOD/20.0523, AP/20.0685)
4. Voortgang GRIT/P-paragraaf GRIT (AP/20.0795)
5. Onderzoek beloningspositie burgerpersoneel
6. Introductie functie onderofficier logistiek geneeskundige dienst (AP/20.0783 incl. bijlage)
7. Evaluatie EGB (AP/19.00738 + bijlagen)
8. Evaluatie DTD (AP/19.00176 incl. bijlagen, AP/19.00736 + bijlage)
9. Artikel 16 bis AMAR (AP/19.00267, AP/19.00699, AP/19.00563 p. 12)
10. Rondvraag en sluiting



Agendapunt 1. Opening, mededelingen en vaststellen agenda

Opening en mededelingen:

De voorzitter opent de vergadering om 13.20 en heet iedereen welkom. Zij deelt mee dat het onderwerp 'verhuizen en reorganisaties' op de voorraadagenda van de WG AP is geplaatst en dat dit onderwerp afkomstig is van de WG REO. Om te voorkomen dat dit onderwerp buiten het zicht raakt legt spreekster dit hierbij vast.

De heer Schilperoort wijst er op 26-11-2020 een brief te hebben gestuurd met nr. AP/20.0830 naar aanleiding van de informatiebrief over de generieke functiebeschrijvingen. Spreker verzoekt om deze op de actiepuntenlijst dan wel de voorraadagenda te plaatsen. Hij wil dat deze brief wordt geagendeerd en tevens verzoekt spreker, zoals ook in de brief is gevraagd, om te monitoren dat het proces dat in de informatiebrief wordt genoemd niet wordt opgestart.

Verder wijst de heer Schilperoort op zijn brief van 18-11-2020 met nr. AP/20.0804 over de toelage bezwarende omstandigheden. Hierin heeft hij om een schriftelijke reactie van Defensie gevraagd om te voorkomen dat de overige agenda zou worden overbelast. De brief bevatte echter wel de deadline 01-12-2020 omdat er actie moest worden ondernomen maar hij heeft geen reactie ontvangen. Dit had hij wel verwacht, desnoods had via een mailtje kunnen worden aangegeven wat er is gedaan aangezien de kans bestond dat er mensen in de problemen zouden komen. Ook voor deze brief verzoekt spreker om hem op de lijst te zetten en er voor te zorgen dat hij wordt geagendeerd. De heer De Kleijn merkt op dat de brief niet eenvoudig is te beantwoorden en de voorzitter geeft aan dat de deadline haar was ontschoten en dat de brief inderdaad al had moeten worden beantwoord. Zij stelt voor om de brief op de actiepuntenlijst te plaatsen. De heer Schilperoort repliceert dat het ook kan volstaan als zijn brief schriftelijk wordt beantwoord; dat hoeft niet per se een formele brief te zijn, er kan wat hem betreft ook per mail worden aangegeven wat de stand van zaken is.¹

Vaststelling agenda:

De heer Schilperoort verzoekt om agendapunt 9 inzake artikel 16bis AMAR vóór agendapunt 7 te behandelen omdat hij hierover erg graag vandaag van gedachten wil wisselen. Er melden zich bij spreker steeds meer mensen die steeds bozer beginnen te worden omdat ze het gevoel krijgen dat ze door het opzettelijk vooruitschuiven van de regeling worden benadeeld. Het lijkt alsof wordt geprobeerd dit te doen totdat ze met FLO gaan waardoor het probleem zich vanzelf zou oplossen. Spreker is van mening dat indien partijen hier niets mee willen doen dit de uitkomst van het overleg is en dat ze dat dan ook moeten gaan communiceren. De voorzitter vindt het goed om de agendavolgorde op de voorgestelde wijze aan te passen. Verder stelt zij voor om de agendapunten 7 en 8 tegelijk te behandelen omdat deze onderwerpen een samenhang hebben. Agendapunt 5 wil zij naar achteren schuiven omdat daarvoor iemand moet inbellen. Zij resumeert dat de agenda als volgt zal worden afgehandeld: agendapunt 1, 2, 3 en 4 worden in de normale volgorde afgehandeld. Vervolgens agendapunt 6, dan 9, 5 en tot slot de agendapunten 7 en 8 en zij informeert of iedereen daarmee akkoord gaat. De heer Hop gaat niet akkoord omdat hij evenals de heer Schilperoort vindt dat agendapunt 9 moet worden behandeld en stelt voor om dit in elk geval voor agendapunt 6 te behandelen. Verder heeft spreker vooral moeite met de agendering van agendapunt 5. Gelet op de nog beschikbare tijd wil hij dit onderwerp - dat een AV-afpraak betreft die nog niet is behandeld - vandaag absoluut kunnen bespreken. Spreker wil voorkomen dat de navolgende AV-afpraak niet zal worden gered. Ook de heer Van Hulsen wil dat agendapunt 5 wordt behandeld, desnoods vallen de punten 7 en 8 dan maar van de agenda af als de tijd tekort schiet; deze acht hij minder urgent. Met dat laatste is de voorzitter het niet helemaal eens omdat deze punten moeten worden afgedaan voordat er bij DGO verder kan worden gegaan en ook dit zijn voor Defensie prioritaire punten; ze zullen echter wel pas aan het einde van de vergadering aan de orde komen. De agenda wordt met inachtneming van het vorenstaande vastgesteld.

Agendapunt 2. Vaststellen verslag 10 november 2020 en bespreken actiepuntenlijst

(A/20.0832)

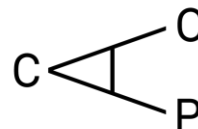
Verslag van 10-11-2020:

Pag. 6, bovenaan eerste alinea:

De heer Hop wijst er op dat hier een pm ontbreekt. Het punt staat wel op de actiepuntenlijst.

¹ Noot: bij de behandeling van deelactie 11a is afgesproken dat brief AP/20.0804 ter bespreking in de WG AP zal worden geagendeerd

Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)



Pag. 8, n.a.v. welkom terug-regeling:

De heer Schilperoort merkt op dat er een beeld wordt geschetst alsof partijen hierover al eerder hebben gesproken hetgeen zijns inziens onjuist is. Op 03-05-2017 hebben de centrales een nota ter informatie ontvangen waarop de SCO een brief hebben gestuurd. Daarop heeft Defensie per brief gereageerd en aangegeven het er niet mee eens te zijn dat dit eerst in het GO zou moeten worden besproken. Partijen hebben uiteindelijk besloten dat dit onderwerp moest worden geagendeerd maar dit is er door tijdsgebrek niet van gekomen. Dit betekent volgens spreker dat partijen de regeling nog inhoudelijk moeten bespreken, hetgeen de voorzitter bevestigt en zij merkt op dat wellicht enige nuance op de tekst in het verslag nodig is.

Pag. 8, instroompool:

De heer Schilperoort mist hier een pm. Partijen hebben een inventarisatie gemaakt over alle onderwerpen die nog moeten worden besproken en die op de actiepuntenlijst staan; de instroompool moet daar aan worden toegevoegd.

Het verslag wordt met inachtneming van het bovenstaande vastgesteld

Actiepuntenlijst:

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

1. Governance Gezondheidszorg:

De GHS 03 zou eind 2020 ter informatie worden aangeboden maar deze is nog niet klaar en de verwachting is dat dit 2021 zal worden. Dat vindt de voorzitter wel erg ruim genomen waarop mevrouw Reitsma aangeeft dit niet specifiek te hebben kunnen krijgen. Het gaat om het proces van de formele vaststelling en daaraan moet een aantal stappen voorafgaan. Het actiepunt wordt aangehouden.

2. Breder openstellen knelpuntcategorieën DMO:

Dit punt moet nog worden 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:
Deze deelactie ligt nog bij de heer Van Hulzen die een conceptvoorstel zal opstellen en wordt aangehouden.

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

Naar aanleiding van deelactie 1 is een piepbrief met nr. AP/20.0784 verzonden die inmiddels is afgepiept. De deelactie wordt afgevoerd.

Deelactie 2 (Defensie komt separaat terug op categorieën waarover vragen zijn) wordt aangehouden.

4. Terugbetalingsverplichting van studiekosten en reservistenaanstellingen:

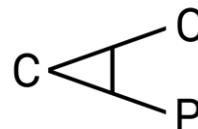
Dit punt moet nog worden geagendeerd en wordt aangehouden. De heer Hop informeert wanneer dit zal gaan gebeuren waarop de voorzitter antwoordt dat dit nog niet bekend is.

5. Proeftuinen:

Dit onderwerp zou in het DOD van 01-12-2020 worden besproken; de uitkomst daarvan is mevrouw Reitsma niet bekend. De voorzitter geeft aan dat het onderwerp terug zal gaan naar de WG AP en het actiepunt wordt aangehouden.

6. Selecteren relevante pagina's uit oude verslagen:

Het CAOP heeft aangegeven als enige oplossing te kunnen bieden dat de passages die van Defensie worden ontvangen in een nieuw stuk worden opgenomen dat met een nieuw nummer kan worden aangeboden; Defensie geeft daarvoor dan de betreffende paginanummers aan. De heer Schilperoort merkt op dat het oorspronkelijk een verzoek van zijn zijde was en hij heeft de indruk dat dit nu uit de hand begint te lopen wat natuurlijk niet zijn intentie was. Hij stelt voor om dit niet verder op te pakken en - zoals feitelijk al gebeurt - in de agenda de betreffende paginanummers te vermelden. De heer Hop is op zich wel voorstander van de aangeboden oplossing maar deze wordt door Defensie als te omslachtig gezien. Er wordt afgesproken om in de agenda de relevante paginanummers van de verslagen te blijven vermelden, dit geldt ook voor de andere werkgroepen. Het actiepunt wordt afgevoerd.



7. Artikel 16 bis AMAR (individuele opleidingsaanspraak):

Dit punt betreft het faciliteren van het studeren onder werktijd. De heer Lankhorst licht toe dat hij een inventarisatie heeft uitgezet aangaande de wijze waarop in de praktijk met deze voorziening om wordt gegaan in de organisatie. Daarbij moet worden aangegeven in hoeveel gevallen hiervoor geen ruimte beschikbaar is. Op basis van de uitkomst zal worden gezien of er aanvullend een aanwijzing of richtlijn moet worden gegeven aan het lijnmanagement alsmede de P&O-adviseurs en loopbaanbegeleiders. In afwachting van de uitkomst hiervan wordt het actiepunt aangehouden.

8. Covid:

Defensie zou een aangepaste concept-piepbrief opstellen en deze moet nog informeel in het MST Covid worden besproken. Het actiepunt wordt aangehouden.

9. Stimuleringsmaatregelen vrijwillig vertrek en behoudpremie:

De brief van Defensie met daarin de afspraken en voorstellen voor de jaren 2019 t/m 2021 is bijna klaar; deze is aldus de heer De Kleijn primair voor 2020 en 2021 bedoeld. Het actiepunt wordt aangehouden.

10. TW sourcing:

Er is per mail overeengekomen dat dit onderwerp opnieuw moet worden geagendeerd. Het actiepunt wordt aangehouden.

11. AV-afspraken niet in regelgeving:

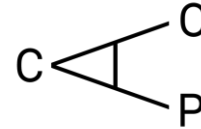
Deelactie a betreft de verhoging toelage bezwarende activiteiten en dan met name aangaande de bevoegdheid ten aanzien van de 360 uur; dit wordt momenteel geïnventariseerd. De heer Lankhorst heeft hiervoor een complete inventarisatie uitgezet waarbij de vraag is gesteld waar men nu staat en wat al is ingevoerd. Gebleken is dat alles met betrekking tot percentages en dergelijke is doorgevoerd. Verder staat het medisch deel nog open waarbij met de name de vraag aan de orde is op welke wijze het betrokken personeel zal worden gekeurd. Hierover heeft DGO al laten weten dat de bedrijfsartsen en de Nederlandse Vereniging van Huisartsen hier moeite mee hebben. Verder is nagegaan hoe de communicatie is verlopen en of dit thema optimaal in de organisatie is weggezet. Hierover heeft de uitvoeringsorganisatie aangegeven dat het proces niet goed is aangelopen en dat men zich er op aan het beraden is hoe dit kan worden verbeterd en opnieuw worden aangelopen. Verder zijn er, nadat er via de P&O-flash informatie is gedeeld, vanuit DPOD medewerkers naar de eenheden toegegaan om deze van extra informatie te voorzien. Momenteel wordt gezien of dit nog kan worden geïntensiveerd.

Verder bestond de indruk dat aan de medewerkers was gecommuniceerd dat zij bewijs moesten leveren van de uren die zij hebben gemaakt. Daarover heeft de uitvoering laten weten dat bij de informatieverstrekking aan de defensieonderdelen is aangegeven dat het niet zozeer is dat de medewerkers het bewijs moeten leveren maar dat zij samen met de leidinggevende vaststellen wanneer de inzet heeft plaatsgevonden. Vervolgens wordt het aantal uren en de vergoeding op basis daarvan vastgesteld.

De heer Schilperoord verzoekt om dit goed in het verslag vast te leggen in verband met zijn brief die hij vandaag bij de mededelingen (zie agendapunt 1, alinea 3) heeft aangehaald. Als alle punten daaruit met wat nu is verteld zijn geadresseerd en beantwoord dan hoeft Defensie verder niets meer met deze brief te doen. Spreker zal dit nog controleren en hierover een terugkoppeling geven. Verder wordt afgesproken dat ook Defensie zal controleren of op alle punten uit de brief nu een antwoord is gegeven. De heer Van Hulsen vindt beide voorstellen op zich goed maar hij wil de brief van de ACOP toch nog geagendeerd zien. Hij heeft sterk het gevoel dat er meer punten zijn die door de brief worden geraakt dan nu worden beantwoord. De toelichting gehoord hebbende stelt spreker vast dat er nog met DGO over een probleem wordt gesproken en dat dit ook in de brief is benoemd. Het kan aldus spreker niet zo zijn dat dit met de vandaag gegeven reactie is afgedaan. De voorzitter geeft aan de brief van de ACOP d.d. 18-11-2020 met nr. AP/20.0804 te zullen agenderen. De heer Hop sluit zich geheel aan bij hetgeen de heer Van Hulsen heeft gesteld. Wel wil hij van de werkgever duidelijkheid hebben over de vraag wie na de 360 uur de toestemming moet geven om meer uren te gaan maken. Hierover hebben partijen aldus spreker immers harde afspraken gemaakt maar van een duidelijke terugkoppeling is hem niets gebleken terwijl dit juist één van de onduidelijkheden betrof waarbij de vraag was of dit de lokale commandant of diens commandant is. Volgens spreker zou dit de OPCO-commandant moeten zijn en hij wil van Defensie hierover duidelijkheid krijgen. De voorzitter repliceert dat dit actiepunt ook open blijft staan en dat het

pm

Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)



onderwerp gelet op de vandaag gegeven input ook zal worden geagendeerd. Partijen moeten nog over de gehele breedte van het thema bespreken of alles nu goed verloopt, of de afspraken goed zijn neergelegd in regelgeving en of er nog iets aan de informatievoorziening moet worden gedaan. De heer Hop wil evenwel dat de voorzitter de toezegging doet aangaande de gemaakte afspraken en vindt dat dit kan worden kortgesloten via de P&O-flash zodat de onduidelijkheid over de verantwoordelijkheid op de werkvloer wordt weggenomen. De voorzitter antwoordt dat de heer Lankhorst hierover al mededelingen heeft gedaan. De heer Lankhorst merkt op dat in aanvulling op de goedkeuring die moet worden gegeven het formulier waarin deze wordt vastgelegd moet worden ondertekend door het hoofd van de afdeling. Vervolgens moet het bevoegd gezag zijnde de directeur van de basis ook nog tekenen hetgeen is gemandateerd op kolonelniveau. Dit is degene die op dit moment accordeert en dus niet meer de directe chef of commandant. Dat gaat volgens de heer Hop echter over de gewerkte uren, het gaat spreker om de uren boven de 360 – urengrens waarop de heer Lankhorst aangeeft het daar ook over te hebben. Daar moet aldus de heer De Kleijn dan nog op terug worden gekomen omdat in de regelgeving staat dat dit de commandant van het defensieonderdeel moet zijn die dit vervolgens kan mandateren.

