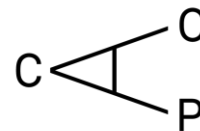


## Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)



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/22.0767  
Zaaknummer: G.1.02

**Verslag van de (ingelaste) vergadering van de werkgroep Algemeen Personeelsbeleid (AP) op donderdag 3 november 2022 van 10.00-16.05 uur in de Sophiezaal van het CAOP en via MS Teams**

### **Aanwezig:**

***Van de zijde van Defensie:*** S. Pijpstra (voorzitter), M. Suwout, J. Linders, C. van Drongelen, T. de Kort, M. van den Boom

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

***Van de zijde van het secretariaat:*** V. Swens

### **Agenda**

1. Opening, mededelingen en vaststellen agenda
2. Jaarplanning 2023 (AP/22.0678 + 1 bijlage, AO/22.0688 + 1 bijlage)
3. AV-afspraak m.b.t UGM (AP/22.0692)
4. Afschaffen c.q. niet invoeren opleidingstabel (AP/22.0679, AP/22.0705)
5. Aanstellingstoelage (AP/22.0703)
6. Periodiek en transitie (AP/22.0700 + 1 bijlage)
7. Bevordering en transitie (AP/22.0699 + 1 bijlage)
8. Inpassen huidige initiële leerlingen in opleidingstabel (AP/22.0698 + 1 bijlage)
9. AV-afspraak m.b.t TOD (AP/22.0704)
10. Rondvraag en sluiting



## Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)

### **Agendapunt 1. Opening, mededelingen en vaststellen agenda**

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

De heer Van Leeuwen heeft geconstateerd dat de agenda waarmee hij akkoord was gegaan is gewijzigd omdat de CCOOP een stuk heeft ingebracht (AP/22.0705, agendapunt 4). Dit heeft een vrij prominente plaats gekregen en spreker vraagt zich af of dat wel zo wenselijk is. Nu heeft hij op zich geen moeite om dit stuk – dat overigens wel buiten de termijn is ingediend – vandaag te behandelen maar spreker heeft wel bezwaar tegen de plek die het op de agenda heeft gekregen. Ook inhoudelijk en procedureel wil de heer Van Leeuwen hierover nog een aantal punten benoemen. Allereerst wil hij weten waarom het stuk deze specifieke plek op de agenda heeft gekregen. De heer Suwout antwoordt dat er geen sprake is van een zekere rangorde tussen de agendapunten. Wellicht had dit gelet op de tijdsbesteding overigens beter wel kunnen gebeuren. De heer Van Leeuwen wijst er op dat er vandaag in elk geval een aantal belangrijke punten is geagendeerd waarover een besluit moet worden genomen en daar hoort het genoemde punt zijns inziens niet echt bij. De voorzitter oppert om de agenda anders in te delen waarop de heer Schilperoort aangeeft het prima te vinden als het punt van de CCOOP later in de vergadering wordt besproken. Dan kunnen eerst de zaken worden afgerond waarover ook al in technische sessies afstemming heeft plaatsgevonden. Er wordt besloten om agendapunt 4 tussen agendapunt 8 en 9 te plaatsen.

