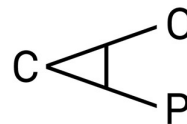


Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)



CAOP

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

Inlichtingen: Vanessa Swens
Telefoon: 070 – 376 57 57
E-mail: v.swens@caop.nl
Datum: 19 oktober 2022
Bijlage(n): -
Ons kenmerk AP/22.0650
Zaaknummer: G.1.02

Verslag van de vergadering van de werkgroep Algemeen Personeelsbeleid (AP) op donderdag 8 september 2022 van 10.00-14.45 uur, donderdag 15 september van 13.00-16.35 uur en donderdag 22 september 2022 van 10.00-14.45 uur in de Sophiezaal van het CAOP en via MS Teams

Aanwezig:

Van de zijde van Defensie:

Donderdag 8 september: S. Pijpstra (voorzitter), M. Suwout (vanaf 13.00 uur), D. Broman (vanaf 13.20 uur), J. Linders, L. de Haan (vanaf 13.00 uur), C. van Drongelen, E. Aarts MST (vanaf 13.00 uur)

Donderdag 15 september: M. Suwout (voorzitter), D. Broman, J. Linders, C. van Drongelen, L. de Haan, M. v.d. Boom, E. Reitsma, W. Korterink MST (agendapunt 5), J. Hoekstra MST (agendapunt 5) P. Brandwijk-van der Voort MST (agendapunt 5)

Donderdag 22 september: S. Pijpstra (voorzitter), M. Suwout, D. Broman, J. Linders, M. v.d. Boom, L. de Haan (tot 12.00 uur), C. van Drongelen, E. Aarts, E. Reitsma

Van de zijde van de centrales :

Donderdag 8 september: J. van Hulsen, (AC), S. Schuitema (ACOP), S. Hop, J. Schot (CCOOP), T. van Leeuwen (CMHF).

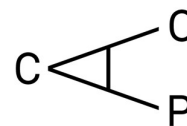
Donderdag 15 september: J. van Hulsen, (AC), S. Schuitema (ACOP), S. Hop, J. Schot (CCOOP), T. van Leeuwen (CMHF).

Donderdag 22 september: J. van Hulsen, (AC), R. Schilperoort, E. Haneveld (ACOP), S. Hop MST (CCOOP), T. van Leeuwen (CMHF)

Van de zijde van het secretariaat: V. Swens

Agenda

1. Opening, mededelingen en vaststellen agenda
2. Vaststellen verslag van de werkgroep AP van 3 december 2020 (AP/21.0010)
3. Bespreken actiepuntenlijst en voorraadagenda (AP/21.0010)
4. Concept regelgeving AV 2021-2023 (AP/22.0473 + 4 bijl, AP/22.0477 + 3 bijl)
5. Introductie Onderofficier logistiek geneeskundige dienst OOFLLGGNK (AP/22.0020 + 1 bijl, AP/20.0783 + 1 bijl)
6. Evaluaties EGB en DTD (AP/19.00738 + 2 bijl, AP/19.00176 + 3 bijl, AP/19.00736 + 1 bijl)
7. Anonimiseren van persoonsgegevens in een personeelsvullingsplan (REO/21.0336, REO/21.0338, REO/21.0353, AP/22.0025, AP/22.0053)
8. Decentralisatie bevoegdheden en opschorten IOREOCLSK (AP/22.0411)
9. Rondvraag en sluiting



Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)

Agendapunt 1. Opening, mededelingen en vaststellen agenda

Vergadering 08-09-2022

De voorzitter opent de vergadering op 08-09-2022 om 10.00 uur en heet de aanwezigen welkom. Spreekster is verheugd na een lange tijd weer in een formele WG AP-vergadering bijeen te komen.

Mededelingen

- De heer Linders vervangt de heer Lankhorst.
- De heer Broman vervangt de heer De Kleijn en sluit vandaag later aan.
- Er zullen deelnemers bij specifieke agendapunten aansluiten via MS Teams.

Vaststelling agenda

Er is eergisteren ten behoeve van agendapunt 4 een nieuw stuk aangeboden (AP/22.0522) dat het stuk AP/22.0477 vervangt. Het betreft de regeling thuiswerk- en internetvergoeding. De heer Hop geeft aan het stuk wel te willen behandelen maar niet tot afronding te kunnen komen gezien de geringe voorbereidingstijd. De voorzitter zegt hiervoor begrip te kunnen opbrengen.

Betreffende agendapunt 8 schetst de voorzitter dat Defensie een brief heeft gestuurd in reactie op de brief van de centrales. Deze brief is vervolgens echter weer ingetrokken, zij veronderstelt dat de reden bekend is. Zij stelt voor om het agendapunt 8 te schrappen. De heer Van Hulsen meent dat dat een wijs besluit is. Er loopt ten aanzien van dit punt inmiddels een ander traject dat nu eerst afgewacht wordt. Mocht het nodig zijn, dan kan het punt alsnog in de formele vergadering teruggebracht worden.

Vergadering 15-09-2022

De voorzitter heropent op 15-09-2022 om 13.05 uur de geschorste vergadering van 08-09-2022. Vandaag wordt de concept regelgeving besproken.

Vergadering 22-09-2022

De voorzitter heropent op 22-09-2022 om 10.05 uur de geschorste vergadering van 15-09-2022. Vandaag worden conform afspraak nieuwe versies die Defensie over het PTOW en de TOS-tabellen heeft aangeleverd besproken. Tevens hoopt spreekster dat vandaag ook agendapunt 6 (Evaluatie EGB-DTD) kan worden behandeld zodat Defensie weet wat hiervan de verdere aanpak moet zijn.

Agendapunt 2. Vaststellen verslag van de werkgroep AP van 3 december 2020 (AP/21.0010) ¹

Opmerkingen n.a.v. verslag 03-12-2020

Pag. 3:

Mevrouw Van Drongelen merkt op dat de 'pm' betreffende de instroompool nog niet is opgenomen in de actiepuntenlijst. De secretaris zal deze toevoegen.

Pag. 7:

De voorzitter wijst op een verkeerde datum bij de brief AP/19.00458, die in de eerste zin van de tweede alinea wordt genoemd. In plaats van "d.d. 02-09-2020" moet staan: "d.d. 02-09-2019".

Het verslag wordt met inachtneming van bovenstaande opmerkingen vastgesteld.

Agendapunt 3. Bespreken actiepuntenlijst en voorraadagenda (AP/21.0010) ²

Actiepuntenlijst

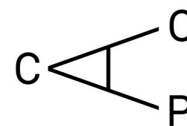
Mevrouw Van Drongelen licht de status van de actiepunten toe:

1. Governance Gezondheidszorg (AP/15.00565)

AANHOUDEN - Er wordt nog gewacht op de GHS 03 en de definitieve goedkeuring van de CMC, daarna volgt vaststelling door de SG. Er is momenteel op hoofdlijnen overeenstemming met de CMC.

¹ Dit agendapunt is behandeld op 08-09-2022

² Dit agendapunt is behandeld op 08-09-2022



Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)

2. Breder openstellen knelpuntcategorieën DMO

NAAR VOORRAADAGENDA – Het punt is m.n. voortgekomen uit GrIT en wordt als belangrijk maar niet urgent beschouwd. Met goedkeuring van eenieder wordt besloten dit punt naar de voorraadagenda te verplaatsen.

3 A. *Voorstel wijziging max looptijd in rang soldaten en korporaals naar 12 jr, wijziging VV URAMAR bijl 1, onderdeel c*
NAAR VOORRAADAGENDA – Op de vraag van mevrouw Van Drongelen of het punt nog openstaat of dat deze is opgelost met het nieuwe AV-akkoord, antwoordt de heer Hop dat het punt in samenhang met (overeenstemming over) de uitwerking van de AV-afspraken naar de voorraadagenda verplaatst kan worden. De andere centrales stemmen hiermee in.

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

NAAR VOORRAADAGENDA – Na een korte discussie – onder meer over of bepaalde operationele functies zich wel voor een functieduur van 7 jaar lenen en hoe overleg met de medewerker zoals in het AV-akkoord is bedoeld is geborgd – wordt geconcludeerd dat ook dit punt in samenhang met (overeenstemming over) de uitwerking van de AV-afspraken naar de voorraadagenda verplaatst wordt.

4. Terugbetalingsverplichting van studiekosten en reservistenaanstellingen

AANHOUDEN – Dit punt wordt in het bredere geheel van de EU-richtlijn discussie geplaatst. Defensie is nog in afwachting van het advies hoe met de richtlijn om te gaan. Zodra dit advies binnen is wordt het punt voor de WG AP geagendeerd, in ieder geval nog dit jaar. De voorzitter markeert dat Defensie intussen heeft gereageerd op de brief van de ACOP, betreffende brief zal voor de volledigheid eveneens in het actiepunt toegevoegd worden.

5. Proeftuinen

AFVOEREN – Na een korte discussie over de duiding van het actiepunt wordt besloten deze af te voeren. Partijen zijn met name benieuwd naar wat de *uitkomsten* van de proeftuinen geweest zijn, mede in het kader van de HR Transitie, dus op termijn is een evaluatie van de proeftuinen gewenst. De voorzitter stelt voor dit punt aan de actiepuntenlijst toe te voegen.

pm

6. Artikel 16 bis AMAR (individuele opleidingsaanspraak)

AFVOEREN – Defensie heeft, aldus de heer Linders, onderzocht wat de geldende werkafspraken in de organisatie zijn. Vastgesteld is dat opleidingen en cursussen die geen direct organisatiebelang hebben worden goedgekeurd en in eigen tijd worden gedaan. De afspraken in het AV-akkoord vormen een nuttige aanscherping van de selectiecriteria en schifting. Er wordt nog gediscussieerd over wanneer wel of niet verlof zou moeten worden opgenomen (toepassing art. 16bis lid 4), waarbij wordt geconcludeerd dat er altijd een 'grijs gebied' zal bestaan. Afgesproken wordt het actiepunt af te voeren en af te wachten of zich nog situaties voordoen waarbij de uitvoering afwijkt van de gemaakte afspraken. De voorzitter roept de centrales op er in die gevallen melding van te maken.

7. Covid

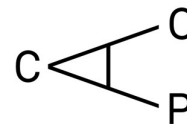
AFVOEREN – Het onderwerp is gedurende de afgelopen periode op verschillende tafels alsook in informele setting versnipperd aan de orde geweest. Defensie is voornemens om een verzamelbrief te maken waarin al deze zaken worden samengebracht en aangegeven wordt wat is afgedaan en wat niet. Volgens de centrales zal dit eerder een livig rapport dan een brief worden, welke overigens ook voor de mensen in de organisatie van waarde zal zijn. Zij zijn akkoord met het afvoeren van het actiepunt.

8. Stimuleringsmaatregelen vrijwillig vertrek en behoudpremie

AFVOEREN – De brief is verstuurd, de pieptermijn liep af op 05-09-2022, er is niet gepiept (rapportage is verstuurd).

9. TW Sourcing

NAAR SOD – De voorzitter en de meerderheid van de centrales willen het punt niet meer voor de WG AP agenderen. De opvattingen ten aanzien van de te vormen instellingsbeschikking zijn aan alle kanten immers uiterst helder. De discussie daarover loopt vast. Hierdoor gebeurt er ondertussen niets terwijl sourcing wel een belangrijk onderwerp is. Omdat de CCOOP het aanbod van de andere centrales niet aanneemt om (informeel) in gesprek met elkaar te gaan om



Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)

nogmaals te bezien wat er in de instellingsbeschikking komt te staan, zien de voorzitter en de centrales AC, ACOP en CMHF geen andere oplossing dan het onderwerp naar het SOD te brengen. Mocht er vóór die tijd alsnog overeenstemming over de instellingsbeschikking komen, dan kan het onderwerp van de SOD-agenda af worden gehaald.

10. AV-afspraken niet in regelgeving (aanvullende maatregelen burgerpersoneel)

- a. AANHOUDEN – Over een tweetal punten zijn partijen het nog niet eens. Hierover zal in eerste instantie in informele setting verder gesproken worden.
- b. AANHOUDEN – Defensie komt nog met een voorstel. Er wordt nagegaan of een voorstel voor herziening van de regeling werd voorbereid, of dat het voorstel uit 2017 zal worden geactualiseerd.
- c. AANHOUDEN – Defensie heeft de brief gestuurd (AP/21.0012) over de pilot huisvesting burgerpersoneel. De uitkomst van de pilot, zoals weergegeven in deze brief, betekent dat een structurele regeling huisvesting burgerpersoneel nodig is. Het punt dient te worden geagendeerd voor de WG AP.
- d. AANHOUDEN – De heer Linders geeft een terugkoppeling van de informatie die is opgehaald. Het punt had betrekking op CLAS. Er zijn geen signalen (meer) dat soldaten en korporaals onvoldoende gefaciliteerd worden om zich te kwalificeren voor een officiers- of onderofficiersopleiding. Voor de voortgang van dit actiepunt wil Defensie graag van de centrales weten of zij die signalen nog steeds ontvangen. De centrales gaan dit na.
- e. AFVOEREN – Dit punt is middels het AV-akkoord uitgevoerd
- f. AFVOEREN – Dit punt is middels het AV-akkoord uitgevoerd.

11. Onderzoek beloningspositie burgerpersoneel

AFVOEREN – Er is in het AV-akkoord een nieuwe afspraak gemaakt.

12. Proeftijd militairen die naar burgerfunctie overgaan

AFVOEREN – Defensie heeft de terugkoppeling van DCHR dat zij het besluit van het bevoegd gezag uitvoert en daarvan niet afwijkt. Hoewel er zaken bekend zijn waarbij dat niet het geval is geweest (zo is het actiepunt op de lijst gekomen) gaan partijen ervan uit dat de nieuwe afspraken in het AV-akkoord over (maximale) proeftijd door zowel commandanten als DCHR in acht genomen worden.

13. Informatiebrief specificeren generieke functiebeschrijvingen (nota Specificeren generieke functiebeschrijvingen bij de BS)

AANPASSEN – De pilot bij de BS heeft het beeld van een tegengestelde ontwikkeling opgeleverd: teruggaan naar specifieke functiebeschrijvingen. Bij DMO is in verband met onder meer GrIT hetzelfde met de functiebeschrijvingen gedaan als in de pilot bij BS. Onduidelijk is of daar van dezelfde conclusie sprake is geweest. Partijen besluiten dit na te willen gaan en het actiepunt als zodanig aan te passen.

14. Toelage bezwarende omstandigheden

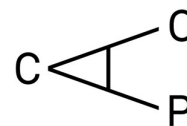
AANHOUDEN – Onduidelijk is of dit hetzelfde actiepunt is als actiepunt 10 a. Als vervanger van de heer Schilperoort zal de heer Schuitema dit na moeten gaan; om nu niet te veel tijd te verliezen en door te kunnen met de rest van de actiepuntenlijst stelt hij voor het punt aan te houden totdat dit is uitgezocht.

15. Artikel 16 bis AMAR

AANHOUDEN – Dit punt gaat over de terugwerkende kracht-discussie en wordt voorgelegd aan het SOD.

Voorraadagenda

De voorzitter informeert wanneer de voorraadagenda besproken kan worden. Er staan wat haar betreft punten dubbel op, punten die eraf kunnen en dergelijke. Op voorstel van de heer Van Leeuwen wordt besloten de voorraadagenda niet in deze vergadering te bespreken, maar in de volgende WG AP en dan met toevoeging van de punten vanuit de vergadering van vandaag. In verband met de veelheid aan te bespreken onderwerpen is daar de voorkeur aan te geven.



Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)

Agendapunt 4. Concept regelgeving AV 2021-2023 (AP/22.0473 + 4 bijl, AP/22.0477 + 3 bijl)³ (Vergadering 08-09-2022)

De voorzitter herhaalt de mededeling dat een nieuw stuk is aangeboden dat ter bespreking voorligt (AP/22.0522), betreffende de MR PTOW. Hierover is een mail gestuurd en het document zal op het scherm worden gedeeld. Alvorens deze gezamenlijk te doorlopen, wil spreekster het woord geven aan mevrouw De Haan om een aantal punten ten aanzien van de implementatie te adresseren die van belang zijn. Zowel de heer Hop als de heer Van Hulsen wijzen erop dat formeel en informeel overleg nu door elkaar lopen. De heer Hop herhaalt bovendien zijn eerdere opmerking dat het stuk wat hem betreft wel behandeld kan worden, maar dat er vandaag geen besluitvorming over kan plaatsvinden.

Mevrouw De Haan meldt dat de werkgever in de implementatie van de terugwerkende kracht tegen verschillende dingen aanloopt. Er is tijdens het AV-traject ook al aangegeven dat het een ingewikkelde opdracht zou zijn, maar ook dat Defensie zich tot het uiterste in zal spannen om de afspraken uit te voeren. Het vormgeven van de oude systematiek in de nieuwe systematiek levert echter een aantal knelpunten.

Meerdere werkplekken in het rooster

Als medewerkers meerdere werkplekken in het rooster hebben staan –bijvoorbeeld standplaats en flexplek- kan geen terugwerkende kracht berekend worden tenzij hiertoe een automaat wordt ingebouwd. Het zal echter een jaar kosten om deze automaat in het systeem in te bouwen hetgeen ten koste gaat van andere dossiers die ook hoge prioriteit kennen. Het voorstel van Defensie is nu om voor de uitbetaling van de terugwerkende kracht uit te gaan van de standplaats, omdat dit vaak de verste plaats van tewerkstelling voor de medewerker is (voordeel schutter). Indien de standplaats toch minst ver is, kan dit handmatig of via de BCO-AV opgelost worden.