De voorzitter wil de discussie voor dit moment afronden en geeft aan dat het onderwerp verder kan worden besproken als het is geagendeerd zodat het eerst goed kan worden voorbereid. Daar heeft de heer Hop moeite mee en hij wijst er op dat op 10-11-2020 een vraag is gesteld die als actiepunt is genoteerd en waar op terug zou worden gekomen. Inmiddels is het 03-12-2020 en spreker verwachtte een antwoord op de vraag hoe zou worden omgegaan met de uren boven de 360-uurgrens. Dit beschouwt hij als een essentieel onderdeel van de afspraak over de verhoging van de toelage bezwarende omstandigheden. De voorzitter repliceert dat dit nog als actiepunt openstaat; de heer Hop heeft hiertegen grote bezwaren. De voorzitter geeft aan dat partijen nu bezig zijn met de bespreking van de actiepuntenlijst waarbij per actiepunt wordt aangegeven wat er al dan niet is ondernomen. Bij dit punt is zelfs al een inhoudelijke discussie gevoerd en het voorstel is om het onderwerp in bredere zin te agenderen, mede naar aanleiding van de opmerkingen van de heer Schilperoort. Aangezien er nog veel vragen zijn over de uitwerking en een P&O-flash die is uitgegaan lijkt het spreekster belangrijk dat partijen dit punt grondig doorspreken. De heer Lankhorst is reeds bezig met het inventariseren van de situatie op de werkvloer.

De heer Van Hulsen constateert dat er een nieuwe werkelijkheid is ontstaan omdat er een brief met een aantal aandachtspunten is bijgekomen. Daarover heeft spreker zijn standpunt benoemd en de voorzitter heeft vervolgens besloten dat deze zal worden behandeld. Verder heeft hij vernomen dat Defensie op een aantal punten aan de slag hiermee is gegaan en uit de terugkoppeling is duidelijk geworden wat er intern is gecommuniceerd. Spreker vindt dan ook dat niet kan worden gesteld dat er niets zou zijn gedaan, maar hooguit onvoldoende. Het heeft zijn voorkeur om het onderwerp voor de volgende vergadering als één samenhangend geheel te agenderen.

De voorzitter informeert bij de andere centrales of ze akkoord gaan met haar voorstel. De heren Van Leeuwen en Schilperoort antwoorden hierop bevestigend. Het actiepunt wordt aangehouden en de bespreking van de brief van de ACOP wordt aan de actiepuntenlijst toegevoegd.

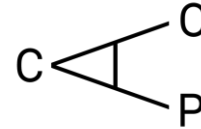
Deelactie b betreft de huisvesting burgerpersoneel; hierover volgt zoals toegezegd op korte termijn een terugkoppeling over de pilot door Defensie. De voorzitter voegt hier aan toe dat is afgesproken dat een eerste heads up ook via de mail kan worden gegeven; er zal echter ook een formele brief worden aangeboden. Ook zal daarbij terugkoppeling worden gegeven over de afspraak inzake het voldoende aandacht geven aan het bevorderen van de mobiliteit in bredere zin. De deelactie wordt aangehouden.

Deelactie c gaat over de beloningspositie van het burgerpersoneel: deze is voor vandaag geagendeerd en wordt afgevoerd.

Deelactie d betreft het FPS waarbij Defensie terug zal komen op de mate van faciliteren van soldaten en korporaals. Dit punt wordt nog geïnventariseerd en de deelactie wordt aangehouden.

Deelactie e betreft het IKB waarvoor wordt onderzocht of er uitbreidingsmogelijkheden zijn voor het cafetariamodel; dit zal worden geagendeerd in Q1 van 2021. De deelactie wordt aangehouden.

Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)



Deelactief betreft de communicatietekst inzake de stand van zaken van de uitwerking van het AV-akkoord 2018-2020 waarvoor de voorzitter een tekstvoorstel zou doen. Hier is zij nog niet aan toe gekomen en de deelactief wordt aangehouden.

Voorraadagenda:

De voorzitter stelt voor om de - zeer uitgebreide - voorraadagenda vandaag, gelet op de omvang van de reguliere agenda, niet te bespreken. De heer Van Leeuwen gaat hiermee akkoord. Ook de heer Schilperoort gaat akkoord en hij wil de voorraadagenda graag meenemen bij de informele bespreking van de jaarplanning 2021 die op 10-12-2020 is gepland. De voorzitter gaat daarmee akkoord. De heer Hop wil wel een aantal punten uit de voorraadagenda bespreken maar de voorzitter wil dat nu niet doen en stelt voor om dit tijdens de volgende vergadering te doen. De heer Hop merkt op dat er onder andere een punt over de beleidsregels veiligheidsonderzoek op staat waarover inhoudelijke vragen zijn gesteld. Dit punt staat al sedert 2018 op de voorraadagenda en inmiddels is er volgens spreker al een nieuwe beleidsregel die de minister samen met J&V heeft vastgesteld voor 2021. Hij vraagt zich af of deze niet ook in de discussie moet worden meegenomen. Omdat het punt nu maar blijft staan en de beleidsregels zich ondertussen opvolgen vreest spreker dat partijen straks iets bespreken wat niet mee actueel is. De voorzitter geeft aan kennis te nemen van deze informatie maar herhaalt er nu niet verder op in te kunnen gaan. Zij stelt voor om deze punten zodra de voorraadagenda ter bespreking wordt geagendeerd mee te nemen in de discussie en dit nu niet te doen.

De heer Hop vervolgt dat hij aangaande punt 10 (veiligheid als bespreekpunt formulier functioneringsgesprek) nogmaals onder de aandacht wil brengen dat de afspraak is dat zo lang als dit niet is behandeld er geen acties in dezen worden ondernomen; spreker verzoekt de voorzitter om dit te bevestigen. De heer Van Hulsen geeft aan het niet nodig te vinden dat dit nu niet wordt behandeld en stelt voor om hetgeen de heer Hop heeft gesteld in het verslag op te nemen. De voorzitter gaat hiermee akkoord. De heer Van Hulsen vervolgt dat er regelmatig wordt uitgesproken dat er moet worden geprioriteerd en hij heeft de indruk dat de voorzitter zich daarvoor inzet. Om te voorkomen dat partijen nu wederom de voor deze vergadering vastgestelde prioritering niet kunnen realiseren wil spreker dat dit punt nu niet wordt besproken. De heren Van Leeuwen en Schilperoort vinden dat ook. De heer Hop wil echter wel antwoord op zijn vraag. De voorzitter antwoordt dat de vraag in het verslag wordt opgenomen en op haar voorstel wordt er kort gepauzeerd.

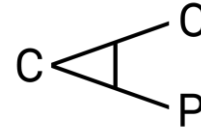
*** PAUZE 14.00 – 14.10 UUR ***

De voorzitter heropent de vergadering en op haar voorstel om de agenda nogmaals te wijzigen wordt eerst agendapunt 4 behandeld omdat daarvoor al twee sprekers zitten te wachten. Daarna volgt agendapunt 3 en vervolgens wordt de volgorde van de vandaag vastgestelde agenda verder aangehouden. De heer Hop wil wel zekerheid dat de beloningspositie van het burgerpersoneel wordt behandeld en wil dit daarom na agendapunt 4 behandelen. De voorzitter gaat er vanuit dat dit sowieso zal lukken vandaag. De heer Hop geeft aan dat hij nog een antwoord wil op zijn vraag aangaande punt 10 van de voorraadagenda. De voorzitter stelt nogmaals voor om deze discussie voor nu af te sluiten en dat zij antwoord zal geven zodra de voorraadagenda inhoudelijk wordt behandeld. De heer Hop repliceert dat de voorzitter gewoon zou kunnen bevestigen dat de gemaakte afspraak nog steeds geldt, meer vraagt spreker immers niet. De voorzitter wil daar niet verder op ingaan waarop de heer Hop verzoekt om dit punt dan voor het SOD te agenderen. Spreker wijst er op dat partijen afspraken hebben gemaakt over onder meer transparantie en dat gemaakte afspraken gehandhaafd zullen blijven. Hij vraagt enkel om bevestiging van een reeds gemaakte afspraak en stelt vast dat de voorzitter dit weigert hetgeen volgens spreker in strijd is met de door hem genoemde afspraken. Dit betekent dat het punt naar het SOD zal moeten. De voorzitter wijst er op dat de discussie over een procedureafspraken ging waarbij is voorgesteld om de voorraadagenda informeel op 10-12-2020 te behandelen. Hier wil zij het vandaag bij laten en zij gaat niet inhoudelijk op de voorraadagenda in. Wat de heer Hop heeft gesteld zal in het verslag komen en als hij wil dat punt 10 naar het SOD gaat dan is dat zijn goed recht en zal zij dat niet tegenhouden. Er wordt overgegaan tot behandeling van agendapunt 4.

Agendapunt 3. Inzet personeel buiten Defensie in het kader van Corona

(SOD/20.0523, AP/20.0685)

Dit onderwerp is niet behandeld en wordt geagendeerd voor een volgende vergadering.



Agendapunt 4. Voortgang GRIT/P-paragraaf GRIT
(AP/20.0795)

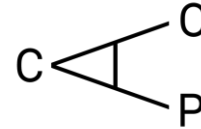
De voorzitter geeft aan dat de CCOOP een brief over dit onderwerp heeft ingebracht met daarin tevens het verzoek om agendering (brief van d.d. 16-11-2020 nr. AP/20.0795). Mevrouw Westgeest en de heer Kolkman zijn aanwezig om het onderwerp toe te lichten. Spreekster denkt niet dat heel GRIT vandaag inhoudelijk moet worden behandeld; het gaat nu over de P-paragraaf en de contractondertekening. Zij verzoekt de heer Hop om een toelichting op de brief te geven.

De heer Hop geeft aan dat zijn brief vrij duidelijk is. Defensie heeft middels brief nr. AP/19.00458 d.d. 02-09-2020 de centrales geïnformeerd over het intrekken van de P-paragraaf GRIT welke eerder met brief nr. AP/19.00268 was aangeboden. Bij de intrekking is toegezegd dat Defensie de centrales bij verdere ontwikkelingen op de hoogte zou houden. De CCOOP heeft geconstateerd dat er inmiddels verre vorderingen zijn gemaakt en dat er bijna zal worden overgegaan tot de ondertekening van een contract met een samenwerkingsverband. Er is derhalve sprake van het in- en outsourcen van werkzaamheden en het al dan niet aangaan van publiek-private samenwerking. Spreker wijst er op dat, alvorens dit kan plaatsvinden, partijen hierover eerst altijd afspraken maken voor een P-paragraaf zodat deze kan worden meegenomen bij de contractonderhandelingen en de besprekingen met de marktpartijen. Inmiddels is de CCOOP er ook van op de hoogte dat op zeer korte termijn contracten zullen worden ondertekend en acht het tijdig vaststellen P-paragraaf niet meer haalbaar. In deze context wil de heer Hop de toezegging van de werkgever dat, indien tijdens het proces door medewerkers van Defensie wordt aangegeven dat zij willen overgaan naar de marktpartij, met Defensie afspraken zullen worden gemaakt dat dit zal worden gefaciliteerd. Dit moet geschieden in lijn met de afspraken die zijn gemaakt aangaande situaties waarbij sprake is van in- en outsourcen van werkzaamheden dan wel het aangaan van publiek-private samenwerking. Indien de werkgever de toezegging doet dat deze afspraken over genoemd personeel kunnen worden gemaakt op een later tijdstip dan kan Defensie wat de CCOOP betreft verder gaan met het proces.

De voorzitter vraagt de overige centrales om hun mening over dit standpunt te geven.

Voor de heer Van Hulsen is het nog niet helemaal helder. Indien de heer Hop bedoelt dat er in het verleden een aanwijzing was met daarin de verschillende rollen die de medezeggenschap en de bonden hebben in het proces van in- en outsourcing alsmede de publiek-private samenwerking dan is dat volgens spreker juist. De aanwijzing is inmiddels vervallen maar er is afgesproken dat er verder in lijn daarmee zou worden gehandeld. Dit brengt voor hem met zich mee dat er een P-paragraaf moet zijn *voordat* er een contract wordt getekend. In zoverre kan spreker de heer Hop in zijn betoog volgen en dat geldt ook voor diens vaststelling dat dit in het gegeven geval niet meer haalbaar is. Er zal dus moeten worden gezien hoe partijen dit gaan oplossen. Daartoe is de heer Van Hulsen ook bereid maar hij vindt het moment waarop wordt begonnen met de bespreking van dit onderwerp enigszins prematuur. Indien spreker een goed beeld zou kunnen hebben van wat er op welk moment in het proces gaat gebeuren dan zou hij het prima vinden om het met name over de problemen te hebben en de uitdagingen die op partijen afkomen, echter dat beeld heeft spreker nu niet. Hij heeft begrepen dat men een traject van circa zeven jaar in zal gaan en hoopt dat de heer Hop niet heeft willen stellen dat hij iedereen die bij GRIT werkt in de gelegenheid wil stellen om Defensie gefaciliteerd te verlaten. Dit zou immers tot verlies van kostbare capaciteit leiden waarbij het gaat om medewerkers die de organisatie juist zeer lang wil behouden. En mocht de heer Hop alleen degenen die naar een contractspartner overgaan willen faciliteren dan vindt spreker dat in gevallen, waarbij het de intentie van Defensie is om mensen aan het werk te houden of van werk naar werk te begeleiden, volstrekt onjuist om dat alleen te doen voor deze groep. Dit zou dan moeten gelden voor alle medewerkers die weg willen, ook al stappen ze niet over naar een contractspartner. Het gaat voor spreker niet op dat er verschillen zouden worden aangebracht tussen medewerkers die met dezelfde 'dreiging' worden geconfronteerd. De heer Van Hulsen begrijpt wat de heer Hop wil zeggen, onderschrijft ook diens zorgen en hij wil hier ook best over in gesprek gaan, maar dat zou hij dan ergens begin 2021 willen doen. Dat zou hij doen in de hoop dat tegen die tijd over een aantal zaken, die voor hem nu volstrekt onduidelijk zijn, meer duidelijkheid kan worden verschaft. Daarmee doet spreker onder meer op de steeds wisselende aantallen die hij her en der heeft gehoord. Verder is onduidelijk wat met 'blokken' wordt bedoeld en over welke 'fases' er wordt gesproken. Hij is daarom nu niet geneigd om vergaande uitspraken over dit onderwerp te gaan doen. Hij vindt het prima om de discussie aan te gaan en dat medewerkers die hun werk gaan verliezen worden beschermd maar het moment daarvoor is nog niet aangebroken.

Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)



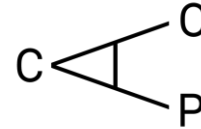
De heer Schilperoort heeft kennis genomen van de brief van de CCOOP en is te rade gegaan bij de ACOP-vertegenwoordiger die in het ioREO DMO zitting heeft. Dit leverde voor spreker niet het beeld op dat daar de zorg bestond dat er voor 01-01-2021 al verregaande stappen zullen worden gezet aangaande personeel dat overgaat naar marktpartijen. Wel herkent hij de door de CCOOP benoemde situatie waarin door Defensie contracten met marktpartijen worden getekend terwijl er nog niet met de centrales is gesproken over een P-paragraaf voor medewerkers die overgaan of willen overgaan en spreker voorziet dat de werkgever daardoor *w*eerin de problemen kan komen. Dit zou niet de eerste keer zijn en hij verwijst naar het problematische traject dat met Paresto is doorlopen. Daarbij waren de contracten ook al getekend voordat er een P-paragraaf door de sociale partners was besproken. De heer Schilperoort is het met de heer Van Hulsen eens waar deze stelde dat hij het moment te prematuur vindt en ook spreker heeft geen duidelijk beeld van wat er allemaal gaat gebeuren. Hij roept de werkgever op om, als deze contracten wil gaan ondertekenen, er goed over na te denken *w*at er wordt ondertekend. Om problemen te voorkomen moet beslist worden weggebleven van zaken die al te maken hebben met overgang van personeel of toezeggingen daarover voordat er een P-paragraaf is vastgesteld.

De heer Van Leeuwen herkent hetgeen door de heren Van Hulsen en Schilperoort is gezegd en ook kan hij zorg van de heer Hop goed plaatsen. Ook de CMHF vindt het zeer belangrijk dat de belangen van het betrokken personeel goed worden behartigd. Dat betekent enerzijds beschermen waar nodig en anderzijds faciliteren waar dat kan. Daar staat echter tegenover dat ook een goede ICT van belang is voor al het defensiepersoneel en hetzelfde geldt voor de voortgang bij GRIT; dit wil spreker nu niet blokkeren. Voorts onderschrijft spreker de waarschuwing van de heer Schilperoort inhoudende dat Defensie goed moet nadenken over wat wordt ondertekend aangezien daarover nog goede afspraken aangaande het betrokken personeel moeten worden gemaakt. Dat laatste kan pas wanneer helder is wat de consequenties zijn; dat ziet spreker als het juiste uitgangspunt. De voorzitter informeert of de heer Van Leeuwen daarmee bedoelt het op dit moment prematuur te vinden om eerst in zijn algemeenheid afspraken te gaan maken. Laatstgenoemde bevestigt dit en geeft aan het - concrete - voorstel van de CCOOP op dit moment prematuur te vinden.

De heer Hop geeft de volgende reactie. Hij herkent alles wat door de overige centrales is gezegd aangezien men in een premature fase zit waarin totaal onbekend is hoe de situatie er uit zal gaan zien. Dat de genoemde zaken niet duidelijk zijn voor de centrales betekent volgens spreker dat dit ook geldt voor het personeel, redenen waarom hij de brief heeft gestuurd. Daarin is aangegeven dat de CCOOP vooraf in elk geval bij de werkgever de zaken zeker wil stellen. Het is niet zo dat de CCOOP, zoals door de heer Van Hulsen werd beschreven, zou willen gaan faciliteren dat iedereen die dat wil Defensie kan gaan verlaten. De strekking van de brief is dat de centrales over de medewerkers die gedurende het proces aangeven dat zij naar de marktpartijen willen overstappen met Defensie afspraken moeten maken zoals dat altijd gebeurt bij publiek-private samenwerking en het in- en outsourcen van werkzaamheden. Spreker verzoekt de voorzitter om dit toe te zeggen gelet op de onzekerheid over deze situatie die zowel bij alle centrales alsook bij het personeel bestaat. Voor wat betreft het tekenen van de contracten is de heer Hop het eens met de heer Van Leeuwen waar deze stelt dat Defensie is gebaat bij een nieuwe en goede ICT. Het is ook absoluut niet de bedoeling om GRIT tegen te houden maar er moet wel voor degenen die over willen gaan nu een P-paragraaf worden gemaakt. De tijd daarvoor is echter veel te kort geworden en volgens spreker gaan er ook geen medewerkers verplicht over aangezien dat aan de centrales is verzekerd. Het gaat derhalve sec over degenen die zelf over willen gaan naar de betrokken consortia/marktpartijen. Op een later tijdstip, zodra duidelijk is wie dit zijn, kunnen partijen dan afspraken hierover gaan maken; van dit laatste verlangt spreker zoals gezegd een toezegging van de voorzitter.

De heer Kolkman geeft op verzoek van de voorzitter een toelichting op de stand van zaken bij GRIT. Spreker geeft aan dat een aantal zaken van GRIT nog niet duidelijk is en sommige zaken kunnen momenteel nog niet kunnen worden toegelicht. De aantallen medewerkers waar het om gaat zijn in elk geval duidelijk en dat geldt ook voor wat er met het werk gaat gebeuren. Zojuist werd het belang van Defensie genoemd en dat is zeker wat GRIT drijft: de staat van de huidige IT is dusdanig verouderd aan het raken dat er snel iets moet gaan gebeuren. Ook spreker ziet het belang in van het leveren van goede IT aan Defensie. Tevens ziet hij als directeur JIVC evenzeer de belangen van het eigen personeel en deze worden gedurende het gehele traject nauwlettend gemonitord. Dit gebeurt om het dienstbelang te borgen en omdat Defensie een goede werkgever wil zijn; juist in dat licht is frequent voorlichting gegeven aan het personeel. Aangaande de stelling dat men niet zou weten hoe het met de blokken zit wijst spreker erop dat hierover meerdere sessies zijn verzorgd waaronder een teamsessie waarbij 990 medewerkers die in de scope zitten zijn geïnformeerd over de gang van zaken met de blokken. In elke sessie daarover is aan de medewerkers gegarandeerd dat er genoeg werk is voor iedereen en dat dit zo blijft. Over de dreiging die het personeel boven het hoofd zou hangen is gecommuniceerd dat

Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)



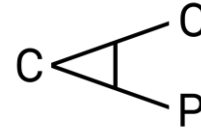
dit altijd zo is in de IT-wereld aangezien deze zichzelf ook automatiseert waardoor er uiteindelijk minder mensen nodig zijn, zoals dat ook voor ander werk geldt. Hierin is voorzien en alle IT-bewegingen zijn in een plan gezet dat intern (binnen de IT-wereld) wordt aangemerkt als 'strategisch personeelsplan'. Daarin is vervat welke bewegingen er op de organisatie afkomen; deze houden in dat de IT-behoefte enorm groeit maar dat tegelijk het handwerk afneemt. Uiteindelijk zijn er steeds meer mensen in de IT-wereld nodig waardoor vrij makkelijk kan worden gegarandeerd dat de medewerkers binnen dit domein ook in de toekomst aan het werk kunnen worden gehouden. Daarvoor is wel om- en bijscholing nodig en de organisatie is daarmee ook al een tijd bezig zodat de medewerkers 'current' blijven.

Verder wijst de heer Kolkman er op dat de IT-branche vrij uniek is omdat degenen die daarin nu werkzaam zijn de komende jaren zeer hard nodig zijn om de bestaande IT te beheren. Het gaat hierbij om IT die in de laatste jaren aan elkaar is geknoopt en waarvan zeer veel kennis in de hoofden van de medewerkers zit. Daarom is het zeer ongewenst dat zij Defensie verlaten om elders te gaan werken. Om dit te voorkomen tracht Defensie een aantrekkelijke werkgever te zijn bij DMO en dan specifiek binnen het IT-domein; er wordt alles aan gedaan om deze medewerkers te behouden. Er worden gesprekken met hen gevoerd en getracht om ze te boeien en te binden. Er is op basis van de beschikbare getallen gepinpoint dat er 500 JIVC-medewerkers worden geraakt door de IT-vernieuwingen omdat ze aan de bestaande IT werken. Voor hen is een volledig traject ingericht om ervoor te zorgen dat ze via een ontwikkeltraject ook met de nieuwe IT kunnen gaan werken. Deze is volstrekt anders dan de bestaande IT waardoor volgens spreker sprake is van nieuw werk. Er zal een geheel nieuw IT-landschap worden gebouwd waardoor moeilijk van het principe 'mens volgt werk' kan worden gesproken. Dit is - ook qua aantallen - goed in kaart gebracht en volgens spreker kan onderbouwd worden gesteld dat er voor alle huidige medewerkers werk zal zijn, zij het wellicht op een ander domein. Zo is voor cyber een toenemende behoefte aan personeel terwijl het ouderwetse handwerk zal komen te vervallen.

De heer Kolkman wijst er op dat de organisatie ten opzichte van de eerder opgestelde en inmiddels ingetrokken P-paragraaf met de gedane heroverweging tot een totaal ander plan is gekomen dat niet valt te vergelijken met de oorspronkelijke versie. Er zal nu een termijn van zeven jaar worden aangehouden om de IT te vernieuwen en dit plan wordt als realistisch gezien. Het is door een keur aan instanties getoetst, waaronder zoals bekend het BIT. Met het BIT is gezamenlijk vastgesteld dat deze termijn voldoende realistisch is om de zeer complexe IT te vernieuwen. Gedurende deze termijn wil de organisatie het personeel zoals gezegd boeien en binden zodat de medewerkers in de ontwikkeling en mee kunnen gaan. Uit de betreffende tabellen van het natuurlijk verloop blijkt dat dit - met inachtneming van het feit dat het om een wat ouder personeelsbestand gaat - macro gezien allemaal goed uitlegbaar is aan iedereen die behoefte heeft aan informatie over de juistheid van personele plaatjes. De werkgever kan gefundeerd aangeven dat er ook in de toekomst voor iedereen werk is. Er is verder geen enkele behoefte aan het brengen van medewerkers naar marktpartijen omdat iedereen zeer hard nodig is.

De heer Van Hulsen merkt op de genoemde getallen al eerder te hebben gehoord echter in zijn beleving zal de organisatie toch te maken gaan krijgen met zo'n 50 tot 100 medewerkers die in elk geval niet kunnen worden geaccommodeerd in de nieuwe ICT-omgeving. Spreker zal vanuit zijn positie zijn eigen belangen moeten afwegen en dat zijn niet dezelfde als die van het BIT respectievelijk GRIT. Hij gaat uit van het personele belang terwijl de toetsende gremia uitgaan van haalbaarheid van ICT-projecten et cetera. Spreker maakt zich zorgen om de genoemde aantallen en vindt het goed om te horen dat de organisatie stelt dat iedereen aan het werk kan worden gehouden. Echter, hij heeft nog een ander belang te dienen en dat betreft een groot aantal andere burgermedewerkers die ook werkzaam zijn bij Defensie. De gedachte om van alle overtollige ICT-ers - bijvoorbeeld - Parestomedewerkers te maken tiggert bij spreker de associatie dat dit ook zou kunnen worden voorgesteld voor bijvoorbeeld overtollige brandweerlieden en DBBO'ers. Kortom spreker moet ook de belangen van dergelijke groepen medewerkers behartigen, ook daar waar het gaat om een bepaalde mate van carrièreperspectief. Hij vindt het daarom onvoldoende om de situatie gefocust vanuit één specifieke groep te benaderen. Verder wijst de heer Van Hulsen er op dat niet voor niets is afgesproken *wanneer* er een P-paragraaf dient te zijn. Die afspraak is er om helderheid voor alle medewerkers te verschaffen maar ook om er voor te zorgen dat hangende de contractbesprekingen met de andere partijen hiermee rekening kan worden gehouden. Sprekers uitgangspunt blijft daarbij dat hij niets met die andere partijen heeft te maken maar alleen met Defensie. De werkgever laat kansen liggen als te laat wordt ingespeeld op de situatie en wordt nagelaten om tijdens de onderhandelingen ruimte te creëren voor het eventueel in de toekomst plaatsen van mensen bij de contractspartner. Als dit niet goed gaat zal spreker zich harder gaan opstellen in zijn eisen jegens Defensie dat, zoals gezegd, de enige partij is die hij aanspreekt. Hij begrijpt best dat de ICT voort zal moeten gaan maar het kan niet zo zijn dat Defensie eerst gebruik maakt van de betrokken medewerkers om ze vervolgens op straat te laten belanden. Hierin zullen partijen een

Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)



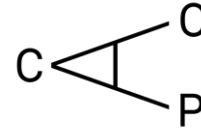
zekere balans moeten vinden maar tegelijk vindt spreker het op dit moment nog te vroeg om dat op een verantwoorde manier te realiseren. In de toekomst is hij bereid om over varianten na te gaan denken en daarbij te bezien of er groepen zijn die om uiteenlopende redenen niet over kunnen gaan naar de nieuwe ICT. Dan kan worden beoordeeld of met deze mensen iets specifiek moet worden gedaan en hiermee doelt spreker in feite op de knelpuntcategorieën. Daarbij zal de organisatie moeten duiden waar de problemen worden verwacht waarna kan worden afgesproken om voor deze mensen regelingen te treffen.

De heer Kolkman geeft aan dat de organisatie dat ook graag wil gaan doen en hij wil graag het gesprek daarover aangaan. Er is ook al gepland om dit, nadat de contracten zijn ondertekend, zo snel mogelijk - waarschijnlijk in het ioREO DMO en met de medezeggenschap - te gaan doen. Spreker wil graag benadrukken dat jegens het personeel nooit is gesteld dat men naar Paresto zou gaan. Er is een rijks personeelsplan dat is gebaseerd op het gebied van de IT en het is bekend dat de IT-wereld zeer snel zal gaan groeien, zoals ook uit de Defensievisie 35 blijkt. Zijns inziens liggen daar genoeg banen in het verschiet mits de medewerkers voldoende current zijn. Voor degenen waarvoor dit niet meer haalbaar is bestaat al speelruimte; er is een beleidsvoornemen uit 2015 waarop kan worden teruggevallen en ook het SBK is er nog. Spreker wil hier graag de dialoog over aangaan en zijns inziens hebben alle partijen dezelfde belangen zijnde het personele belang en het in stand houden van een goede IT voor Defensie. Hij is er zeker van dat men hier goed uit zal komen en is voornemens om meer in detail uitleg te gaan geven waarbij onder meer goed in beeld wordt gebracht hoe het zit met de blokken en de fasering. In deze dialoog kan dan ook goed worden bezien hoe met de belangen van de zorgelijke categorieën moet worden omgegaan. Desgevraagd door de voorzitter of de heer Kolkman daarbij ook afspraken wil maken over degenen die vrijwillig willen vertrekken geeft laatstgenoemde aan dat dit nu nog niet aan de orde is. Hij voorziet dat het maken van dergelijke afspraken in dit stadium kan leiden tot grote misverstanden. Spreker heeft al aangegeven dat dit absoluut niet de bedoeling is omdat de goede mensen dan zouden kunnen vertrekken en degenen die minder bemiddelbaar zijn juist zouden blijven. Wel wil hij dit op termijn graag gezamenlijk in kaart gaan brengen. Hij vermoedt overigens dat degenen die zouden willen overgaan naar een marktpartij daar nu al zouden zijn gaan werken uit onzekerheid en *die* wil de organisatie nu juist wegnemen en op alle manieren voorkomen. Een dergelijke inventarisatie zou in een ioREO DMO kunnen worden gedaan. Er zijn over het eventueel overgaan van personeel overigens al voldoende aanknopingspunten met de marktpartijen vastgesteld om hierover in gesprek te kunnen gaan. Zij willen ook graag IT-mensen werven gezien de huidige krappe arbeidsmarkt voor deze branche.

