

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: 21 november 2022
Bijlage(n): -
Ons kenmerk AP/22.0749
Zaaknummer: G.1.02

Verslag van de vergadering van de werkgroep Algemeen Personeelsbeleid (AP) op dinsdag 1 november 2022 van 13.00-16.05 uur in de Sophiezaal van het CAOP en via MS Teams

Aanwezig:

Van de zijde van Defensie: S. Pijpstra (voorzitter), M. Suwout, D. Broman, A. Lankhorst, L. de Haan, E. Reitsma, M. Kersbergen (agendapunt 6), J-P. Spijk (agendapunt 8)

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

Van de zijde van het secretariaat: V. Swens

Agenda

1. Opening, mededelingen en vaststellen agenda
2. Vaststellen verslag van de werkgroep AP van 8 september 2022 (AP/22.0650)
3. Bespreken actiepuntenlijst en voorraadagenda (AP/22.0650)
4. (Concept) Regelgeving Plaats- en Tijdsafhankelijk Werken AV 2021-2023 (AP/22.0595 + 4 bijlagen, AP/22.0627)
5. Veiligheid als bespreekpunt formulier functioneringsgesprek (AP/18.00615 + 3 bijlagen, AP/18.00624, AP/18.00639 + 3 bijlagen, AP/19.00243 + 1 bijlage, AP/20.0502 + 5 bijlagen, AP/21.0010, SOD/22.0463 en SOD/22.0533).
6. Evaluatierapport adaptief aan de grens (AP/22.0615 + 1 bijlage)
7. Anonimiseren van persoonsgegevens in een personeelsvullingsplan (REO/21.0336, REO/21.0338, REO/21.0353, AP/22.0025, AP/22.0053)
8. Voorstel wijzigingen regelgeving Geestelijke Verzorging (AP/21.0360 + 5 bijlagen)
9. Rondvraag en sluiting



Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)

Agendapunt 1. Opening, mededelingen en vaststellen agenda

De voorzitter opent de vergadering om 13.00 uur en heet de aanwezigen in de zaal en op het scherm welkom.

Mededelingen

Zowel van de zijde van Defensie als de centrales zijn er geen mededelingen.

Agenda

Ten aanzien van de agenda stelt de voorzitter voor om agendapunt 8: 'Voorstel wijzigingen regelgeving Geestelijke Verzorging' naar voren te halen. De reden is dat de heer Spijk een toelichting op dit agendapunt zal geven en reeds bij het CAOP aanwezig is. Aanwezigen zijn akkoord met dit voorstel.

De voorzitter meldt dat de heer Kersbergen (KMar) een toelichting zal geven bij het agendapunt 6: 'Evaluatierapport adaptief aan de grens'.

Agendapunt 2. Vaststellen verslag van de werkgroep AP van 8 september 2022 (AP/22.0650)

Desgevraagd door de voorzitter geven de heer Van Leeuwen, de heer Schilperoort en de heer Van Hulsen aan geen opmerkingen te hebben over het verslag. De heer Hop heeft wel opmerkingen, welke onderstaand zijn weergegeven:

- Pag. 3 – Met betrekking tot “*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*” mist de heer Hop een deel van de discussie die gevoerd is. Het lijkt er volgens hem op dat er instemming is met de zogenaamd geldende werkafspraken in de organisatie. Hij maakt nu niet uit het verslag op dat de militair wordt vrijgesteld van werkzaamheden als de opleiding tijdens werktijd plaatsvindt en begrijpt niet waarom art. 16bis lid 4 onduidelijk zou moeten zijn. De voorzitter besluit dat er niet staat dat er een nieuw gemeenschappelijk standpunt is bepaald en constateert dat de discussie is weergegeven die gevoerd is. Zij wil nu geen nieuwe inhoudelijke discussie ten aanzien van dit punt starten.
- Pag. 4 – Er mist een ‘pm’ in de bovenste alinea (betreft punt TW Sourcing voorleggen aan het SOD).
- Pag. 4 – Bij actiepoint 10 a., 10 b. etc. ziet de heer Hop graag uitgeschreven wat het deelactiepoint is want nu ziet hij niet direct wat bedoeld wordt. De voorzitter besluit dit verzoek niet in te willigen en verwijst naar de actiepuntenlijst om de inhoud van de deelactiepunten te zien.
- Pag. 4- De heer Hop mist nog een tweetal ‘pm’. De voorzitter gaat af op de actiepuntenlijst en deze klopte volgens haar. Zij vraagt de secretaris nog eens na te gaan of er ‘pm’ zijn vergeten te noteren in het verslag.
- Pag. 5 – De heer Hop wil graag weten wat de status is van de gesprekken met de Belastingdienst. Mevrouw De Haan licht toe dat er sinds de laatste vergadering geen gesprek is geweest. Komende maand vindt er een vervolg plaats. De heer Hop wil als nieuw actiepoint in de lijst opnemen dat de centrales hierover worden geïnformeerd.
- Pag. 6 – De heer Hop meent dat is afgesproken dat de medewerkers middels een pop-up zouden worden geattendeerd. Dat mist hij in het verslag. Volgens de voorzitter was een pop-up niet mogelijk, hetgeen door mevrouw De Haan wordt bevestigd: een pop-up is technisch niet mogelijk, dat heeft zij in de vergadering ook aangegeven. In essentie krijgen de medewerkers een attendering, maar dan via een andere vorm van bericht.
- Pag. 16 – De heer Hop wil weten of de gegevens vanuit DCOID er al zijn, in het verslag wordt gesteld dat deze er over een maand zouden zijn. De voorzitter stelt vast dat er nog geen maand verstreken is sinds dat moment en dat dit punt wordt besproken bij de behandeling van het punt PTOW op de agenda van vandaag.
- Pag. 18 – De heer Hop leest dat de structurele kosten ten aanzien van TOS 400.000 euro bedragen maar volgens hem is de discussie onder meer in het SOD verder gevoerd en bleek dat deze oplopen tot tussen de 2 en 3 miljoen. Hij vraagt hiervan bevestiging. De voorzitter stelt dat het verslag weergeeft wat er tijdens de vergadering is gezegd, daarna heeft de CCOOP een brief gestuurd waarna Defensie in het SOD nadere duiding over de kosten heeft gegeven.
- Pag. 25 – Bij de opsomming onder ‘rondvraag en sluiting’ behorend bij de vergadering op 22-09-2022 staat dat de centrales bereid zijn om zo nodig wederom WG AV-tijd om te zetten in WG AP-tijd. De heer Hop mist hier de toevoeging dat het dan moet gaan om zaken die voortkomen uit, of gerelateerd zijn aan AV. De heer Van Hulsen, de heer Van Leeuwen en de voorzitter geven aan zich niet te herinneren dat dit is gezegd, hoewel dat wellicht de intentie is geweest. De heer Van Leeuwen meent dat de woorden ‘zo nodig’ het gewenste voorbehoud ook kunnen afdekken.

pm

Het verslag wordt met inachtneming van bovenstaande opmerkingen vastgesteld.



Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)

Agendapunt 3. Bespreken actiepuntenlijst en voorraadagenda (AP/22.0650)

Actiepuntenlijst

De voorzitter stelt voor de behandeling van de actiepuntenlijst en voorraadagenda te schrappen, zij hoort graag of er bezwaren zijn.

De heer Schilperoort geeft aan over twee actiepunten nog wel een vraag te hebben. Ten aanzien van actiepunt 2: 'Terugbetalingsverplichting van studiekosten en reservistenaanstellingen' wil spreker graag weten of het advies van de Landsadvocaat is ontvangen en zo nee, wanneer dit verwacht wordt. Mevrouw Reitsma licht toe dat het advies binnen is en Defensie er een reactie op voorbereidt.