De heer Van Leeuwen wil weten wat de medewerker wel en niet krijgt als dit voorstel wordt gevolgd.

Mevrouw De Haan legt aan de hand van een voorbeeld uit: voor de medewerker die 2 keer per week op een flexplek in Utrecht werkt en 3 keer per week op PKC kan in de terugwerkende kracht-berekening Utrecht niet worden meegenomen omdat er in de oude systematiek maar één afstand tussen woon- en werkplek kan worden opgevoerd. Voor de berekening terugwerkende kracht wordt dan uitgegaan van 5 dagen reizen PKC volgens de tabel €0,19 tot een maximum van 94 km, voordeel schutter.

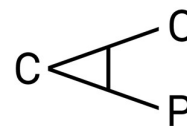
De heer Hop vindt het vervelend dat de implementatie van een gemaakte AV-afpraak wederom ingewikkeld blijkt en de inzichten zijn gewijzigd. Er had dan voor een makkelijkere oplossing en een andere afspraak gekozen kunnen worden. Verder vraagt hij zich af hoe dit voorstel qua fiscale zuiverheid uitwerkt en hoe de medewerkers in de gaten kunnen hebben dat ze benadeeld worden en zich daarom bij de BCO AV zouden moeten melden.

Mevrouw De Haan reageert dat gedurende het AV-proces steeds is aangegeven dat terugwerkende kracht ingewikkeld is en Defensie niet wist hoe dat vormgegeven zou worden. Terugwerkende kracht is verder nooit fiscaal zuiver geweest, daarover moet de werkgever óf zelf belasting betalen óf afspraken maken met de Belastingdienst. Ten aanzien van dit voordeel schutter-voorstel lopen momenteel gesprekken met de Belastingdienst, die op de hoogte is van het arbeidsvoorwaardenakkoord en van de afspraken die sociale partners maken. De heer Van Leeuwen vindt dat de verantwoordelijkheid voor fiscale zuiverheid inderdaad op de schouders van sociale partners rust, in die zin begrijpt hij de opmerking van de heer Hop. Anderzijds is het zo dat als de Belastingdienst akkoord gaat, het daarmee ook akkoord is. Mevrouw De Haan beaamt dit en zegt dat het risico is uitgesloten dat de werkgever volgend jaar of het jaar daarna nog een boete over dit jaar krijgt.

Er wordt verder gesproken over hoe de medewerker erachter kan komen dat hij/zij benadeeld is en zich om die reden tot de BCO AV zou moeten wenden. Mevrouw De Haan zegt dat iedereen straks weet dat het uitgangspunt voor de berekening de standplaats geweest is. De medewerker bij wie de flexplek of de plaats van tewerkstelling verder is dan de standplaats kan er dan dus van uitgaan benadeeld te zijn en zich bij de BCO AV melden.

De heer Hop gaat ervan uit dat Defensie met de beschikbare systemen (Peoplesoft, Cognos e.d.) relatief eenvoudig moet kunnen vaststellen of iemands flexplek verder ligt dan de standplaats. In plaats van achteraf via de BCO AV, wil hij deze groep uitfilteren en op voorhand een andere berekening doen. Volgens mevrouw De Haan zal dat erg veel tijd

³ Dit agendapunt is behandeld op 08-09-2022, 15-09-2022 en 22-09-2022



Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)

kosten en ontvangt de betreffende groep dan ook pas later –dus niet tegelijkertijd met het overige personeel- een betaling. Met het voorstel dat nu gedaan is wordt in ieder geval een deel van de terugwerkende kracht al betaald, het nadeel (dus nog te ontvangen bedrag) volgt via het BCO AV-traject. Wat de heer Van Hulsen betreft is wat de heer Hop voorstelt onwenselijk omdat de grotere groep dan weer langer moet wachten vanwege de tijd die het kost om de betreffende (kleinere) groep uit te filteren. Ook de heer Van Leeuwen en de heer Schuitema zijn geen voorstander. Laatstgenoemde ziet overigens geen probleem wanneer betrokkenen nu nog niet het volledige bedrag ontvangen, als er maar heel transparant over wordt gecommuniceerd.

Desgevraagd door de voorzitter vat mevrouw De Haan het voorstel van Defensie samen:

- Voor de terugwerkende krachtbetaling (aanvulling tot €0,19) vanaf 1 juli tot datum implementatie PTOW wordt uitgegaan van de standplaats, die in veel gevallen zal gelden als verste plaats van tewerkstelling;
- Degenen voor wie de standplaats niet de verste plaats van tewerkstelling is kunnen terecht bij de BCO AV en voor hen zal op individuele basis bekeken worden of er op basis van het werkrooster alsnog een betaling kan volgen;
- Sociale partners zullen actief over voornoemde communiceren zodat de achterban weet dat men bij de BCO AV hiervoor terecht kan.

De heer Hop is het niet eens met het feit dat medewerkers zich zelf zouden moeten melden bij de BCO AV. Het getuigt volgens hem van goed werkgeverschap als medewerkers erop gewezen worden dat er nadeel wordt ondervonden en het initiatief ook bij de lijnmanager ligt om dat recht te laten trekken. Deze kan op basis van het persoonlijk werkrooster al zien dat er nadeel zal zijn. Na enige discussie over waar de verantwoordelijkheid en het initiatief terecht zouden moeten komen (bevoegd gezag of niet) wordt afgesproken dat het een gezamenlijke verantwoordelijkheid is en in voorkomend geval een case richting DCHR wordt ingeschoten. De gevallen die daarna nog aan de orde zijn kunnen zich alsnog bij de BCO AV melden.

Mevrouw De Haan stelt voor dat zowel medewerker als lijnmanager een attendering krijgen die hen erop wijst dat een nadeel wordt ondervonden dat op een bepaalde manier rechtgetrokken wordt. Dit proces zal niet worden geautomatiseerd.

pm

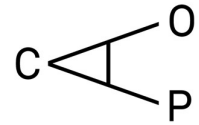
Uitruil

Dit punt heeft betrekking op de uitruil en de groep medewerkers die van 1 juli tot 1 december wordt uitgesloten (zodat zij geen dingen dubbel krijgen en de werkgever 80% eindheffing moet betalen). Degenen die meer dan 94 kilometer reizen kunnen voor het deel boven de 94 km uitruilen omdat de tabel loopt tot 94 km. Helaas blijkt dit alsnog niet mogelijk in de systemen. De werkgever wil dit oplossen door hun uitruil in de maand december met het bruto-netto traject recht te trekken zodat zij de terugwerkende kracht-betaling al in december ontvangen en hun eindejaarsuitkering of brutosalaris niet hoeven verlagen. Dat hoefde de rest van het personeel ook niet en de werkgever wil geen ongelijkheid creëren.

De heer Van Leeuwen wil weten wat deze groep in december krijgt voor de kilometers boven 94 (alles tot 94 km is hem helder). Mevrouw De Haan antwoordt dat de kilometers boven de 94 via de uitruil worden aangevuld. Het gedeelte onder de 94 km wordt gecorrigeerd omdat dat deel netto via de terugwerkende kracht-betaling ontvangen had moeten zijn en niet uitgeruild had hoeven worden.

De heer Van Hulsen dacht te begrijpen dat reiskosten in de structurele situatie worden uitgeruild tegen eenmalig en dat dat nu boven de 94km is tegen salaris in december, maar dat lijkt niet zo te zijn. Mevrouw De Haan zegt dat iemand in principe altijd uitruilt tegen de eindejaarsuitkering en als deze onvoldoende blijkt te zijn voor de uitruil wordt het brutosalaris gebruikt. Normaal gesproken wordt in december altijd gecorrigeerd wat niet goed is gegaan en dat gaat middels het brutosalaris. De noemers zijn anders, maar het jaarkomen blijft daardoor wat het moet zijn.

De heer Van Leeuwen gaat na of bedoeld wordt dat deze medewerkers uitruilen voor al hun kilometers -ook vanaf juli voor de rest van het jaar- en dat vervolgens in december wordt gedaan alsof die uitruil nooit heeft plaatsgevonden, om recht te trekken dat zij over de periode juli tot december tot 94 km niet hadden hoeven uitruilen. Mevrouw De Haan bevestigt dat dat is wat er gebeurt. De heer Van Leeuwen snapt het maar denkt dat het een lastig verhaal is om uit te leggen; dat denkt de rest overigens overwegend ook.



Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)

De heer Hop vraagt zich af of dit wel goed zal gaan. Hij wil weten hoe het voor de medewerker die 94 km reist wordt rechtgetrokken nadat deze ook vanaf juli heeft uitgeruild. Mevrouw De Haan meldt dat dat niet kan: voor de medewerker die tot 94 km reist is de uitruil geblokkeerd voor de periode juli-december. Deze medewerker ontvangt de terugwerkende kracht-betaling.

De heer Van Hulsen informeert wat er gebeurt bij de medewerker die 95 km reist. Mevrouw De Haan legt uit dat deze medewerker alle 95 km over de periode vanaf juli kan uitruilen, over 94 km volgt dan de correctie in december (afronding fiscaal jaar). De correctie op de loonstrook laat zien dat deze medewerker de terugwerkende kracht-betaling alsnog netto ontvangt en het deel dat ingeleverd moest worden van het jaarkomen weer terugkrijgt. De ene kilometer boven de 94 km blijft gewoon staan en is dus alsnog uitgeruild.

De heer Hop wil weten hoe het bijzondere tarief van de uitbetaling en het normale tarief van de inhouding zich verhouden. Mevrouw De Haan zegt dat dat juist het gedeelte is dat gecorrigeerd wordt. Zij biedt aan een voorbeeld loonspecificatie te maken om te laten zien wat er precies gebeurt. Spreekster zal er zelf ook de hulp van experts bij moeten invoeren om de uitleg goed over te kunnen brengen. Het is nu eenmaal complexe materie. Voor de heer Hop zou het inderdaad verhelderend werken wanneer een en ander op papier gezet wordt en bij voorkeur voorzien van een voorbeeld loonspecificatie.

pm

Voor de heer Schuitema is het simpelweg belangrijk dat men onderaan de streep krijgt waar men recht op heeft. Hier sluit ook de heer Van Hulsen zich bij aan, er is immers een afspraak gemaakt. Mocht hij te horen krijgen dat er in de uitvoering anders mee om wordt gegaan, dan zal hij weer van zich laten horen.

Internetkostenvergoeding buitenland

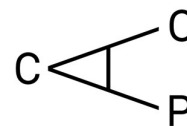
Mevrouw De Haan licht toe dat er binnen DCOD een groep mensen is die al jaren een internetkostenvergoeding ontvangt terwijl zij in het buitenland wonen. Het gaat niet om een component internetkosten die in de buitenlandtoelage verwerkt zit en ook niet om declaratie van internetkosten, maar om medewerkers die internet nodig hebben voor hun werkzaamheden en waarbij de commandant op basis van de oude artikelen altijd heeft ingestemd met de toekenning van de vergoeding. Bij overgang naar het nieuwe systeem, dat gekoppeld is aan de thuiswerkvergoeding, ontvangt deze groep opeens geen internetkostenvergoeding meer. De werkgever doet het voorstel om voor deze specifieke groep de oude artikelen in stand te houden, totdat er een structurele oplossing is in het nieuwe buitenlandbeleid. In de nieuwe MR is een voorstel voor een overgangsbepaling gedaan. Er kan echter nooit samenloop optreden tussen de overgangsbepaling en enige andere vorm van internetkostenvergoeding.

De heer Van Hulsen is verbaasd dat internetvergoeding niet standaard in de buitenlandtoelage zit. Hij is het er echter over eens dat als mensen iets altijd al hebben gekregen en nu opeens niet meer, dat geadresseerd dient te worden.

De heer Hop vraagt of het hier gaat om Rijkshuisvesting, hetgeen door mevrouw De Haan wordt bevestigd. De heer Hop vindt het onbestaanbaar dat dergelijke verschillen bestaan. Bij Rijkshuisvesting wordt internet net als andere zaken volledig vergoed. Hij betwijfelt of DCOD de regelgeving op de juiste wijze toepast en wil dat niet witwassen met een beleidsregel. Volgens mevrouw De Haan blijkt het in de praktijk minder eenvoudig in elkaar te steken, waarop de voorzitter aanvult niet te weten of DCOD de regelgeving daadwerkelijk verkeerd of onterecht toepast.

De heer Van Hulsen is van mening dat de beleidsregel juist een einde maakt aan onterechte toepassing van de regelgeving door DCOD: iedereen krijgt €15 totdat zaken structureel zijn ingeregeld, maar de heer Hop is niet voornemens daarmee in te stemmen. Hij vindt dat degenen die van rijkswege gehuisvest zijn conform de regeling alle kosten vergoed krijgen, ongeacht het bedrag. De heer Van Leeuwen zegt dat partijen nu niet bezig zijn met VBD. De constatering dat er iets misgaat omdat het onderwerp internetkostenvergoeding aan de orde is, moet geen vertraging leveren ten aanzien van de implementatie PTOW. Spreker betreurt het net zo zeer dat voornoemd probleem bestaat maar geeft er omwille van het PTOW-traject de voorkeur aan om dit probleem dan maar nog even te laten voortbestaan.

De voorzitter concludeert dat dit punt bij het bespreken van de regelgeving straks weer aan de orde zal zijn. Zij wil het daarom voor nu even parkeren.



Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)

Privégebruik openbaar vervoer

Mevrouw De Haan licht toe dat op dit moment niet wordt geregistreerd wie wel of geen privé gebruik maakt van de ov-kaart. Teruggave van de eigen bijdrage met terugwerkende kracht zal gebaseerd zijn op de keuze die de medewerker op 01-01-2023 maakt.

De heer Van Leeuwen is akkoord, er zit weliswaar een risico aan dat personeel op 01-01-2023 aangeeft niet privé te reizen en dit korte tijd daarna weer wijzigt, maar gezien het alternatief wil hij dit risico accepteren.

De heer Schuitema en de heer Van Hulsen zijn zonder opmerkingen akkoord.

De heer Hop vindt dat als de medewerkers op 01-01-2023 de vraag krijgen of ze de kaart privé zullen gebruiken, daar eenvoudig de vraag aan kan worden toegevoegd hoe zij er de afgelopen maanden gebruik van hebben gemaakt. Dat lijkt hem in ieder geval zuiverder. Volgens mevrouw De Haan is dat niet zo eenvoudig gedaan: de vraag zal bij duizenden mensen moeten worden voorgelegd en de antwoorden vervolgens handmatig (arbeidsintensief) worden verwerkt. Als het aan de medewerker wordt gelaten om zelf een keuze te maken in het systeem hoeven er geen duizenden brieven gemaakt te worden. De heer Hop herhaalt desondanks zijn oproep, waarop de voorzitter nogmaals het zeer arbeidsintensieve aspect van die oplossing benadrukt. De heer Van Leeuwen meent dat de door de Hop aangedragen oplossing weinig meerwaarde heeft als er geen controle op de antwoorden plaatsvindt. De heer Van Hulsen voegt toe dat veel medewerkers ook niet meer exact zullen weten welke reizen ze de afgelopen maanden gemaakt hebben. Naast de bewerkelijkheid voor de organisatie levert het dus ook bewerkelijkheid voor de medewerker op.

De naar voren gebrachte argumenten veranderen het standpunt van de heer Hop niet en hij herhaalt dat standpunt vervolgens nog eens. Echter, omwille van zijn verwachting dat de stemverhouding in het SOD niet anders zal uitvallen besluit hij het onderwerp niet aan het SOD voor te leggen.

Implementatiedatum PTOW

Zoals iedereen bekend is de datum 01-09-2022 helaas niet gehaald. Defensie vraagt of de centrales akkoord kunnen gaan met het voorstel om te proberen de implementatiedatum 01-12-2022 te halen, mede omdat het nieuwe fiscale jaar dan begint. Vanwege de uitruilperikelen in oktober en november is 01-12-2022 nu de snelst haalbare datum.

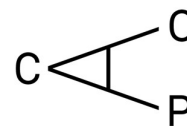
De heer Schuitema stemt in, onder voorwaarde dat voornoemde een keiharde belofte is in plaats van het 'te proberen'. Mevrouw De Haan bevestigt dat het wat de werkgever betreft een keiharde afspraak is.

Hoewel de heer Van Hulsen de situatie begrijpt wil hij toch gemarkeerd hebben het jammer te vinden dat het zo gelopen is. Hij hoopt dat het de laatste keer zal zijn dat er, nadat met het akkoord een goede lijn is neergezet en het personeel enigszins uit de negativiteit is getrokken, het positieve sentiment verloren gaat vanwege uitstel en vertragingen. Dat gezegd hebbende is ook hij akkoord met het voorstel.

De heer Van Leeuwen wil geen implementatie per 01-12-2022 maar per 01-09-2022. Deze datum is echter helaas verstreken. Hij is nu dan wel akkoord met de voorgestelde implementatiedatum 01-12-2022, waarbij hij het eens is met het voorbehoud dat de heer Schuitema maakte. Als 01-12-2022 niet gehaald wordt ontstaat er met de uitruil namelijk ook een groot probleem. Spreker heeft veel positiviteit waargenomen als gevolg van het AV-akkoord. Het laatste wat partijen volgens hem willen is dat dit omslaat, dus is hij voorstander om de negatieve effecten tot een minimum te beperken.