De heer Van Leeuwen informeert naar het standpunt van de organisatie ten aanzien van personeel dat graag weg zou willen maar dat de werkgever juist wil behouden. Boeien en binden ziet hij in principe als een positieve benadering maar het laatste kan ook negatief worden uitgelegd. Hierop richt een deel van de bezwaren van de CCOOP zich en de vraag is volgens spreker hoe daarbij wordt voorkomen dat door de organisatie degenen die hun heil liever elders zoeken onnodig worden vastgehouden; dit is volgens hem eerder ook al voorgekomen. Volgens de heer Kolkman kunnen medewerkers niet op deze wijze worden vastgehouden en bovendien is het voor goede IT-ers sowieso bijzonder eenvoudig om een andere baan te vinden. Daarom denkt spreker dat deze mensen met het hart moeten worden gebonden door hen ervan te overtuigen dat Defensie het mooiste IT-bedrijf van Nederland heeft. Dit kan worden geuit door op een hele goede manier met de medewerkers om te gaan. Daarnaast herhaalt spreker dat als er mensen weg zouden willen zij al zouden zijn vertrokken. Verder draait het bij de overheid als werkgever in het algemeen ook om andere zaken dan bij de marktpartijen waar het geld en dergelijke over het algemeen centraal staan. Spreker vindt dat mensen op een natuurlijke manier moeten worden gebonden door een zodanig goede werkgever te zijn dat men wil blijven. Dit lijkt aardig te lukken en dat wil de organisatie ook volhouden bij de sourcing van GRIT. De heer Van Leeuwen kan zich in deze visie vinden.

De heer Hop merkt op dat dit inderdaad lukt daar waar het gaat om dit vanuit het hart en met een goede behandeling van de medewerkers te bereiken aangezien Defensie deze strijd op de andere terreinen van het werkgeverschap zal verliezen. De uitspraak dat de organisatie zich als goed werkgever wil opstellen en zo het personeel zal binden en te boeien ziet spreker graag terug in het voorstel hierover aangaande het AV-akkoord waarvan de centrales nog steeds in afwachting zijn. Hij gaat er van uit dat dit wel goed komt maar tegelijk maakt de heer Hop zich, vooral gelet op wat hij vandaag heeft gehoord, ernstige zorgen over de 990 medewerkers die in de scope zitten en die voorgelicht zijn. Als aan deze groep hetzelfde plaatje is gepresenteerd als vandaag aan de centrales dan vreest spreker dat daarmee veel verwachtingen zijn gewekt, zoals de baangarantie. Net als de heer Van Hulsen kijkt spreker verder breder dan alleen de ICT-ers van DMO, alle medewerkers zijn voor de centrales even belangrijk. De voorzitter geeft aan het aantal van 990 mensen niet te kennen. De heer Kolkman licht toe dat er een zogeheten 'call' is gehouden waarbij voor heel JIVC is

Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)



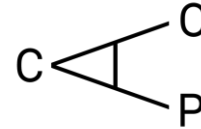
toegelicht wat de blokken van GRIT zijn. Dit aantal betrof inderdaad 990 medewerkers maar dat staat los van het in scope zijn want dat betreft degenen van JIVC die interesse hebben in GRIT. De heer Hop had vandaag begrepen dat er 990 mensen in scope zijn maar de voorzitter en de heer Kolkman benadrukken dat het bij dat aantal slechts ging om degenen die bij de vergaderingen waren. Laatstgenoemde stelt dat als hij dat vandaag zo heeft gezegd hij dit terugneemt want het is absoluut niet zo is dat er 990 mensen in de scope zitten. Het gaat in dat laatste geval alleen om degenen die daar zitten waar de IT nu wordt geraakt en spreker acht het beter om in dit stadium geen getallen te noemen. Hij wilde enkel aangeven dat er veel aan voorlichting is gedaan en licht toe dat er meerdere calls zijn geweest. Verder gaat spreker op 10-12-2020 na het AO in de Tweede Kamer opnieuw een dergelijke sessie houden. Hij streeft er naar om allen die bij JIVC werken rechtstreeks vanuit de leiding te informeren om onzekerheden te vermijden.

Verder heeft de heer Hop horen zeggen dat de organisatie met de centrales afspraken in de ioREO's wil maken maar dat wil hij echter met de voorzitter in de WG AP doen. In de ioREO's wordt bepaald op welke wijze met de functie wordt omgegaan maar algemene personele aspecten aangaande het plan wil hij in de WG AP blijven behandelen. De heer Schilperoort krijgt, de discussie horende, de indruk dat er inmiddels al allerlei plannen op papier staan terwijl in het ioREO DMO wordt teruggekoppeld dat er alleen nog maar sprake is geweest van mondelinge interactie. Spreker is bereid om mee te denken over de gevolgen voor de verschillende groepen personeel maar dan vindt hij het wel wenselijk dat er eerst een analyse op papier wordt gezet. Daarna is hij bereid om afspraken over algemene personele aspecten te maken en om er bijvoorbeeld voor zorgen dat er een P-paragraaf wordt vastgesteld zodat de organisatie verder kan. Hij vindt het niet uitvoerbaar om dit te doen op basis van mondelinge discussies die in het ioREO zijn gevoerd. Toen spreker de brief van de CCOOP las kreeg hij in eerste instantie de indruk dat er al sprake zou zijn van een cVRP maar dat kan hij niet terugvinden in de stukken. Hij heeft alleen iets gelezen over de IST op orde bij JIVC. Om verder te kunnen praten heeft spreker eerst een concreet inhoudelijk stuk nodig zodat er geen premature discussies ontstaan over de consequenties waarmee GRIT te maken zal krijgen. De heer Kolkman geeft aan dat er uiteraard al het nodige in concept op papier is gezet en dat het zijn wens is om dit zo snel mogelijk tot in detail met de centrales te bespreken. Daarbij laat hij in het midden aan welke tafel dit moet gebeuren. Er is absoluut sprake van zeer concrete uitwerkingen en alles wat hij naar voren heeft gebracht kan worden onderbouwd met de bijbehorende plannen en contracten. Spreker wijst er op dat er op 10-12-2020 weer een ioREO DMO is. De heer Schilperoort benadrukt dat alle partijen wel in hun eigen rol moeten blijven hetgeen betekent dat een P- paragraaf die algemene personele aspecten bevat die van de rechtpositie afwijken in de WG AP thuishoort. De behandeling van het reorganisatieplan hoort daarentegen thuis in het ioREO en spreker wil deze splitsing intact laten.

De voorzitter stelt dat partijen het altijd op deze wijze doen en is het met de heer Hop eens dat de P-paragraaf thuishoort in de WG AP nadat deze het voortraject heeft doorlopen. Zij resumeert dat door de heer Kolkman nu een toelichting op de stand van zaken is gegeven. Vanuit de centrales is aangegeven dat zij inmiddels wel een aantal zaken hebben gehoord maar dat er nog niets concreet op papier is gezet waardoor het voorstel van de CCOOP op dit moment nog als te prematuur wordt gezien; spreekster ziet dit zelf op dit moment ook nog zo. Zijdens DMO is gezegd dat men graag bereid is om hiervoor te gaan zorgen maar dat zij eerst graag een inventarisatie willen maken. Dit is een eerste stap die duidelijkheid kan geven over het totaalplaatje en vervolgens kan input in het ioREO worden gegeven. Spreeksters beeld is dat partijen nu niet al op voorhand een algemene afspraak willen maken over een onderwerp waarvan nog niet goed vaststaat wat het precies omvat. Spreekster stelt daarom voor om GRIT eerst weer terug te geven aan het ioREO DMO zodat eerst dat traject wordt doorlopen waarna de P-paragraaf kan worden besproken in de WG AP. Vanuit het ioREO DMO heeft zij vernomen dat men niet afwijzend staat tegenover het maken van afspraken over personeel dat vrijwillig wil vertrekken maar dat dit wel in een bredere context moet worden gezien. Tegelijk worden de waarschuwing en de zorg die de CCOOP heeft uitgesproken door de andere centrales gedeeld en dat vindt spreekster een goede zaak. Het is echter wel van belang dat het proces in de juiste volgorde wordt doorlopen en partijen hebben allen uitgesproken te willen voorkomen dat datzelfde proces onnodig wordt vertraagd. Daarbij acht zij het wel van belang dat de personele belangen inderdaad ook niet uit het oog worden verloren en dat de stappen in het proces aan de juiste tafels worden doorlopen.

Spreekster informeert bij de heer Hop of hiermee de brief vooralsnog voldoende is behandeld en wijst er op dat het onderwerp terug zal komen in de WG AP. De heer Hop antwoordt herhaaldelijk een vraag te hebben gesteld en daarbij duidelijk te hebben aangegeven wat hij wilde en verwacht dat de voorzitter de door hem gevraagde toezegging doet. De voorzitter repliceert dat hetgeen zij zojuist heeft gezegd haar antwoord daarop is. De heer Hop concludeert hieruit dat de voorzitter niet toezegt dat partijen voor de medewerkers die tijdens de inventarisatie aangeven naar de marktpartij te

Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)



willen overgaan afspraken gaan maken zoals dat moet conform hetgeen tussen partijen is overeengekomen over de wijze van het in- en outsourcen van werkzaamheden en het aangaan van publiek-private samenwerking. Spreker wijst er - onder verwijzing naar wat er is gebeurd bij DVOW en het Logistiek Centrum Soesterberg - op dat bij dit soort trajecten door de werkgever steeds weer op het verkeerde moment aan de centrales en het personeel duidelijkheid wordt gegeven over wat wel en niet kan. Spreker wil deze toezegging alsnog verkrijgen en als dat niet gebeurt gaat hij er vanuit dat er geen contracten zullen worden ondertekend alvorens dit onderwerp in het SOD is behandeld. De voorzitter herhaalt eerst de inventarisatie te willen uitvoeren zoals beiderzijds is voorgesteld zodat helder is wat de omvang van het traject is en hoe dit moet worden doorlopen. Vervolgens kan worden besproken welke afspraken er verder moeten worden gemaakt over degenen die vrijwillig willen vertrekken. Zij informeert in dit verband aan welke specifieke afspraak tussen partijen de heer Hop zojuist refereerde aangaande de wijze van het in- en outsourcen van werkzaamheden en het aangaan van publiek-private samenwerking. De heer Hop antwoordt te hebben gedoeld op het SSU en de ingetrokken aanwijzing SG. Hij is het geheel eens met wat de voorzitter verder allemaal heeft benoemd mits hier aan wordt toegevoegd dat er - totdat er duidelijkheid is - geen contracten worden ondertekend. De voorzitter antwoordt te hebben aangegeven dat het rondkrijgen van een P-paragraaf voordat de contracten zijn ondertekend niet meer haalbaar is en naar zij meent heeft de heer Hop dat zelf ook zo gesteld.

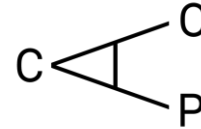
De heer Kolkman geeft aan te hebben aangeboden om met de centrales in het ioREO af te stemmen hoe het proces moet worden aangelopen. Spreker denkt dat als hij een blinde inventarisatie toezegt dit er toe leidt dat de medewerkers worden misleid omdat partijen het effect daarvan niet precies kennen. De toezegging houdt in dat de organisatie aan de ioREO-tafel met de centrales in een constructieve dialoog bespreekt hoe kan worden bereikt dat het proces goed verloopt waarbij zowel de belangen van de Defensie-IT als die van de medewerkers optimaal worden behartigd. Daarbij staat het personeel absoluut centraal voor de werkgever. Wat spreker betreft zal worden gehandeld in de geest van het SSU hetgeen hij als iets anders ziet dan het op de letter volgen daarvan. Het gaat om een zeer specifiek traject waarbij partijen elk vanuit hun eigen belangen maatwerk moeten leveren. De heer Kolkman heeft er alle vertrouwen in dat men hier uit zal komen maar mocht dat niet zo zijn dan zal het proces aan een andere tafel moeten worden voortgezet.

De heer Schilperoort had de indruk dat men langs elkaar heen was aan het redeneren waarbij de heer Hop aangaf dat er geen contracten zouden kunnen worden getekend en de voorzitter zeer terughoudend was met het toezeggen daarvan. Dit begrijpt hij wel en spreker kan zich voorstellen dat er contracten moeten worden getekend die geen verband houden met personele gevolgen en vindt dat deze niet om die reden moeten worden ingeperkt. Wat hem betreft zal het partijen in elk geval helpen als wordt afgesproken dat er geen contracten met marktpartijen worden getekend waaraan allerlei personele consequenties zijn verbonden zo lang als partijen het nog niet eens zijn over de gevolgen daarvan. Dit is waar de heer Hop volgens spreker naar op zoek is terwijl tegelijk de voorzitter schroomt om dit toe te zeggen uit vrees om zich aan alle kanten te beperken op het gebied van bedrijfsvoeringstechnische zaken en dergelijke die losstaan van de P-kant waarover partijen gaan. Dit heeft de heer Kolkman volgens de voorzitter vandaag goed verwoord. Voor wat het ondertekenen van contracten die personele gevolgen hebben betreft geeft spreekster aan het antwoord nu schuldig te moeten blijven omdat zij niet de specifieke inhoud kent; dit zal de heer Kolkman dan moeten toelichten. Verder heeft volgens haar - gelet op hetgeen naar voren is gebracht - geen der partijen de intentie om de ondertekening van het contract tegen te houden en heeft de heer Kolkman aangegeven dat de organisatie bereid is om te handelen in de geest van het ingetrokken SSU. Ook in andere trajecten wordt in de geest daarvan gehandeld en zal volgens de voorzitter ook niet veranderen. Daarom ziet zij de toezegging die de heer Kolkman namens haar op dit vlak heeft gedaan als voldoende grondslag om het onderwerp nu terug te leggen bij het ioREO DMO.

De heer Kolkman licht toe dat in het contract geen personele consequenties zijn opgenomen omdat dit niet gaat over het defensiepersoneel. Het contract betreft het bouwen van een nieuwe IT. Dat heeft natuurlijk - zoals altijd - ook consequenties voor het zittende personeel omdat het oude werk ophoudt en daar nieuw werk voor in de plaats komt. Over dat laatste moeten aldus spreker afspraken worden gemaakt. Zijns inziens is er een mooie en degelijke constructie gevormd waarbij het personeel bij Defensie in dienst blijft en ervoor wordt gezorgd dat de medewerkers ook zullen worden gebonden en geboeid met de bijbehorende zekerheid. De organisatie wil graag het gesprek met de centrales aangaan over de wijze waarop dit moet worden ingericht.