Ten aanzien van punt 6: 'Toelage bezwarende omstandigheden' vraagt de heer Schilperoort aandacht voor de nota van CLSK, die reeds informeel gedeeld is. CLSK is al bezig met bevoegdheden naar beneden toe te mandateren terwijl sociale partners het punt bij de commandant van het OPCO hadden neergelegd. De voorzitter heeft de nota gezien en deze intern uitgezet. De heer Van Hulsen vult aan dat de bijeenkomst niet doorging. Spreker denkt dat partijen moeten proberen het punt op niet al te lange termijn te agenderen.

Volgens de heer Hop is de actie bij actiepunt 3 niet correct weergegeven. Volgens spreker is namelijk besloten om het punt TW Sourcing naar het SOD te brengen –dat is zojuist bij de vaststelling van het verslag eveneens ter sprake geweest- dus ziet hij dit punt er ook zo spoedig mogelijk geagendeerd. De voorzitter repliceert dat besproken is om er alsnog via een technische sessie, gepland op 15-11-2022, te proberen uit te komen en de SOD-agenda er niet mee te belasten. De heer Van Leeuwen vindt zeker niet dat het punt naar het SOD zou moeten. Er is echter al vele malen over dit onderwerp gesproken en telkens blijkt dat één partij het op woordjes niet eens is en niet akkoord wil gaan. Dat betekent dat partijen er op werkgroepniveau niet uitkomen, wat hij heel kwalijk vindt. Hoewel hij het belachelijk vindt om ermee naar het SOD te moeten gaan, is voornoemde de reden waarom spreker ermee akkoord is gegaan. Het lijkt hem zonde van de tijd er nog een TS aan te wijden als één partij ook daarin onveranderd aan de standpunten blijft vasthouden. De heer Van Hulsen legt het punt bij voorkeur ook niet bij het SOD voor. Spreker vindt de discussie over de exacte woorden die in de instellingsbeschikking komen te staan onzinnig, netjes uitgedrukt. Hij heeft er herhaaldelijk op aangedrongen met elkaar het *inhoudelijke* gesprek aan te gaan, desnoods zonder een instellingsbeschikking. Echter, als één centrale blijft roepen dat het punt naar het SOD moet, dan gaat het maar naar het SOD. Ook de heer Schilperoort verbaast zich over hoe dit gelopen is en is klaar met zinloze discussies waar veel tijd mee wordt verspild. Dan maar naar het SOD, aldus spreker. De voorzitter gaat nog eens na of de heer Hop bereid is het gesprek aan te gaan, eventueel zonder een instellingsbeschikking. Sourcing is een actueel onderwerp dat steeds actueler wordt en het is belangrijk dat het gesprek over de inhoud met elkaar wordt gestart. De heer Hop vindt dat er een instellingsbeschikking moet zijn waar men het over eens is. Nu hij begrijpt dat de bedoeling is het informele gesprek met elkaar aan te gaan, houdt dat wat hem betreft in dat er weer over de instellingsbeschikking gediscussieerd moet worden. De voorzitter verwijst naar de tussenvariant, die de heer Van Hulsen ook voorstelde. De heer Hop stelt dat dat al eens geprobeerd is en partijen het lastig vonden zonder instellingsbeschikking, omdat er dan geen kader voor de besprekingen is. De voorzitter benadrukt dat de heer Hop de enige is die dat lastig vond, voor de rest van de tafel vormde het namelijk geen belemmering. De heer Van Leeuwen bevestigt bereid te zijn de technische sessie over de inhoud te willen voeren, maar niet verder over de instellingsbeschikking te willen discussiëren. Dat ligt zoals besproken bij het SOD. De heer Schilperoort is het inmiddels beu nog langer tijd te verspillen om wederom te proberen één partij te overtuigen en over te halen en wil het punt gewoon naar het SOD brengen, waarop de voorzitter besluit dat nu ook maar te doen en de discussie af te ronden. Wel zal zij intern aangeven dat dit niet op het initiatief van de werkgever is gedaan. De heer Van Hulsen roept de voorzitter op een nuttige alternatieve tijdsbesteding te vinden voor de voor de TS gereserveerde tijd op 15-11-2022, die niet benut zal worden.

pm

Voorraadagenda

De voorraadagenda wordt niet behandeld.

*** PAUZE 14.40 – 14.50 ***



Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)

Agendapunt 4. (Concept) Regelgeving Plaats- en Tijdsafhankelijk Werken AV 2021-2023 (AP/22.0595 + 4 bijlagen, AP/22.0627)

De CCOOP heeft aldus de heer Hop herhaaldelijk aangegeven niet te kunnen instemmen met het toekennen van de regeling thuiswerkvergoeding voor binnenslapers in het buitenland. De vergoeding is daar niet voor bedoeld en bovendien is de €15 volgens de CCOOP een verkeerd bedrag. Het verzoek is de overgangsbepaling te verwijderen en overleg te voeren over wat wel een oplossing in deze kan zijn.

De heer Schilperoort vindt het jammer dat de hele regeling nu wordt opgehouden. Spreker heeft het punt zelf eerder in technische sessies onder de aandacht gebracht en op het oneigenlijke gebruik van de toelage in het buitenland gewezen. Echter, als de oude regeling nu zou vervallen zitten betrokkenen zonder vergoeding. Er kan gekozen worden om iedereen maandenlang te laten wachten op zijn geld, dat is wat er nu gebeurt en dat stoort spreker. Een andere oplossing is te benoemen dat het probleem bekend is en dat daar iets mee moet gaan gebeuren. Hij denkt dat de beste keus is om de regeling voor dit moment te handhaven, hoewel het voor spreker buiten kijf staat dat deze te zijner tijd komt te vervallen. Wat betreft de vergoedingen in het buitenland gaan partijen ook nog kijken naar het VBD en het toelagenstelsel en daar kan het probleem volgens hem in worden opgelost. Dat is de reden waarom de bepaling er met een tijdelijkheid in de concept regelgeving staat en de heer Schilperoort is het er niet mee eens dat deze eruit gehaald wordt.

De heer Van Hulsen denkt er precies hetzelfde over als de heer Schilperoort en sluit zich dan ook volledig bij diens woorden aan. Spreker vindt het niet wenselijk dat de grote groep moet wachten op de kleinere groep. Bovendien kost het nagaan van alle individuele situaties te veel tijd. Ook de heer Van Hulsen spreekt zich dus uit voor het handhaven van de overgangsbepaling.

De heer Van Leeuwen is blij dat de collega van de ACOP het punt eerder al naar voren heeft gebracht want daardoor wordt voorkomen dat medewerkers iets wordt afgepakt terwijl dat niet de bedoeling van partijen is geweest. Hij is het eens dat dit probleem uiteindelijk moet worden opgelost maar vindt dat voor dit moment de regeling moet worden doorgevoerd.

Gevraagd door de voorzitter of hij er in de tweede lezing nog iets over kwijt wil, reageert de heer Hop dat het grootste probleem voor hem is dat deze situatie al jarenlang bestaat en de kans bestaat dat betrokkenen al jarenlang tekort wordt gedaan. Internetkosten behoren gewoon vergoed te worden in het buitenland en het is mogelijk dat medewerkers deze vergoeding niet hebben gehad of misschien dubbel hebben gehad. Dit zijn dus de gegevens waar dringend om gevraagd is en die Defensie zou opleveren. Daar heeft spreker zojuist bij het doorlopen van het verslag ook weer op gewezen. Volgens hem is het zo dat als partijen de regeling laten doorlopen, zij feitelijk instemmen met het oneigenlijk gebruik van de betreffende toelage. Hij herhaalt dringend de gegevens via DCIOD te willen ontvangen, zodat er inzicht is in de omvang van deze problematiek. De CCOOP is nochtans niet voornemens om met een beleidsregel de onterecht toegekende vergoedingen via DCIOD wit te wassen.