Ook de heer Hop zegt geen andere optie te zien nu 01-09-2022 is verstreken. Hij is het dan ook eens met implementatie per 01-12-2022, met dezelfde kanttekening die zijn collega's van de andere centrales maakten dat dit een harde afspraak is. Spreker heeft bovendien nog één verzoek. Op de werkvloer heerst veel onduidelijkheid omdat men uitbetaling in september had verwacht. Nu wordt verwacht dat dat in oktober plaats zal vinden. Graag ziet hij –om alle onduidelijkheid weg te nemen- dat sociale partners communicatie aan het personeel verzorgen waarin staat dat zij bezig zijn met de implementatie van de regelgeving en de uitbetaling in december zal plaatsvinden.

De voorzitter is het eens dat de communicatie op gang gehouden moet worden, er ligt daartoe echter nog geen concreet voorstel. De heer Schuitema herhaalt in dit verband zijn opmerking dat het belangrijk is om heel transparant te



Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)

communiceren. Zodra wordt uitgelegd dat de uitvoering gedaan moet worden door collega's in wiens afdelingen er bijvoorbeeld ook sprake is van hoge werkdruk en personeelstekorten –er met andere woorden 'een gezicht aan gegeven wordt'- zal het personeel meer begrip hebben dan misschien verwacht wordt, vanwege het appèl dat op collegialiteit wordt gedaan.

o o o

(Vergadering 15-09-2022)

Tweede concept Wijziging VKRD met track changes - AP/22.0522 bijl 3

Tijdens de vergadering op 15-09-2022 wordt het document AP/22.0522 bijl 3 besproken ('Tweede concept Wijziging VKRD met track changes'). De wijzigingen in de tekst worden doorgenomen zoals onderstaand.

Hoofdstuk 1 A

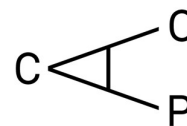
Begrip 'werklocatie' is toegevoegd en 'standaard werkrooster' is gewijzigd naar 'persoonlijk werkrooster'.

De heer Schuitema blijft moeite houden met het nieuw geïntroduceerde begrip 'werklocatie'. Dat veroorzaakt discussie over welke vergoeding mensen precies krijgen. De ACOP wil vasthouden aan één plaats van tewerkstelling, maximaal twee als het niet anders kan. Het begrip 'werklocatie' is verwarrend, net als het begrip 'flexplek' dat elders ook wordt genoemd. Op de vraag van mevrouw De Haan of het puur om de begripsbepaling gaat of ook om de toelichting antwoordt de heer Schuitema dat het er met name om gaat dat niet duidelijk is of woon-werkverkeer of een dienstreis van toepassing is. Bij de KMar bijvoorbeeld moeten medewerkers in het geval ad hoc capaciteit benodigd is –zeker in verband met informatiegestuurd optreden- naar veel verschillende plekken reizen met de eigen auto. Behalve voor de reiskosten is het onderscheid relevant voor reistijd, aangezien deze bij een dienstreis als werktijd wordt gemarkeerd en bij woon-werkverkeer niet. De term 'werklocatie' komt nergens nog in regelgeving voor en hoewel spreker zich kan voorstellen dat voor PTOW nieuwe begrippen nodig zijn kan hij zich ook niet herinneren dat hier afspraken over zijn gemaakt.

Mevrouw De Haan verwijst naar de regelgeving in de nota AFR/07.00579, die nog altijd van kracht is en waarin onder meer staat dat er een gegronde reden, gelegen in de bedrijfsvoering van de diensteneid, moet zijn om in voorkomend geval meerdere plaatsen als plaats van tewerkstelling aan te wijzen. Wat betreft het begrip 'werklocatie' legt zij uit dat hier specifiek voor gekozen is vanwege de koppeling van de tegemoetkoming woon-werkverkeer met het werkrooster en de flexibiliteit die met PTOW beoogd is. De werklocatie kan de flexplek zijn, de standplaats, de thuiswerklocatie. Het komt echter ook vaker voor dat medewerkers twee plaatsen van tewerkstelling hebben. Het risico is nog niet geheel weg te nemen dat de medewerker op dezelfde dag dat hij of zij een tegemoetkoming woon-werkverkeer heeft, ook een dienstreis kan indienen. Dat wordt pas anders op het moment dat naar een systeem van daadwerkelijk reizen wordt overgegaan. De heer Schuitema zegt het onwenselijk te vinden als er twee werklocaties kunnen worden aangewezen, in een extreem voorbeeld Maastricht en Den Helder, waarbij voor beide locaties woon-werkverkeer van toepassing zou zijn.

De heer Van Hulsen begrijpt dat een overkoepelend begrip nodig is geweest om de verschillende nieuwe werkplekken te duiden. Spreker stelt voor in de toelichting op te nemen dat het begrip alleen gebruikt wordt ten behoeve van deze regeling, zodat er geen tegenstelling is met het BARD-hoofdstuk inzake functie en tewerkstelling. De heer Van Leeuwen voegt eraan toe in de toelichting ook op te willen nemen welke situaties daarbij uitgesloten zijn.

De voorzitter wijst erop dat alleen de standplaats en plaats van tewerkstelling aan de medewerker kunnen worden opgedrongen, een werklocatie niet. Er is namelijk geen beschikking. De heer Schuitema stelt voor om in de toelichting de zin: *"De definitie van werklocatie impliceert dat dit een eigen keuze is van de defensieambtenaar en dat dit dus iets anders is dan een door de commandant opgelegde plaats van tewerkstelling"* te wijzigen in *"De werklocatie is altijd een eigen keuze van de defensieambtenaar"* of iets van die strekking. Daar zal aldus mevrouw De Haan dan aan moeten worden toegevoegd: *"met uitzondering van de standplaats"*. Besloten wordt om de toelichting zodanig aan te scherpen dat helder is dat een commandant een medewerker niet kan verplichten om op een bepaalde locatie, niet zijnde een plaats van tewerkstelling, te werken.



Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)

De heer Hop onderstreept dat de werkgever verplicht is om altijd een werkplek voor de medewerker gereed te hebben. Als de medewerker zelf gaat bepalen waar hij of zij werkt, voorziet hij situaties waarbij aan deze verplichting niet voldaan wordt en er voor medewerkers geen werkplek is op de plaats van tewerkstelling. Mevrouw De Haan repliceert dat op iedere locatie zowel aan clusters toegewezen, gereserveerde werkplekken als flexwerkplekken zijn. De voorzitter zegt dat het ambtenaarsrechtelijk overigens vrij eenvoudig is: iemand is volgens een beschikking geplaatst in een functie met een standplaats en plaats van tewerkstelling. Dan kan er tegen deze persoon niet gezegd worden dat hij of zij elders een werkplek moet zoeken omdat het te druk is, daar zal de plaats van tewerkstelling voor moeten worden aangepast in de vorm van een ambtenaarsrechtelijke beschikking. En daartegen kan bovendien bezwaar worden gemaakt.

De heer Van Hulsen heeft moeite met de koppeling met de regelgeving uit 2007, omdat deze dateert uit een tijd waarin er geheel nog geen sprake was van PTOW. Hij stelt voor om het stuk tekst (in blauw) "De nota Meerdere plaatsen van tewerkstelling (AFR/07.00579)" te schrappen. Allen zijn hiermee akkoord.

Hoofdstuk 1 B - Artikel 12a

'Persoonlijk werkrooster' en artikel 17 zijn toegevoegd en 'kan' is weggehaald.

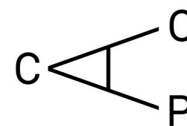
De heer Van Leeuwen vraagt of de wijziging van het rooster betrekking heeft op de lopende periode van twee weken of de opvolgende periode van twee weken. Mevrouw De Haan antwoordt dat de wijziging ingaat op de door de medewerker aangegeven ingangsdatum, die niet verder terug kan liggen dan de maandag in de week waarin de wijziging is aangevraagd. Als de wijziging vóór de datum salarisverwerking is gedaan, ontvangt de medewerker het bedrag in de lopende maand. Anders vindt verrekening in de maand daarna plaats.

De heer Hop verwijst naar de AV-afspraken dat een wijziging altijd wordt goedgekeurd en wil weten waar dat in de tekst terugkomt. Mevrouw De Haan zegt dat de expliciete afspraak over thuiswerken is verwerkt in de regeling thuiswerkvergoeding. Wat betreft woon-werkverkeer is eenzelfde afspraak gemaakt, dat het rooster eenmaal per vier weken gewijzigd kan worden. Zo is de afspraak ook vastgelegd. De transactieafhandelaar zal de wijziging hoe dan ook moeten goedkeuren omdat dat is vastgelegd in de Wet Flexibel Werken, die uitstijgt boven de eigen wet- en regelgeving en voor alle werkgevers in Nederland geldt. Er zijn in die wet althans strikte regels voorgeschreven om het verzoek af te kunnen keuren, waarbij sprake moet zijn van een zwaarwegend bedrijfsbelang. Met de komst van de Wet 'Werken waar je wilt' krijgt de medewerker bovendien nog meer rechten om zelf de werklocatie te kunnen bepalen.

De voorzitter stelt dat opschrijven dat een verzoek tot wijziging van het werkrooster altijd wordt goedgekeurd te ver gaat, omdat een verzoek nog altijd gemotiveerd door het bevoegd gezag kan worden afgewezen. Dat is de reden waarom partijen eerder zijn uitgekomen op een kan-bepaling. Daarbij komt volgens de heer Van Leeuwen dat een medewerker ook iets kan invullen dat niet klopt. Als in het artikel zou staan dat een verzoek altijd wordt goedgekeurd, kan het voorkomen dat de commandant iets moet goedkeuren waarvan bekend is dat het niet klopt en dat kan niet de bedoeling zijn.

Er volgt een uitgebreide discussie naar aanleiding van de herhaalde oproep van de heer Hop om in de tekst op te nemen dat een verzoek tot wijziging van het persoonlijk werkrooster altijd wordt goedgekeurd, zoals volgens hem is afgesproken. De heer Van Leeuwen oppert om in de toelichting iets te doen dat de zorg van de heer Hop ondervangt. De tekst van het artikel is volgens hem namelijk correct: het is echt een kan-bepaling want de commandant kan het goedkeuren, maar is daartoe niet verplicht. Spreker stelt dat dat ook niet is afgesproken. Er is wel een intentie afgesproken en daarover kan in de toelichting wat worden opgenomen. De heer Van Hulsen is het daarmee eens, een andere mogelijkheid ziet hij niet. Het is en blijft wat hem betreft een kan-bepaling.

De heer Hop geeft aan vooral het risico van de kan-bepaling te zien ten aanzien van de afspraak die is gemaakt dat thuiswerken niet dwingend kan worden opgelegd en een verzoek om de werklocatie van thuiswerken te wijzigen naar werken op de plaats van tewerkstelling niet mag worden geweigerd. Hier is de voorzitter het wel mee eens, waarop mevrouw De Haan voorstelt om de toelichting die hierover is opgeschreven bij de regeling thuiswerkvergoeding 1-op-1 over te nemen in de toelichting bij dit artikel. Voor de voorzitter moet dat voldoende zijn en hij herhaalt zijn eerdere opmerking over de beschikking die nodig is om de plaats van tewerkstelling te kunnen wijzigen. Besloten wordt dit punt nu af te ronden en bij de volgende bespreking van het artikel de gewijzigde toelichting te beoordelen.



Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)

Hoofdstuk 1 C - Artikel 13

Mevrouw De Haan licht toe dat 'persoonlijk werkrooster' is toegevoegd, evenals bijlagen 1a en 1b.

De heer Van Leeuwen wil in de toekomst de duiding 'dagelijks reizen' en 'niet-dagelijks reizen' wijzigen, omdat het onderscheid als zodanig zal verdwijnen. Voor nu kan het zo in de tekst blijven staan.

Hoofdstuk 1 D - Artikel 14

Hiervoor geldt hetzelfde aldus mevrouw De Haan: toevoeging 'persoonlijk werkrooster' en bijlagen 1a en 1b.

Hoofdstuk 1 E - Artikel 15

Mevrouw De Haan leest de wijziging op: als trein, bus, tram en metro is inbegrepen bedraagt de eigen bijdrage voor de medewerker €48,29. Als alleen trein is begrepen is dat €21,08.

Hoofdstuk 1 F - Artikel 17

Mevrouw De Haan licht toe dat de midweekse reis is toegevoegd.

De heer Van Leeuwen stelt voor de tekst bij lid 1 op te knippen in twee zinnen. Mevrouw De Haan geeft aan dat de exacte bewoording bij tabel H is overgenomen, om geen onderscheid te maken.

De heer Hop informeert waarom in lid 2 de combinatie wordt genoemd van verplichte huisvesting van rijkswege en de midweekse reis. Mevrouw De Haan reageert dat de intentie is om vast te leggen dat als iemand recht heeft op een midweekse reis, diegene recht heeft op een reiskostenvergoeding. De intentie is niet geweest om het recht vast te leggen dat iemand in alle genoemde situaties een midweekse reis kan maken.

Hoofdstuk 1 H - Artikel 21

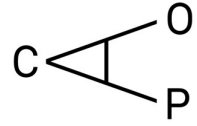
De zes weken-termijn afwezigheid is opgenomen en koppeling met VVHO en VROB voor uitzending en meerdaagse activiteiten.

De heer Schuitema vraagt wat er gebeurt als een medewerker net zijn persoonlijke werkrooster heeft aangepast en vervolgens acuut een zieke collega moet vervangen. Mevrouw De Haan antwoordt dat dat incidenteel is en als dienstreis kan worden opgevoerd. Dat lijkt ook voor sommige leidinggevendenden weliswaar nog een beetje krom maar is inherent aan het systeem dat er nu is. Hierover zal duidelijk gecommuniceerd worden.

De heer Hop vraagt of 'opgeschort' betekent dat de vergoeding wordt stopgezet of gepauzeerd wordt om te hervatten bij terugkeer. Mevrouw De Haan zegt dat het gaat om een hervatting bij terugkeer. Uitzondering geldt voor de medewerker die langdurig ziek is omdat deze bij de re-integratie bijvoorbeeld 1 of 2 dagen werkt (en reist) en hervatting zou betekenen dat de vergoeding voor het volledig aantal reisdagen zou doorlopen.

De heer Schuitema vraagt naar aanleiding van lid 5 of het klopt dat de medewerker in die in een continue ploegdienstrooster werkt de administratieve last heeft om het rooster in te voeren om de woon-werkverkeervergoeding te ontvangen. Mevrouw De Haan stelt dat deze medewerker dezelfde administratieve last heeft als de andere medewerkers, maar dan op een andere plek. Als deze medewerker de woon-werkvergoeding aanvraagt komt een leeg werkrooster tevoorschijn dat ingevuld moet worden. Overigens is dit volgens spreekster een goede voorbereiding op het overgaan naar daadwerkelijk gebruik omdat dan iedere reis gelogd moet worden.

De heer Van Hulsen mist in lid 5 de koppeling met betrekking tot de systematiek om gemiddelden te berekenen, zoals in voorgaand lid staat beschreven. Mevrouw De Haan beaamt dat dezelfde systematiek van toepassing is en zal de koppeling in de tekst tot stand brengen. De heer Hop meent dat het uitgaan van gemiddelden niet fiscaal zuiver is omdat dat niet weergeeft hoeveel daadwerkelijk gereisd is. Mevrouw De Haan repliceert dat het niet om daadwerkelijk reizen gaat, maar om een tabelvergoeding die uitgaat van een verwacht patroon. Zij meldt dat de systematiek geheel in overeenstemming is met het Handboek Loonheffingen.



Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)

Hoofdstuk 2 Overgangs- en slotbepalingen

Mevrouw De Haan geeft aan dat met betrekking tot de terugwerkende kracht is toegevoegd dat voor die gevallen waar een specifieke berekening niet mogelijk is, uitgegaan wordt van de standplaats voor alle gemaakte reizen. Daarnaast wordt ten aanzien van privégebruik van het ov-bewijs uitgegaan van de keuze die de medewerker maakt op het moment van overgaan, zoals tijdens de WG AP (08-09-2022) vorige week ook is besproken. Tot slot is de inwerkingtreding met terugwerkende kracht tot en met 01-07-2022 benoemd.

De bespreking van het document 'Tweede concept Wijziging VKRD met track changes' (AP/22.0522 bijl 3) is hiermee ten einde en de voorzitter informeert op welke manier de wijzigingen in de tekst en de toelichting worden verwerkt en besproken, mede gezien de WG AP die over een week is gepland. Mevrouw De Haan stelt voor om de aanpassingen naar aanleiding van de bespreking van vandaag informeel te delen en vervolgens formeel te behandelen tijdens de vergadering van volgende week (WG AP 22-09-2022).

Concept Regeling thuiswerk- en internetvergoeding - AP/22.0522 bijl 1

De bespreking gaat verder over de concept Regeling thuiswerk- en internetvergoeding, document AP/22.0522 bijl 1:

Artikel 1. Begripsbepalingen

Mevrouw De Haan geeft aan dat de opmerkingen over persoonlijk werkrooster en werklocatie die zojuist bij VKRD zijn besproken 1-op-1 worden overgenomen in deze regeling. Een extra definitie is de woning, daar is metterwoon aan toegevoegd. De heer Hop maakt daaruit op dat een woning in het buitenland ook van toepassing is, hetgeen mevrouw De Haan bevestigt.

Artikel 2. Thuiswerkvergoeding

Geen vragen of opmerkingen.

Artikel 3. Internetvergoeding

Geen vragen of opmerkingen.