### **Agendapunt 2. Jaarplanning 2023 (AP/22.0678 + 1 bijlage, AO/22.0688 + 1 bijlage)**

De voorzitter merkt op dat over de jaarplanning inmiddels een aantal keren is gesproken en dat er ook nog gelegenheid is geweest om er op te reageren. Het stuk is inmiddels ook al verstuurd en spreekster hoop de jaarplanning nu dan ook snel vast te kunnen stellen. Verder hoopt zij dat ook in 2023 weer de nodige flexibiliteit kan worden opgebracht indien dat nodig is. De heer Schilperoort heeft problemen met de wijze waarop het proces is verlopen. Afspraak was dat tot 01-11-2022 kon worden gereageerd en dat het geen probleem zou zijn als reacties pas laat zouden komen. Omdat spreker met een aantal zaken te maken had in zijn planning heeft hij vrij laat maar wel op tijd zijn input geleverd met daarin vier data waarop zijn centrale geen overleg kan voeren. Deze moeten daarom worden aangepast en spreker heeft de data alvast naar alle deelnemers gemaïld. Het betreft met name de WG AV; het verzoek is om de volgende data uit de planning te verwijderen: 13 april, 29 juni, 5 en 23 oktober 2023. Indien deze data vervallen gaat spreker akkoord met de planning. De heer Van Hulsen wijst op de vergadertijd die hiermee wel verloren gaat. Net als de voorzitter zou ook spreker graag waar nodig opnieuw een flexibele opstelling van allen zien in 2023. Als eerste stelt hij voor om te bezien of de vier data die nu vervallen eventueel voor een andere vorm van overleg kunnen worden benut. Er wordt afgesproken dat de reeds vastgestelde data/tijdsblokken hiervoor blijven staan, inclusief die voor technische sessies. De heer Hop wijst er op dat de CCOOP al heeft gewaarschuwd voor de flexibiliteit waarom nu wordt gevraagd. De centrale heeft al er op gewezen dat de vergadercyclus waarvoor is gekozen tot problemen zal leiden. Er wordt gepland op basis van de vastgestelde jaaragenda. Als nu een onderwerp bijvoorbeeld niet in de WG REO kan worden behandeld duurt het zeker zeven tot acht weken voordat dit alsnog mogelijk is. Spreker wil nu geen planning afspreken waarbij meteen weer wordt gevraagd om flexibiliteit en waarbij toch weer allerlei veranderingen worden doorgevoerd. Hij wil kunnen uitgaan van de benodigde voorbereidingstijd. En als er meer bijeenkomsten nodig zijn moeten die op tijd worden ingepland en niet hangende het jaar ad hoc worden toegevoegd. De voorzitter zegt niet te kunnen voorzien wat er in de loop van 2023 nog allemaal bij gaat komen. Zij ziet de jaarplanning als een goede basis met daarin het vergaderritme van 2022. En in 2022 hebben partijen aangetoond flexibel te kunnen zijn als dat nodig is. Verder zal een hogere vergaderfrequentie leiden tot overbelasting van medewerkers, mede als gevolg van de geldende aanlevertermijnen van de behandelstukken. De heer Van Hulsen nuanceert dat - ondanks het gegeven dat de nodige aanpassingen aan de planning in 2022 hebben plaatsgevonden - naar zijn inschatting zeker 80 procent van de oorspronkelijke geplande vergaderingen conform het rooster heeft plaatsgevonden. Het gaat nu te ver om het accent zo nadrukkelijk op de uitzonderingen te leggen. Wel moet bij uitzonderingen gewoon conform de normale aanlevertijden worden gewerkt. Overigens was zijn punt dat -als er geplande vergaderingen niet kunnen doorgaan- de gereserveerde tijdsblokken zo mogelijk voor ander relevant overleg worden gebruikt. De heer Schilperoort heeft gevoel bij zowel de opmerkingen van de heer Hop als bij die van de heer Van Hulsen. Spreker wijst er op dat partijen zich telkens één ding voornemen maar dat vervolgens niet doen hetgeen te maken heeft met de TW's en de vrijvallende ruimte: hiermee wordt steeds te laat iets gedaan. Zijn voorstel is om te voorkomen dat er steeds op het laatst dingen worden ingepland en om regelmatig gezamenlijk vooruit te blikken op de planning van voorliggende periodes van bijvoorbeeld twee maanden. Dit kan dan elke maand worden herhaald. Met deze discipline wordt voorkomen dat er steeds op het laatste moment van alles moet worden geregeld. Hiermee wordt volgens spreker tegemoet gekomen aan de bezwaren van de heren Van Hulsen en Hop. De voorzitter steunt dit voorstel en mevrouw Van Drongelen zou hiervoor zorg kunnen dragen. De heer Van Leeuwen memoreert dat partijen het thans



## Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)

vast te stellen vergaderschema uitgebreid in de informele setting hebben voorbereid en doorgesproken. Wat er nu wordt voorgesteld vindt hij op zich ook goed, zelf is spreker er ten allen tijde voorstander van om meer ruimte en tijd te zoeken en heeft hij geen bezwaar tegen de gevraagde flexibiliteit. Wel vraagt spreker de aandacht voor een inhoudelijk punt te weten het NPC. Op dit onderwerp moeten tot aan de zomer 2023 flinke stappen worden gezet en hij vraagt zich af of er niet nu al meer tijd hiervoor moet worden gereserveerd in de jaarplanning (WG PA). Op zich is de voorzitter het hiermee eens maar er is vandaag een forse agenda en daarom wordt dit punt even geparkeerd tot 08-11-2022. Het NPC dan sowieso geagendeerd voor de WG PA. De voorgestelde jaarplanning kan nu worden vastgesteld met inachtneming van de afspraak dat er bij de WG PA nog even wordt gekeken naar de planning in verband met het NPC. Hiervoor kunnen aldus de heer Van Leeuwen eventueel TW-momenten worden gebruikt. Ook zouden de reeds geplande WG PA's tot aan de zomer kunnen worden geclaimd voor het NPC en AV-ruimte worden omgezet in WG PA's. Het lijkt hem verstandig om in elk geval extra momenten te claimen voor het NPC binnen de bestaande kaders die nu worden vastgesteld. Dit lijkt de voorzitter gezien de relevantie van het NPC een goed voorstel en zij wil dit meteen meenemen bij de bespreking op 08-11-2022.