Voor de heer Schilperoort is het een brug te ver om mee te gaan in het pad dat de heer Hop in wil slaan want dan zullen de mensen nog wel heel lang op hun geld moeten wachten. Als de heer Hop zich niet kan vinden in hetgeen de overige partijen voorstaan resteert wat spreker betreft wederom het escalatieniveau via het SOD. De voorzitter heeft evenmin behoefte de voorliggende regeling verder te vertragen en vindt inzicht in de gegevens van DCIOD daar los van staan. Zij wil voorkomen dat sommige mensen helemaal géén vergoeding krijgen omdat er geen overgangsbepaling is opgenomen. De heer Hop ziet niet waarom de rest niks zou krijgen, de regeling kan volgens hem geschrapt worden omdat is vastgesteld dat de vergoeding onrechtmatig is toegekend. Tot het moment dat alles goed met elkaar is uitgezocht kan aan diegenen in het buitenland €15 worden gegeven middels een declaratie algemeen of iets dergelijks. Dan is de regelgeving in ieder geval in lijn met hoe deze wordt uitgevoerd en komen de mensen niets tekort. Spreker begrijpt niet waarom de rest niet uitbetaald kan worden als de bepaling eruit gehaald wordt. Mevrouw De Haan reageert dat wat de heer Hop nu aangeeft precies is wat met de overgangsbepaling beoogd is. De discussie over de oneigenlijke vergoeding moet inderdaad met elkaar gevoerd worden en tot die tijd krijgen betrokkenen €15, of dat nou op declaratiebasis is of een andere wijze. Zij denkt dan ook dat partijen in deze eigenlijk gewoon op één lijn liggen: de overgangsbepaling is geenszins bedoeld om het oneigenlijke gebruik van de toelage voort te laten duren maar om betrokkenen niet tekort te doen totdat partijen met elkaar tot een passende oplossing komen. Indien blijkt dat de €15 te weinig is geweest, dan komt dat uit die discussie naar voren maar deze staat los van de MR.



Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)

De heer Hop herhaalt zijn standpunt dat een regeling wordt witgewassen voor een groep die er geen aanspraak op zou mogen maken. De heer Van Hulsen vraagt de heer Hop of zijn bezwaar vooral te maken heeft met het feit dat instemming voor hem betekent dat iets oneigenlijks (in zijn vocabulaire) wordt witgewassen. Als de heer Hop dáárvan vooral afstand wil nemen is er nu wel een stap te zetten voor de grote groep, omdat de heer Hop deze mening kan reserveren voor de toekomstige discussie. De heer Hop stelt dat er gewoon een afspraak is gemaakt om de regeling van €15 te laten vervallen en daar zou een andere regeling voor in de plaats komen. Daar wordt nu weer aan getornd waardoor spreker wederom het beeld krijgt dat er aan een los touwtje van een rafelende trui wordt getrokken. Wat hem betreft moet de overgangsbepaling eruit worden gehaald en gekeken worden waar de betrokken medewerkers wel of niet recht op hebben. De heer Schilperoort zegt dat als de regeling niet vervalt, deze voor iedereen blijft gelden. Daarom is in de overgangsbepaling opgenomen dat de regeling voor een specifieke situatie blijft bestaan. Het gaat er nu niet om of de mensen er recht op hebben of niet want dat het gebruik oneigenlijk is, is al lang geleden vastgesteld. Dat beschreef spreker zelf al in zijn mail van juli en deze praktijk bestaat bovendien al jaren, er is zelfs een uitvoeringsregeling van DCIOD aan gekoppeld. Er zijn hierdoor medewerkers die nu een vergoeding krijgen, onterecht of niet, en straks niets meer krijgen en dat wil de heer Schilperoort zelf in ieder geval niet op zijn geweten hebben. Tijdens de gesprekken over de veranderingen naar aanleiding van het PTOW hebben partijen nadrukkelijk besproken het buitenland er niet in te betrekken. Daarom is zijn mening dat de bedoelde regeling even moet worden gelaten voor wat het is, wat niet betekent dat eraan geconformeerd wordt dat het goed is. Het is oneigenlijk, daar is helemaal geen discussie over. Daar zal nog over gesproken worden en een oplossing voor gezocht worden. Overigens gebeuren er volgens de heer Schilperoort bij Defensie wel meer dingen in de uitvoering die niet altijd conform de rechtspositie zijn. Wat partijen nu doen ziet hij niet als witwassen, maar als gedogen totdat er een oplossing gevonden is. Dat vindt hij een wezenlijk verschil.

De voorzitter resumeert dat het AC, de ACOP en de CMHF instemmen met de overgangsbepaling. Zij vraagt of de heer Hop, mede naar aanleiding van de inbreng van de heer Schilperoort zojuist, zich eveneens kan aansluiten en de regeling kan vaststellen. De heer Hop begrijpt uit de woorden van de voorzitter dat zij de opmerking van de heer Schilperoort onderschrijft, waarop de voorzitter bevestigend reageert. De heer Hop herhaalt dat hij er anders over denkt maar het punt hoeft wat hem betreft niet meer aan het SOD te worden voorgelegd. Hij blijft daarbij wel bij de opmerkingen die hij gemaakt heeft en verzoekt om de hoogste prioritering van de discussie en de oplossing voor deze problematiek. Spreker roept nog eens dringend op de gevraagde gegevens te leveren want hij vermoedt dat betrokkenen ernstig tekort gedaan worden. De heer Van Leeuwen vraagt zich af waar dit vermoeden op gebaseerd is. De heer Schilperoort is degene die het punt heeft opgebracht omdat betrokkenen iets zouden verliezen en bovendien bestaat deze situatie al jaren. Er is intussen niemand die zich in dit verband gemeld heeft, noch bij de centrales, noch bij de HDP. Spreker ziet dan ook geen probleem, behalve als de mensen iets wordt afgepakt. Het is wel onrechtmatig, maar daar gaan partijen over in gesprek en een oplossing voor zoeken. De heer Hop stelt dat een medewerker die in het buitenland van rijkswege gehuisvest is, recht heeft op deugdelijk internet. In de regel genomen kost dat meer dan €15. De heer Van Leeuwen is het hierover met de heer Hop eens, maar nogmaals: niemand heeft zich ooit gemeld. Als de vergoeding niet van hen wordt afgepakt is er volgens hem dus ook geen acuut probleem. Hij begrijpt niet waarom de heer Hop dan de hoogste prioriteit aan deze discussie wil geven. Hoe groot het probleem daadwerkelijk is valt aldus de heer Hop niet in te schatten, omdat de gevraagde DCIOD-gegevens maar niet worden geleverd. De voorzitter herhaalt dat de gegevens zo snel mogelijk geleverd zullen worden en constateert dat ook de heer Hop nu met de regeling kan instemmen, met inachtneming van de door hem gemaakte opmerkingen en met dien verstande dat de discussie rond de betreffende groep in het buitenland met spoed gevoerd wordt.

De voorzitter heeft verder in het kader van PTOW op 04-10-2022 een mail gestuurd over een omissie met betrekking tot de datum ingang roosterwijziging. De afspraak die hierover gemaakt is -dat de aanspraak op tegemoetkoming ingaat op de door de defensieambtenaar aangegeven datum van ingang van de roosterwijziging- was in de regeling thuiswerk- en internetvergoeding wel goed opgenomen en in de VKRD niet. De tekst conform artikel 4 lid 2 van de regeling thuiswerkvergoeding wordt opgenomen, zodat de regelingen congruent zijn met elkaar. De voorzitter vraagt of de centrales hiermee akkoord gaan, waarop door de centrales bevestigend wordt geantwoord. De heer Hop merkt op het wel bijzonder te vinden dat in een formele vergadering naar een email wordt verwezen. De voorzitter stelt dat betrekken van zaken die informeel gedeeld zijn op zich niet uniek is -volgens haar wordt er in brieven ook wel eens verwezen naar gesprekken die informeel gevoerd zijn- en het gaat haar om het resultaat dat op deze manier ook in het verslag wordt opgenomen. Onder dank aan allen voor het constructieve meedenken sluit zij dit agendapunt vervolgens af.



Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)

Agendapunt 5. Veiligheid als bespreekpunt formulier functioneringsgesprek (AP/18.00615 + 3 bijlagen, AP/18.00624, AP/18.00639 + 3 bijlagen, AP/19.00243 + 1 bijlage, AP/20.0502 + 5 bijlagen, AP/21.0010, SOD/22.0463 en SOD/22.0533)

Dit agendapunt is niet behandeld.

Agendapunt 6. Evaluatierapport adaptief aan de grens (AP/22.0615 + 1 bijlage)

De voorzitter verwelkomt de heer Kersbergen (KMar) die een toelichting zal geven bij dit agendapunt. Spreekster memoreert aan de MR Adaptief aan de grens uit 2020, waarin werd afgesproken de evaluatie te doen om te bepalen hoe aan de regeling vervolg wordt gegeven. De regeling ging vooral over de flexibele schil van de eerstelijns grensbewaking en de 120 mensen die daarin zaten.

De heer Kersbergen herinnert eraan dat Adaptief aan de grens in 2017 als een pilot is gestart, in een veranderende wereld met een nieuw HR-beleid. De Marechaussee vindt dat de pilot na 5 jaar echt succesvol is en een instrument zou moeten zijn van nieuw personeelsbeleid. De Marechaussee gaat met nog zo'n 500 mensen groeien richting de 8.000 medewerkers en gelooft dat de pilot zich als zodanig al bewezen heeft. Spreker is benieuwd hoe de bonden ertegenaan kijken en of zij ook geloven in deze vernieuwing, zonder daarbij te hoeven spreken over verdringing of dat de Marechaussee zichzelf aan het verliezen is. Hij is benieuwd of de centrales hem steunen in enige vorm van continuering van de pilot.

De heer Schilperoort deelt het beeld dat de pilot een succes was niet helemaal. Vanuit de achterban komt namelijk de terugkoppeling dat één belangrijk doel, extra beschikbare capaciteit op piekmomenten, niet gehaald is. Er schijnt meer geluisterd worden naar de AADG'ers dan naar de mensen in de organisatie wanneer er behoefte aan extra capaciteit is. Tegelijkertijd zou wellicht overwogen moeten worden om het takenpakket van de AADG'ers te verbreden omdat er bijvoorbeeld altijd een opsporingsambtenaar bij gehaald moet worden zodra er iets door de AADG'er geconstateerd wordt. Meerwaarde zou verder wellicht gecreëerd kunnen worden door tijdelijke of deeltijd-aanstellingsvormen te creëren. Wat de heer Schilperoort betreft is het in ieder geval niet het model dat na afloop van de MR in een structurele regeling moet worden omgezet. Hoewel dit voor spreker minder urgent in de discussie is, is er tevens een risico van verdringing. Een en ander zal in ieder geval meer ingebed moeten worden in de rechtspositie. Er zouden aldus spreker geen burgers maar militairen ingezet moeten worden omdat zij weliswaar lijken op een marechaussee maar de vaardigheden en bevoegdheden missen.

De heer Van Hulsen worstelt ermee dat er gestart is met een pilot, waarbij na een experiment van vijf jaar (wat lang genoeg zou moeten zijn) de keuze zou moeten zijn om structureel in te voeren of te stoppen. Aan de andere kant kan een pilot ook dienen om verbeterlagen te detecteren en op te pakken. Een extra dimensie is bovendien dat partijen weliswaar spreken over iets beleidsmatig en de organisatie, maar daarbij ook met de factor werkzame mensen te maken hebben. Zonder te veel op het niveau van de bedrijfsvoering te gaan zitten, vraagt spreker zich af of een structurele regeling in directe aansluiting op het aflopen van de experimenteer-/pilotfase van de grond getrokken kan worden waar de gebleken tekortkomingen in zijn geadresseerd. Hij verwacht althans niet dat dit haalbaar zal zijn vóór februari 2023. De pilot is volgens hem niet mislukt, want deze heeft waardevolle informatie voor de toekomst opgeleverd. De heer Van Hulsen pleit ervoor om eerst de leerpunten uit de pilot te implementeren voordat een structurele regeling wordt ingesteld en vindt daarom een tijdelijke verlenging van de pilot het meest voor de hand liggend. Op de vraag van de voorzitter of het oogmerk een structurele regeling blijft, antwoordt de heer Van Hulsen met een bevestiging.

De heer Van Leeuwen denkt net als de heer Van Hulsen dat de pilot in essentie geslaagd is, in de zin van dat er zowel bevestigd is wat al goed gaat als dat er verbeterpunten uit gekomen zijn. Spreker gelooft er ook in dat er naar flexibele capaciteit gekeken moet worden om de structurele bezetting beter te organiseren. Hij is het echter ook eens dat deze regeling niet zomaar omgezet moet worden naar een structurele regeling. Hij kan zich dan ook vinden in het voorstel om de pilot eerst nog te verbeteren voordat een definitieve regeling wordt gemaakt.

De heer Hop is het voor een groot deel met de heer Schilperoort eens omdat ook zijn centrale de terugkoppeling heeft gehad dat het succes van de pilot op de werkvloer anders wordt ervaren dan alleen maar als een groot succes. Hij heeft ook enige moeite met continuering van de huidige MR omdat de huidige uitvoering niet meer in lijn is met wat in de MR is afgesproken. Met betrekking tot de beschikbaarheid van extra capaciteit op piekmomenten is in de MR afgesproken dat de



Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)

AADG'ers op basis van vrijwilligheid zouden intekenen op vrijvallende blokken. De pilot is actief vanaf 2017 en de MR is pas ingegaan in 2020. Op Schiphol wordt kennelijk gebruik gemaakt van contracten van 16 uur per week en dit zijn zaken die sociale partners niet in de MR overeengekomen zijn. In het rapport wordt verder gesproken van de vrijblijvendheid en dat AADG'ers zich inplanden wanneer zij konden, maar dat was precies de kern van de afspraak die hierover gemaakt is. Nu wordt gesproken over continuering van de regeling moet er dus worden geconstateerd dat de huidige regeling niet wordt uitgevoerd.

De heer Kersbergen reageert ten aanzien van de piekuren dat de intentie is geweest om de adaptieven de zekerheid te bieden van tenminste 8 uur per week en zeker geen fulltime is beoogd, maar parttime inzet tijdens piekuren. Met uitzondering van de COVID-periode gold dat voor Schiphol bijna voor de volle omvang. De totale capaciteit wordt geholpen door eerstelijns-opvang door burgers die een stuk van de druk weghalen en dat dient als een enorme kans te worden beschouwd. Ten tweede wil hij ingaan op het feit dat burgermedewerkers niet als marechaussees zouden worden beschouwd, dat doet spreker in ieder geval wel en aan de publieke kant zijn zij als zodanig ook herkenbaar. Aan de andere kant worden bedrijfsvoeringsproblematieken zoals bij de reservisten bij de adaptieven ook herkend.