Artikel 4. Wijziging persoonlijk werkrooster

Desgevraagd door de heer Hop bevestigt mevrouw De Haan dat, net als bij VKRD, de toevoeging wordt opgenomen dat wijzigen van thuiswerken naar werken op de werkplek per definitie wordt goedgekeurd. Er volgt tijdens de WG AP op 22-09-2022 een tekstvoorstel.

Artikel 5. Samenloop

De heer Hop wil bij lid 2 de keuze van de medewerker tussen thuiswerkvergoeding of dienstreis weergegeven zien. Mevrouw De Haan noteert dit en verwerkt het in het voorstel volgende week.

Artikel 6. Aanvang en beëindiging thuiswerkvergoeding

Het betreft dezelfde systematiek als bij VKRD aan de orde is geweest (6 weken, uitzending en meerdaagse activiteiten).

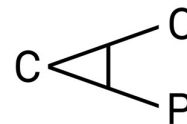
Artikel 7. Vervallen

Art. 32a IRM en art. 14a IRBAD vervallen.

Artikel 8. Overgangsbepaling

Het betreft de internetkostenvergoeding buitenland waar tijdens de WG AP van vorige week (08-09-2022) over is gesproken. De informatie die hierover is opgevraagd (inzicht in de doelgroep) is nog niet beschikbaar.

De heer Van Leeuwen zegt de informatie niet nodig te hebben om over deze tekst een besluit te kunnen nemen. Hij wil de internetkostenvergoeding overeind houden totdat het voor betrokkenen is opgelost omdat zij anders helemaal geen vergoeding meer ontvangen.



Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)

De heer Hop herhaalt net als vorige keer het er niet mee eens te zijn dat een beleidsregel moet worden afgestemd op eventuele onrechtmatigheden die door DCOD zijn begaan. Hij begrijpt niet waarom de gevraagde informatie niet gewoon snel geleverd kan worden.

De heer Van Hulsen zegt dat hij net als de heer Van Leeuwen wel met de bepaling kan leven, omdat deze voorkomt dat medewerkers die tot nu toe een vergoeding hadden teruggaan naar niets.

Artikel 9. Inwerkingtreding

De heer Van Hulsen zegt dat er medewerkers zullen zijn die conform AV-afspraken menen recht te hebben op een internetvergoeding per 01-07-2022. Voor zover zij geen oude internetvergoeding hebben gekregen, hebben zij daarin volgens hem gelijk. Mevrouw De Haan legt uit dat wanneer de medewerker recht heeft op een thuiswerkvergoeding – dus een thuiswerkdag in het rooster heeft – per 01-07-2022 automatisch de internetvergoeding oude stijl wordt toegekend. Dat is dan nog niet de €4,30 die in deze regeling wordt afgesproken, omdat dat een achteruitgang ten opzichte van de oude regeling zou zijn. Dat er dus medewerkers zullen zijn die menen recht te hebben op de internetvergoeding per 01-07-2022 omdat zij deze alle achterliggende maanden niet hebben ontvangen is aldus spreekster niet aan de orde aangezien er dan blijkbaar geen thuiswerkdag in het rooster is opgevoerd. Als zij de thuiswerkdag in het rooster hadden gezet, zouden ze de vergoeding namelijk al ontvangen. Er is expliciet gecommuniceerd dat medewerkers dit in het rooster moesten zetten omdat dat leidend zou zijn voor de vergoeding, ook ten aanzien van de terugwerkende kracht.

De heer Hop vindt het vervelend dat het lijkt alsof met de AV-afspraken de mensen iets wordt afgepakt, omdat zij in de terugwerkende kracht €15 krijgen en later €4,30. Dat is volgens hem te wijten aan de uitvoering die Defensie aan de afspraken geeft, de bedoeling was juist een verruiming van de regeling te laten zien. De voorzitter meent dat hierover uitvoerig gesproken is en het besluit door sociale partners is genomen. Hij wil daarom nu niet terug in de tijd. Zowel de heer Van Leeuwen als de heer Van Hulsen en de heer Schuitema zeggen zich bewust geweest te zijn van dit effect en bereid te zijn om het aan het personeel uit te leggen.

Artikel 10. Citeertitel

Geen vragen of opmerkingen.

De bespreking van de concept Regeling thuiswerk- en internetvergoeding is hiermee ten einde en de voorzitter kondigt aan dat de definitieve versie formeel zal worden aangeboden ter bespreking volgende week (22-09-2022).

O O O

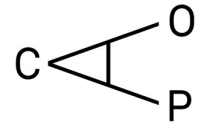
(Vergadering 22-09-2022)

Derde concept Wijziging VKRD met track changes - AP/22.0561 bijl 1

Besproken wordt de derde versie concept-regelgeving VKRD, documentversie AP/22.0561 bijl. 1.

Artikel 1: Algemeen

De heer Schilperoort merkt naar aanleiding van de discussie rond het (geautomatiseerd) personeelssysteem of roostermanagementsysteem op te weten dat er bij veel eenheden veel manschappen of korporaals zijn die maar heel beperkt toegang tot People Soft (PS) hebben. Dat vindt spreker nog steeds een punt van aandacht. Hij vindt het prima als er per se een personeelssysteem moet komen maar dan wil spreker wel de garantie dat medewerkers in staat zijn om wekelijks toegang tot dat systeem te verkrijgen. Dat is momenteel op een aantal locaties nog steeds niet goed geregeld omdat er te weinig computers beschikbaar zijn. Het mag ook niet een soort declaratiemodel worden. De voorzitter noteert dit punt. De heer Hop vraagt zich af wat Defensie hiermee nu dan gaat doen. Mevrouw De Haan legt uit dat het niet mogelijk is om een koppeling te maken tussen RMT en PS of de declaratie tabelvergoeding. Er zal worden bezien hoe men in de uitvoering alsnog toegang zal kunnen verschaffen. Dat hoeft niet wekelijks maar moet wel één keer in de vier weken mogelijk zijn. Overigens beschikt nu wel iedereen over een geschikt device hiervoor middels de mobiele telefoon waarmee toegang tot het systeem mogelijk is. De voorzitter verzoekt om, mochten de centrales toch klachten in deze vernemen, dit door te geven aan de werkgever.



Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)

Artikel 12a: Wijziging persoonlijk werkrooster

De heer Hop wil dat de zinsnede *het verzoek om het rooster te wijzigen van thuiswerken naar werken op de werkplek per definitie wordt goedgekeurd* aan de tekst wordt toegevoegd aangezien niet iedereen de toelichting zal lezen. Er vindt vervolgens een discussie hierover plaats waarbij ook op de vorige discussie over dit punt wordt teruggegrepen. De uitkomst was toen dat het het beste was om dit juist in de toelichting op te nemen. Het was niet de bedoeling dat er een recht werd vastgesteld waarvan niet kan worden afgeweken. Het kan altijd zo zijn dat dit in bepaalde situaties toch een probleem vormt en dan moet een afwijking mogelijk zijn.

De heer Schilperoort vindt dat nog steeds niet duidelijk is wat nu het moment van de wijziging is en hij vindt dat dit duidelijk moet worden vermeld. Mevrouw De Haan geeft aan dat wordt bedoeld op de door de medewerker aangevraagde ingangsdatum; daar geeft het bevoegd gezag dan een akkoord op. De gewenste ingangsdatum kan op een later tijdstip liggen dus ook in de toekomst. De zinsnede wordt toegevoegd in lid 2: 'Bij wijziging van het persoonlijk werkrooster gaat de aanspraak op de tegemoetkoming op grond van artikelen 13, 14 en 17 in op *de door de medewerker aangegeven ingangsdatum van de roosterwijziging*'. In de toelichting moet komen te staan: 'De roosterwijziging kan niet verder terug dan de maandag in de week waarin de roosterwijziging wordt aangevraagd.'

De heer Hop wijst erop dat zijn eerdere opmerking uitsluitend gaat om de wijziging van thuiswerken naar werklocatie en dat die altijd moet worden toegestaan. Hij wil hier geen onduidelijkheid over laten bestaan. De heer Van Leeuwen merkt op dat de afspraak dat de werkgever het de werknemer niet kan weigeren om naar zijn werkplek te komen weliswaar is gemaakt maar dat dat niet in het kader van het PTOW maar in het kader van het thuiswerken was. Bijgevolg hoeft dit nu niet in dit artikel te worden opgenomen; het gaat nu puur om roosterwijziging en die moet niet aan afspraken over thuiswerken worden gekoppeld. In het AV-akkoord is afgesproken dat de werkgever het thuiswerken niet kan verplichten en dat hij niet kan weigeren dat de medewerker op zijn werkplek werkt. Dit hoeft nu echter niet overal in de uitwerking nogmaals te worden vastgelegd. En nu gaat het puur over roosterwijzigingen en de vergoeding voor het WWV. Het opnemen van de tekst in de toelichting volstaat wat spreker betreft. De heer Schilperoort ziet dit ook zo.

Artikel 13: Tegemoetkoming in de kosten van het dagelijks reizen

De heer Schilperoort informeert of artikel 13 lid 4 niet overbodig is geworden. De heer Van Hulsen vindt dat wat er staat helemaal niet kan; het gaat om degenen waar de leden 1 en 2 op toezien. Besloten wordt om lid 4 te schrappen, deze tekst is door de wijzigingen van de leden 1 en 2 overbodig geworden.

Artikel 14: Tegemoetkoming in de kosten van het dagelijks reizen naar niet per openbaar vervoer bereikbare plaatsen

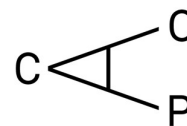
De heer Schilperoort vraagt zich af of het niet eenvoudiger is om aan te geven dat artikel 13 over OV gaat en 14 over eigen vervoer; het gaat immers over dezelfde tabellen. Dat vindt de heer Van Hulsen wat te ambitieus omdat er ook wordt verwezen naar het SBK dat geen kilometerbegrenzing kent. Uiteindelijk wordt de voorgestelde tekst geaccordeerd.

Artikel 15: Eigen bijdrage bij dagelijks reizen

Voor de passage 'indien de trein' wordt t.b.v. de leesbaarheid *uitsluitend* ingevoegd. De 2 bullets worden vervangen door de letters a en b. Het woord 'en' aan het einde van de eerste zin van a. wordt gewijzigd in *of*.

Artikel 17: Tegemoetkoming in de kosten bij niet-dagelijks reizen algemeen

De heer Schilperoort vraagt zich af waarom het buitenland er in deze bepaling bij wordt gehaald aangezien dit ook al in artikel 20 staat. Daarenboven meent spreker dat het buitenland hier buiten beschouwing zou worden gelaten. Volgens mevrouw De Haan is voor deze opzet gekozen omdat voor de '8 x 4' eigenlijk een wijziging van het besluit vereist is. Dit is binnen de beschikbare tijd niet meer te implementeren. Daarom is ervoor gekozen om de tekst van de tabel H (4 x 4)-artikelen van het besluit iets aan te passen en in de regeling zelf te plaatsen zodat er een juridische grondslag is om ook dat deel te implementeren voor de groep 8 x 4 per 01-12-2022.



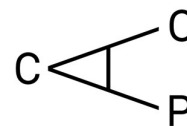
Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)

Artikel 21: Tegemoetkoming algemeen

Volgens de heer Hop zijn er veel meer wijzigingen dan in de tekst is aangegeven. Mevrouw De Haan antwoordt dat dit in één van de eerdere versies al is verwerkt middels 'track changes'. Er zijn al veel wijzigingen aangebracht maar tegelijk moet het werkdocument ook leesbaar blijven. Verder licht 'spreekster toe waarom de 22 werkdagen eruit zijn gehaald. De heer Schilperoort merkt aangaande lid 3 op dat 'VROB en VVHO' in de praktijk niet mogelijk is. 'En' wordt gewijzigd in *dan wel*. Spreker vraagt zich overigens af waarom het derde lid is toegevoegd. Mevrouw De Haan antwoordt dat het in feite altijd wel zo is uitgevoerd maar nooit in de regeling is vastgelegd. Omdat er behoorlijk wat afwijkende situaties voorkomen is het nu zo expliciet opgenomen. De termijn van 6 weken stond er eerder overigens wel in. Zowel vanuit de centrales als van het personeel kwamen hier veel vragen over, ook met het oog op het fiscale aspect. Volgens de heer Schilperoort liep de vergoeding door terwijl deze nu meteen zou stoppen. De heer Van Hulsen wijst erop dat eerst naar lid 2 moet worden gekeken: dat ziet op de normale situatie waarbij de tegemoetkoming WWV na 6 weken stopt en weer start op de eerste dag van de maand volgend op de datum van terugkeer en op basis van het dan geldende persoonlijk werkrooster. Hierop vormt lid 3 in feite een uitzondering: hier gaat het niet om ziekte en dergelijke maar dienstinzet waarbij de herstart op een ander moment plaatsvindt. Volgens de heer Schilperoort was dit hetzelfde als in de basisregeling en was er nergens anders in de regelgeving hier iets over vastgelegd. Wel werden in de VROB-regeling bepaalde zaken uitgezonderd als de militair op VVHO ging maar die hielden geen verband met de reiskosten. Mevrouw De Haan antwoordt dat in het verleden is afgesproken dat als iemand onder de VVHO of de VROB viel vanaf de eerste dag de reiskostenvergoeding vervalt. Dit is aldus de heer Van Hulsen in het verleden inderdaad zo afgesproken. Het verschil in het startmoment tussen iemand die ziek is en degene die op uitzending is geweest acht spreker op zich correct gezien de verschillende situaties. Verder is men het erover eens dat het begrip 'afwezig' in lid 2 te onduidelijk is, dit heeft volgens de heer Suwout bovendien geen rechtspositionele betekenis. Om het duidelijker te maken wordt de tekst van lid 2 gewijzigd in *langer dan 6 weken niet reist naar de werklocatie*.

De heer Hop maakt kenbaar principiële bezwaren te hebben tegen de voorgestelde tekst voor lid 3 omdat nu de koppeling wordt gemaakt met meerdaagse activiteiten hetgeen niet conform de huidige uitvoering is. Er staat nu dat de tegemoetkoming WWV gelijk wordt gestopt. Mevrouw De Haan licht toe dat de tegemoetkoming bij het passeren van de 30^e dag van de meerdaagse activiteiten met terugwerkende kracht tot dag 1 wordt stopgezet en dat dit op dit moment ook al gebeurt. Dat klopt volgens de heer Hop echter niet; volgens hem wordt de tegemoetkoming vanaf de 31^e dag gestaakt en start zij weer op de dag van terugkeer. De overige leden zijn er evenwel van overtuigd dat wel altijd met terugwerkende kracht wordt gestopt. Mevrouw De Haan verwijst in dit verband naar de toelichting, waar verder op de materie van de 30/31^e dag wordt ingegaan. Volgens de heer Van Leeuwen heeft de heer Hop het over twee verschillende zaken. Hij is het met de heer Hop eens waar deze aangeeft dat in de tekst staat dat de tegemoetkoming gelijk wordt stopgezet, zelfs al gaat de militair maar een week op oefening. Hij informeert of hij goed heeft begrepen dat de heer Hop meent dat de militair, al gaat deze twee maanden op oefening, de eerste maand nog wel de reiskosten krijgt. De heer Hop antwoordt dat de tegemoetkoming vanaf de 31^e dag wordt onderbroken en dat zij na terugkeer wordt hervat. Dat is ook wat de heer Schilperoort dacht. De heer Hop zegt dat de militair die twee weken *op oefening* gaat gewoon door krijgt betaald. Mevrouw De Haan vond het lastig om bij de verschillende artikelen het nog te hebben over de VROB en de VVHO omdat vanaf de 31^e dag van de oefening de tegemoetkoming wordt opgeschort met terugwerkende kracht tot de eerste dag. Daarom is in de toelichting opgenomen dat het WWV wordt opgeschort voor de defensieambtenaar die langer dan 30 dagen op meerdaagse activiteiten is. Deze opschorting gaat terug naar die eerste dag en de situatie is dus gelijk aan uitzending. Het verschil tussen uitzending en oefening is dat bij uitzending de WWV direct wordt opgeschort en bij oefening pas na 30 dagen. Spreekster heeft in deze van DC HR bevestiging ontvangen dat dit zo ook in de praktijk wordt uitgevoerd. Met het voorgaande is volgens de heer Van Hulsen een deel van de discussie getackeld namelijk de 30-dagen grens. Is de onderbreking echter minder dan 30 dagen dan is het nog steeds de eerste dag aangezien de aanspraak op de tegemoetkoming WWV wordt opgeschort vanaf de eerste dag. De heer Hop herhaalt dat het met terugwerkende kracht stoppen vanaf de 31^e dag op dit moment geen uitvoeringspraktijk is bij de meerdaagse activiteiten (MA). Op voorstel van de heer Suwout wordt afgesproken dat Defensie nogmaals bij DC HR navraag doet over de genoemde uitvoeringspraktijk en dat de uitkomst wordt teruggekoppeld aan de WG AP. Er zal expliciet worden gevraagd of de tegemoetkoming in de praktijk daadwerkelijk met terugwerkende kracht wordt stopgezet en zo ja, sinds wanneer dat dan al zo wordt gedaan. Verder zullen de VVHO en de MA in dit artikel tekstueel worden gescheiden. Er zal

pm



Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)

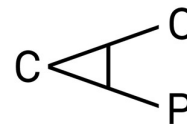
pm duidelijk per situatie worden omschreven wat de regeling inhoudt.