De heer Hop vindt het een zeer vreemd voorstel. Er zijn immers veel meer onderwerpen die in de TW's moeten worden besproken. Verder vindt spreker het leegmaken van de agenda van de WG PA ten gunste van het NPC ook geen goed plan omdat in die werkgroep ook veel andere belangrijke onderwerpen op de agenda staan en ook die moeten worden uitgewerkt. Los van het gegeven dat de CCOOP al jaren kenbaar maakt de structuur en basis van de jaarplanning zoals deze nu voorligt helemaal niet goed te vinden kan er wat spreker betreft geen sprake van zijn dat deze nu eventueel alweer heel anders wordt ingevuld dan zoals was afgesproken. Als de planning moet worden veranderd dan moet de formele jaarplanning ook daadwerkelijk en meteen worden aangepast. Dit is nodig in verband met de voorbereiding van de vergaderingen en als men alleen het NPC wil gaan behandelen dan moet dat *nu* worden ingepland. De voorzitter kan zich hier iets bij voorstellen maar herhaalt tegelijkertijd dat er voor vandaag een volle agenda is. Zij wijst er op al te hebben gezegd nu niet verder op de jaarplanning te kunnen ingaan. Het punt zal bij de WG PA verder worden besproken. Als de zaken zo liggen dan trekt de heer Hop zijn voorstel formeel in. Hij bespeurt bij de andere centrales en ook bij Defensie namelijk dat men voor de WG PA veel meer tijd wil inplannen terwijl de CCOOP een voorstel had ingediend waarin voor de WG PA op reguliere basis veel meer uren zijn ingepland, juist ten behoeve van de discussie over het NPC. Spreker wil derhalve afstappen van het voorliggende voorstel met een zevenweekse cyclus en conform het CCOOP-voorstel met een reguliere vierweekse cyclus gaan werken. Daarin is standaard veel meer tijd voor de WG PA ingeroosterd ten behoeve van het bespreken van de onderwerpen die iedereen belangrijk vindt in plaats van het werken met een planning die slechts voorlopig is en waaraan later steeds wijzigingen kunnen worden aangebracht. Spreker wil dat er structureel wordt gepland. De voorzitter zegt nogmaals dat zij hierover in de volgende WG PA verder wil praten omdat voor dit punt nu geen tijd meer beschikbaar is. Wel geeft zij mee de jaarplanning zo te willen inrichten als vandaag ook door de andere centrales is geopperd. Er is nu duidelijk nog geen overeenstemming over de jaarplanning dus daarom wil ze deze even aanhouden.

Wat de heer Van Hulsen betreft is er voor alle andere partijen wel sprake van overeenstemming over de jaarplanning. Tegelijk lijkt het hem gezien hetgeen zojuist is gewisseld wel wijs om iedereen nog even de kans te geven om er nog even over na te denken en dan volgende week er verder over te spreken. Wat spreker op dit moment evenwel niet wil is – anders dan de heer Van Leeuwen voorstelde – om nu al de agenda van de WG PA voor 2023 vaststellen. De ervaring heeft geleerd dat men beter steeds naar bevind van zaken kan handelen en het kan best zo zijn dat een onderwerp opkomt dat even meer prioriteit heeft dan het NPC. Zelf heeft hij er geen moeite mee om een aantal TW'en dat in de eerste vier maanden van 2023 staat gepland aan te wenden voor het NPC. Dit kan dan in de vorm van een TS of er wordt een TW omgezet in een WG PA. Dit is wat spreker bedoelde met flexibiliteit. Bovendien gaat de discussie niet over het toevoegen van overleggen buiten het kader van de planning die is voorgelegd maar over de invulling daarvan. De voorzitter zegt tegen een dergelijke invulling geen bezwaren te hebben mits iedereen daar comfort bij heeft. Volgens de heer Schilperoort worden er nu twee zaken door elkaar gehaald. Zijns inziens bestaat er nu overeenstemming over de jaarplanning. Wat partijen echter ook al een aantal jaren doen is agendavorming met daarnaast een soort werkboardplanning, al lukt dat laatste niet altijd. Wat er nu wordt besproken is een werkboardplanning en spreker is het eens met de heer Hop dat er meer belangrijke onderwerpen zijn. Daarom moet niet alleen naar het NPC worden gekeken maar moet worden gepland op basis van de zaken die prioriteit hebben. Met dat laatste moeten vervolgens de agenda's worden gevuld. Ter zake van de door de CCOOP voorgestelde vierweekse cyclus zegt spreker hiermee al ervaring te hebben opgedaan. Toen heeft hij al geventileerd dat men daarmee niets opschoot omdat men niet verder dan twee agendapunten kwam waarna de rest bleef liggen omdat er maar twee uur per keer kon worden vergaderd. Spreker is hier



## Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)

dan ook geen voorstander van en wil het graag houden bij het voorstel om steeds twee maanden vooruit te kijken en vast te stellen wat de prioriteiten zijn en wat er in de voorliggende periodes eventueel moet worden geagendeerd.

Na een afrondende discussie worden partijen het uiteindelijk eens over de voorgestelde jaarplanning en deze wordt vastgesteld. Er wordt afgesproken om structureel twee maanden vooruit te kijken, mevrouw Van Drongelen zal dit monitoren. Defensie stuurt een AP-brief met daarin de vastgestelde jaarplanning 2023 waaruit de vier data die de heer Schilperoort heeft doorgegeven zijn verwijderd.