De voorzitter informeert of de deze nadere toelichting voldoende is voor de heer Hop. De heer Hop antwoordt te hebben vastgesteld dat steeds concreter wordt wat de plannen van de organisatie zijn. De werkgever zegt steeds dat zal worden geïnventariseerd welke medewerkers naar de marktpartijen willen gaan. Daarover wil de werkgever de dialoog

Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)



met de centrales aangaan en dat wil spreker ook. Verder wil hij net als de werkgever maatwerk voor iedereen leveren, en dat geldt daarom ook voor degenen die willen overgaan. Voor deze groep wil spreker op voorhand, voordat het contract wordt getekend, met de werkgever de afspraak maken dat dit maatwerk op een later tijdstip zal worden geleverd. De reden hiervoor is dat nu nog niet bekend is hoe de dialoog gaat lopen bij gebrek aan inzicht over de wijze waarop de rest van het maatwerk zal worden geleverd. Spreker wil voorkomen dat partijen belanden in de discussie over medewerkers die Defensie niet kwijt wil waarbij deze in een situatie belanden zoals dat ook bij DVOW en andere processen is gebeurd. Daarmee doelt de heer Hop er op dat deze mensen dan ontslag moeten nemen en niet aan het concurrentiebeding worden gehouden. Hierover wil spreker zoals gezegd duidelijke afspraken maken en daarvoor wil hij de gevraagde toezegging hebben alvorens Defensie het proces voortzet. Het gaat hierbij niet om mensen die verplicht overgaan want daarvoor bestaan voldoende zekerheden en borging. De heer Kolkman merkt op dat een dergelijke toezegging niet kan worden gegeven omdat niet bekend is wat deze in zou houden. Volgens spreker komt deze discussie op een later moment vanzelf aan de orde. Hij licht nader toe dat er een contract is getekend dat op elk moment kan worden opgezegd. Volgens spreker is het overigens niet mogelijk om medewerkers vast te houden als ze zelf weg willen. Het gesprek zal met name moeten gaan over de wijze waarop dit met de contractpartner zal worden gefaciliteerd. Als dat niet wordt geregeld waardoor iedereen die weg wil zou kunnen overgaan dan voorziet hij dat de Defensie-IT zal instorten. Dit acht spreker in niemands belang en hij vindt het onzorgvuldig als nu een dergelijke afspraak zou worden gemaakt. De voorzitter wijst nogmaals op het belang van het in de juiste volgorde doorlopen van het proces. Het is de heer Hop opgevallen dat zojuist is aangegeven dat het contract op elk moment kan worden opgezegd en hij wijst er op juist daarvoor specifieke afspraken te willen maken voor degenen die overgaan, zoals dat altijd gaat. De heer Kolkman vraagt zich af of er dan een contract zou moeten worden gesloten dat niet opzegbaar is waarop de heer Hop antwoordt dat het prima mogelijk is om een opzegbaar contract aan te gaan mits defensiepersoneel de optie heeft om terug te keren. Dit wordt volgens hem altijd in de P-paragraaf vastgelegd en spreker herhaalt zijn verzoek om een toezegging op dit punt. De voorzitter geeft opnieuw aan deze toezegging niet te kunnen doen waarop de vergadering op verzoek van de heer Hop wordt geschorst.

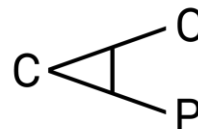
* SCHORSING OP VERZOEK VAN DE CCOOP VAN 15.05 – 15.23 UUR *

De voorzitter heropent de vergadering en geeft het woord aan de heer Hop. Het is voor de heer Hop duidelijk dat de voorzitter niet bereid is om de door hem gevraagde toezegging te doen. Naar spreker heeft begrepen heeft een dergelijke toezegging volgens de voorzitter niet veel om het lijf aangezien tijdens Defensie steeds is gesteld dat niemand de organisatie wil verlaten. Spreker herhaalt zich ernstig zorgen te maken over de rechtspositie van het DMO-personeel, hetgeen met name geldt voor degenen die wel over willen gaan en degenen die in een later stadium de organisatie zullen moeten verlaten. Er zijn nog veel onduidelijkheden in het voorliggende traject gelegen en Defensie staat op het punt om een contract te tekenen. Daarmee zou de CCOOP kunnen instemmen als de gevraagde toezegging wordt gedaan. Aangezien de voorzitter deze niet wil doen stelt spreker voor om het onderwerp voor te leggen aan het SOD en hij vertrouwt er op dat de werkgever voor die tijd geen verdere stappen onderneemt.

De heer Schilperoort wijst er op dat de heer Hop op dit moment alleen namens de CCOOP spreekt. Spreker heeft voldoende aan de toezegging dat er in lijn met het SSU zal worden gehandeld, dat het SBK van toepassing is en dat er een werkgarantie is uitgesproken. Daarom vindt hij dat escalatie naar het SOD niet nodig is. Ook de heer Van Leeuwen ziet dit zo. Spreker herkent zeker de door de heer Hop uitgesproken zorgen maar hij acht wat wel is toegezegd in combinatie met de intenties die van werkgeverszijde zijn uitgesproken voldoende en hij wil het onderwerp nu zeker niet naar het SOD escaleren. Spreker zou het betreuren als blijkt dat slechts één centrale dat wel wenst er toch een dergelijke escalatie zou plaatsvinden. Er is immers open en reëel overleg in deze vergadering gevoerd en dan zou een dergelijke stap niet nodig moeten zijn. De heer Van Hulsen heeft geen overtuigende argumenten gehoord die hem van zijn oorspronkelijke standpunt kunnen afbrengen wat er op neerkomt dat hij de lijn van de CCOOP niet steunt. Daarom wil hij niet dat het onderwerp naar het SOD escaleert.

De voorzitter vindt alle reacties duidelijk en herbevestigt dat ze de gevraagde toezegging niet zal doen. Zij verzoekt de heer Hop om nader toe te lichten wat hij bedoelt met zijn oproep aan Defensie om geen nadere stappen te zetten indien het onderwerp aan het SOD zou worden voorgelegd. De heer Hop repliceert dat hij de heer Schilperoort drie dingen heeft horen zeggen te weten dat Defensie in lijn handelt met het SSU, dat het SBK van toepassing is en dat er een werkgarantie is afgegeven. Hierop zag spreker de voorzitter bevestigend knikken en hij wijst er op haar te hebben gevraagd om op een later tijdstip voor degenen die over willen gaan de door hem voorgestelde afspraak te maken, wat

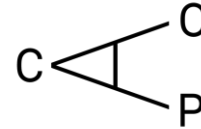
Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)



volgens hem geheel in lijn met het SSU is. Hij kan niet plaatsen waarom de voorzitter de door hem gevraagde toezegging niet wil doen aangezien zij non-verbaal heeft aangegeven in lijn met het SSU te willen handelen; dit is namelijk precies wat hij van haar vraagt. Daarom vraagt hij zich af waar de voorzitter staat als het gaat over het SSU. De voorzitter antwoordt van de heer Hop te hebben gehoord dat hij haar *vooraf*toezeggingen wil laten doen en dat heeft zij geweigerd. Zij heeft voorgesteld om eerst het gebruikelijke traject te doorlopen in het ioREO DMO. Zij vervolgt dat de stukken die daarbij aan de orde zullen komen op dit moment nog niet voorliggen en dat de P-paragraaf op een later tijdstip in de WG AP wordt besproken. Het is niet aan de orde om over dat proces nu toezeggingen in algemene zin over het faciliteren van medewerkers te doen terwijl nog niet bekend is wat dat inhoudelijk betekent. Zij vraagt de heer Hop nogmaals om te duiden wat hij bedoelt met het verzoek dat Defensie geen nadere stappen onderneemt. De heer Hop antwoordt - en datzelfde heeft hij ook door een andere centrale horen zeggen - dat is toegezegd dat in lijn met het SSU zal worden gehandeld. Dit houdt normaalgesproken in dat partijen vooraf, voordat er contracten worden getekend, bepaalde afspraken maken. Die afspraken zijn er nu niet en de werkgever geeft tegelijk aan wel in lijn met het SSU het traject te willen aanlopen. Spreker wil de zekerheid hebben dat dit keer - ook in lijn met het SSU - deze afspraken vooraf worden gemaakt voor degenen die aangeven over te willen gaan. Aangezien de voorzitter dit niet wil toezeggen vraagt hij zich af hoe Defensie dan in lijn met het SSU - en de andere paragrafen waarover de centrales met de werkgever afspraken hebben over het moment waarop deze worden aangelopen - denkt afspraken te kunnen maken. Spreker heeft de indruk dat hierover een verkeerd beeld aan de zijde van de centrales bestaat.

De heer Van Hulsen hoort geen antwoord op de vraag van de voorzitter en heeft de indruk dat partijen nu in een cirkeltje terechtkomen. Na de schorsing is duidelijk aangegeven dat de CCOOP naar het SOD wil en dat de andere centrales dit niet nodig vinden. Daarmee is de discussie volgens spreker afgesloten. De heer Hop herhaalt te hebben waargenomen dat de voorzitter instemmend knikte op hetgeen de heer Schilperoort stelde wat betekent dat door Defensie voldoende is aangegeven dat in lijn met het SSU zal worden gehandeld. Als dat zo is dan is wat hem betreft het probleem opgelost. De voorzitter repliceert wel vaker te knikken maar dat dit niet automatisch betekent dat zij altijd instemt met wat er is gezegd. Dan heeft de heer Schilperoort volgens de heer Hop een verkeerd beeld gekregen en is het kennelijk niet zo dat Defensie in lijn met het SSU wil gaan handelen. Het beeld van de centrales was dat Defensie dat wel wilde en spreker wijst er opnieuw op dat het in lijn met het SSU is dat vooraf afspraken worden gemaakt op het moment dat er sprake is van in- en outsourcen van werkzaamheden en publiek-private samenwerking. Dit is nu niet haalbaar omdat de contracten ter ondertekening klaarliggen en spreker geeft nogmaals aan de door hem gevraagde zekerheid te willen hebben. Indien Defensie niet in lijn met het SSU wil handelen dan betekent dat volgens de heer Hop dat de door de heer Schilperoort gegeven samenvatting niet klopt. Dit kan bij laatstgenoemde wellicht tot een ander beeld leiden op grond waarvan deze alsnog naar het SOD wil. De heer Schilperoort stelt dat hij de voorzitter *we*/heeft horen zeggen dat in lijn met het SSU zal worden gehandeld waarop de voorzitter zegt dat dit door de heer Kolkman zo is uitgesproken. De heer Kolkman merkt op dat het SSU als zodanig niet rechtstreeks van toepassing kan zijn omdat dit is vervallen en dat daarom is gezegd dat er in de geest ervan zal worden gehandeld. Het handelen 'in lijn met' is zijns inziens niet helemaal hetzelfde. Spreker licht toe met handelen 'in de geest van het SSU' te bedoelen dat voor iedereen zeer goed wordt gezorgd, dat allen werk zullen hebben en er niemand boventallig raakt doordat er door outsourcen werk zou vervallen. Hij heeft al gezegd dat de organisatie denkt hiervoor een goede onderbouwing te hebben. Wat hiervoor allemaal nodig is zal volgens hem hangende het traject in detail worden besproken zodra de cijfers op tafel liggen.

De heer Schilperoort stelt voor dat de CCOOP een brief stuurt aan het SOD waarin de elementen worden benoemd die daar moeten worden besproken waar het gaat om het verzoek om geen nadere stappen te ondernemen. De voorzitter wil eerst alsnog een duiding van de heer Hop wat hij hiermee precies bedoelt. De heer Hop antwoordt dat het voor hem duidelijk is en dat hij zojuist een uitgebreide samenvatting namens de voorzitter - welke niet door haar is tegengesproken - heeft gehoord inhoudende hoe zij denkt over het SSU. Daaraan ontbreekt volgens spreker één zeer belangrijk element zijnde de wijze waarop personeel dat naar de marktpartij over wil gaan zal worden gefaciliteerd. Hierover maakt hij zich zorgen en de heer spreker wil daarover afspraken maken met de werkgever. De voorzitter wil dat echter niet waardoor niet in lijn met noch in de geest van het SSU wordt gehandeld. Dit komt doordat er één specifiek element uit de bestaande afspraken uit wordt gehaald, redenen waarom spreker wil dat het onderwerp ter behandeling aan het SOD wordt voorgelegd. Normaalgesproken kunnen er in deze situatie volgens hem geen verdere stappen worden ondernomen en spreker heeft al aangegeven wat hij daarmee bedoelt: er worden geen contracten getekend totdat er overeenstemming is tussen partijen. De CCOOP zal dit middels een brief kenbaar maken aan het SOD. De voorzitter neemt hier kennis van en geeft aan dat het de centrale vrij staat om dat te doen.



Agendapunt 5. Onderzoek beloningspositie burgerpersoneel

De voorzitter memoreert dat bij de behandeling van de arbeidsvoorwaarden geen regelgeving over dit onderwerp is gemaakt maar dat wel is afgesproken dat *voor* afloop van het AV-akkoord 2018-2020 een onderzoek naar de beloningspositie van het burgerpersoneel wordt gestart. De bespreking van vandaag ziet spreekster als een aftrapmoment hiervoor en het lijkt haar goed dat partijen eerst samen bezien of wat voorligt overeenkomt met wat is afgesproken. De onderzoeksvragen zullen goed moeten worden gedefinieerd en er moet worden bezien met welke andere sectoren een vergelijking kan worden gemaakt. Tot slot zal er een tijdspad moeten worden afgesproken. Het doel is om tot een notitie te komen waarvoor eerst een aantal basisvragen moet worden beantwoord. Ook moet er een centrale probleemstelling worden geformuleerd. Het dient voor degenen die het onderzoek moeten gaan uitvoeren duidelijk te zijn waar het over gaat, wat de reikwijdte is, om welke doelgroep het gaat en met welke sectoren een vergelijking moet worden gemaakt. Zij geeft het woord aan de heer Suwout om de discussie te openen.

De heer Suwout geeft aan dat in het AV-akkoord 2018-2020 over de beloningspositie burgerpersoneel staat:

Sociale partners spreken af om gedurende de looptijd van het akkoord een onderzoek te starten naar de beloningspositie van burgerpersoneel ten opzichte van vergelijkbare sectoren.

Dit betekent volgens spreker dat partijen in elk geval met elkaar moeten definiëren wat zij 'vergelijkbare sectoren' vinden. Bij een vergelijking kan immers heel veel worden betrokken en hij denkt dat hiermee iedereen wel zijn eigen ervaringen zal hebben. Zo kan men zich afvragen of er alleen naar de overheid of ook naar civiele sectoren moet worden gekeken en of er bijvoorbeeld vergelijkingen met buitenlandse krijgsmachten moeten worden gemaakt. Ook dient de omvang van het onderzoek te worden afgebakend. Vervolgens moet worden afgesproken welke elementen van een arbeidsvoorwaarden- annex beloningspakket zullen worden vergeleken. Volgens spreker ligt het voor de hand om naar primair loon en toeslagen te kijken maar het is de vraag hoe ver partijen moeten gaan bij de secundaire arbeidsvoorwaarden.

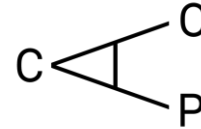
Het belangrijkste is volgens de heer Suwout echter dat deze afspraak vanuit een bepaald oogmerk is gemaakt en hij vindt dat dit niet erg duidelijk blijkt uit de geciteerde tekst uit het AV-akkoord. Partijen zullen moeten vaststellen wat ze van het onderzoek verwachten en wat ze ermee willen bereiken. Het is mogelijk om een onderzoek op te zetten vanuit de overtuiging dat men in positieve of negatieve zin ernstig uit het lood loopt. Ook kan een uitgangspunt zijn dat men synchroon loopt maar dat daarvan bevestiging gewenst is. Daarom zal in de opdrachtformulering moeten worden aangegeven welke informatie er op tafel moet komen. Spreker memoreert dat in het verleden aangaande de beloningspositie van burgerpersoneel bijvoorbeeld is gekeken naar de vergelijkbare rangen en schalen van de Rijksoverheid waarbij bleek dat de betreffende tabellen anders zijn ingericht. De scope van het onderzoek zou kunnen zijn dat partijen zich daar primair op focussen. Een andere optie is dat naar vergelijkbare banen in civiele sectoren wordt gekeken; zo zou de beveiligers DBBO bijvoorbeeld kunnen worden afgezet tegen particuliere beveiligers. Spreker vindt het van cruciaal belang dat aan de voorkant van het onderzoek overeenstemming wordt bereikt over het waarom ervan en op welke wijze het wordt uitgevoerd. Het lijkt hem niet zinvol dat een onderzoeker zeer diep op de materie ingaat en vervolgens daarover een rapport overlegt waar partijen het dan mee moeten doen.