De heer Schilperoort merkt voor het verslag op te vinden dat de tekst in lid 3 over het aantal reisdagen en de berekening van de tegemoetkoming o.b.v. gemiddelde afstand en gemiddeld aantal reisdagen nog erg onduidelijk is. Hier moet te zijner tijd ook nog iets mee worden gedaan om de leesbaarheid te verbeteren. Er wordt nu overigens ook bewogen naar daadwerkelijke kosten en daadwerkelijk gereisde kilometers terwijl de tegemoetkoming vooralsnog forfaitair zou blijven. Spreker vindt dat de regelgeving nu niet goed wordt aangepakt. Het blijft weer pleisters plakken en hij is er voorstander van om in de volgende fase de regelgeving als geheel te verbeteren.

Er wordt gediscussieerd over de vraag op welke wijze tekst van de regeling nu het snelst kan worden aangevuld met de aanpassingen en opmerkingen van vandaag en hoe het proces moet worden afgerond. De regeling/MR moet worden gepubliceerd in de Staatscourant en tijdig kunnen worden geïmplementeerd. Daarvoor moet de datum 01-12-2022 worden aangehouden. Er wordt voorgesteld om de uit te voeren aanpassingen via een piepbrief met een verkorte reactietermijn aan te bieden zodat er voldoende tempo kan worden gemaakt. De heer Schilperoort wil een piepstermijn van drie dagen afspreken. De heer Suwout wijst erop dat het traject in elk geval formeel moet worden afgerond. De heer Van Hulsen vindt dat het proces niet te lang meer moet duren omdat 01-12-2022 anders niet wordt gehaald. Ook spreker wil de verkorte piepstermijn en de regeling volgende week formeel afdoen. Ook de andere leden zijn het eens over een tekstvoorstel met een verkorte piepprocedure met uitzondering van de heer Hop die de reguliere piepprocedure wil volgen. De heer Van Hulsen markeert voor het verslag dit zeer te betreuren, ook de andere leden spreken hun teleurstelling uit aangezien men daardoor waarschijnlijk uit de tijd gaat lopen. De heer Hop wijst erop dat het voor hem een lastige situatie is nu hij noodgedwongen vanuit huis moet deelnemen aan het overleg. De voorzitter kan hem daarin niet volgen aangezien de heer Hop volgens haar gewoon volwaardig aan de vergadering deelneemt. Wel is er natuurlijk begrip voor het feit dat hij momenteel genoodzaakt is om vanuit huis te werken maar tegelijk mag eenieder ook kenbaar maken bepaalde zaken in het overleg te betreuren. De voorzitter vat samen dat Defensie de teksten aanpast en dat er een formele piepbrief met een reguliere reactietermijn zal worden aangeboden. Mocht er worden gepiept dan zal worden bezien wanneer de brief kan worden geagendeerd.

De voorzitter merkt op dat de overige stukken die voor vandaag zijn aangeboden voor de thuiswerk- en de internetvergoeding al klaar waren en vandaag dus niet meer inhoudelijk hoeven te worden besproken. Mevrouw De Haan geeft aan dat de tekstsuggesties van vandaag ook van toepassing zijn op de thuiswerkvergoeding en dat deze meteen kunnen worden meegenomen. De toevoegingen van de heren Hop en Schilperoort over het omschakelen van thuiswerken naar werken op de werkplek zullen ook nog expliciet in de regeling worden opgenomen. De heer Schilperoort voegt hieraan toe dat daar ook iets staat over het rooster en hij stelt voor om daar dezelfde tekst te hanteren als voorgesteld voor het VKRD. Dit wordt afgesproken. Verder heeft spreker nog een vraag over de toelichting op de internetvergoeding. Het staat er wel allemaal stellig maar er zijn nog steeds - ook in de nieuwe situatie - medewerkers die dit nog nooit hebben gevraagd. Er zijn ook mensen die binnen de grens van 10 kilometer wonen. Spreker is hier ook door medewerkers op aangesproken en vindt dit nog een lastig punt. Mevrouw De Haan antwoordt dat hierover vorige week ook is gesproken, toen de heer Schilperoort er niet bij was. Dit gaat op dit moment automatisch: als men op dit moment een thuiswerkdag op het rooster heeft staan ontvangt men al de vergoeding voor internetkosten. In de nieuwe systematiek zal bij niet aanvragen toch maximaal 15 euro worden vergoed.

De heer Hop zegt nog steeds niet te kunnen instemmen met de overgangsbepaling in artikel 8 over de internetvergoeding in het buitenland. Dit heeft hij steeds aangegeven en ondanks dat er een actiepoint over openstond is er nog steeds niets mee gedaan. Daarom is dit voor de CCOOP een rode vlag. Mevrouw De Haan stelt hierop dat Defensie vorige week heeft toegezegd om *deze* week een termijn voor de oplevering van de gegevens bekend te zullen maken en dat zal - in verband met verlof bij met name DCOID - over een maand zijn. De heer Hop wil dat de bepaling dan tot dat moment uit de regeling wordt gehaald en dat partijen het er daarna wel over kunnen hebben aangezien hetgeen er nu staat absoluut niet conform afspraak is en niet is waar deze regeling voor is bedoeld. De voorzitter en de heer Van Leeuwen antwoorden dat dit dan wel in de piepprocedure zal terugkomen. Dat lijkt de heer Hop geen optie omdat het niet mogelijk om zaken die niet zijn afgesproken daarin mee te nemen. De heer Schilperoort attendeert erop dat er staat



Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)

dat de oude internetvergoeding niet vervalt voor de medewerkers in het buitenland. Dat is volgens de heer Hop een geheel andere discussie waarop de heer Van Leeuwen opmerkt dat ook niet is afgesproken dat deze vergoeding zou vervallen of worden gewijzigd. De voorzitter sluit deze discussie en als de heer Hop er nog iets mee wil doen nu zijn vragen zijn beantwoord kan hijzelf een brief over dit punt naar DCIOD sturen of anderszins actie ondernemen. De heer Schilperoort geeft aan dat hij het prima vindt zoals het nu in de regeling is geformuleerd; het kan niet zo zijn dat deze medewerkers ineens niets meer zouden krijgen. Dat vindt de voorzitter ook. Partijen zullen in de piepbrief wel zien wat hier verder mee is gedaan.

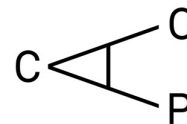
Op voorstel van de voorzitter wordt afgesproken om de vergadering in de middag formeel voort te zetten omdat voor de TOS, die nog moet worden besproken, een harde deadline van 1-10-2022 geldt. De informele WG AV die stond gepland vervalt. De heer Hop merkt op dat partijen eerst de hele middag beschikbaar hadden voor formeel overleg maar dat er medewerkers van Defensie niet zouden kunnen. Volgens spreker draait de voorzitter dit nu om teneinde 5 uur formele vergadertijd te hebben. Daar gaat de voorzitter niet verder op in en zij constateert voor het verslag dat met de insteek van de heer Hop Defensie - onterecht- negatief wordt benaderd. De heren Van Leeuwen en Schilperoort geven aan geen bezwaar te hebben tegen het formeel voortzetten van de WG AP in de middag. De heer Hop geeft desgevraagd aan ook verder te willen gaan maar daarbij wel aan te zien hoe ver hij nog gaat komen in de middag.

Bespreking Toelage Overbrugging Salaristabellen (TOS, niet geagendeerd)

Bespreking stuk AP/22.0531 bijlage 1, Militair loongebouw Toelage overbrugging salaristabel d.d. 08-09-2022

Er wordt overgegaan tot de bespreking van de TOS waarvoor een aangepast stuk is aangeleverd. Mevrouw Van den Boom geeft hier een toelichting op. Zij start met de eerste TOS-tabel. Defensie heeft diverse stukken gestuurd omdat men erachter was gekomen dat bij de implementatie van de TOS-tabel er ook medewerkers zijn die de salarisnummers 0, 1 en 2 hebben en die niet in de initiële opleiding zitten. Er is in het AV-akkoord een tabel vastgesteld met ontbrekende kolommen en tredes. Het gaat om het stuk AP/22.0531 bijlage 1. Het is een versie van de TOS-tabel waarin de salarisnummers 0, 1 en 2 alsnog zijn opgenomen alsook twee kolommen van de lagere rangen. Aan het vaststellen van deze tabel zijn geen meerkosten verbonden en ook met de eerdere heat map waarmee is gewerkt is niets aan de hand. De heren Van Leeuwen, Van Hulsen en Schilperoort geven aan geen verdere vragen of opmerkingen over dit stuk te hebben. De heer Hop is op zich ook akkoord maar merkt wel op dat de bewering dat de salarisnummers 0, 1 en 2 alleen in de opleidingstabel voorkomen volgens hem niet juist is. Mevrouw Van den Boom beaamt dit en licht toe van de heer Siesling te hebben begrepen dat deze geen verkeerde indruk wilde geven aan het grootste deel van de populatie dat in deze salarisnummers zit en dat hij ook geen verkeerde verwachtingen wilde scheppen. Daarom had hij dit weggelaten. De heer Hop meldt dat een aantal medewerkers aan DC HR vragen heeft gesteld over de werkgeversverklaring. DC HR gaf aan dat in de tabel waar het nu om gaat 0, 1, 2 en 3 nog niet waren ingevuld. Mevrouw Van den Boom antwoordt dat dit klopt omdat ze nog niet zijn geïmplementeerd. De heer Hop gaat ervan uit dat als de tabel wordt vastgesteld DC HR op verzoek van de werknemer een werkgeversverklaring kan afgeven met het inkomen zoals dat er per 1 januari uit zal zien. Dit maakt veel uit voor onder meer de aanvraag van medewerkers voor een hypotheek. Mevrouw Van den Boom antwoordt dat zij na zal vragen of dit per 1 oktober of per 1 januari is en zal per mail een antwoord geven. De heer Van Hulsen wijst erop dat de uitkomst van de bespreking van deze tabel moet worden meegenomen in de communicatie naar de betreffende medewerkers. Mevrouw Van den Boom antwoordt dat dit inderdaad nodig is en zal gebeuren. Er komt ook een P&O-flash over de TOS en de betaalbaarstelling per 1 oktober, er komt extra informatie op de loonstrook en een bericht op intranet inclusief de nieuwe tabel. De heer Hop waarschuwt ervoor dat sommige medewerkers het signaal hebben gekregen dat ze minimaal het bedrag zouden krijgen dat in de tabel staat als zij niet in de opleidingstabel vallen. Dit heeft spreker eerder ook al aan de heer Siesling gemeld toen deze zei de getallen te zullen aanvullen. Toen heeft spreker gevraagd of de bedragen niet lager waren dan de bedragen die gepresenteerd waren en dat blijkt nu wel het geval te zijn bij sommige rangen. Mevrouw Van den Boom antwoordt geen zodanige signalen te hebben ontvangen maar zij was niet bij de bijeenkomsten aanwezig. Er zijn voor deze werkgroep in elk geval geen mensen die zich hebben gemeld, volgens spreekster zijn hier mensen achter gekomen die puur uit de club voor de implementatie stammen. De voorzitter stelt vast dat dit alles goed moet en zal worden ondervangen in de communicatie rond de TOS.

pm

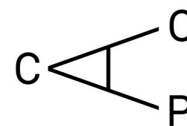


Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)

Bespreking van stuk AP/22.0568, versie TOS inclusief bedragen bij aanpassing transitietabel d.d. 19-09-2022

Mevrouw Van den Boom geeft aan dat bij de implementatie is ontdekt dat een aantal adjudanten in de salarisnummers 13 t/m 21 minder gaan verdienen dan de lagere naastgelegen rang. Dit komt door de manier waarop zij nu in de transitietabel zouden landen in de nieuwe salaristabel die hetzelfde salarisnummer heeft. Dit is een geïsoleerd probleem voor circa 200 medewerkers. Het kan worden opgelost middels een aantal wijzigingen in de transitietabel waarin deze medewerkers dan iets verderop zullen landen. Daardoor kan tevens een correcte TOS worden uitbetaald per oktober. Deze wijzigingen worden in bijlage 1 'Militair loongebouw Toelage overbrugging salaristabel van 19 september 2022' weergegeven. De kosten bedragen 400.000 euro en de middelen hiervoor zijn voorhanden. De heren Van Leeuwen, Schilperoord en Van Hulsen vinden de oplossing prima. De heer Hop merkt op dat de CCOOP geen voorstander was van deze transitietabel. Er is zijns inziens geen sprake van een weeffout zoals de heer Schilperoord stelde, maar van effect van de gemaakte keuzes. Ook impliceert de gang van zaken dat er sprake is van aanpassingen aan het AV-akkoord terwijl alle partijen hebben getekend voor een duidelijk pakket. Dit vormt ook een groot dilemma voor spreker: hij heeft het pakket aan de achterban toegelicht, er zitten meer moeilijk uitlegbare elementen in de transitietabel en die worden niet opgepakt. De CCOOP heeft verder alleen maar ingestemd omdat is afgesproken dat niemand erop achteruit gaat. Voorts was er te weinig tijd voor de accountants om alles door te laten rekenen. Er is nu alleen gekeken naar militairen die op basis van een gelijk salarisnummer minder gaan verdienen dan militairen met een lagere rang en met een gelijk salarisnummer. Verder zou bij een reparatie ook moeten worden gekeken naar militairen die ongeacht het salarisnummer voor de transitie meer verdienen dan iemand met een lagere rang. Als deze na de transitie minder verdienen zou dat ook moeten worden gerepareerd. Daarnaast moet worden bezien wat de effecten zijn na de aanpassingen in de transitietabel: de vraag is of dit door een vergelijkbare situatie is ontstaan waarbij een deel van de militairen op een andere wijze de transitie doorloopt. Tot slot is er sprake van doorlopende kosten. Dat laatste bevestigt mevrouw Van den Boom: deze kosten zijn inderdaad structureel en in de genoemde 400.000 euro zijn *alle* kosten vervat. De heer Hop twijfelt ook aan het aantal van 200 dat is genoemd en vraagt zich af of partijen wel over alle gegevens beschikten toen zij met dit onderwerp bezig waren. De voorzitter informeert bij de heer Hop of de CCOOP het niet eens is met de voorgestelde oplossing. De heer Hop antwoordt dat het geen kwestie meer is van het er niet eens zijn; het gaat hem erom dat hij erop heeft gewezen dat de CCOOP steeds heeft gezegd het niet met het voorstel eens te zijn. Zij hielden vast aan een ander systeem maar de input werd steeds weggewuifd. Er zijn nu bepaalde keuzes gemaakt terwijl er zoals gezegd meer van dit soort groepen bestaan. Er zijn volgens spreker veel meer effecten van keuzes die partijen met elkaar hebben gemaakt en de CCOOP vindt dat die ook moeten worden aangepakt. Om die reden kan de CCOOP nu niet op voorhand instemmen met het voorliggende voorstel. De heer Schilperoord merkt op ook te hebben gezocht naar dergelijke gevallen maar hij heeft er slechts één gevonden en die casus heeft te maken met het salarisnummer. Hij vindt dat er nu andere zaken bij worden gehaald. Voor spreker was het enige probleem dat bijvoorbeeld de sergeant-majoor met salarisnummer 16 na de transitie met hetzelfde salarisnummer er bij bevordering minder op vooruit zal gaan dan wanneer hij niet was bevorderd. Andere soorten problemen heeft spreker niet gevonden en hij informeert of de heer Hop kan duiden over welke gevallen hij het heeft. Hij vermoedt echter dat het dan om andere situaties gaat.

De voorzitter informeert bij de heer Hop of er meer groepen zijn gedetecteerd door de CCOOP. Zij meent dat deze discussie al eerder is gevoerd en dat PwC daar ook een presentatie over heeft gegeven; andere groepen zijn toen door de heer Siesling niet gevonden. Hij gaf aan dat er sprake was van een weeffout en partijen wilden dit graag herstellen voor de hele groep en zo voorkomen dat individuele gevallen naar een BCO AV moeten gaan. Verder vindt spreekster dat er geen voorstellen van de CCOOP zouden zijn weggewuifd zoals de heer Hop zojuist beweerde. Mocht de CCOOP meer van dit soort groepen kennen dan wordt zij uitgenodigd om dit te melden. Spreekster wil evenwel graag dat de kwestie van de huidige groep nu kan worden opgelost en meegenomen in de TOS per 1 oktober. Mevrouw Van den Boom licht aangaande het genoemde aantal van 200 toe dat alleen al in de heat map van CLAS, CLSK en KMar meer dan 100 gevallen staan vermeld. Het gaat daarbij om een inschatting die de heer Siesling destijds heeft gemaakt. De heer Schilperoord merkt in deze op dat partijen dit eerder over het hoofd hebben gezien. De voorzitter concludeert dat het - los van de exacte aantallen - in elk geval om een groep gaat.