De heer Schilperoort heeft nog een ander punt: hij heeft bezwaar tegen het plannen van vergaderingen van de ioREO's op de Kromhout Kazerne hetgeen hij reeds in de voorafstemming kenbaar heeft gemaakt. Reden hiervoor is de zeer slechte kwaliteit van de internetverbindingen waardoor vaak veel tijd verloren gaat aan het opstarten van Teams-vergaderingen. Dit is zo verstorend dat spreker tijdens het laatste ioREO KMar op het punt stond om de vergadering af te breken. Het probleem is zodanig structureel dat hij - indien dit niet snel wordt opgelost - niet meer op deze locatie zal vergaderen. Hij ziet het voor de rest van dit jaar nog even aan maar als de problemen dan nog niet zijn opgelost gaat spreker niet langer akkoord met het vergaderen op de Kromhout Kazerne. Het probleem is ook bij de voorzitter bekend. Zij heeft hier mails over ontvangen en vervolgens bij de voorzitters van alle ioREO's navraag gedaan. Bij een aantal ioREO's waren er geen problemen en bij andere wel, met name bij het ioREO KMar. Volgens spreekster is eerder al afgesproken om na te gaan of er een locatie elders centraal in het land beschikbaar is. De heren Hop en Schilperoort zeggen echter ook bij andere ioREO's de problemen te ondervinden. De heer Hop vervolgt dat de ioREO's DOSCO en CLAS wel een eigen zaal hebben en dat met name bij CLAS de kwaliteit goed is. De overige ioREO's verlopen echter problematisch. Spreker is van mening dat het toch mogelijk moet zijn dat na twee jaar digitaal vergaderen er een goede internetverbinding is. De voorzitter zegt toe dat Defensie dit probleem verder zal uitzoeken. De heer Suwout oppert de mogelijkheid om een formele klacht in te dienen. Deze mogelijkheid wordt in elk geval in overweging genomen. Er wordt ook afgesproken om de situatie tot het einde van 2022 aan te zien en om - als de problemen dan nog niet zijn opgelost - een andere locatie te zoeken. Gelet op de begintijd van de ioREO's dient ook deze locatie in het midden van het land te zijn.

### Agendapunt 3. AV-afspraak m.b.t UGM (AP/22.0692)

De voorzitter verzoekt de centrales om een reactie op bovengenoemde brief waarin wordt voorgesteld om bij de invoering van de nieuwe salaristabel voor militairen die vanaf 01-07-2020 met UGM zijn gegaan de grondslag van de uitkering te berekenen op basis van deze tabel.

De heer Schilperoort memoreert met name degene te zijn die er op heeft aangedrongen om af te spreken om ingaande 01-07-2020 ook de UGM-ers die op die datum uitzicht hadden op een nieuw loongebouw te laten meedoen. Spreker heeft zich echter niet gerealiseerd dat dit in feite als een salarisverhoging moet worden gezien. Het is feitelijk ook zo dat de salarissen omhoog gaan en uit de regelgeving volgt dat dit ook doorwerkt in de UGM. Hij heeft er geen moeite mee om conform het voorstel te handelen want als er niets mee wordt gedaan zullen er mensen in bezwaar gaan en dan zal snel blijken dat ze gelijk hebben. Er is nu geen sprake van een beperking van de afspraak maar juist van een uitbreiding hetgeen een positief effect op de medewerkers zal hebben. Bovendien heeft spreker al een signaal gekregen dat de verhoging ook doorwerkt in de UGM-uitkering van oktober 2022. Wel had spreker liever tijdig gecommuniceerd dat partijen het hierover eens waren geworden. De ACOP vindt het geen probleem om de uitbreiding door te voeren maar het is natuurlijk opmerkelijk dat deze al wordt toegepast. Mevrouw De Kort merkt op dat dit inderdaad niet de bedoeling kan zijn geweest. Zij zal dit nagaan bij BRD en een terugkoppeling geven aan de WG AP. De verhogingen van de reguliere salarissen zijn overigens wel terecht verwerkt. De heer Van Leeuwen vindt het prima als deze wijziging inderdaad al is doorgevoerd, in dat geval moet dit alsnog worden gecommuniceerd. Als blijkt dat dit toch niet het geval is dan wil hij net als de heer Schilperoort dat hierover eveneens wordt gecommuniceerd voordat er wordt uitbetaald. Volgens mevrouw De Kort zou normaliter eind november 2022 moeten worden gestart met uitbetalen. De heer Suwout denkt dat de communicatie uiteindelijk vrij eenvoudig kan worden ingericht. Er kan worden aangegeven dat loonsverhogingen op reguliere wijze doorwerken in de UGM en dat daaronder ook de looneffecten van het loongebouw worden verstaan waardoor een extra percentage zichtbaar wordt. De heer Van Hulslen spreekt de wens uit om in elk geval in de uitkeringsstaat die men gaat krijgen een korte opmerking op te nemen waarin de stijging verklaard wordt. Daarnaast hebben de sociale partners ook hun eigen kanalen om deze informatie te communiceren. Desgevraagd door de heer Hop geeft mevrouw De Kort aan dat de extra kosten incidenteel 52 miljoen euro zijn, uitgesmeerd over een ingroeiperiode van vijf jaar. De heer Van Leeuwen is het met de heer Schilperoort eens dat op de voorgestelde manier invulling wordt



## Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)

gegeven aan de AV-afspraken. Hoewel deze technisch een beperking inhoudt wordt er in werkelijkheid van niemand iets afgenomen en zullen de betreffende personen er zelfs blij mee zijn. De heer Hop informeert waar de genoemde 52 miljoen vandaan wordt gehaald aangezien er afspraken over het AV-geld zijn gemaakt. Dat ziet de heer Schilperoort echter anders: ook zonder de AV-afspraken zou men dit geld hebben gekregen. De voorzitter wijst er op dat er sowieso nog incidenteel geld over was. De heer Hop zou graag kort willen schorsen zodat meteen kan worden nagevraagd of het voorstel om deze UGM-uitkeringen te berekenen op basis van de nieuwe salaristabel al is uitgevoerd. Dit maakt voor spreker veel uit in deze discussie aangezien er ook nog een andere oplossing mogelijk zou zijn geweest, zoals bijvoorbeeld een specifieke toelage. Als deze berekeningswijze echter al is uitgevoerd wordt dat natuurlijk lastig. Nu lopen partijen achteraf tegen een feit aan waarover helemaal geen overeenstemming in de WG AV is bereikt maar die wel 52 miljoen kost. De voorzitter wil best schorsen maar mevrouw de Kort gaat dit al uitzoeken en zoals gezegd is er al weinig tijd vandaag gezien de volle agenda. De heer Van Hulsen merkt alvast op dat een variant met toelage niet werkt omdat dat ook als inkomen wordt gezien en dat de effecten hetzelfde zijn. De heer Van Leeuwen wijst er op dat vanuit juridisch oogpunt al was geconcludeerd dat, ongeacht de AV-afspraken, deze uitgaven sowieso toch hadden moeten worden gedaan. Wel vindt spreker het voorstel dat mevrouw De Kort dit meteen uitzoekt prima maar daarvoor hoeft niet te worden geschorst. De heer Schilperoort hoorde de heer Hop spreken over een tegenvoorstel maar hij vraagt zich af of dat nu nog wel een tegenvoorstel ten aanzien van de situatie is of dat het er om gaat dat partijen in het verleden het anders hadden kunnen doen. Maar ook spreker denkt regelmatig achteraf dat men het misschien niet of anders had moeten doen. Voor hem is relevant of dit nu nog iets uitmaakt voor de discussie. De heer Hop antwoordt dat het voor wat betreft hemzelf voor de huidige discussie niet meer uitmaakt. Wel heeft hij er bezwaar tegen dat zaken worden uitgevoerd waarover partijen nog niet hebben gesproken. De voorzitter merkt op tot aan vandaag ook niet hiervan op de hoogte te zijn geweest. Mevrouw De Kort was er ook door verrast en wijst er op dat deze uitvoering ook niet in lijn is met de managementafspraken. Daarom is het volgens de heer Schilperoort relevant om te weten of er nu nog een tegenvoorstel ten opzichte van dat in de voorliggende brief denkbaar is. Het voorstel van Defensie berust op de regelgeving. Hij wil van de heer Hop weten of die een concreet ander voorstel in gedachten heeft. De heer Hop antwoordt dat partijen aan de AV-tafel het AV-geld hebben verdeeld. Daarbij worden ook zaken in de juridische sfeer uitgezocht maar vervolgens hoort spreker daar dan niets meer over. Nu wordt simpelweg meegedeeld dat er 52 miljoen buiten die afspraken wordt uitgegeven en dat dit kennelijk ook al is doorgevoerd. De voorzitter wil het hier niet meer over hebben en wijst er op dat al is toegezegd dat dit zal worden uitgezocht. De heer Hop heeft daarom ook verzocht en opperde dat een ander voorstel denkbaar was; spreekster wil graag weten wat dit voorstel dan in concreto is. Als dat er niet is wil zij het onderwerp afronden. De heer Hop wil echter eerst afwachten wat de navraag oplevert, daarna zal hij er dan over nadenken. De heer Schilperoort begrijpt hieruit dat de heer Hop nu geen concreet voorstel heeft, Dat vindt hij wel lastig omdat hij dacht dat dat er wel was. De heer Suwout attendeert er op dat hetgeen in de brief staat een juridisch feit is en geen voorstel. Over het gevolg daarvan is gezegd dat Defensie denkt dit te kunnen adresseren. Als er nu wordt gesteld dat dit juridisch feit verkeerd wordt geïnterpreteerd en dat de verkeerde gevolgstelling wordt getrokken dan is spreker daar zeer in geïnteresseerd. Hij wijst er op dat partijen afgelopen zomer een andere doelstelling voor ogen hadden die nu moet worden bijgesteld onder invloed van de regels. Als er echter iemand is die met een inventiever voorstel komt voor het bereiken van deze doelstelling dan het voetstoots meegaan met het voorstel in de brief dan verneemt spreker dit graag. De heer Hop antwoordt dat hij graag een optie had willen bekijken zoals een toelage wat dan juridisch zou moeten worden getoetst. Recent is echter bekend geworden dat al aan alle betrokken UGM-ers zou zijn uitbetaald en dan wordt het lastig. De heer Suwout begrijpt hieruit dat de heer Hop geen concreet voorstel heeft, dat hij op basis van recente signalen veronderstelt dat het al is uitgevoerd en dat daarmee een eventueel voorstel alweer van de baan is. De heer Hop antwoordt er met name moeite mee te hebben dat er iets is uitgevoerd zonder dat partijen daarover afspraken hebben gemaakt waarop de heer Suwout vaststelt dat *dit* dan het punt van de heer Hop is en dat het niet zo is dat hij een alternatief voorstel heeft. De heer Hop reageert hierop met de opmerking dat hij de kwestie aan het SOD wil voorleggen. Hij vindt dat er een afspraak wordt herijkt over een bedrag van 52 miljoen aan AV-geld; dit wordt bestemd voor iets anders dan waarvoor het bedoeld was. De heer Schilperoort vindt dat de heer Hop in feite aangeeft nu niet akkoord te kunnen gaan en dat vindt spreker relevant. Dan is er geen akkoord hierover en moet het onderwerp naar het SOD. De heer Hop repliceert dat zijn punt is dat hij het onbestaanbaar vindt als er zaken zonder overleg worden uitgevoerd. De voorzitter vindt dat een geheel ander punt en de heer Schilperoort vraagt zich af wat er nu dan aan het SOD moet worden voorgelegd. Als dat is dat er sprake is van uitvoering zonder dat daarover de vereiste overeenstemming is bereikt dan heeft spreker daar namelijk wel beeld bij aangezien dit wel vaker gebeurt. En als de heer Hop het met de inhoud van het voorstel niet eens is moet aldus spreker het punt eveneens worden geagendeerd voor het SOD maar dan hoort hij graag of dit zo is. De heer Hop antwoordt dat de inhoudelijke afspraak was dat er alleen voor een specifieke groep iets zou worden gedaan. Vervolgens wordt naar aanleiding van de brief van Defensie het



## Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)

gesprek aangegaan over de vraag of er andere afspraken mogelijk zijn om de afspraak gestand te doen zonder dat de groep die het betreft wordt uitgebreid. Hij heeft in deze geopperd om het issue bijvoorbeeld via een toelage op te lossen en om dit te bespreken. Dan blijkt dat er reeds uitvoering heeft plaatsgevonden waardoor het een heel ander verhaal wordt. De voorzitter is ervan overtuigd dat er geen andere oplossing is om de situatie te herstellen dan zoals in de brief van Defensie is voorgesteld. Ook de heer Schilperoort denkt dit aangezien er een afspraak is gemaakt over de herberekening van de UGM. Als er zoals geopperd een toelage had moeten komen hadden er in de WG AV andere afspraken moeten worden gemaakt. Er is destijds niemand geweest die de indruk had dat deze afspraak juridisch gezien niet mogelijk was maar dat is dan niet anders. Dit soort dingen gebeurt wel vaker tijdens AV-trajecten en de daarmee samenhangende problemen zijn na elk akkoord steeds pragmatisch opgelost. Spreker ziet ook nu geen andere oplossing dan is voorgesteld. De voorzitter resumeert dat met de voorgestelde pragmatische oplossing de AV-afspraken kan blijven staan en dat partijen nu overeen kunnen komen dat de groep die het betreft wat groter is dan voorzien. Zij schat in dat als voor een andere oplossing zoals een toelage wordt gekozen dit er toe noopt dat het AV-akkoord moet worden aangepast waarmee men in een geheel ander traject belandt en dat moeten partijen proberen te voorkomen. De heer Van Leeuwen merkt op dat het gegeven dat er geen andere oplossing dan voorgesteld denkbaar is wordt ingegeven door de juridische kaders en dus geheel losstaat van de gemaakte AV-afspraken. Gunstig is dat in de formele situatie nog steeds invulling kan worden gegeven aan de AV-afspraken en dat deze wat ruimer blijken uit te vallen. Daarmee is de voorzitter het eens en zij is er blij mee dat hiervoor ook middelen voorhanden zijn. Ook de heer Hop concludeert dat er inderdaad geen andere optie is en verleent ook zijn instemming. Hiermee hebben alle partijen hun instemming verleend en is het voorstel aanvaard. Wel geeft de heer Hop aan dat, als daadwerkelijk blijkt dat al met de uitvoering is gestart zonder de vereiste overeenstemming, hierover in het SOD nog moet worden gesproken. De voorzitter antwoordt dat het de CCOOP uiteraard vrij staat om hierover een brief te sturen.

Mevrouw De Kort heeft inmiddels contact gehad met BRD en antwoord gekregen op de vraag waarom er al uitvoering lijkt te zijn gegeven aan de AV-afspraken aangaande de UGM-ers. Dit blijkt echter niet het geval te zijn; er is wel een test gedraaid. Wel wil spreekster nog nagaan hoe het dan zit met de casus die de heer Schilperoort heeft genoemd. De heer Suwout vult hier op aan dat de testrun bij sommige mensen zichtbaar is op 'mijn ABP.' De betaling zal echter pas plaats gaan vinden op het moment dat partijen over dit onderwerp een beslissing hebben genomen. Mochten zij het niet eens worden dan zal dit aan BRD worden gecommuniceerd. Het probleem is dus alleen dat mensen dit hebben kunnen zien. De voorzitter stelt vast dat het probleem hiermee is opgelost. Er is immers niets uitbetaald zonder het vereiste overleg tussen de sociale partners.