De heer De Kleijn stelt vast dat er een drietal vragen door de heer Suwout zijn opgeworpen:

1. Wat is het oogmerk van het onderzoek?
2. Wat zijn vergelijkbare sectoren?
3. Welke elementen moeten met deze sectoren worden vergeleken?

De heer Van Hulsen vindt de eerste vraag de meest complexe om te beantwoorden, namelijk *waarom* het onderzoek wordt gedaan. Spreker gaat echter eerst in op de andere twee vragen. In de AV-tekst staat 'met vergelijkbare sectoren' en dat zou zeer ruim kunnen worden opgevat waarbij een vergelijking met een groot aantal andere werkgevers denkbaar is. Dat is bij de burgers wellicht wat minder omvangrijk dan bij de militairen maar ook tussen de functies van de burgers bij Defensie bestaan aanzienlijke verschillen. Voor spreker staat daarom vast dat het onderzoek moet worden afgebakend. Hij krijgt al lange tijd vanuit de doelgroep (en zeker van de al wat oudere medewerkers) te horen dat zij weten waar zij ooit vandaan zijn gekomen en dat zij ook de vergelijking maken met de overheidssectoren. Wat spreker

Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)



betreft zou de sector Rijk in elk geval moeten worden betrokken. Verder zou ook kunnen worden gekeken naar een aantal 'clusters' uit de civiele sector, zeker als Defensie ook voor de burgers concurrerend wil zijn in knelpuntcategorieën met het bedrijfsleven zoals bijvoorbeeld bij techniek en ICT. De heer Van Hulsen denkt dat bij de overheid verder nog kan worden vergeleken met de gemeenten (brandweer).

Bij vraag 3 wil de heer Van Hulsen het onderzoek niet beperken tot sec de arbeidsvoorwaarden maar moet ook de context worden meegenomen. Niet mag worden vergeten dat sommige medewerkers 36 en anderen 38 uur werken of, zoals in het bedrijfsleven, 40 uur. Wel moet worden voorkomen dat er teveel sub-rubrieken worden betrokken, mede omdat sommige elementen marginale verschillen opleveren zoals in het verleden al is gebleken. De focus moet liggen op elementen die substantiële verschillen opleveren. Wellicht is het een goed idee om de punten te benoemen die in het verleden al zijn gemaakt zoals bij de overgang van Paresto en de overgang van het vastgoedbedrijf naar het Rijk. Het lijkt spreker verstandig om de verschillende substantiële elementen die daarbij zijn benoemd in elk geval in het onderzoek mee te nemen.

Zoals gezegd heeft de heer Van Hulsen gesteld de vraag over het oogmerk van het onderzoek de lastigste te vinden. Er bestaat volgens hem al lang een zeker gevoel van onbehagen over de beloning en medewerkers hebben de indruk dat ze worden onderbetaald, zeker in vergelijking met waar ze vandaan zijn gekomen.

De heer Schilperoord is het grotendeels eens met de heer Van Hulsen. Het is maar de vraag of er met hele sectoren moet worden vergeleken of dat vooral op de functiegroepen moet worden gefocust. Terecht is gesteld dat Defensie allerhande functiegroepen heeft die de sector Rijk niet kent, zoals de brandweer. De reden waarom het onderzoek moet worden gehouden heeft volgens spreker inderdaad deels te maken met het gevoel dat het inkomen van de burgers bij Defensie niet in de pas loopt met dat van andere medewerkers. Dat geldt sowieso voor de vergelijking met de militairen maar geldt ook voor de andere sectoren. Om dit te onderzoeken is wel een methodiek nodig die enigszins vergelijkbaar is. Daarvoor wil spreker het SEO-rapport uit 2017 raadplegen.² Los van dat spreker het een crime vond toen het over de militaire kant ging, omdat daarbij toen de bijzondere positie was meegenomen, bevat dit rapport een matchingsmethode die al bekend is. Er is destijds al gedeeltelijk onderzoek op dit vlak gedaan bij de sector Rijk alsook de overige overheids- en marktsectoren. In deze matchingsmethode worden een aantal elementen benoemd die partijen nu wellicht ook als uitgangspunt zouden kunnen nemen bij het maken van een vergelijking.

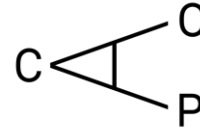
De heer Van Leeuwen wil dat er zo snel mogelijk een opzet van het onderzoek komt en die begint wat hem betreft bij de drie hiervoor genoemde vragen. Deze zullen met het oog op de tijd op een ander tijdstip inhoudelijk verder moeten worden uitgediept. De heer Schot wijst er op dat er wederom geen tijd beschikbaar lijkt te zijn voor het bespreken van dit onderwerp hetgeen hij na zo lang wachten als storend ervaart. Hij stelt de volgende inhoudelijke punten aan de orde. Ten eerste staat spreker inhoudelijk achter wat er over functievergelijkingen is voorgesteld omdat dit volgens hem een beter beeld zal geven. Verder heeft hij beeld bij de gevoelens die momenteel over de beloningspositie bij het burgerpersoneel leven; dit komt zijns inziens niet uit de lucht vallen. Tot slot heeft spreker de voorzitter horen zeggen dat Defensie een (opzet voor) een rapport zal maken die zal worden gedeeld; dit vindt hij niet concreet genoeg en hij verzoekt om dit nader te duiden om verder tijdsverlies te vermijden.

Mevrouw Manschot geeft aan dat de discussie wat haar betreft om het primaire loon draait en daarnaar zijn volgens haar ook al andere onderzoeken gedaan. Hieruit is onder meer gebleken dat de burgers op dat vlak achter lopen. Daarnaast acht spreekster het voor de organisatie van belang om een aantrekkelijke werkgever te blijven, mede gezien tegen de achtergrond van de toenemende vergrijzing. Gelet hierop is het in het belang van alle partijen om aandacht te besteden aan de wijze waarop Defensie zich in dezen gaat positioneren. Dat klopt aldus de voorzitter maar tegelijk is er sprake van totaalpakketten waarin ook secundair grote verschillen kunnen voorkomen en die voor het bepalen van de marktpositie relevant zijn. De heer Van Leeuwen stelt voor dat Defensie toch eerst een opzet aanlevert waarop de centrales dan eerst informeel kunnen reageren.

De voorzitter wil allereerst aangeven zeker wel kennis te hebben genomen van hetgeen de heer Schot heeft gezegd. Het is niet zo dat zij geen tijd zou hebben voor het onderwerp, het is echter zo dat de vergadertijd vandaag helaas te kort is

² Noot: SEO = SEO Economisch Onderzoek (SEO komt voort uit staat de vroegere naam 'Stichting voor Economisch Onderzoek der UvA')

Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)



gebleken. Zij denkt dat het wellicht een goed idee is als de opzet voor het onderzoek wordt gemaakt door hem en mevrouw Manschot. Beiden zitten ten behoeve van het burgerpersoneel in de WG AP en hebben er daarom mogelijk een goed beeld bij waar de gevoelens bij deze groep in schuilen en waar de vergelijking op zou moeten worden gebaseerd. Dit zou ook de voortgang van dit onderwerp kunnen bevorderen. De heer Hop geeft aan dit een prima voorstel te vinden mits de voorzitter toezeget dat, indien voor het onderzoek gegevens nodig zijn, deze door de werkgever zullen worden aangeleverd. Dat geldt ook voor informatie van bijvoorbeeld PwC. De voorzitter antwoordt dat Defensie altijd hieraan meewerkt maar wijst er tegelijk op dat het in dit stadium nog niet om de inhoud van het onderzoek zelf gaat maar om de opzet daarvan. Het onderzoeksbureau zal vervolgens de gegevens opvragen bij Defensie. Daarnaast zal bepaalde informatie, zoals die van de sector gemeenten, elders moeten worden opgevraagd omdat Defensie daarover niet beschikt. Natuurlijk zal Defensie de vereiste medewerking verlenen omdat spreekster een vergelijking anders niet mogelijk acht.

De voorzitter informeert of men het ermee eens is dat de eerste opzet voor het onderzoek wordt opgesteld door de heer Schot en mevrouw Manschot. De heer Van Leeuwen is het ermee eens. De heer Van Hulsen niet: hij is het wel met de gedachte eens maar vindt dat ook de andere centrales moeten meedoen aangezien ook zij burgers vertegenwoordigen. Zo heeft de voorzitter haar voorstel ook niet bedoeld en zij heeft er uiteraard geen bezwaar tegen als alle centrales meedoen. Dat vindt de heer Van Hulsen een betere aanpak en hij geeft aan dat de centrales gezamenlijk een opzet voor het onderzoek zullen aanleveren. De heer De Kleijn merkt op dat de te maken opzet een antwoord zal moeten geven op de drie vragen die vandaag zijn geformuleerd. Er wordt afgesproken dat de centrales een onderzoeksopzet zullen formuleren aan de hand van deze vragen.

Agendapunt 6. Introductie functie onderofficier logistiek geneeskundige dienst

(AP/20.0783 incl. bijlage)

Dit onderwerp is niet behandeld en wordt geagendeerd voor een volgende vergadering.

Agendapunt 7. Evaluatie EGB (Eerstelijns Gezondheidszorgbeleid)

(AP/19.00738 + bijlagen)

Dit onderwerp is niet behandeld en wordt geagendeerd voor een volgende vergadering.

Agendapunt 8. Evaluatie DTD (Defensie Tandheelkundige Dienst)

(AP/19.00176 incl. bijlagen, AP/19.00736 + bijlage)

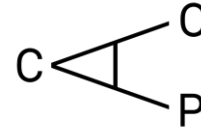
Dit onderwerp is niet behandeld en wordt geagendeerd voor een volgende vergadering.

Agendapunt 9. Artikel 16 bis AMAR

(AP/19.00267, AP/19.00699, AP/19.00563 p. 12)

De voorzitter geeft het woord aan de heer Schilperoort die een brief over dit onderwerp heeft gestuurd. De heer Schilperoort geeft aan dat partijen de regeling voor wat betreft het opleidingsbudget op een bepaalde datum in hebben laten gaan terwijl het ging om een verbetering van de arbeidsvoorwaarden. De stelling van de ACOP was dat de ingangsdatum daarom 01-01-2017 moet zijn. Spreker heeft het bijgevoegde AP-verslag nogmaals geraadpleegd en vastgesteld dat in de eerdere vergadering ook al is gediscussieerd over het onderwerp. Daarbij heeft de voorzitter volgens spreker gesteld dat als voor deze groep de ingangsdatum 01-01-2017 zou moeten zijn wat haar betreft het probleem was opgelost. Vervolgens is er een informele discussie gevoerd met als uitkomst dat Defensie zou uitzoeken wat de mogelijke effecten van dit besluit kunnen zijn. De uitkomst daarvan zou ter beoordeling mee worden genomen en in de brief worden beantwoord. Er zou niet worden gekeken naar de omvang van de groep en verder zou worden bezien of alle belanghebbenden al dan niet zouden worden aangeschreven. Tot slot zou worden gekeken naar de wijze waarop dit specifieke onderdeel van de regeling zal worden uitgevoerd. Het onderwerp zou vervolgens opnieuw worden geagendeerd. Vervolgens is er een brief van Defensie ontvangen waarin alleen maar wordt aangegeven op welke wijze het voor personeel, in afwijking van de regeling, wel is toegestaan om gebruik te maken van het opleidingsbudget. Dit is volgens spreker geen antwoord op de gestelde vraag. Hij wil *nu* duidelijkheid hebben over de vraag of de groep van 01-01-2017 de mogelijkheid zal worden geboden om gebruik te maken van het opleidingsbudget en voegt hier aan toe te hebben gelezen dat het om 1.500 militairen gaat. Spreker verwijst naar de SOD-afspraken dat verbeteringen in de arbeidsvoorwaarden per direct kunnen ingaan. Hij wordt inmiddels benaderd door zeer boze medewerkers die de indruk hebben dat het onderwerp zo lang vooruit wordt geschoven dat deze groep vanzelf uit de organisatie is verdwenen. Dit

Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)



is niet de wijze waarop de heer Schilperoort dit wil afhandelen en hij wil de medewerkers graag duidelijkheid geven, ook als de boodschap negatief is. Wat hem betreft zal het onderwerp voor de onderhavige groep op de voorgestelde wijze worden afgehandeld aangezien dat in lijn is met de afspraken die altijd hebben gegolden zijnde dat verbeteringen altijd meteen kunnen worden doorgevoerd. Dit is in het bijgevoegde verslag door de heer Schwab bevestigd. Er was op dat moment geen tijd beschikbaar om dit onderwerp af te ronden omdat men met de MR bezig was. Daarmee zijn de centrales toen akkoord gegaan onder voorbehoud dat er nog een discussie over de ingangsdatum zou worden gevoerd. Deze discussie wil spreker liefst vandaag afronden.

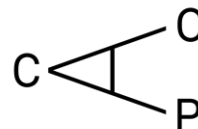
De voorzitter merkt op dat de heer Schilperoort verwijst naar de brief met de inventarisatie (AP/19.00699) waarin een aantal van 1260 militairen wordt genoemd. Volgens spreekster is in 2019 ook al een brief met uitleg door Defensie verstuurd. De heer De Kleijn merkt op dat de brief inderdaad al een jaar oud is en is het eens met de stelling van de heer Schilperoort dat partijen hier een keer uit moeten gaan komen. Spreker specificeert dat het inderdaad om 1260 militairen gaat en dat er al 120 militairen gebruik van de regeling hebben gemaakt in de eerste drie maanden van 2019. Dat betekent aldus spreker dat 1140 militairen geen gebruik van de regeling die per 01-01-2019 in werking treedt hebben gemaakt. Dat laatste heeft de heer Schilperoort ook niet bestreden en geeft aan dat hij heeft uitgelegd wat daarvoor de reden was. Bij de betreffende piepbrief heeft spreker een voorbehoud gemaakt aangaande de ingangsdatum en ook speelde mee dat het overleg destijds moest worden opgestart. Partijen zijn toen overeengekomen dat ze de discussie op dat moment niet op scherp zouden zetten omdat ze dan helemaal niet verder zouden kunnen komen. Hieraan heeft spreker toen gekoppeld dat de jurist van Defensie die hierover gaat heeft aangegeven dat verbeteringen altijd direct mogen worden doorgevoerd terwijl voor verslechtingen eerst regelgeving moet worden opgesteld. In casu gaat het om een evidente verbetering, redenen waarom spreker per brief heeft aangegeven te vinden dat de resterende 1140 militairen in dezelfde positie moeten worden gebracht als de 120 waarvoor het wel is geregeld, al was dat dan het gevolg van onjuistheden. Deze groep heeft zich zeer lang voor Defensie ingezet en terecht is aldus spreker door hen gesteld dat als meteen zou zijn uitgevoerd wat in het cao-akkoord was overeengekomen zij gewoon gebruik hadden kunnen maken van de regeling. Hij benadrukt dat deze groep zeer ontstemt is over de gang van zaken stelt voor om hen alsnog gelegenheid te bieden om gebruik van te maken van de regeling.