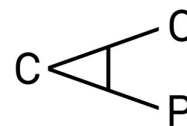


Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)

De heer Van Hulsen wijst erop dat voor hem nu één concreet probleem voor één specifieke groep is behandeld en opgelost. Dat betekent niet dat er geen andere groepen aan de orde kunnen komen. Volgens spreker zijn er ook al andere groepen genoemd door hem en de heer Van Leeuwen. De voorzitter heeft voorts zojuist aan de heer Hop gevraagd of de CCOOP andere groepen heeft gedetecteerd, dit impliceert de mogelijkheid om ook voor andere groepen zo nodig een oplossing te bedenken. Dit is volgens de voorzitter eerder ook al zo naar elkaar gecommuniceerd. De heer Van Leeuwen vindt dit ook een belangrijk punt en hij begrijpt het punt dat de heer Hop heeft gemaakt ook. Wat spreker lastig vindt is dat nog niet concreet is gemaakt wat er nog ontbreekt. Hijzelf heeft tijdens de vorige vergadering aangegeven een probleem te zien bij de opleidingstabel en bij de officieren en eventueel ook onderofficieren in opleiding. Hiervoor heeft spreker al informatie opgeleverd waar nog naar moet worden gekeken. Verder heeft hij uitgesproken er bezwaren tegen te hebben als voor de groep van vandaag een oplossing wordt geregeld en voor anderen niet. Spreker heeft er evenwel vertrouwen in dat het niet zover zal komen. Wel verwacht spreker dat indien iemand in het overleg stelt dat er nog meer groepen zijn dat dit dan ook concreet wordt gemaakt. Verder kan de heer Hop wel namens de CCOOP zeggen dat men het niet eens was met de transitietabel maar dan hadden zij er geen 'ja' tegen moeten zeggen. Zowel spreker als de heer Van Hulsen hebben al concrete zaken aangeleverd en daar zal men het dus over moeten gaan hebben en waar mogelijk naar een passende oplossing zoeken. Hij heeft er bezwaar tegen als de CCOOP nu weigert ja te zeggen tegen het voorliggende voorstel gelet op de mogelijkheid dat er *kan* worden gesproken over mogelijke toekomstige vergelijkbare problemen. Zo zit de voorzitter er ook in, de heren Schilperoort en Van Hulsen hebben al ingestemd en spreekster informeert of de heer Hop met deze afspraken alsnog akkoord kan gaan.

De heer Hop herhaalt niet akkoord te gaan en wijst er tegelijk op dat hij niet heeft gezegd dat de CCOOP het er niet meer eens was maar dat zij geen voorstander was van deze transitietabel; dat is niet hetzelfde. Er zijn keuzes gemaakt en vervolgens moeten partijen dan verder gaan met het proces. Mevrouw Van den Boom herhaalt dat door de heer Siesling al de analyse is gemaakt dat deze groep de enige is die er op deze specifieke manier met deze specifieke weeffout uitrolt. Het gaat om een geïsoleerde groep met een geïsoleerde oplossing. De voorzitter vraagt zich af wat de heer Hop met deze wetenschap nog nodig acht om akkoord te kunnen gaan. De heer Schilperoort vindt dat de CCOOP een ander standpunt kan en mag innemen maar tegelijk stelt hij vast dat er nu vier partijen zijn die *we*/akkoord gaan. Dan rest slechts de vraag of de heer Hop naar het SOD wil escaleren: zo ja dan moet dat gebeuren en zo nee dan kan de zaak nu worden afgerond. Er wordt nu teveel tijd besteed terwijl niet concreet wordt gemaakt waar het knelpunt in zit. De voorzitter heeft daar moeite mee omdat het maar de vraag is hoe dit in een SOD dan *we*/zou kunnen worden opgelost. Als daar een besluit met meerderheid van stemmen zou worden genomen dan is de uitslag in feite immers al bekend gezien de verhoudingen in de WG AP. De technische discussie kan niet opnieuw worden gevoerd met de deelnemers van het SOD die voor een groot deel niet aan de AP-tafel hebben gezeten. En nogmaals: de deur wordt niet dichtgegooid, er zijn al twee nieuwe gevallen aangedragen en de afspraak is dat naar *alle* mogelijke gevallen die nu niet bekend zijn zal worden gekeken in een open en reëel overleg. Dit zou volgens spreekster de heer Hop voldoende comfort moeten bieden maar de keuze is uiteindelijk aan hem. Zij geeft hem mee het te zullen betreuren als door de gang naar het SOD de streefdatum ook niet meer wordt gehaald, mede aangezien de groep die het nu betreft al bekend is. Als alles dan ook nog met terugwerkende kracht moet worden ingeregeld gaat het extra tijd kosten wat op weerstand bij de uitvoering kan stuiten. Zij verzoekt de heer Hop om aan te geven of hij naar het SOD wil. De heer Hop antwoordt dat er veel meer zaken spelen die moeilijk verklaarbaar en uitlegbaar zijn dan de huidige discussie over rang en salarisnummer en dat de discussie veel breder kan worden getrokken waarbij spreker een aantal voorbeelden benoemt. Hij heeft het idee dat er meer mismatches zijn en wil niet op voorhand één groep isoleren. Verder is nu alleen gekeken naar de gevolgen *voor* de transitie en niet naar die *erna*. Spreker benoemt een keur aan punten aangaande de transitie die zijns inziens niet goed zijn uitgewerkt en uitgedacht waarbij er sprake is van allerlei groepen waar nu ook niks voor wordt gedaan. Hij weigert om in de WG AP akkoord te gaan met een voorstel dat is gedaan n.a.v. een weeffout voor één groep zonder dat alles wat er allemaal is gebeurd volledig duidelijk is. De voorzitter stelt vast dat de CCOOP het niet eens is met de voorgestelde aanpak en dat deze centrale het punt wil voorleggen aan het SOD. Hoewel de vier andere overlegpartijen het er wel mee eens zijn wordt besloten om voorstel AP/22.0568, versie TOS inclusief bedragen bij aanpassing transitietabel d.d. 19-09-2022 te agenderen voor het SOD. Spreekster vindt dit wel teleurstellend omdat deze vertraging forse problemen voor een hele groep medewerkers zal inhouden. Als de reparatie pas na 1 oktober en derhalve met terugwerkende kracht moet worden uitgevoerd zal dat bovendien problemen geven in de uitvoering. De

pm



Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)

heer Van Leeuwen wijst er op dat het gevolg van de vertraging met zich meebrengt dat aan het personeel zal moeten worden uitgelegd waarom deze kwestie niet per 1 oktober is afgehandeld met alle gevolgen van dien. Hij vindt dat dan ook naar de mensen moet worden gecommuniceerd wat daarvan de reden is. De heer Schilperoort zal zonder meer aan zijn leden uitleggen waarom de TOS voor deze groep niet per 1 oktober gerepareerd zal zijn. De heer Hop vindt dat men beter kan wachten met het hierover communiceren zodat eerst de verdere discussie in het SOD kan plaatsvinden. De heer Schilperoort weigert dit en merkt op zelf te bepalen wat hij aan zijn leden communiceert. De heer Van Hulsen vindt dit ook en wijst er op dat eerder ook is gecommuniceerd over momenten waarop bepaalde zaken zouden worden uitbetaald. Daar wordt nu aan gemorrelt en spreker vindt dat daarover ook moet worden gecommuniceerd. De heer Van Leeuwen roep de CCOOP op om ervoor te zorgen dat zij, als de TOS in het SOD wordt besproken, wel concreter zal zijn dan zij vandaag is. Benoemt zal moeten worden welke de bedoelde tekortkomingen zijn, wat de CCOOP aangepast wil zien dan wel concreet onderzocht. Alleen dan kan er concreet over worden gesproken en het punt worden afgerond. De voorzitter benadrukt nogmaals dat het om niets anders gaat dan een weeffout die anders ook gewoon zou zijn opgelost. Zij weigert om nieuwe onderhandelingen over de transitietabel in het SOD te gaan voeren. Verder stelt zij als voorwaarde dat de heer Siesling aansluit bij het SOD zodat objectief en helder informatie kan worden verschaft.

Agendapunt 5. Introductie Onderofficier logistiek geneeskundige dienst OOFLGGNK (AP/22.0020 + 1 bijl, AP/20.0783 + 1 bijl)⁴

De voorzitter verwelkomt de heer Korterink, de heer Hoekstra en mevrouw Brandwijk via MS Teams.

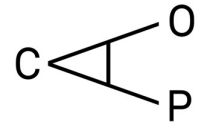
De heer Korterink schetst dat in de nota van november 2020 het voorstel is gedaan om de nieuwe functionaris Onderofficier logistiek geneeskundige dienst (OOLOGGNK) te introduceren. In feite wachten alle uitvoerders bij de eenheden om de Toronto-maatregel te kunnen gaan oppakken. Het wordt enigszins dringend omdat medewerkers aan wie gevraagd is om in afwachting van de besluitvorming te blijven, ongeduldig worden. Gelet op de taakstelling van de geneeskundige eenheden is er ook behoefte aan de nieuwe categorie functionarissen om het systeem van de geneeskundige dienst beter en efficiënter te maken. De nota is aan de hand van allerlei vooroverleggen nog aangepast en verbeterd tot hetgeen nu voorligt.

De voorzitter nodigt de centrales uit hun vragen te stellen.

Volgens de heer Van Hulsen is de conclusie dat alle eerdere commentaar in het voorstel is verwerkt niet helemaal van toepassing. Evenwel is sprekers enige punt van kritiek dat de keuze maar één keer in de rangsperiode gemaakt kan worden. Onderofficiers logistiek worden weliswaar in staat gesteld om hun AMV-kwalificaties/BIG-registratie in stand te houden, echter kan diegene er niets mee omdat hij of zij moet wachten tot het moment van bevordering. Dat is een bepaalde starheid terwijl het doel is een organisatie te bouwen die flexibel is. De heer Korterink begrijpt dit punt en legt uit dat het heel lastig is om continu een flexibel bestand te hebben waarvan het niet duidelijk is wat de besluiten over een jaar of twee jaar zijn. Spreker denkt met de nota een soort middenweg te hebben gezocht, maar is het wel met de heer Van Hulsen eens dat aan flexibiliteit wordt ingeboet en medewerkers niet kunnen aangeven wat ze willen, hetgeen vervolgens weer kan leiden tot uitstroom. Hij vraagt zich echter af of dit in het reorganisatievoorstel meegenomen moet worden of dat het AMAR reeds voldoende restgaranties biedt. De heer Van Hulsen oppert om degenen die de switch naar AMV willen maken en erin slagen de daartoe vereiste vaardigheden en kwalificaties te halen, dan ook de keuze te geven om die switch te maken. Dat moment is namelijk van tevoren bekend. De heer Korterink beaamt dat de benodigde investeringen in medewerkers om de switch te kunnen maken in te plannen zijn en op die manier een deel van de bestandstransitie beheersbaarder zal zijn. Spreker vindt het ook logisch dat de werkgever de medewerkers faciliteert bij de keuze naar AMV, omdat het de werkgever geld en tijd kost. Over hoe lang iemand het dan gaat doen en wanneer het rendement van de investeringen behaald is kunnen werkafspraken gemaakt worden. De heer Van Hulsen is er sowieso voorstander van om meer naar de medewerkers te luisteren en iets te doen met wat zij aangeven te willen, daar ligt volgens hem in brede zin een deel van de oplossing.

De heer Van Leeuwen deelt de opmerking van de heer Van Hulsen, dat niet zeker is of alle commentaren in de nota zijn meegewogen. Het is ook al een tijd geleden dat deze op de agenda heeft gestaan. Spreker heeft in de basis absoluut beeld bij de meerwaarde van de OOLOGGNK, maar waar de CMHF wel zorgen over heeft is de bestandsopbouw. De

⁴ Dit agendapunt is behandeld op 15-09-2022



Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)

verhouding adjudanten voor de algemene categorie versus de AMV'er dwingt de AMV'er tot een keuze als deze wil doorstromen: of niet doorstromen naar adjudant (vanwege (te) gering aantal functies) waardoor de verdere doorstroom wordt geblokkeerd, of de-specialiseren en daardoor hun bevoegdheid verliezen, of de organisatie verlaten. Gecombineerd met een eventuele aanvullende beloning voor de AMV'er baart dit spreker vanwege de effecten op de bestandsopbouw wel zorgen. Hij mist een integrale bestandsopbouw met de andere onderofficieren geneeskundig, zoals apothekers en tandartsassistenten en adviseert hier nog eens goed naar te kijken. Tot slot wordt in de nota steeds verwezen naar de kwaliteitsnormen van de MGA waaraan moet worden voldaan, alsof deze door de MGA worden opgelegd. Volgens de heer Van Leeuwen is dit echter onjuist omdat deze worden opgelegd vanwege de zorgwetgeving. De MGA is ervoor verantwoordelijk dat Defensie zich aan deze wetgeving houdt.

De heer Hoekstra gaat in op de piramidale opbouw, waar wel degelijk goed naar gekeken is. De AMV-onderofficier doorloopt de rangen van sergeant naar sergeant-majoor en van sergeant-majoor naar adjudant. Er is echter ook een grote groep die middels HBO-opleiding of cursussen de specialisatie oppakt en richting officiersrang gaat. Deze gaan dus niet op de reguliere manier naar de officiersrang, maar op basis van hun specialisme. Er zijn inderdaad niet veel adjudant-functies voor de AMV'ers maar veel sergeanten en sergeant-majors stappen over naar een officiersrang om bijvoorbeeld IC-verpleegkundige of arts te worden. Daarin wijkt de piramide dus af van de reguliere bestandsopbouw bij de Landmacht.

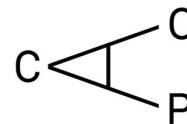
De heer Kortering komt terug op de opmerking over de kwaliteitskaders en beaamt dat Defensie zich inderdaad aan de Wet BIG te houden heeft. Daarnaast heeft de MGA echter een aantal additionele eisen gesteld waaraan compliance-regels verbonden zijn. Dat geeft extra verdringing in de uitvoeringscapaciteit. De heer Van Leeuwen zegt zijn opmerking als opbouwende kritiek te hebben bedoeld en ziet op zich geen probleempunt. Hij bedankt beide sprekers voor de verhelderende antwoorden.

De heer Hop maakt zich zorgen over de piramidale opbouw die de AMV'ers schaadt in hun carrièrepaden en mogelijkheden. Er zijn in eerste instantie afspraken met CLAS gemaakt over een andere opbouw en uiteindelijk is dat wat de OOLOGGNK betreft eerder een heipaal geworden dan een piramide. Er wordt steeds aangegeven dat er momenteel geen probleem is met de vulling, maar er kunnen geen personeelsbeleid en loopbaanpaden gemaakt worden op basis van een niet-gevulde organisatie. En als de O wel goed gevuld is wordt de AMV'er perspectief ontnomen. De gevolgen van perspectief ontnemen bij een groep die zeer specialistisch is en die Defensie hard nodig heeft, zullen een grote uitdaging voor de toekomst opleveren. Het enige perspectief dat de AMV'ers nu hebben is de overstap naar OOLOGGNK, waarbij volgens de heer Hop nooit besproken is dat dat maar één keer zou mogen.

Verder heeft de CCOOP de nodige zorgen over het feit dat de AMV'er na herregistratie weer bevoegd is als verpleegkundige en daarna de bekwaamheid opnieuw moet opdoen. Dat de AMV'er bevoegd kan zijn en niet bekwaam mag geen nadelige gevolgen voor de carrière hebben, zeker gezien de afspraken die op een andere tafel gemaakt zijn ten aanzien van langduriger functievervulling tot 7 jaar. Dat CLAS het rendement op de investeringen belangrijk vindt is de reden waarom zij tot de OOLOGGNK zijn gekomen. Een AMV'er is namelijk een groot deel van zijn werkzame tijd bezig met ofwel de registratie, ofwel de bevoegdheid en bekwaamheid.

Tot slot benadrukt de heer Hop dat deze vergadering een WG AP-vergadering is en geen io REO. Daarmee wil hij zeggen dat het tijdens deze vergadering de bedoeling is de rechtspositionele algemene aspecten van de AMV'er te borgen en niet dat allerlei zaken nog ter discussie gesteld en mee teruggenomen worden. Dat is in de io REO namelijk reeds gepasseerd. Er moet vandaag een afspraak gemaakt worden over het loopbaanpatroon van de AMV'er: welke O wordt voor de AMV'er neergelegd, hoe ziet het carrièreperspectief er daarin uit en hoe zag het carrièreperspectief eruit vóórdat de OOLOGGNK werd ingevoerd? Er zijn initieel afspraken met CLAS gemaakt over aantallen en CLAS is daarna teruggekomen met andere plannen en aantallen die anders vernoemd staan.

Mevrouw Brandwijk wil allereerst ingaan op de andere aantallen, waar de voorzitter van de io REO reeds excuses voor heeft aangeboden. Er is in eerste instantie op basis van transitiecodes gekeken hoe de piramide eruit zou zien. Daar kwamen verkeerde aantallen uit die gecorrigeerd zijn naar de correcte aantallen, die ook in voorliggende nota zijn opgenomen. Deze bieden een goede loopbaan aan de AMV'ers; er is aldus spreekster geen sprake van een achteruitgang. Zij hebben alle kansen voor zowel verticale als horizontale mobiliteit. 'Eén keer per rang' moet gelezen worden als 'in principe één keer per rang'. Mevrouw Brandwijk stelt bovendien voorop dat het plan vanuit de AMV'ers



Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)

zelf is gekomen, omdat zij helemaal niet blij waren met het feit dat zij –naast hun specialisatie als AMV'er en het zich bevoegd en bekwaam houden- veel taken van de onderofficier logistieke dienst moesten doen, zoals leidinggeven. Zij voelden zich zeer bezwaard iedere keer bij de eenheid weg te moeten en de eenheid niet te kunnen bedienen. Zij wilden zelf graag dat de werkzaamheden uit elkaar getrokken worden, met aan de ene kant dus managementtaken en aan de andere kant verpleegkunde.

De heer Hoekstra licht toe dat er in de piramide zoals in de sheet is opgenomen ook aantallen tussen haakjes staan. Dat komt doordat de aantallen opgesplitst zijn in de aantallen in de vier actuele reorganisatieplannen en de aantallen totaal. Als de piramides bij elkaar worden opgeteld en de geneeskundig algemeen-stoelen en apotheker en dergelijke er nog bij worden genomen, zijn er ongeveer 250 sergeanten die door kunnen naar 150 sergeant-majoor stoelen, die door kunnen naar 70 adjudant-stoelen. Daarbij is er dan ook nog de specialistische doorgroei van de AMV'ers naar de officiersrangen, buiten de andere onderofficiersrangen om. Volgens spreker ligt er dus een prima loopbaanpad, waar bovendien de werkvloer zelf om gevraagd heeft zoals mevrouw Brandwijk ook benoemde. Ook vanuit functietoewijzing is gezegd dat er geen problemen worden voorzien.