De heer Schilperoort zegt dat de centrales niet tegen flexibele capaciteit zijn, integendeel: in het laatste AV-akkoord is een mogelijkheid gecreëerd om militairen tijdelijk binnen te halen in plaats van via de onderkant. Daarnaast zouden ook reservisten kunnen worden ingezet. Er zijn genoeg vertrekkende KMar-medewerkers die voor een aantal uur in de week aan de balie op Schiphol willen zitten, waar het probleem het grootst is. Dat zijn dan opgeleide opsporingsambtenaren die over alle benodigde vaardigheden beschikken. De pilot heeft veel waardevol opgeleverd en spreker zou best bereid zijn deze met nog 1 jaar te verlengen, tot maart 2024. Daar zit voor hem dan wel aan vast dat er rond de zomer een plan ligt ten aanzien van de structurele inbedding van adaptieve capaciteit, daarbij inbegrepen welke rechtspositie daarvoor ingesteld wordt. Na dat jaar zou de regeling structureel moeten zijn ingeregeld, want de heer Schilperoort zal geen voorstander zijn van nog eens een tijdelijke verlenging.

De heer Kersbergen zegt helaas geen glazen bol te hebben. Persoonlijk denkt hij dat er mogelijk uitkomt dat men blij mag zijn dat er AADG'ers zijn, maar tegelijkertijd is hij het met de heer Schilperoort eens dat het voorstel om marechaussees eerstelijns of reservisten op te leiden verder uitgewerkt moet worden. Dat zou hij dan graag weer gezamenlijk oplopen, zoals ook met Adaptief aan de grens is gedaan. Wat verbeterpunten betreft zou hij qua volume het liefst wat meer ruimte krijgen, vooral vanwege de (tijdelijke) problematiek op Schiphol in de zomer, maar hij realiseert zich dat dat wellicht lastig wordt. De heer Schilperoort adviseert de heer Kersbergen om eerst aan de voorkant met de medezeggenschap in gesprek te gaan. Dit heeft te maken met de manier waarop de KMar Adaptief aan de grens financiert. De medezeggenschap geeft namelijk aan dat er middelen worden gebruikt die bedoeld zijn voor de structurele capaciteit. De heer Kersbergen stelt dat er geen sprake zal zijn van financiële verdringing van bestaande capaciteit. Sterker nog, de komende AO voor 2023 is gemaximeerd op 600 man en alsnog wordt de zomer met zorg tegemoet gezien. Spreker wil graag weten welke andere verbeterpunten naast het uitbreiden van de ruimte opgepakt kunnen worden. De heer Schilperoort zegt dat de AADG'ers de medewerkers daadwerkelijk zouden moeten ontlasten tijdens piekmomenten, vandaar dat spreker het onder meer had over inzet van reservisten. Daarnaast speelt het veiligheidsaspect: de AADG'ers zien eruit als een marechaussee maar zijn niet in staat om op te treden zoals van een marechaussee verwacht zou worden.

De heer Van Hulsen geeft aan een minder principiële standpunt te hebben ten aanzien van het opplussen van de hoeveelheid en is bereid om daarover met de medezeggenschap te overleggen. Spreker heeft ook gedacht aan het eventueel oprekken van het maximumaantal uren, naar 16 of 24 bijvoorbeeld. Dat biedt meer zekerheid en wellicht worden daarbij zelfs interne medewerkers aangetrokken die de vaardigheden al hebben. Hij wil er verder op wijzen dat een functie óf een burgerfunctie is, óf een militaire functie.

De heer Hop staat niet positief tegenover de verlenging van de tijdelijke regeling, vooral omdat deze haaks staat op de AV-afspraken ten aanzien van vaste aanstellingen voor burgers. Daarnaast zijn partijen ten aanzien van nieuw HR-beleid en dergelijke met het laatste AV-akkoord een andere richting in geslagen, onder andere met betrekking tot militairen die de werkgever terug kan laten komen en die veel meer taken en verantwoordelijkheden kunnen dragen. Tot slot is de huidige uitvoerende praktijk zoals gezegd niet in overeenstemming met de tijdelijke regeling. De heer Hop stemt daarom niet in met het nog langer gedogen daarvan.



Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)

De voorzitter resumeert dat er geen sprake is van gedogen, maar het voorstel is om de regeling nog één jaar te verlengen omdat de wens niet is om de stekker er in maart uit te trekken. De voorwaarden zijn 1) dat de heer Kersbergen, net als met Adaptief aan de grens destijds, rond de zomer komt met een plan van aanpak voor de structurele inbedding –dit kan in de tijd misschien mooi bij elkaar komen met de discussie die sociale partners hebben over contractvormen- 2) de MR wordt niet klakkeloos verlengd maar de punten die uit de evaluatie komen worden geadresseerd, zoals het uitbreiden van de capaciteit (waarover de heer Kersbergen naar de MC is verwezen) en het eventueel uitbreiden van de 8 uur per week, om meer mensen aan te trekken. De MR wordt aangepast en de voorzitter stelt voor om deze aangepaste MR in de volgende WG AP op 13-12-2022 te behandelen.

De heer Hop heeft nog een aanvullende vraag ten aanzien van het uitbreiden van de capaciteit. Voor zover hem bekend is het aantal van 120 tijdens de gehele pilot niet gehaald, hij vraagt of dat klopt. De heer Kersbergen antwoordt nu op 97 te staan, maar is vanwege COVID heel behoudend geweest om mensen naar binnen te halen. Momenteel is er een sterke groei, mede vanwege Schiphol. Spreker voelt zich uitgedaagd om de financiële behoefte te verantwoorden, dat de pieken er zijn, zodat er geen wachtrijen of druk op het zittend personeel ontstaan. Hij begrijpt dat hij dit goed zal moeten uitleggen, ook aan de MC.

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

Dit agendapunt is niet behandeld.

Agendapunt 8. Voorstel wijzigingen regelgeving Geestelijke Verzorging (AP/21.0360 + 5 bijlagen)

De heer Spijk geeft een toelichting op dit punt. Spreker geeft de aanleiding voor het voorstel aan, namelijk het rapport Bovens zoals verstuurd op 18-08-2021. Op verzoek van de bewindslieden is het rapport over het besturingsmodel en andere invalshoeken rond de geestelijke verzorging geschreven. Naar aanleiding hiervan zijn vragen gekomen over het besturingsmodel, maar ook over de rechtspositie van de geestelijk verzorgers. In overleg tussen de bewindslieden en de zendende instanties is een werkgroep ingericht, wat geleid heeft tot het Beleidskader en voorliggende aanpassingen. Spreker wil drie elementen in de 'Regeling nadere algemene voorschriften van geestelijk verzorgers' graag uitlichten:

1. De toegang van de GV'er tot het defensiepersoneel:
Dit was eerder niet in de regelgeving en de rechtspositie geborgd. In de 'Regeling nadere voorschriften GV' is deze toegang nu wel geregeld, waarbij de GV'er aan niemand anders verantwoording verschuldigd is voor zijn/haar contacten met personeelsleden dan ten opzichte van zijn/haar hoofd van dienst (van de zendende instantie) en de medewerker waarmee de GV'er spreekt.
2. De eed:
Alle medewerkers van Defensie leggen de eed af, maar de GV'ers niet. De eedsformule is in overleg met de zendende instanties aangepast, waarbij nu in de aanhef respect betuigd wordt aan de inhoud van het ambt zodat GV'ers nu ook bereid zijn om de eed af te leggen.
3. De positie van de GV'er als medewerker van Defensie:
In de huidige situatie kan de GV'er in zijn of haar ambtenaarlijke hoedanigheid niet op handelen of nalaten worden aangesproken. De GV'er heeft zich wel te houden aan de spelregels binnen Defensie zoals werk- en rusttijden, toegangsregelingen en dergelijke. Maar het belangrijkste waar het om gaat is de manier waarop medewerkers elkaar respect betuigen op de werkvloer. Dan gaat het om bejegening en de manier waarop medewerkers zich naar elkaar uitdrukken. De zendende instantie heeft daar geen rol of bemoeienis in. Voorliggend voorstel brengt hier verandering in, waarbij er tevens over maatvoering is nagedacht. De geestelijk verzorgers binnen de Dienst Justitiële Inrichtingen (DJI) vallen onder de cao Rijk, net zoals de geestelijk verzorgers bij de politie onder de politie-cao vallen. Dit betekent dat de disciplinaire maatregelen identiek van toepassing zijn op de GV'ers zoals op de overige medewerkers. Defensie heeft in nauw overleg met de zendende instanties een maatoplossing ontwikkeld en dat is het kleinere pakket dat voorligt met daarin drie elementen: 1) schriftelijke berisping 2) geldboete uit het BARD 3) strafontslag. Als er een voornemen zou zijn tot opleggen van een disciplinaire maatregel –wat alleen op het niveau van SG, of in voorkomend geval het hoofd van dienst GV mogelijk is- dan wordt de zendende instantie bij de besluitvorming daaromtrent betrokken.