De heer De Kleijn geeft als reactie hierop dat Defensie niet bereid is om de ingangsdatum 01-01-2019 te wijzigen. Spreker wijst er op dat 120 medewerkers abusievelijk gebruik hebben kunnen maken van de regeling en dat laat Defensie zo. Er zal echter niet dezelfde regeling voor de overige 1140 medewerkers worden getroffen. Dat is volgens de heer Schilperoort niet in overeenstemming met wat partijen in het SOD hebben afgesproken over het moment waarop verbeteringen ingaan. Spreker informeert hoe de andere centrales dit zien zodat hij kan bepalen of hij zich neerlegt de deze uitleg of dat hij het onderwerp aan het SOD voorlegt.

De heer Hop informeert bij de voorzitter waar de 120 abusievelijk gedane toekenningen uit voort zijn gekomen. Sprekers beeld hierbij is dat voor dergelijke gevallen de BCO AV-akkoord is ingericht en hij vraagt zich af of zich daar 120 militairen voor deze regeling hebben gemeld dan wel dat dit op een andere wijze is gegaan. Dat vindt de heer De Kleijn een goede vraag en hij licht toe dat deze groep de toekenning in de eerste drie maanden van 2019 heeft gekregen waarna de regeling is stopgezet. Daarbij is door Defensie wel kenbaar gemaakt dat degenen die menen in aanmerking te komen zich moeten melden bij de bijzondere commissie. Deze gang geldt in principe voor de overige 1140 militairen. Spreker heeft echter geen cijfers paraat over het aantal mensen dat zich vervolgens heeft gemeld. De voorzitter verzoekt de heer Suwout om dit nader toe te lichten.

De heer Suwout - die evenals de heer Schilperoort in genoemd BCO zit - kan zich herinneren dat er twee of drie adviezen over dit onderwerp zijn gegeven. Daarin is de lijn gevolgd zoals de heer De Kleijn heeft geschetst. Daarbij was wel sprake van bijzondere omstandigheden op grond waarvan reeds gold dat de betreffende militairen *geen* beroep op de regeling konden doen. Naar spreker meent heeft de heer Schilperoort consequent de door hem beschreven lijn gevolgd. Uit het feit dat men het in de commissie uiteindelijk eens is geworden leidt spreker af dat bij deze dossiers andere omstandigheden golden dan die van de thans voorliggende groep, anders zou de heer Schilperoort niet akkoord hebben kunnen gaan met de afwijzing. In de BCO ging het om medewerkers die op grond van drie verschillende criteria al te laat waren en daardoor overal buiten vielen. Dit geldt niet voor de groep die de heer Schilperoort nu aan de orde stelt. Dat is volgens de heer Schilperoort correct en naar hij meent waren er een aantal CZSK-gevallen waarbij het vertrouwensbeginsel (gemaakte keuzes, gegeven adviezen) speelde waarbij er al in veel zaken was toegekend. Het gaat nu volgens spreker om een groep die zijns inziens terecht stelt dat zij in 2017/2018 nog buiten de termijn van vijf jaar

Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)



zaten. Doordat de regeling nu echter pas in 2019 ingaat terwijl het om een verbetering gaat vinden zij dat zij er ook onder moeten vallen aangezien het gaat om een AV-akkoord dat een eerdere periode betreft.

De heer Suwout licht verder toe dat Defensie ook bij de drie genoemde gevallen waarbij er sprake was van bijzondere omstandigheden de redenatie heeft gevolgd dat het *recht* pas ontstaat als de AMvB van kracht is en niet op het moment dat het onderhandelaarsakkoord dan wel het feitelijk akkoord is gesloten. Er is aldus spreker pas sprake van een recht op het moment dat er formele wetgeving is. De heer Schilperoort nuanceert in dit verband met de omstandigheid dat de commissie niet anders dan dit kan doen; zij kan alleen beoordelen of er sprake is van individuele omstandigheden die tot een andere situatie leiden. Dit deel ziet spreker los van de AV-afspraken die zijn gemaakt, redenen waarom hij dit punt separaat heeft geadresseerd. Er zijn wel militairen geweest zonder dergelijke bijzondere omstandigheden maar daarvan heeft de commissie moeten aangeven dat zij deze zaken niet konden toetsen omdat die op een andere tafel lagen. De heer Suwout definieert dat de toets van de commissie bestaat uit de beoordeling of er voor de individuele medewerker sprake is van een situatie waarin deze in onevenredige mate wordt geschaad als gevolg van afspraken uit het AV-akkoord. Dit is een iets andere toets dan die om te bepalen of de medewerker formeel onder de scope van de AMvB valt die per 01-01-2019 in werking is getreden.

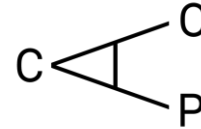
De heer Hop vindt deze uitleg niet duidelijk en vraagt zich af of de betreffende groep nu niet wordt benadeeld aangezien de AMvB er te laat is gekomen. Hij wil weten of de medewerkers aanspraak kunnen maken op de rechten uit de AMvB omdat deze te laat is gekomen of dat ze buiten de scope vallen door de ingangsdatum 01-01-2019. De heer De Kleijn antwoordt dat het gaat om medewerkers die in de jaren 2017 en 2018 nog buiten de vijf jarentermijn zaten maar daar op 01-01-2020 binnen vielen. De heer Hop wijst er op dat deze situatie wel vaker speelt. De heer Schilperoort vindt dat als partijen zouden hebben gedaan wat ze hadden moeten doen - zijnde de regeling direct na de vaststelling van het AV-akkoord laten ingaan - de ingangsdatum 01-01-2017 zou zijn geweest. Omdat zij echter ongelofelijk lang hebben gedaan over de uitwerking zijn er volgens spreker twee jaar verloren gegaan en *dat* is waar de medewerkers nu over vallen. Volgens de voorzitter is dit niet de eerste keer dat zoiets gebeurt en zij zou het vreemd vinden om in dit geval wel een uitzondering te maken; daarin is ook het standpunt van Defensie in dezen gelegen. De heer Hop merkt aangaande de 120 militairen die het recht wel hebben gekregen op dat daarover door de heer Schilperoort is gezegd dat dit met name om CZSK-gevallen ging en hij vraagt zich af of deze gang van zaken echt op één specifiek OPCO kan worden gepinpoint. De heer De Kleijn meent dat het om de KMar ging maar dat dit op zich niet uitmaakt; de voorzitter antwoordt dat dit in elk geval niet het geval is. De heer Schilperoort geeft aan bij deze discussie niet teveel op de individuele casuïstiek van de commissie in te willen gaan; hij weet wel dat het om veel CZSK- alsook KMar-zaken ging; bij een aantal OPCO's is er volgens spreker veel gebeurd.

De voorzitter informeert hoe de overige centrales tegenover het standpunt van de ACOP staan.

Volgens de heer Van Hulsen zijn de problemen rond dit onderwerp ontstaan doordat partijen bij het AV-akkoord geen datum hebben genoemd. Vervolgens hebben zij met elkaar gesproken over regelgeving en is deze uiteindelijk ook geaccordeerd. Dan komen uiteindelijk de overgangsbepalingen aan de orde waarbij wordt bepaald welke groepen binnen en buiten de bepaling vallen. Los van de vraag of iedereen zich dit toen voldoende heeft gerealiseerd is volgens spreker toen wel gezegd dat werd ingestemd met de tekst zoals die was opgesteld. Daarin stond als ingangsdatum 01-01-2019 vermeld; vervolgens is voor spreker relevant wat er daarna is gebeurd. Er is een tekst vastgesteld maar vervolgens hebben verschillende krijgsmachtsheden, ondanks deze tekst, 120 keer besluiten genomen die niet in lijn daarmee waren en is er erg rommelig met de materie omgesprongen. Daarmee is er een andere situatie ontstaan dan die waarin er geen formele tekst is waardoor sprake is van onduidelijkheid en de organisatie op basis van de tekst van het akkoord naar beste kunnen een oplossing heeft verzonnen. Spreker vindt dat zodra er een tekst is er voor iedereen een lijn moet worden getrokken. Nu is er een heldere tekst waarvan vervolgens bij 120 gevallen toch is afgeweken en de heer Van Hulsen is van oordeel dat dit met zich meebrengt dat dit dan ook voor de resterende 1140 militairen geldt.

De heer Schilperoort wijst er op niet akkoord te zijn gegaan met de ingangsdatum 01-01-2019. Hij heeft in de piepbrief alleen aangegeven de uitvoering van de MR op dit punt niet te willen ophouden en dat hij nog op terug zou komen op het tijdvak 01-01-2017 tot 01-01-2019. Het niet instemmen vloeide daarbij voort uit het gegeven dat door partijen in het SOD al over dit punt was gesproken waarbij de jurist namens de HDP heeft gesteld dat verbeteringen van cao-afspraken meteen kunnen worden doorgevoerd. Dit is toen echter niet gebeurd, redenen waarom spreker deze discussie nu heeft

Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)



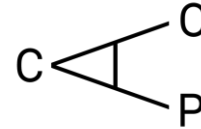
gestart. Dit houdt aldus de heer Van Hulsen in dat er een voorbehoud ten aanzien van de ingangsdatum is gemaakt hetgeen de heer Schilperoort bevestigt en laatstgenoemde wijst er op dat *zijn* centrale een voorbehoud aangaande 01-01-2019 heeft gemaakt. De voorzitter informeert of dit voorbehoud ten aanzien van de gehele MR is gemaakt of alleen voor dit onderdeel. De heer Schilperoort antwoordt dat dit alleen voor deze afspraak is gedaan omdat partijen in een periode zaten waarin er allerlei zaken moesten worden opgestart waardoor geen tijd beschikbaar was om te lang bij deze discussie stil te staan. Er moest worden voorkomen dat de MR *nog* later zou komen en toen is in een informele setting door spreker aangegeven dat hij het proces niet wilde ophouden waarbij hij heeft aangekondigd nog een brief te zullen sturen inzake zijn voorbehoud. Hij wil nu duidelijkheid hebben op dit punt zodat hij aan zijn leden kan uitleggen wat de uitkomst van dit overleg is. Mochten meerdere centrales zijn standpunt delen dan wil hij het onderwerp voor het SOD agenderen; is dat niet het geval dan zal hij eerst een afweging hierover maken.

De voorzitter meent dat het voorbehoud ten aanzien van 01-01-2019 destijds niet door de drie andere centrales is gemaakt, de heer Schilperoort deelt deze mening. Dit betekent volgens de voorzitter dat ze met 01-01-2019 hebben ingestemd; het betreffende stuk ontbreekt momenteel echter aan de stukken. De heer Van Leeuwen attendeert er op dat de heer Hop vandaag over dit punt nog geen standpunt kenbaar heeft gemaakt en dat de heer Van Hulsen tot nu toe twee opties heeft genoemd. Zelf begrijpt spreker, die de inhoud van de brief van de ACOP overigens nog niet kent, zeer goed de frustratie van de betrokken medewerkers. Indien de nuance van de heer Van Hulsen over de gang van zaken rond de 120 medewerkers die wel in aanmerking zijn gebracht terwijl er al duidelijkheid was juist is dan vindt spreker dat de overige 1140 medewerkers op grond van het gelijkheidsbeginsel dezelfde behandeling toekomt. Echter indien de CMHF heeft ingestemd met 01-01-2019 dan heeft deze centrale zich daaraan geconformeerd en vindt spreker het lastig om nu te stellen dat dit anders had moeten zijn. Wat hij in de discussie nog mist is een onderbouwing van het standpunt van de werkgever inhoudende dat als ingangsdatum 01-01-2019 moet worden aangehouden. De voorzitter antwoordt dat voor Defensie geldt dat de afspraak is gemaakt om deze datum te hanteren. Wat haar betreft is de regeling bij de 120 medewerkers abusievelijk - al dan niet bewust, dat laat zij in het midden - onjuist toegepast en zij vindt het in deze context moeilijk te verdedigen om dezelfde fout dan ook voor de overige 1140 medewerkers te maken, met alle financiële gevolgen van dien. De heer Van Leeuwen repliceert het maken van fouten respectievelijk bewust onjuist handelen als twee verschillende zaken te beschouwen. Anderzijds hoort hij zeggen dat de MR op 01-01-2019 is ontstaan en dat er pas vanaf die datum aanspraken aan kunnen worden ontleend. Er had ook door Defensie kunnen worden gesteld dat ze wel beeld hadden bij de situatie rondom de ingangsdatum maar dat dit financieel niet haalbaar is. Spreker heeft de indruk dat zijn centrale in de basis met de MR heeft ingestemd.

De heer Van Hulsen vindt de discussie erg complex geworden en overweegt om de ACOP te steunen in de wens om het onderwerp aan het SOD voor te leggen, waarmee dan ook meteen enige tijd wordt gewonnen. Indien de door de voorzitter geschetste lijn wordt gevolgd dan heeft het voorbehoud van de heer Schilperoort volgens hem geen enkele waarde gehad. Spreker is zeer benieuwd of hierop überhaupt een reactie is gekomen en mocht het zo zijn dat Defensie heeft aangegeven dat partijen het er op een later moment nog over zouden hebben dan vindt hij dat dat ook moet gebeuren; dan kan nu niet worden gesteld dat 01-01-2019 vaststaat. Dit staat volgens de heer Schilperoort in het AP-verslag van 24-09-2019; toen werd de discussie gevoerd en is overeengekomen dat de omvang van de groep zou worden onderzocht en wat de consequenties van een eerdere ingangsdatum zouden zijn. Ergo: deze discussie is dus al gevoerd maar in de brief die vervolgens van Defensie kwam staat enkel wat de aantallen zijn en hoeveel mensen wel een toekenning hebben gekregen. Niet is aangegeven wat kon worden gedaan met de verdere toepassing. Spreker heeft in zijn brief aangegeven dat de Memorie van Toelichting bij artikel 16bis AMAR vermeldt dat het scholingsbudget met ingang van 01-01-2017 met 22 procent wordt verhoogd. Aangaande de beschikbaarheid voor degenen die al in fase 3 zitten - de groep waar het nu over gaat - is iets anders gezegd. Spreker realiseert zich dat dit nu niet meer kan worden veranderd weshalve hij de MR ook heeft laten passeren maar hij heeft toen wel gezegd hier nog op terug te willen komen omdat dit alles niet met elkaar in lijn is. Hij blijft van mening dat beide elementen op 01-01-2017 hadden moeten ingaan.