De heer Hop herhaalt zijn opmerking dat de O die gebouwd wordt daadwerkelijk gevuld moet zijn. Hij vindt de piramides die in de stukken zijn bijgevoegd geen weergave van een gezonde opbouw: 53 sergeanten, 55 sergeanten-majors en 18 adjudanten. Dat is geen piramide maar een heipaal, terwijl bij de AMV'ers over andere aantallen gesproken wordt (151 en 58). De grote kwestie is dat bij de betreffende onderdelen niet alleen CLAS-militairen rondlopen. Er moeten dus vanuit de WG AP afspraken worden gemaakt ten aanzien van de piramide-opbouw en carrièremogelijkheden van de AMV'ers, aangezien de discussie breder is dan die vanuit de Landmacht gevoerd wordt.

De voorzitter wil weten op welke wijze de nota nog aangepast of aangevuld moet worden –hetgeen overigens niet de voorkeur heeft- om in de WG AP het juiste gesprek erover te voeren. Spreker formuleert graag een vervolgspraak. De heer Hop denkt dat de personele aspecten nauwkeurig beschouwd moeten worden, welke verder gaan dan alleen in het io REO-plan. Andere OPCO's leveren namelijk ook militairen aan de eenheden die in de reorganisaties worden geraakt. Dat is de reden waarom het vraagstuk in de WG AP is beland. Het wisselen van loopbaansporen, waar de heer Van Hulsen ook naar verwees, is nog zo'n punt: er is nooit over gesproken dat dat éénmaal zou moeten zijn. Daarnaast is er initieel consensus geweest over alle getallen ten aanzien van de piramide-opbouw, maar hetgeen voorligt laat andere piramides zien waarbij de ene een piramide is en de andere meer een heipaal.

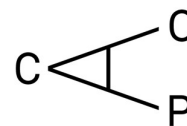
De heer Van Hulsen wil een voorstel doen. Hij heeft een punt van kritiek gehad op de nota en daar is op gereageerd. Er is aangaande de nota een onderscheid aan te brengen tussen de reorganisatietrajecten van de REO en het AP-gedeelte. Het is inmiddels twee jaar geleden dat de nota gepresenteerd werd en er staat druk op, waaraan wat spreker betreft tegemoet moet worden gekomen. Aan de andere kant is er meer informatie nodig om het vervolgsprek in de WG AP te kunnen voeren, zoals ten aanzien van de punten die door de heer Van Leeuwen en de heer Hop zijn aangedragen. Hij stelt voor om deze informatie nog eens in de WG AP ter tafel te brengen, dat de onderliggende reorganisaties gewoon doorgaan en de discussie in WG AP-verband in het vervolgtraject wordt meegenomen. Dit in een poging om de reorganisaties na een reeds lange periode van twee jaar niet langer te blokkeren.

Hierna vindt over dit voorstel een discussie plaats en worden de mogelijkheden dan wel onmogelijkheden om de nota te laten passeren besproken. Partijen zijn daarbij tot vervolgspraken gekomen.

De voorzitter vat de gemaakte afspraken als volgt samen:

- De nota wordt doorgevoerd, mits een bepaling wordt opgenomen waaruit duidelijk wordt dat het wisselen van loopbaansporen niet éénmaal per rangperiode is;
- Op korte termijn vindt in de WG AP een open en reëel gesprek plaats over loopbaanpaden, bestandsopbouw en wat daarmee te maken heeft. Dit betreft het gesprek waaraan behoefte is vanuit de io REO. CLAS zal het voortouw kunnen nemen in het aanleveren van de juiste getallen, maar wellicht zijn er ook getallen vanuit de andere defensieonderdelen nodig.

Onder de twee bovengenoemde voorwaarden stemt de vergadering in met de nota, aldus de voorzitter.



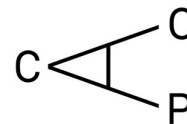
Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)

pm De heer Hop wil hierop nog een wijziging voorstellen en oppert dat de voorzitter van de WG AP het voortouw neemt in het aanleveren van de juiste getallen en niet het CLAS. De voorzitter stemt daarmee in en zegt aangesproken te mogen worden op de aangeleverde dataset, die niet alleen uit data van CLAS zal bestaan.

Agendapunt 6. Evaluaties EGB en DTD (AP/19.00738 + 2 bijl, AP/19.00176 + 3 bijl, AP/19.00736 + 1 bijl) ⁵

De voorzitter merkt op dat beide evaluaties, die ook een aantal aanbevelingen bevatten, al in 2020 zijn geagendeerd voor de WG AP en dat zij dit agendapunt vandaag graag wil afhandelen. Zij informeert hoe de centrales staan tegenover de inhoud van de evaluaties. De heer Van Leeuwen wil ze ook graag afdoen vandaag en zegt op zich weinig nieuws te zien in de inhoud van beide evaluaties. Wel vindt hij dat de EGB en DTD gezien de toenmalige theoretische omvang van de krijgsmacht erg krap bemeten waren om hun taken aan te kunnen hetgeen spreker zorgwekkend vindt. Defensie heeft nog steeds een forse personeelskrapte maar spreker hoopt dat het personeelsbestand flink gaat groeien waarbij hij zich dan wel afvraagt hoe het met de formatie van EGB en DTD verder moet gaan. Bij de ontwikkelplannen van Defensie zal er over na moeten worden gedacht hoe dergelijke onderdelen bij een groeiende organisatie navenant mee kunnen groeien. Verder is de evaluatie duidelijk en kan deze worden afgerond. De heer Schilperoort kan hierin voor een groot deel meegaan. De data zijn echter wel al bijna 5 jaar oud en spreker vraagt zich af of het nog wel zin heeft om er inhoudelijk op in te gaan. Wel interesseert het hem wat er inmiddels met de conclusies en aanbevelingen is gedaan. Spreker kan zich niet voorstellen dat daarmee, enkel omdat het onderwerp niet in de WG AP is besproken, de afgelopen jaren niets is gedaan. Hij zou daarom graag de actuele stand van zaken willen weten, zeker gezien de voorziene groei van Defensie. Hij vermoedt dat de beschikbaarheid en de mogelijkheden om gebruik van te maken van de voorzieningen knelpunten vormen aangezien spreker hiervan signalen ontvangt van mensen die niet op een kazerne werkzaam zijn. Het lijkt de voorzitter ook niet praktisch om nu alle aanbevelingen door te gaan spreken en zij vermoedt dat de meeste ook wel zullen zijn uitgevoerd. Het lijkt haar praktischer om per brief een update over de stand van zaken per aanbeveling te geven. Dat is wat de heer Schilperoort betreft prima mits partijen in deze ook zullen kijken naar de toekomstige ontwikkelingen bij Defensie. Afgesproken wordt dat Defensie een dergelijke brief zal sturen en om, indien bepaalde onderwerpen daartoe aanleiding geven, deze te agenderen. Tevens moet het onderwerp op de voorraadagenda worden geplaatst. Voor de heer Van Hulsen is er sprake van een koppeling tussen evaluatie en toekomstvisie en de discussie die partijen eerder hebben gevoerd over de AMV en OOLOGGNK waarbij is afgesproken om de toekomstige ontwikkelingen te betrekken bij een stuk dat nog gaat komen. Spreker stelt voor om deze onderwerpen gezamenlijk te behandelen. De voorzitter attendeert erop dat pas als er een klap op de evaluatie wordt gegeven er sprake is van een Begindatum Geldigheid Eenheid. De heer Hop spreekt zijn zorgen uit over de reeds bestaande werkdruk en het gegeven dat deze met de te verwachten groei van het personeelsbestand waarschijnlijk nog verder zal toenemen. Het lijkt spreker verstandig om de omvang van de huidige werkdruk nogmaals te onderzoeken en om te bezien hoe deze zich verhoudt tot de omvang van de werkzaamheden die van deze groep wordt geleverd. Tevens moet worden bezien of blijvend kan worden voldaan aan omvang van de behoefte aan deze voorzieningen. Dat begrijpt de voorzitter en zij benoemt dat ook de heren Schilperoort en Van Leeuwen uitspraken van deze aard hebben gedaan. Zij denkt dat het bijna niet anders kan zijn dat bij EGB en DTD ook al plannen voor uitbreiding liggen gezien de huidige personele ambities van Defensie. Er zal een doorkijkje naar de toekomst bij het actiepunt worden meegenomen zodat dit aandachtspunt niet buiten het zicht raakt. De heer Schilperoort kan voor een flink deel meegaan in deze discussie maar wil wel een scheiding aanhouden tussen het door de WG AP toetsen of aan dit verhaal nog met name rechtspositionele aspecten kleven - en daar hoort zijns inziens het voorzieningenniveau ook bij - en de discussie over de toekomst van de organisatie welke op een andere tafel thuishoort. De heer Suwout wijst er op dat als in de WG AP over het voorzieningenniveau wordt gepraat automatisch ook het aspect van de kwantitatieve en kwalitatieve vulling van de organisatie aan de orde komt plus alle andere aspecten. Immers, als niet alle aspecten in orde zijn - zoals die welke de heer Hop benoemde - dan wordt het vereiste voorzieningenniveau niet gehaald. Daarom lijkt het spreker belangrijk dat als over het voorzieningenniveau wordt gesproken ook de aanbevelingen en verbeterpunten daarbij worden betrokken. De voorzitter stelt vast dat iedereen op dezelfde lijn zit. De heer Hop stelt voor om, gezien de signalen over de gebrekkige beschikbaarheid, ook een actueel patiënttevredenheidsonderzoek bij de verdere behandeling van het voorzieningenniveau te betrekken. Ook dit punt wordt bij het actiepunt meegenomen. Tot slot wijst

⁵ Dit agendapunt is behandeld op 22-09-2022



Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)

mevrouw Van Drongelen er op dat momenteel bij elk consult een vragenlijst aan de patiënt wordt verstrekt waarop deze zijn bevindingen kenbaar kan maken.

- pm De voorzitter concludeert dat de evaluaties zijn afgerond maar dat Defensie nog wel een schriftelijke update over de stand van zaken zal leveren omtrent de aanbevelingen. Daarbij zal ook een doorkijkje naar de toekomst worden gegeven met aandacht voor zaken als voorzieningenniveau en vulling. Ook zal worden nagegaan of er een (actueel) patiënttevredenheidsonderzoek kan worden geleverd.

Agendapunt 7. Anonimiseren van persoonsgegevens in een personeelsvullingsplan (REO/21.0336, REO/21.0338, REO/21.0353, AP/22.0025, AP/22.0053)⁶

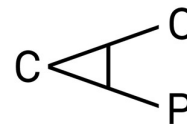
Er wordt afgesproken om dit agendapunt dat een principiële discussie betreft opnieuw te agenderen zodat voldoende tijd beschikbaar is om er de vereiste aandacht aan te kunnen besteden.

Agendapunt 8. Decentralisatie bevoegdheden en opschorten IOREOCLSK (AP/22.0411)⁷

- pm De voorzitter heeft een SCO-brief ontvangen over de situatie bij het ioREO CLSK. Deze heeft zij middels een CLSK-brief - ondertekend door de voorzitter van het ioREO CLSK- beantwoord. Spreekster vindt dat de herbelegging van mandaten/decentralisatie van bevoegdheden een bredere discussie betreft die in de WG AP moet worden gevoerd en niet in het ioREO omdat het een defensiebreed onderwerp is dus dat zal worden geregeld. Zij informeert of genoemde antwoordbrief de centrales voldoende comfort biedt om het overleg in het ioREO CLSK te hervatten. De heer Hop kan niet zeggen of het probleem door de aangeboden CLSK-brief helemaal is opgehelderd. De vergadering werd voorgezeten door een andere voorzitter dan degene die de brief heeft ondertekend. De eerstgenoemde voorzitter van het ioREO CLSK was volgens spreker van mening dat het URD-traject niet hoefde te worden gevolgd en stelde dat uit contact met de HDP zou zijn gebleken dat die dat ook vond. Gelet op de laatste brief van het CLSK informeert spreker of die inhoudt dat zowel de voorzitter van het ioREO als de HDP vinden dat het URD-traject *we*/had moeten worden gevolgd. De voorzitter antwoordt dat er staat dat in deze casus het URD-traject alsnog zal worden gevolgd. De heer Hop antwoordt dat er nog wel een verslag in het ioREO moet worden vastgesteld waarin nog steeds staat dat zowel de voorzitter als de HDP vonden dat er geen URD-traject hoefde te worden gevolgd. Hij wil dit punt van tafel hebben: het moet duidelijk zijn dat in casu dit traject - nog los van de discussie over de mandaten - natuurlijk had moeten worden doorlopen. Als spreker uit de laatste zin mag afleiden dat ook eerder al duidelijk was dat het URD-traject had moeten worden gevolgd dan is dat voldoende en zal de CCOOP weer aan de ioREO CLSK-tafel aansluiten. De voorzitter antwoordt dat de heer Hop verwijst naar iets wat een voorzitter van een ioREO heeft gezegd en wat in een verslag is geland. Daarbij wordt verwezen naar de HDP maar spreekster kan dit nu onvoldoende reproduceren en zij kan niet in een WG AP-overleg reageren op hetgeen in een ioREO CLSK is gezegd over een contact met de HDP. Het ioREO-verslag zal in dat overleg moeten worden vastgesteld, dit gaat zij niet indirect in de WG AP doen. Dit vindt spreekster proces technisch namelijk lastig omdat het gaat over iets wat de toenmalige voorzitter van het ioREO CLSK heeft gezegd over wat voor contact zij met de HDP heeft gehad. Het is niet gewenst noch mogelijk om over en weer verslagen te gaan vaststellen. Bovendien zit deze bewuste voorzitter niet meer in dat overleg. De heer Hop repliceert dat de voorzitter WG AP dan zelf moet reageren op de aan haar gerichte SCO-brief omdat het punt daar ook in staat. De voorzitter antwoordt dat het gaat om een brief over wat er is gebeurd bij het CLSK en daar heeft genoemde voorzitter van het ioREO CLSK vanuit haar rol een antwoord op gegeven. Spreekster zou niet weten waarom *zij* dan nu een brief moet gaan sturen om dit nogmaals te bevestigen en om te bepalen wat wel of niet in een ioREO is gezegd. De heer Schilperoort stelt een andere aanpak voor. De voorzitter heeft de brief van de voorzitter van het ioREO CLSK aangeboden aan de WG AP en zich daarmee aan de inhoud geconformeerd en bevestigd dat het URD-traject had moeten worden doorlopen. Het is in feite de hele tijd een discussie op zijn kop geweest omdat het mandateren normaliter volgt op het afronden van een reorganisatie-traject. In casu is er evenwel gemandateerd onder de overweging dat een reorganisatietraject niet nodig zou zijn. Uit de brief leidt spreker af dat het URD-traject alsnog zal worden gevolgd waarop de voorzitter nuanceert dat het URD dan natuurlijk wel van toepassing moet zijn. De heer Schilperoort vervolgt dat als dat het geval is het proces verder inhoudelijk in het ioREO CLSK kan worden doorlopen. Met de toezegging van de voorzitter dat het mandateren van bevoegdheden - wat voor de SCO de hoofdreden vormde om de brief te sturen naar de voorzitter WG AP - een keer in bredere zin in de WG AP zal worden besproken gaat spreker akkoord om het overleg in het ioREO CLSK te hervatten. De voorzitter bevestigt deze

⁶ Dit agendapunt is behandeld op 22-09-2022

⁷ Dit agendapunt is behandeld op 22-09-2022



Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)

toezegging en stelt voor om de voorzitter van het ioREO CLSK in te lichten over de uitkomst van deze discussie in de WG AP. De heer Van Hulsen heeft moeite met deze gang van zaken. De voorzitter refereert aan een brief van de voorzitter van het ioREO CLSK in de veronderstelling dat iedereen die heeft gelezen en daar ook een standpunt over heeft. Spreker ziet hem echter niet op de agenda staan en heeft hem ook niet voorbereid noch besproken met een collega. Dat laatste acht hij nodig omdat hijzelf niet bij het ioREO CLSK zat en zijn collega wel. Bijgevolg vindt hij het complex om nu deze discussie in de WG AP te voeren. Mocht de slotconclusie vandaag zijn dat er weer voldoende basis is om met het CLSK het gesprek aan te gaan over het URD-element omdat deze discussie is gesloten en indien in de WG AP nog een verdere algemene discussie zal worden gevoerd dan is dat wat spreker betreft wel akkoord. Ook de heer Van Leeuwen vindt het goed om de verdere algemene discussie in de WG AP te voeren en hij heeft er ook geen bezwaar tegen om het overleg in het ioREO CLSK te hervatten.

Agendapunt 9. Rondvraag en sluiting

Vergadering 08-09-2022

- Er wordt besloten om de vergadering te schorsen;
- Voortzetting volgende week donderdag 15-09-2022 (WG AV wordt omgezet in WG AP);
- De agenda van vandaag wordt voortgezet, dus volgende week verder met MR PTOW;
- Ook t.a.v. AMvB TOS wil Defensie de informeel gedeelde tabellen formeel bespreken en zal deze ook formeel aanbieden;
- Er wordt volgende week een deel informeel en een deel formeel vergaderd, om de besprekingen naar prioriteit te kanaliseren;
- Schorsing om 14.45 uur.