### **Agendapunt 4. Afschaffen c.q. niet invoeren opleidingstabel (AP/22.0679, AP/22.0705)**

Zoals bij het vaststellen van de agenda besloten, is dit agendapunt behandeld na agendapunt 8 (Inpassen huidige initiële leerlingen in opleidingstabel).

De voorzitter zegt erg verrast te zijn door de brief van de CCOOP, waarmee wordt opgeroepen tot het afschaffen c.q. niet invoeren van de opleidingstabel die als een –in haar optiek cruciaal- onderdeel van het AV-akkoord is afgesproken. Er wordt vaker gerept van het principe 'afpraak is afspraak' dus is zij benieuwd naar de beweegredenen, maar meer nog naar de oplossing en de gevolgen die de CCOOP ziet als de tabel uit het totaalpakket zou worden gehaald. Voor haar gevoel gaat alles dan immers schuiven, waarbij zij de financiële impact, die volgens haar groot is, nog maar even buiten beschouwing laat.

De eerder benoemde €52 mln. in ogeschouw nemend, maakt de heer Hop zich om de financiële gevolgen wat minder druk. Spreker leest vervolgens de brief van de CCOOP voor (AP/22.0705). De voorzitter onderbreekt de heer Hop hier op een gegeven moment bij en vraagt nogmaals naar wat het door de CCOOP voorgestelde alternatief is. Spreekster gaat ervan uit dat als in een pakket dat over €500 mln. is verdeeld iets wordt voorgesteld wat ongeveer €100 mln. meer kost, dat daarover is nagedacht. Er wordt nu aan de basisafspraken –opleidingstabel en salaristabel- getornd. De brief draagt uit dat er in de basis, voor zo'n 30.000 mensen, slechte afspraken zouden zijn gemaakt en dat snapt zij niet. Veel van de in de brief benoemde zaken zijn partijen op dit moment nog aan het oplossen. Dan gaat het niet om duizenden mensen maar in het geval van de opleidingstabel zojuist bijvoorbeeld om 66.

De heer Van Leeuwen wil een punt van orde maken. Spreker is voorstander van openheid in het overleg en het voeren van discussies waarbij iedereen mag weten wat er is gezegd. Hij is daarvoor met name door de collega's van de CCOOP regelmatig -terecht of onterecht- op de vingers getikt. De brief van de CCOOP legt volgens spreker echter eenzijdig een





## Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)

discussie open die in een vertrouwelijke setting is gevoerd. De verslagen van de WG AV zijn vertrouwelijk. Wat de CCOOP nu doet is hun standpunten in een brief naar voren brengen en dat is op zich hun goed recht. Dat de CCOOP voor het gemak een aantal valide argumenten van andere partijen aan de tafel meeneemt alsof het hun argumenten zijn, vindt de heer Van Leeuwen wat minder fijn maar ook dat is hun goed recht. Wat spreker alleen vervelend vindt is dat het de anderen dwingt een discussie die in een vertrouwelijke vergadering is gevoerd, in een open vergadering te voeren. Dan kunnen er in de zaal beter webcams worden geplaatst en de AV-verslagen gewoon op tafel komen, want dan kan de discussie helemaal opnieuw gedaan worden. Dit staat los van het punt of de opleidingstabel wel of niet wordt meegenomen, zo ziet spreker vanochtend ook een AFR-brief binnenkomen waar eveneens letterlijk in staat wat er is besproken in het AV-overleg. Blijkbaar is er dus geen vertrouwelijk overleg en kan de heer Van Leeuwen zelf ook in een formele brief terugkomen op een punt waar hij het niet mee eens was om zo in een open vergadering de discussie erover uit te lokken. De opleidingstabel is echter onderdeel van een totaalpakket waar alle overlegvertegenwoordigers afwegingen bij hebben gemaakt.

De heer Hop hoort wat er wordt gezegd, maar zegt dat de CCOOP gewaarschuwd heeft voor wat er zou gebeuren toen partijen tot de conclusie kwamen om de uitwerking van het akkoord formeel in de WG AP te doen. De heer Schilperoort repliceert dat dat altijd zo is gedaan. Spreker voelt zich net als de heer Van Leeuwen ook gedwongen om nu weer een discussie te voeren terwijl er in een bepaalde setting is onderhandeld. Hij is zelf degene geweest die heeft voorgesteld webcams in de zaal te plaatsen, maar dat werd niet door iedereen gedragen. Wat spreker nu erg lastig vindt is dat er voor een akkoord is getekend terwijl, zo is het ook in de brief geschreven, de CCOOP al niet zo enthousiast was over de opleidingstabel. Er is naar zijn gevoel toch getekend om in ieder geval de rest maar binnen te halen en vervolgens wordt nu geprobeerd iets binnen te halen dat zij toen niet voor elkaar hebben gekregen. Dit is althans zijn gevoel, daarmee zegt hij niet dat het ook zo is. De heer Schilperoort is niet van zins om opnieuw te gaan onderhandelen over iets dat in een brede setting en met geheel dezelfde argumenten aan de orde is geweest. Er staan in de brief namelijk geen argumenten die destijds niet ter sprake zijn geweest. Er is gezamenlijk een keuze gemaakt en hij weet dat de CCOOP-collega's hierover minder enthousiast waren maar zij hebben het wel uiteindelijk geaccepteerd. Wat spreker niet gaat doen is een heel bouwwerk weer omvertrekken. Dit is namelijk niet zomaar een steentje maar een belangrijk fundament van het loongebouw.