De heer Van Hulsen vraagt waarom de GV'er eigenlijk in een dergelijke uitzonderingspositie zit, want zover spreker weet heeft deze gewoon een burgeraanstelling en valt onder het BARD, voorheen onder het ARAR. De heer Spijk antwoordt dat de maatregelen in hoofdstuk 8 BARD, op een enkele bepaling na, niet van toepassing zijn op de GV'er. Mevrouw Reitsma



Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)

licht toe dat zowel in art. 2 lid 4 BARD en art. 1 lid 5 AMAR wordt bepaald welke regelingen van toepassing zijn op de geestelijk verzorger. De heer Spijk zegt dat in feite het hele pakket disciplinaire maatregelen in H.8 BARD niet van toepassing is; dat is destijds zo in het BARD en AMAR vormgegeven en dus al jaren een bestaande situatie. Defensie heeft zichzelf daarmee een uitzonderingspositie gegeven ten opzichte van andere grote instanties met geestelijk verzorgers in een ambtelijke hoedanigheid.

Ter verduidelijking en het hanteren van dezelfde definities legt de heer Spijk uit dat waar het in het stuk gaat over het ambtelijke deel, het GV-deel wordt bedoeld. Daarnaast is er het ambtenaarlijk deel. Wat betreft het *ambtelijke* deel heeft Defensie nog altijd geen enkele inmenging, dus ook niet in het aanspreken van de GV'er door zijn of haar leidinggevende van de zendende instantie. Het pakket disciplinaire maatregelen gaat uitsluitend over misstappen in de hoedanigheid van *ambtenaar*, zoals bijvoorbeeld bejegening of ongewenste aanrakingen. De heer Van Hulsen vraagt zich af of het ambtelijke en het ambtenaarlijk wel uit elkaar te houden is. Als een medewerker een beroep doet op de zorg van een GV'er en de GV'er gaat op diens verzoek bij de medewerker langs, begint de rechtspositie te werken: er is vervoer nodig, er wordt een dienstreis geboekt en dergelijke. Dat zijn zaken waar de lijnfunctionaris over gaat. Er kan hierdoor volgens spreker een zeker spanningsveld ontstaan.

De heer Schilperoort heeft een zorg dat de vrijheid van meningsuiting van de GV'er door de nadere voorschriften wordt ingeperkt. Die zorg zegt de heer Spijk te kunnen wegnemen; in art. 4 van de nieuwe regeling wordt tot uitdrukking gebracht dat juist de vrijheid van meningsuiting wat betreft de contacten met de pastoranten (de defensiemedewerkers) geheel geborgd en beschermd is. In het Beleidskader is verder opgeschreven dat een GV'er zich over een operatie die gaande is, over militair geweld, mag uitspreken. Tevens is op de GV'er reeds exact hetzelfde regime van toepassing als op iedere andere defensiemedewerker als het gaat om beleidsuitingen of andere uitingen in de pers. Dit vloeit voort uit de Ambtenarenwet 2017 en daar verandert voornoemd pakket niets in.

De heer Van Leeuwen heeft twee vragen. De eerste is wat de reden is dat er bewust voor gekozen is om af te wijken van het Rijk en de politie. De tweede vraag is of de GV'ers zelf, of een vertegenwoordiging van de GV'ers, betrokken is of zijn bij deze aanpassingen van het beleid. In antwoord op de eerste vraag geeft de heer Spijk aan dat in de werkgroep is gekeken naar de instrumenten in hoofdstuk 8 van het BARD, welke veelal archaisch zijn. Daaruit zijn er drie gekozen, zoals gezegd de schriftelijke berisping, de 'geldboete' die feitelijk een inhouding op het salaris is (tot maximaal de helft) en als uiterste middel het strafontslag. De werkgroep heeft geconcludeerd dat met deze drie maatregelen het instrumentarium voldoende is afgedekt. De heer Van Leeuwen begrijpt hieruit dat door de werkgroep is geconcludeerd dat het niet nodig is om zo ver te gaan als bij de DJI of de politie, hetgeen de heer Spijk bevestigt. Wat betreft de tweede vraag vertelt hij dat de gesprekken in eerste instantie in plenair verband zijn gevoerd, waar de vertegenwoordigers van de zendende instanties (kerken en geloofsgemeenschappen) en de hoofden van dienst aanwezig waren. De zendende diensten hebben ook met hun hoofden van dienst respectievelijk overleg gevoerd. De heer Van Leeuwen begrijpt dat de bestaande GV-populatie indirect feedback heeft geleverd, waarop de heer Spijk aangeeft dat het zowel direct als indirect is geweest omdat de hoofden van dienst ook bij de twee plenaire bijeenkomsten met de bewindslieden waren. Daarnaast zijn er nadat het akkoord was bereikt twee voorlichtingsbijeenkomsten georganiseerd, voor de protestante GV en voor de humanistische GV. De anderen hebben uitgesproken geen verdere voorlichting nodig te hebben.

Voor de heer Hop is nog onvoldoende duidelijk waarom alleen voor de drie genoemde disciplinaire maatregelen is gekozen en elementen zoals een schorsing voor bepaalde tijd met geheel of gedeeltelijke inhouding van bezoldiging niet zijn meegenomen. De heer Spijk legt uit dat een schorsing al jaren mogelijk is, niet op grond van het BARD maar op grond van het AMAR. De GV'er heeft in feite een tweezijdige rechtspositie en loopt ook in uniform. Als 'partieel' militair kan de GV'er op grond van art. 34 AMAR worden geschorst met inhouding van bezoldiging. Het complete militaire schorsingsregime is op de GV'er van toepassing. Daar is destijds juist vanwege het dragen van het uniform voor gekozen. Als de GV'er in de hoedanigheid van burgerambtenaar zou worden geschorst, wat de GV'er ten principale is, heeft dat geen effect op het uniform. Als aan de GV'er een militaire schorsing wordt opgelegd, kan diegene niet meer in uniform op de werkplek verschijnen. De schorsing kan aldus spreker overigens uitsluitend door de SG worden opgelegd en niet door de commandant. De heer Van Leeuwen vraagt of de SG ook als bevoegde autoriteit voor de nu aan te passen zaken wordt aangewezen. De heer Spijk antwoordt dat hierover nog niet is beslist omdat de artikelen nog niet in werking zijn getreden, het voorstel tot aanpassing ligt immers nu voor. Er is met de zendende instanties wel al over het mandaat gesproken, waarbij is uitgesproken dat dat mandaat bij de SG zal blijven. Misschien wordt het mandaat voor een enkel element bij het hoofd diensten GV belegd, maar het zal in ieder geval niet verder in de organisatie zijn.



Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)

De heer Schilperoort verifieert waarom de disciplinaire maatregelen nodig zijn als een schorsing ook mogelijk is. De heer Spijk reageert dat schorsing geen disciplinaire maatregel is, maar een maatregel van orde waar geen punitieve component aan zit. De schorsing is bedoeld om een situatie te bevroren en nader onderzoek te doen, maar het is geen straf. De heer Schilperoort vindt dat de zendende instantie in het geval van misdragingen van een GV'er ook een verantwoordelijkheid heeft, maar de heer Spijk geeft aan dat de zendende instantie totaal vrij is in het bepalen van het standpunt daarover. Hierop reageert de heer Schilperoort dat Defensie ook totaal vrij is om te bepalen om de schorsing op te heffen of niet, waar de heer Spijk tegenin brengt dat het almaar laten voortduren van een schorsing voor een rechter niet zal standhouden.

De heer Hop verifieert of de heer Spijk met het eerdergenoemde art. 4 ten aanzien van de vrijheid van meningsuiting verwezen heeft naar art. 4 van de MR, waarop de heer Spijk bevestigend reageert. Spreker geeft aan eigenlijk weg te willen blijven van deze duiding aangezien de discussie omtrent vrijheid van meningsuiting een wezenlijk andere is dan hier bedoeld. Het gaat hier namelijk om zorgverlening en de geheimhouding van het geestelijke ambt. Vrijheid van meningsuiting is een andere discussie en een ander hoofdstuk. Hierover heeft hij zojuist geprobeerd duidelijk te maken dat met dit voorstel niets gewijzigd wordt: wat de vrijheid van meningsuiting aangaat is op de GV'er sinds jaar en dag exact hetzelfde regime van toepassing als op iedere andere defensiemedewerker, terug te vinden in art. 10 van de Ambtenarenwet 2017 en middels de Wet Ambtenaren Defensie van toepassing op de burgerambtenaren, dus ook de GV'ers.

Partijen voeren discussie over wanneer wel of niet disciplinaire maatregelen kunnen of zouden moeten worden ingezet ten aanzien van de uitingen van een GV'er: is dat als deze uit één van de grote boeken predikt? Het antwoord is aldus de heer Spijk 'nee' want dat is geloofsbelijdenis en geloofsinterpretatie, waar Defensie geen inmenging in heeft. Wanneer de uitingen van de GV'er bijvoorbeeld zodanig uitstralen dat de ene defensiemedewerker meer of minder waarde zou hebben dan de ander, zou er wel aanleiding en mogelijkheid voor een maatregel zijn voor Defensie. Hetzelfde geldt voor ongewenste aanrakingen en bejegening.

De heer Schilperoort informeert of de verplichting om een eed of belofte af te leggen bij de andere sectoren ook geldt. De heer Spijk zegt dat de eed of belofte in de andere sectoren al sinds jaren verplicht is. Voor Defensie geldt dat als het voorstel wordt goedgekeurd en het regime in werking treedt, de eed gaat gelden voor de nieuw aan te stellen GV'ers. De reeds werkzame GV'ers krijgen de keuze om alsnog de eed of belofte af te leggen en wanneer zij dat niet willen, doen zij dat niet.

De heer Schilperoort heeft het idee dat de geheimhouding en het zich als een goed ambtenaar moeten gedragen – twee bullets die in het formulier staan dat de GV'ers moeten tekenen- op gespannen voet met elkaar staan, bijvoorbeeld wanneer de GV'er wetenschap heeft verkregen van een strafbaar feit of een misdrijf. De heer Spijk licht toe dat de GV'ers een formeel geregeld verschoningsrecht hebben dat prevaleert en waar zij zich op kunnen beroepen.

De heer Van Hulsen zoekt nog iets meer borging. De manier waarop de GV'er in zijn of haar eigenlijke werk gefaciliteerd wordt kan volgens hem beïnvloed worden door de wijze waarop vanuit de lijn gestuurd en gereageerd wordt, bijvoorbeeld ten aanzien van declaraties en dergelijke. De heer Spijk reageert dat de militair functionele lijn met de bedrijfsvoering van de GV niets te maken heeft. Het hoofd van de unit die de individuele GV'ers binnen de defensieonderdelen aanstuurt is een GV'er en is tevens een administratieve figuur. De bedrijfsvoering vindt geheel binnen de geestelijke lijn plaats. Hier doen zich ook eigenlijk geen problemen voor en als deze wel mochten spelen is er de borging via de verbinding tussen de GV'er en het hoofd van dienst en het frequent periodiek overleg tussen de Directeur Diensten GV en de hoofden van dienst. De aansturing door de Directeur Diensten GV is niet hiërarchisch maar geschiedt als 'collegiaal forum'. Deze manier van werken bestaat al heel lang en naar volle tevredenheid. Zoals in het rapport Bovens ook te lezen is, is het standpunt van de zendende instanties dat in dit besturingsmodel geen verandering nodig is. Met voorliggend voorstel wordt in deze ook niets gewijzigd.

De heer Schilperoort oppert om de tekst voor de MR, met name het grote tekstblok bij artikel 4, in het kader van de leesbaarheid enigszins aan te passen aan de gebruikelijke methodiek. Nu lijkt het meer op een toelichting. De heer Spijk neemt deze suggestie ter harte.



Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)

De inhoudelijke reactie van de heer Van Leeuwen op het voorstel is dat hij onderkent dat de situatie van een bepaalde onaantastbaarheid van de GV'er onwenselijk is. Spreker heeft op dit moment geen inhoudelijke bezwaren tegen de aanpassingen in het voorstel en vindt het een goede zaak dat niet 1-op-1 overgenomen is uit andere sectoren maar dat ervoor gekozen is om te kijken naar wat voor Defensie nodig en relevant is. De CMHF stemt in met de voorgestelde aanpassingen.

De heer Schilperoort meldt dat er bij zijn centrale intern nog wel wat vraagtekens waren en zelf heeft hij initieel enige terughoudendheid gehad vanwege de zorgen die er bestaan, onder meer over de vrijheid van meningsuiting. Deze zijn vandaag echter goed doorgesproken en voor het overige neemt hij aan de voorzitter te mogen aanspreken wanneer er toch dingen gebeuren die de geuite zorgen zouden bevestigen. Met inachtneming van alle opmerkingen die gemaakt zijn stemt de ACOP eveneens met de voorgestelde aanpassingen in.

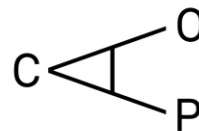
Voor de heer Van Hulsen blijft de GV'er een bijzondere categorie, vanwege de beide benen in de twee rechtsposities. Spreker heeft geprobeerd zijn zorgen voor het voetlicht te brengen en afgaand op wat hij hierop terug gehoord heeft kan ook hij wel instemmen met het voorstel, weliswaar met iets minder enthousiasme dan zijn collega van de CMHF en iets meer aansluitend bij de woorden van de heer Schilperoort.

De heer Hop kan eveneens met het voorstel instemmen maar heeft nog een vraag over de wijziging van art. 1 lid 5 AMAR. Spreker mist een deel en vraagt zich af of het is weggevallen. Het gaat om art. 39a. De heer Spijk reageert dat dat juist de wijziging is, het betreft een verouderd artikel dat niet in het nieuwe artikel terugkomt. Volgens spreker is dat artikel inmiddels niet meer van toepassing op de bedoelde categorie. Het artikel is vervallen en dat staat volgens hem ook in de toelichting. De voorzitter oppert separaat nog te verifiëren of art. 39a terecht niet is opgenomen en laat het antwoord zo nodig via de mail weten; zij zal het punt althans niet opnieuw agenderen. Spreekster bedankt de heer Spijk, die op zijn beurt de aanwezigen bedankt voor de uitgebreide discussie over dit in zijn woorden buitengewoon belangrijke onderwerp voor de organisatie.