De heer Van Hulsen vraagt zich af wat, toen de heer Schilperoort het voorbehoud maakte dat hij er nog op terug wilde komen, de reactie van Defensie was. Als Defensie heeft aangegeven het er nog over te willen hebben dan moeten partijen dat inhoudelijk nog gaan doen en kan niet worden verdedigd dat de afspraak was om 01-01-2019 als ingangsdatum te hanteren. De heer Schilperoort herhaalt dat de afspraak was dat partijen dit nog zouden gaan doen. Volgens de voorzitter bedoelt de heer Van Hulsen echter dat bij de ondertekening van de MR door de heer Schilperoort een voorbehoud is gemaakt en dat het de vraag is wat de reactie van Defensie daarop was, hetgeen door de heer Van Hulsen wordt bevestigd. De heer Schilperoort wijst er op dat het ging om zijn reactie op de piepbrief die op 24-09-2019

Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)



is besproken in de WG AP. Spreker verwijst met klem naar pagina 11 en 12 van het bijgevoegde verslag van die vergadering waarin duidelijk staat wat partijen hebben afgesproken (AP/19.00563). De voorzitter repliceert dit verslag ook te hebben gelezen en merkt op dat is gezegd dat er een inventarisatie zou worden gemaakt; dat is volgens haar wat er is afgesproken. Spreekster vraagt zich af wat de reactie van Defensie is geweest toen de heer Schilperoort zijn voorbehoud maakte voor de vaststelling van de MR; dit was de vraag en dat heeft zij op dit moment niet scherp. Volgens de heer Schilperoort is van een dergelijke reactie geen sprake geweest en hij meent dat dit niet tijdens een SOD was. Hij herhaalt schriftelijk te hebben gereageerd op een piepbrief en dat deze reactie pas op 24-09-2019 is behandeld in plaats van op het moment dat partijen klaar waren met de MR.

De heer Hop is het eens met de opmerking van de heer Schilperoort inhoudende dat de uitwerking zeer lang heeft geduurd. Hij wijst er op dat partijen gezamenlijk voor het hele AV-akkoord hebben afgesproken dat medewerkers die zich daardoor individueel benadeeld voelden zich konden melden bij de BCO AV. Spreker vraagt zich af of de 1140 militairen zich daar hebben gemeld en of Defensie daarover een uitspraak heeft gedaan. Tevens vraagt hij zich af of de 120 militairen individueel op een andere basis een toekenning hebben gekregen. Spreker voegt hier aan toe dat het voorbehoud dat de heer Schilperoort heeft gemaakt ten aanzien van de ingangsdatum 01-01-2019 volgens hem door allen werd gemaakt en volgens hem is *daarvoor* toen de BCO AV in het leven geroepen. De heer Schilperoort wijst er op dat de BCO AV enkele keren heeft geadviseerd niet hierover te gaan omdat dit wordt gezien als een onderwerp dat aan de overlegtafel wordt behandeld. De commissie vond dat zij moest vasthouden aan de rechtspositie uitgaande van 01-01-2019 en dat zij alleen moest kijken of er bij individuele casuïstiek sprake was van een onevenredige benadeling. Spreker vindt dat moet worden voorkomen dat de belanghebbenden nu heen en weer zullen gaan tussen beide gremia. De heer Hop vindt dat indien op grond van de gemaakte afspraken van het AV-akkoord aangaande de 1140 militairen nog inhoudelijk zou moeten worden gesproken partijen dit wel nog zullen moeten doen. Volgens de voorzitter is dat de discussie nu in de WG AP wordt gevoerd. De heer Schilperoort voegt hier aan toe zijn brief bewust aan deze werkgroep te hebben gericht en te hebben aangegeven dat het probleem schuilt in het feit dat de verhoging wel per 01-01-2017 is ingegaan maar dat in de MR de datum 01-01-2019 voor de uitbreiding van de groep is aangehouden. In het AV-akkoord staat echter maar één zin waarin deze elementen niet zijn gesplitst; er staat dat de aanspraken worden verhoogd en dat de groep wordt uitgebreid. Spreker vindt dat partijen een fout hebben gemaakt welke hij nu tracht te herstellen en als daar geen draagvlak voor is dan is de uitkomst dat er niets mee wordt gedaan. In dat geval zal hij zich daarbij neerleggen en dat communiceren naar zijn achterban. Volgens de voorzitter is er geen sprake van het herstellen van een fout maar van het bijtrekken van een fout die bij een andere groep is gemaakt en daarom blijft zij bij het door haar ingenomen standpunt. De heer Schilperoort repliceert dat zij hem dan verkeerd heeft begrepen: hij heeft aangegeven dat partijen een fout hebben gemaakt omdat de AV-afspraken uit één zin bestaat die zowel verhogen als uitbreiden van de groep regelt. De verhoging vloeit voort uit het AMAR en is met de AMvB geregeld welke eerder dan de MR is gerealiseerd. Vervolgens is in de MR de datum voor uitbreiding van de groep op 01-01-2019 gesteld; dat is volgens de ACOP niet in lijn met de afspraken uit het AV-akkoord.

De heer Hop ziet de betrokken medewerkers niet als één groep maar als allemaal individuele zaken welke in principe door het BCO AV zouden moeten worden beoordeeld. Deze commissie is ingericht omdat partijen met enkele discutabele data waren geconfronteerd. Als vervolgens echter individuele medewerkers die zich bij de commissie melden te horen hebben gekregen dat zij niet over dit onderwerp gaat dan heeft spreker hier nu toch een ander beeld bij. De voorzitter antwoordt dat zij wil weten of de heer Hop de heer Schilperoort steunt in zijn redentie dat er een fout is gemaakt en de situatie voor de betrokken medewerkers moet worden hersteld. Zij houdt vast aan 01-01-2019 omdat het zo in de MR staat en hetzelfde is volgens haar gesteld door de heer Van Hulsen. De CMHF en de CCOOP hebben voornamelijk alleen aangegeven het een lastige kwestie te vinden. Zij verzoekt daarom aan deze centrales om nu hun standpunt kenbaar te maken. Dat heeft de voorzitter van de heer Hop al te horen gekregen. Hij heeft immers aangegeven de verwachting te hebben dat de datumproblematiek in de daarvoor ingerichte BCO AV zou worden behandeld. Nu deze commissie echter heeft gesteld hier niet over te gaan is er sprake van een probleem. Het is volgens de heer Schilperoort niet juist om er vanuit te gaan dat de commissie deze problematiek zou behandelen want zij had als doel om te beoordelen of medewerkers *individueel* door afspraken uit het AV-akkoord worden benadeeld. Het is niet aan de commissie om te beoordelen of er in het AV-overleg een fout is gemaakt en dat is ook wat zij kenbaar heeft gemaakt.

De heer Schilperoort stelt vast dat de andere centrales het een complexe situatie vinden en concludeert dat het overleg in de WG AP niet is afgerond, redenen waarom hij voorstelt om het onderwerp in het SOD te bespreken. Tijdens die bespreking kunnen de andere centrales dan alsnog aangeven of ze de ACOP steunen. Spreker wijst er op te hebben

Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)



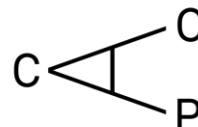
pm vastgesteld dat zijn brief ontbreekt aan de agenda en wijst er op dat deze had moeten worden toegevoegd; ook dat maakt de discussie nu lastig. De voorzitter vraagt zich in dit verband af of het niet beter is om de brief eerst nogmaals in de WG AP te behandelen; ook zij heeft de brief niet in de voorbereiding betrokken. Dat vindt de heer Schilperoort niet wenselijk omdat de druk vanuit de achterban te groot wordt en omdat van daaruit al wordt gesteld dat partijen dit onderwerp opzettelijk voor zich uit schuiven. Er wordt afgesproken dat het onderwerp aan het SOD wordt voorgelegd. Er zal voor worden gezorgd dat alle relevante informatie en stukken worden toegevoegd.³ De heer Van Hulsen geeft aan dat dit het voordeel heeft dat de heer Schilperoort aan zijn achterban kan terugkoppelen dat dit het resultaat van zijn inzet in de WG AP is. Bovendien wordt daarmee voorkomen dat het onderwerp eerst opnieuw in de WG AP wordt behandeld en vervolgens ook nog in het SOD terwijl iedereen behoefte heeft aan duidelijkheid op korte termijn.

Agendapunt 10. Rondvraag en sluiting

pm De heer Schilperoort vraagt de aandacht voor de positie van militairen die overgaan naar een burgerfunctie. In die gevallen wil het betreffende OPCO deze aanstellen zonder proeftijd hetgeen volgens het DC HR niet kan omdat er sprake is van een nieuwe aanstelling waarbij een proeftijd hoort. Daar gaat het DC HR volgens spreker echter niet over omdat het bevoegd gezag zijns inziens medewerkers zonder proeftijd kan aanstellen, zeker als ze al jaren bij Defensie werkzaam zijn geweest. Aangezien zich regelmatig medewerkers met deze vraag bij hem melden verzoekt spreker Defensie om het DC HR hierover duidelijkheid te verschaffen en daarbij duidelijk te maken dat het bevoegd gezag dit bepaalt. Vaak wordt de discussie dan via bemiddeling opgelost maar hij wil dat dit niet meer nodig is. De voorzitter noteert dit punt en komt hier op terug.

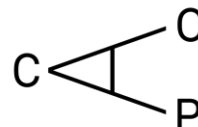
De voorzitter sluit de vergadering om 16.40 uur

³ Noot: de ACOP-brief die abusievelijk niet bij deze vergadering is gevoegd heeft nr. AP/19.00064

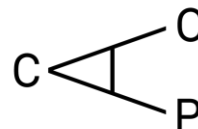


Actiepuntenlijst bij het verslag van de vergadering van de werkgroep Algemeen Personeelsbeleid (AP) van 03-12-2020

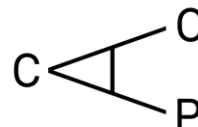
Nr	Onderwerp:	Actie:	Opmerkingen:
1.	Governance Gezondheidszorg (AP/15.00565) 13-10-2015 (AP/15.00589), ap.4, blz. 6 2-2-2016 (AP/16.00091), ap. 3, blz. 5 16-01-2018 (AP/18.00083), ap 2, blz. 6 13-02-2018 (AP/18.00156), ap 2, blz.5 AP/19.00476 WG AP 17-09-2020 (AP/20.0671)	WG AP 17-09-2020 GHS 03 aanpassen en ter info aanbieden, derde aanwijzing wordt in 2021 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 functie-benaming- 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 1: Defensie + centrales maken gezamenlijk nieuw voorstel. De heer Van Hulsen maakt een conceptvoorstel. WG AP 17-09-2020 B 1: 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.	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	
7.	Covid: WG AP 10-11-2020 SOD/20.0703, SOD/20.0691, AP/20.0717 incl. bijlagen	WG AP 10-11-2020: Defensie stelt een aangepaste concept piepbrief op die informeel zal worden besproken in het MST Covid	



8.	Stimuleringsmaatregelen vrijwillig vertrek en behoudpremie: WG AP 10-11-2020	WG AP 10-11-2020: Defensie stelt een brief op met daarin de afspraken en voorstellen jaren 2019 t/m 2021	
9.	TW Sourcing: WG AP 10-11-2020	WG AP 10-11-2020: De instellingsbeschikking is aangepast en per mail voorgelegd maar niet akkoord bevonden. Onderwerp moet geagendeerd worden.	
10.	AV-afspraken niet in regelgeving WG AP 03-12-2020 WG AP 10-11-2020 WG AP 17-09-2020 AP/20.0832, agendapunt 2, p. 8 AP/20.0720 incl. bijlage AP/20.0804	WG AP 10-11-2020: <i>Aanvullende maatregelen burgerpersoneel:</i> a. Verhoging toelage bezwarende activiteiten: Defensie komt terug op bevoegdheid aangaande 360 uur b. Welkom terug-regeling: Defensie doet hiervoor een voorstel c. 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 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 e. IKB, onderzoek uitbreiding mogelijkheden cafetariamodel: actiepunten voor Q1 van 2021 van maken f. communicatietekst stand van zaken uitwerking AV-akkoord: de voorzitter doet een tekstvoorstel.	
11.	Onderzoek beloningspositie burgerpersoneel WG AP 03-12-2020 (agendapunt 5)	WG AP 03-12-2020: De centrales maken een onderzoeksopzet aan de hand van de drie vragen die in de vergadering zijn geformuleerd.	
12.	Proeftijd militairen die naar burgerfunctie overgaan WG AP 03-12-2020 (agendapunt 10, rondvraag)	WG AP 03-12-2020: Defensie gaat na in hoeverre DC HR in afwijking van bevoegd gezag – al dan niet terecht – een proeftijd aanhoudt bij militairen die overstappen naar een burgerfunctie	
13.	Informatiebrief specificeren generieke functiebeschrijvingen (nota Specificeren generieke functiebeschrijvingen bij de BS) WG AP 03-12-2020, agendapunt 1 AP/20.0824; AP/20.0830	Brief ACOP nr. AP/20.0830 d.d. 26-11-2020 ter bespreking agenderen	

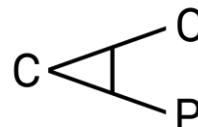


14.	Toelage bezwarende omstandigheden WG AP 03-12-2020 AP/20.0804	WG AP 03-12-2020: De ACOP-brief van 18-11-2020 met nr. AP/20.0804 zal schriftelijk worden beantwoord of ter bespreking worden geagendeerd	
15.	Artikel 16 bis AMAR WG AP 03-12-2020 AP/19.00267; 19.00699; 19.00563 p.12	WG AP 03-12-2020: Onderwerp ter bespreking voorleggen aan het SOD	

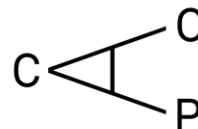


VOORRAADAGENDA WG AP d.d. 03-12-2020

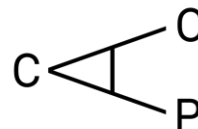
nr	Onderwerp	Actie	In voorraad sinds	Stand van zaken
1.	Evaluaties Commissie Van Ede en Commissie De Veer <ul style="list-style-type: none"> ▪ 03-02-2015 (AP/15.00095), ap 6, blz 8 ▪ 24-03-2015 (AP/15.00206), ap 2, blz 3 en ap 5, blz 5-7 ▪ 01-09-2015 (AP/15.00540), ap 2, blz 3 ▪ SOD/15.00503 ▪ 02-02-2016 (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 	Evalueren 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.	Burnpits WG AP 24-09-2019	Agenderen	17-09-2020	



	SOD 19-09-2019 en 15-10-2019 WG AP 17-09-2020 (AP/20.0671)			
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	Bespreken van brief AP/20.0112	AP/19.00756, 31-12-2019	



	<ul style="list-style-type: none"> ▪ AP/19.00756 ▪ AP/20.0110 ▪ AP/20.0112 ▪ io REO DEF/14.00036.1 			
31.	Aanwijzing MC-werk en opleidingen <ul style="list-style-type: none"> ▪ AP/20.0091 	Bespreken aanwijzing MC-werk en opleidingen.	AP/20.0091, 11-02-2020	
32.	Reactie feitenrelaas toekennen transitiecodes in de FVT <ul style="list-style-type: none"> ▪ AP/20.0264 ▪ REO/20.0249 ▪ REO/20.0234 	Bespreken brief AP/20.0264.	AP/20.0264, 06-04-2020	
33.	Aanstellen zonder VGB <ul style="list-style-type: none"> ▪ AP/19.00021 	Bespreken brief AP/19.00021	AP/19.00021, 17-01-2019	
34.	Functioneel concept nationale reserve <ul style="list-style-type: none"> ▪ AP/19.00255 ▪ AP/14.00701 	Bespreken brief AP/19.00255	AP/19.00255, 08-05-2019	
35.	Werk- en rusttijden meevliegend personeel <ul style="list-style-type: none"> ▪ AP/20.0599 + bijlage 	Bespreken brief AP/20.0599 + bijlage	AP/20.0599, 02-09-2020	
36.	Verhuizen en reorganisaties	Overgenomen van de WG REO	03-12-2020	
37.	AV-afspraken niet in regelgeving (zie ook actiepunt 10 d.d. 03-12-2020)	a. Instroompool b. Welkom terug-regeling	03-12-2020	