Vergadering 15-09-2022

- De vergadering wordt wederom geschorst;
- Onderwerpen volgende week (22-09-2022):
 - PTOW - in de tussentijd worden de gewijzigde conceptregelingen formeel aangeboden
 - Thuiswerk- en internetkostenvergoeding – in de tussentijd worden de gewijzigde conceptregelingen formeel aangeboden
 - TOS, transitietabel – in de tussentijd worden er 2 TOS-tabellen formeel aangeboden
 - Vakbondscontributie i.r.t. uitruil
- Schorsing om 16.35 uur.

Vergadering 22-09-2022

- De centrales zijn bereid om zo nodig wederom WG AV-tijd om te zetten in WG AP-tijd;
- Er wordt geen gebruik gemaakt van de rondvraag;
- De vergadering wordt op 22-09-2022 gesloten om 14.45 uur.

Actiepuntenlijst en voorraadagenda bij het verslag van de vergadering van de Werkgroep Algemeen Personeelsbeleid (AP) van 08-09-2022

| Nr | Onderwerp: | Actie: | Opmerkingen: |
|----|--|---|--------------|
| 1. | <p>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)</p> | <p>WG AP 17-09-2020 GHS 03 aanpassen en ter info aanbieden, derde aanwijzing wordt in 2021 verwacht</p> <p>WG AP 08-09-2022: Er wordt nog gewacht op de GHS 03 en definitieve goedkeuring CMC</p> | |
| 2. | <p>Terugbetalingsverplichting van studiekosten en reservistenaanstellingen WG AP 09-04-2019 (rondvraag) WG AP 12-11-2019 WG AP 18-02-2020</p> <p>AP/22.0462 AP/22.0476</p> | <p>WG AP 10-11-2020: Agenderen voor een volgende WG AP</p> <p>WG AP 08-09-2022: Wordt in het bredere geheel van EU-richtlijn geplaatst Agenderen voor eerstvolgende WG AP na ontvangst van advies Landsadvocaat</p> | |
| 3. | <p>TW Sourcing: WG AP 10-11-2020</p> | <p>WG AP 10-11-2020: De instellingsbeschikking is aangepast en per mail voorgelegd maar niet akkoord bevonden. Onderwerp moet geagendeerd worden.</p> <p>WG AP 08-09-2022: Eerst informeel bespreken en eventueel daarna agenderen voor eerstvolgende SOD</p> | |
| 4. | <p>AV-afspraken niet in regelgeving</p> <p>WG AP 03-12-2020 WG AP 10-11-2020 WG AP 17-09-2020</p> <p>AP/20.0832, agendapunt 2, p. 8 AP/20.0720 incl. bijlage AP/20.0804</p> | <p>WG AP 10-11-2020: Aanvullende maatregelen burgerpersoneel:</p> <p>a. Verhoging toelage bezwarende activiteiten: Defensie komt terug op bevoegdheid aangaande 360 uur 8-9-2022 Eerst informeel bespreken en daarna onderwerp agenderen voor WG AP</p> <p>b. Welkom terug-regeling: Defensie doet hiervoor een voorstel</p> <p>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</p> <p>d. FPS: Defensie komt terug op de mate van faciliteren van soldaten en korporaals om zich te kwalificeren voor een officiers- of onderofficiersopleiding, en de mogelijkheden hier meer focus op te richten</p> <p>e. IKB, onderzoek uitbreiding</p> | |

| | | | |
|-----|--|---|----------------------|
| | | <p>mogelijkheden cafetariamodel: actiepoint voor Q1 van 2021 van maken. Afgedaan f. communicatietekst stand van zaken uitwerking AV-akkoord: de voorzitter doet een tekstvoorstel. Afgedaan</p> <p>WG AP 08-09-2022: a. t/m d. worden aangehouden, e. en f. worden afgevoerd (middels AV-akkoord afgedaan)</p> | |
| 5. | <p>Informatiebrief specificeren generieke functiebeschrijvingen (nota Specificeren generieke functiebeschrijvingen bij de BS) WG AP 03-12-2020, agendapunt 1 AP/20.0824; AP/20.0830</p> | <p>Brief ACOP nr. AP/20.0830 d.d. 26-11-2020 ter bespreking agenderen</p> <p>WG AP 08-09-2022: Aanpassing van het actiepoint: partijen gaan na wat de uitkomsten generieke functiebeschrijvingen bij DMO (GrIT) zijn geweest</p> | |
| 6. | <p>Toelage bezwarende omstandigheden</p> <p>WG AP 03-12-2020 AP/20.0804</p> | <p>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</p> <p>WG AP 08-09-2022: Het actiepoint lijkt dezelfde als 4 a. De ACOP verifieert en komt erop terug</p> | |
| 7. | <p>Instroompool AP/.20.0643</p> | <p>WG AP 08-09-2022: Bespreking concept-nota Instroompool (AP/20.0643 + bijlage). Afgedaan</p> | Voorraadagenda (37a) |
| 8. | <p>Attending evt. nadeel twk PTOW vanaf 1-7-2022</p> | <p>WG AP 08-09-2022: Defensie (DCHR) attendeert zowel leidinggevende als medewerker op evt. nadeel bij de twk-betaling PTOW (standplaats als verste plaats van tewerkstelling)</p> | |
| 9. | <p>Uitruil reizen rechtstrekken met bruto-nettotraject december 2022</p> | <p>WG AP 08-09-2022: Defensie biedt schriftelijke uitleg + voorbeeld loonspecificatie (vraag van CCOOP)</p> | |
| 10. | <p>Stopzetten vergoeding woon-werkverkeer met twk MA (31° dag)</p> | <p>WG AP 22-09-2022 (voortgezette vergadering 08-09-2022): Defensie gaat nogmaals bij DCHR na wat de uitvoeringspraktijk is en koppelt terug aan WG AP</p> | |
| 11. | <p>VWHO en MA in art. 21 MR VKRD</p> | <p>WG AP 22-09-2022 (voortgezette vergadering 08-09-2022): MA en VWHO worden tekstueel gescheiden in art. 21 MR VKRD</p> | |

| | | | |
|-----|--|--|--|
| 12. | MR VKRD | WG AP 22-09-2022 (voortgezette vergadering 08-09-2022): Defensie verwerkt de aanpassingen n.a.v. de besprekingen WG AP 8/15/22-09-2022 en verstuurt een piepbrief (met reguliere termijn) | |
| 13. | Werkgeversverklaring inkomen per 01-01-2023 | WG AP 22-09-2022 (voortgezette vergadering 08-09-2022): Defensie (M v/d Boom) gaat na of DCHR het inkomen per 1 januari kan weergeven op de werkgeversverklaring en koppelt terug per mail | |
| 14. | TOS incl. bedragen bij aanpassing transitietabel d.d. 19-09-2022 (AP/22.0568) | WG AP 22-09-2022 (voortgezette vergadering 08-09-2022): Voorstel versie TOS inclusief bedragen bij aanpassing transitietabel d.d. 19-09-2022 (AP/22.0568) wordt voorgelegd aan SOD op verzoek CCOOP | |
| 15. | Evaluatie Proeftuinen ihkv HR Transitie SOD/19.00743 SOD/20.0079 SOD/20.0095 SOD/20.0719 SOD/20.00885 p12 | | |
| 16. | OOLOGNK | WG AP 15-09-2022 (voortgezette vergadering 08-09-2022) Op korte termijn vindt in de WG AP een open en reëel gesprek plaats over loopbaanpaden, bestandsopbouw en wat daarmee te maken heeft. Vz WG AP neemt het voortouw in het aanleveren van de juiste getallen, niet alleen van CLAS maar wellicht ook vanuit de andere defensieonderdelen | |
| 17. | Aanbevelingen EGB/DTD | WG AP 22-09-2022 (voortgezette vergadering 08-09-2022): Defensie levert schriftelijke update over de stand van zaken omtrent de aanbevelingen EGB/DTD, incl. doorkijk naar de toekomst met aandacht voor zaken als voorzieningenniveau en vulling. Ook zal worden nagegaan of er een (actueel) patiënttevredenheidsonderzoek kan worden aangeleverd. | |

VOORRAADAGENDA WG AP d.d. 08-09-2022

| 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, blz 7-9 | 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), ap 2, 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 ▪ AP/19.00243 ap 4 blz 11-14 | 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 ▪ AP/21.0550 ▪ AP22.0520 | Bespreken consequenties voor Defensie. | 16-01-2018 | |
| 5. | Functiegebouw Defensie AP/17.00270 AP/21.0010, ap 1 blz 2 AP/20.0824 AP/20.0830 | | 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 | Bespreken rechtspositionele consequenties van het mogelijk niet meer kunnen verkrijgen van een VGB. | 16-01-2018 | |

**Georganiseerd overleg Sector Defensie
Algemeen Personeelsbeleid (AP)**

| | | | | |
|------------|---|--|---|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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 ▪ AP/18.00174 ▪ AP/19.0021 | | | |
| 7. | <p>Rechtspositie instructeurs ROC's</p> <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. | <p>Evaluatie Bijzondere medezeggenschapscommissie Buitenland</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ AP/16.00207 (en bijlagen) ▪ AP/16.000477 ▪ AP/18.00001 ▪ AP/18.00418 ▪ AP/18.000777 + bijlagen | Evaluatie bespreken. | AP/18.00001 04-01-2018 | |
| 9. | <p>Beleidsregel Veiligheidsonderzoeken MIVD/AIVD</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ AP/18.00322 ▪ AP/18.00533 ▪ AP/21.0176 | Inhoudelijke vragen bespreken. | AP/18.0032201 -05-2018 | |
| 10. | <p>Veiligheid als bespreekpunt formulier functioneringsgesprek</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ AP/18.00624 ▪ AP/18.00066 ▪ AP/18.00615 ▪ AP/19.00243 ▪ AP/20.0502 + bijlagen ▪ AP/19.00243 ap 3, blz 10 ▪ AP/20.0502 + bijlagen ▪ AP/21.0010 ap2 blz 6 ▪ SOD/22.0463 ▪ SOD/22.0533 ap 5 blz 4-5 | Voorstel in de piepbrief van 02-10-2018 (AP/18.00615) bespreken. | AP/18.0062408 -10-2018 | |
| 11. | <p>Rechtspositie reservepersoneel</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ AP/14/0070 ▪ AP/15.00095, ap 2 ▪ AP/15.00432, ap 6 ▪ AP/15.00540, ap 2 ▪ AP/15.00589, ap 8, blz AP/16.00091, | | 02-04-2019 AP/18.00307 + bijlage AP/18.00639 + 1 bijl 3 bijl AP/19.000049 + bijl | |

Georganiseerd overleg Sector Defensie
Algemeen Personeelsbeleid (AP)

| | | | | |
|-----|--|--------------------------------------|---------------------------|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> ap 2, blz 2 ▪ AP/16.00162, ap 2 ▪ AP/16.00514 AP/18.00083, ap 2, blz 4 (AP/18.00156, ap 2, blz 3 ▪ AP/18.00307 ▪ AP/19.00049 ▪ AP/19.00243 ap 3 blz 5/6 | | AP/19.000243 | |
| 12. | <p>Beleidsfactor IMG (AP/15.00565)</p> <p>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)</p> | Beleidsfactor IMG | 17-09-2020 | |
| 13. | <p>Voorstel sluiting knelpuntcategorieën CLAS</p> <p>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) AP19/00611 AP/20.0343 AP/20.0287</p> | Agenderen | 17-09-2020 | |
| 14. | <p>Burnpits</p> <p>WG AP 24-09-2019 SOD 19-09-2019 en 15-10-2019 WG AP 17-09-2020 (AP/20.0671) AP/21.0246</p> | Agenderen | 17-09-2020 | |
| 15. | <p>Innovatieproject permanente gepersonaliseerde monitoring</p> <p>AP/19.000541 WG AP 24-09-201 AP 20.0424 + bijlage AP/20.0894</p> | Agenderen | 17-09-2020 | |
| 16. | <p>Sollicitatieproces burgervacatures</p> <p>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) AP/20.0500</p> | Agenderen | 17-09-2020 | |
| 17. | <p>Verschuivingstoelage TOD (punt ACOP)</p> <p>WG AP 22-10-2019 WG AP 17-9-2020 (AP/20.0671)</p> | Agenderen | 17-09-2020 | |
| 18. | Trainees | Agenderen | 17-09-2020 | |
| 19. | <p>Flankerend beleid SBK 2016 – 2018</p> <p>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)</p> | Agenderen | 17-09-2020 | |
| 20. | <p>Banenaafspraak</p> <p>AP/18.00308</p> | Stand van zaken (en plan van aanpak) | AP/18.0030824 -04-2018 | |

Georganiseerd overleg Sector Defensie
Algemeen Personeelsbeleid (AP)

| | | | | |
|-----|--|--|--|--|
| | AP/21.0161 | bespreken | | |
| 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 | Instellingsbeschikkin g bespreken | AP/20.0397.1, 04-06-2020 | |
| 24. | Evaluatie BMD ▪ AP/15.00096 ▪ AP/15.00153 ▪ AP/15.00266 ▪ AP/18.00012 ▪ AP/18.00014 ▪ AP/19.00142 ▪ Verslag 02-04-2019 ▪ AP/19.00223 AP/19.00490 AP/20.0244.1 | Bespreken rapport Technisch Werkverband en evt. vervolgstappen. | AP/20.0244, 14-04-2020 | |
| 25. | Artikel 16bis AMAR ▪ AP/20.0457 | Bespreken brief AP/20.0457 | AP/20.0457, 19-06-2020 | |
| 26. | Informatie over inzet reservisten ▪ AP/19.00049 incl. bijlage ▪ AP/18.00307 incl. bijlage | Overzicht bespreken | AP/18.00307 + bijlage, 24-04-2018 | |
| 27. | Evaluatie EGB ▪ AP/19.00738 + bijlagen | Bespreken evaluatie. | AP/19.00738 (+bijlagen), 20- 12-2019 | |
| 28. | Evaluatie DTD ▪ AP/19.00176 incl. bijlagen ▪ AP/19.00736 + bijlage | Bespreken evaluatie. | AP/19.00736 (+bijlage), 20-12-2019 | |
| 29. | Verzekering militair personeel bij nationale inzet ▪ AP/19.00730 | Bespreken van brief AP/19.00730 | AP/19.00730, 19-12-2019 | |
| 30. | Verstrekking tijdelijke defensiepas in combinatie met gebruik PNOD ▪ AP/19.00756 ▪ AP/20.0110 ▪ AP/20.0112 ▪ io REO DEF/14.00036.1 ▪ REO/20.0521 | Bespreken van brief AP/20.0112 | AP/19.00756, 31-12-2019 | |
| 31. | Aanwijzing MC-werk en opleidingen ▪ AP/20.0091 | Bespreken aanwijzing MC-werk en opleidingen. | AP/20.0091, 11-02-2020 | |
| 32. | Reactie feitenrelaas toekennen transitiecodes in de FVT ▪ AP/20.0264 ▪ REO/20.0249 ▪ REO/20.0234 | Bespreken brief AP/20.0264. | AP/20.0264, 06-04-2020 | |
| 33. | Aanstellen zonder VGB ▪ AP/19.00021 | Bespreken brief AP/19.00021 | AP/19.00021, 17-01-2019 | |
| 34. | Functioneel concept nationale reserve | Bespreken brief | AP/19.00255, | |

Georganiseerd overleg Sector Defensie
Algemeen Personeelsbeleid (AP)

| | | | | |
|-----|---|--|---------------------------|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> ▪ AP/19.00255 ▪ AP/14.00701 | AP/19.00255 | 08-05-2019 | |
| 35. | <p>Werk- en rusttijden meevliegend personeel</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ AP/20.0599 + bijlage | Bespreken brief AP/20.0599 + bijlage | AP/20.0599, 02-09-2020 | |
| 36. | <p>Verhuizen en reorganisaties</p> <p>AP/18.00089 AP/18.00165</p> | Overgenomen van de WG REO | 03-12-2020 | |
| 37. | <p>AV-afspraken niet in regelgeving (zie ook actiepunt 10 d.d. 03-12-2020)</p> | a. Instroompool b. Welkom terug- regeling | 03-12-2020 | |
| 38. | <p>Breder openstellen knelpuntcategorieën DMO</p> <p>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)</p> | <p>WG AP 17-09-2020</p> <p>Bij de bespreking de problematiek over de vele functies met dezelfde functie- benaming- en (maar die wel qua inhoud en vulling verschillen) betrekken</p> | 08-09-2022 | |
| 39. | <p>A) Voorstel wijziging max looptijd in rang soldaten en korporaals naar 12 jr, wijziging VV URAMAR bijl 1, onderdeel c</p> <p>AP/18.00235 (HDP) AP/20.0301 WG AP 17-09-2020 (AP/20.0671)</p> <p>B) voorstel tot wijziging specifieke functiegroepen met afwijkende duur functievervulling, wijziging VV URAMAR bijl 1, onderdeel b</p> <p>AP/19.00389 incl 3 bijl AP/20.0498 + 2 bijl</p> | <p>WG AP 17-9-2020</p> <p>A 1: Defensie + centrales maken gezamenlijk nieuw voorstel. De heer Van Hulsen maakt een conceptvoorstel.</p> <p>WG AP 17-09-2020</p> <p>B 1: Defensie komt separaat terug op categorieën waarover vragen zijn</p> | 08-09-2022 | |