Agendapunt 9. Rondvraag en sluiting

De voorzitter zal de vandaag niet behandelde punten: 'Veiligheid als bespreekpunt formulier functioneringsgesprek' en 'Anonimiseren van persoonsgegevens in een personeelsvullingsplan' agenderen voor de WG AP van 13-12-2022. De heer Hop wijst erop dat ook bespreking van de voorraadagenda en actielijst weer doorschuiven. De heer Van Hulsen stelt voor de vrijgevallen tijd op 15-11-2022 te benutten voor een extra WG AP, maar de heer Hop zegt dan niet beschikbaar te zijn. Dit bevreemdt de voorzitter omdat er volgens de jaarplanning een TS stond, waarvan zojuist pas duidelijk is geworden dat deze niet doorgaat. De heer Hop herhaalt niet beschikbaar te zijn, waarmee het voorstel voor 15-11-2022 vervalt en de punten doorschuiven naar de volgende WG AP op 13-12-2022.

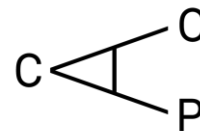
De voorzitter sluit de vergadering om 16.05 uur.



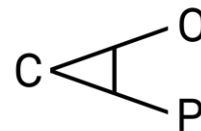
Actiepuntenlijst en voorraadagenda bij het verslag van de vergadering van de Werkgroep Algemeen Personeelsbeleid (AP) van 01-11-2022:

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> <p>WG AP 01-11-2022: Advies Landsadvocaat is ontvangen, Defensie bereidt reactie voor</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> <p>WG AP 01-11-2022: Op verzoek van de CCOOP naar SOD doorgeleiden</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: 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 b. Welkom terug-regeling: Defensie doet hiervoor een voorstel c. Defensie koppelt n.a.v. hetgeen besproken is in de WG AP van 10-11-2020 terug over de lopende pilot huisvesting burgerpersoneel. De terugkoppeling betreft ook om de afspraak over het bevorderen van de mobiliteit in bredere zin voldoende</p>	

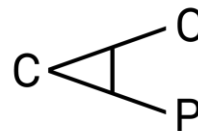
		<p>aandacht te geven</p> <p>d. FPS: Defensie komt terug op de mate van faciliteren van soldaten en korporaals om zich te kwalificeren voor een officers- of onderofficiersopleiding, en de mogelijkheden hier meer focus op te richten</p> <p>e. IKB, onderzoek uitbreiding mogelijkheden cafetariamodel: actiepunten voor Q1 van 2021 van maken. Afgedaan</p> <p>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)</p> <p>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 actiepunten: 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 actiepunten lijkt dezelfde als 4 a. De ACOP verifieert en komt erop terug</p>	
7.	<p>Instroompool</p> <p>AP/.20.0643</p>	<p>WG AP 08-09-2022: Bespreking concept-nota Instroompool (AP/20.0643 + bijlage). Afgedaan</p>	Voorraadagenda (37a)
8.	<p>Attendering 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.	Stopzetten vergoeding woon-werkverkeer met twk MA (31° dag)	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	
11.	VVHO en MA in art. 21 MR VKRD	WG AP 22-09-2022 (voortgezette vergadering 08-09-2022): MA en VVHO worden tekstueel gescheiden in art. 21 MR VKRD	
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.	OOLOGGNK	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.	
18.	Gesprekken Defensie-Belastingdienst m.b.t. voorstel PTOW twk ('voordeel schutter')	WG AP 01-11-2022: CCOOP verzoekt Defensie om de centrales op de hoogte te houden	
19.	Aangepaste MR Adaptief aan de grens	WG AP 01-11-2022: Agenderen voor WG AP 13-12-2022	



VOORRAADAGENDA WG AP d.d. 01-11-2022

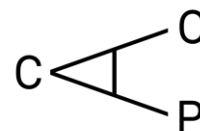
nr	Onderwerp	Actie	In voorraad sinds	Stand van zaken
1.	Evaluaties Commissie Van Ede en Commissie De Veer <ul style="list-style-type: none"> ▪ 03-02-2015 (AP/15.00095), ap 6, blz 8 ▪ 24-03-2015 (AP/15.00206), ap 2, blz 3 en ap 5, blz 5-7 ▪ 01-09-2015 (AP/15.00540), ap 2, blz 3 ▪ SOD/15.00503 ▪ 02-02-2016 (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, blz7-9 	Evaluëren aanpassingen nav aanbevelingen.	24-05-2016	Eén jaar na implementatie van de reorganisatie Bestuursstaf WG AP 17-09-2020: Onderwerp ter bespreking gaan agenderen
2.	Beleid generieke functiebeschrijvingen en Functiegebouw Defensie <ul style="list-style-type: none"> ▪ 12-05-2015 (AP/15.00309), ap 7, blz 8 ▪ 23-06-2015 (AP/15.00432), ap 4, blz 5 ▪ 01-09-2015 (AP/15.00540), ap2, blz 4 ▪ 13-10-2015 (AP/15.00589), ap 1, blz 2 ▪ 02-02-2016 (AP/16.00091), ap 2, blz 3 ▪ 13-12-2016 (AP/16.00653), ap 13, blz 3 ▪ AP/17.00270 ▪ 16-01-2018 (AP/18.00083), ap 2, blz 7 ▪ 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, ap1 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)

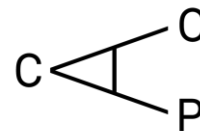
	<ul style="list-style-type: none"> ap 2, blz 2 ▪ AP/16.00162, ap 2 ▪ AP/16.00514 AP/18.00083, ap 2, blz 4 (AP/18.00156, ap 2, blz 3 ▪ AP/18.00307 ▪ AP/19.00049 ▪ AP/19.00243 ap 3 blz 5/6 		AP/19.000243	
12.	<p>Beleidsfactor IMG (AP/15.00565)</p> <p>13-10-2015 (AP/15.00589), ap.4, blz. 6 2-2-2016 (AP/16.00091), 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	Instellingsbeschikking 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.	Werk- en rusttijden meevliegend personeel ▪ AP/20.0599 + bijlage	Bespreken brief AP/20.0599 + bijlage	AP/20.0599, 02-09-2020	
36.	Verhuizen en reorganisaties AP/18.00089 AP/18.00165	Overgenomen van de WG REO	03-12-2020	
37.	AV-afspraken niet in regelgeving (zie ook actiepunt 10 d.d. 03-12-2020)	a. Instroompool b. Welkom terug- regeling	03-12-2020	
38.	Breder openstellen knelpuntcategorieën DMO 29-3-2016 (AP/16.00233), ap. 6-10, blz. 7 21-06-2016 (AP/16.00411), ap. 3, blz. 7 16-01-2018 (AP/18.00083), ap 2, blz. 6 13-02-2018 (AP/18.00156), ap 2, blz.5 28-03-2019 (AP/19.00173) WG AP 24-09-2019 (AP/20.0671)	WG AP 17-09-2020 Bij de bespreking de problematiek over de vele functies met dezelfde functie- benaming- en (maar die wel qua inhoud en vulling verschillen) betrekken	08-09-2022	
39.	A) Voorstel wijziging max looptijd in rang soldaten en korporaals naar 12 jr, wijziging VV URAMAR bijl 1, onderdeel c AP/18.00235 (HDP) AP/20.0301 WG AP 17-09-2020 (AP/20.0671) B) voorstel tot wijziging specifieke functiegroepen met afwijkende duur functievervulling, wijziging VV URAMAR bijl 1, onderdeel b AP/19.00389 incl 3 bijl AP/20.0498 + 2 bijl	WG AP 17-9-2020 A 1: Defensie + centrales maken gezamenlijk nieuw voorstel. De heer Van Hulsen maakt een conceptvoorstel. WG AP 17-09-2020 B 1: Defensie komt separaat terug op categorieën waarover vragen zijn	08-09-2022	