Wat betreft de inhoud van de brief, waar de heer Schilperoort dan toch maar op ingaat, vindt hij dat er complete onzin in staat. Ten eerste is het roepen dat 'weeffouten' het openbreken van een AV-akkoord betekenen niet correct omdat bij de uitwerking *altijd* tegen dingen wordt aangelopen waarvan partijen moeten vaststellen dat zij die niet helemaal goed hebben gedaan. Dan worden er aanpassingen, oftewel reparaties gedaan en dat is iets heel anders dan het bouwwerk wat gezamenlijk gemaakt is weer ter discussie stellen. Het komt spreker wat hypocriet over als de CCOOP bij de recente besprekingen over pensioencompensatie wél zegt dat er iets in zit dat niet juist is en daarop een aanpassing wil doen -dat staat dan kennelijk niet gelijk aan het openbreken van een AV-akkoord- en als er een aantal kleine aanpassingen wordt gedaan om wat weeffouten weg te werken, rechtvaardigt dat blijkbaar om het gehele akkoord opnieuw ter discussie te stellen. Spreker heeft hier met name moeite mee omdat tijdens de onderhandelingen herhaaldelijk en uitvoerig is vastgesteld dat een model wordt gebouwd dat voor de mainstream passend is en er zelfs een aantal keer is opgeschreven dat er waar nodig aanvullende maatregelen worden ingezet, zoals de vier of vijf die vandaag zijn besproken. Zo zijn er veel meer dingen in de brief waar spreker het zijne van vindt, zoals het stellen dat een militair in opleiding een volledige militair is. Dat is niet waar want de militair mag pas operationeel ingezet worden als hij of zij klaar is met de initiële opleiding, sterker nog: op sommige leeftijden mag niet eens een wapen worden vastgehouden. Ook het verhaal dat in punt 7 staat over de extra beloningsmaatregelen waardoor moet worden afgeweken van de reguliere systematiek was juist afgesproken, om de situaties die al voorzien waren op te lossen. Het enige waar de CCOOP in de hele brief een punt heeft is de discussie rond de initiële opleiding, dat er geen duidelijke definitie is geweest en dergelijke. Met dit punt is de heer Schilperoort het eens, maar het blijft iets anders dan het gehele model, dat gezamenlijk gebouwd is en waar gezamenlijk voor gekozen is, opnieuw ter discussie te stellen. Spreker resumeert dat hij net als zijn collega van de CMHF ernstig verrast is door deze brief.

De heer Van Hulsen sluit zich bij de woorden van de heer Van Leeuwen en de heer Schilperoort aan. Waar hij het echter niet mee eens is, is dat er wordt gesproken van weeffouten. Partijen hebben met het volste verstand een bepaalde systematiek afgesproken en komen zij vervolgens tot de conclusie dat er voor sommige groepen nog iets gedaan moet worden, omdat deze niet passen in de mainstream. Dat is geen weeffout, maar werd volledig voorzien. Als er toch sprake zou zijn van een weeffout, vraagt spreker zich af of deze moet worden opgelost of dat het gehele systeem weer



## Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)

op de schop moet. Hij kan het op zichzelf al helemaal niet volgen en gelet op het punt van orde dat de heer Van Leeuwen inbracht, lijkt het de heer Van Hulsen eigenlijk verstandig om er helemaal niets meer over te zeggen. De heer Van Hulsen wil zich namelijk niet uit de tent laten lokken als het gaat om uitspraken over zaken waar in vertrouwen over gediscussieerd is.

De voorzitter geeft het woord weer aan de heer Hop, die aangeeft weinig te kunnen doen aan het gevoel dat de collega's hebben en waarover zij zich nu uitspreken. Wellicht moet er in de toekomst gekeken worden naar wat er wel en niet in de WG AP wordt gedaan als het gaat om de uitwerking van een akkoord. Spreker voelde overigens wel steun over een aantal punten, waaronder de militair in opleiding die niet een volledige militair is. Dat is namelijk precies wat zijn centrale aangeeft, dat er straks grote verschillen ontstaan omdat mensen een gap year hebben, heel kort in opleiding zitten, gewoon regulier op functie komen, salaris krijgen enzovoort. De voorzitter bemerkt dat de heer Hop hier allerlei beelden bij heeft die de anderen niet hebben. Zij wil echter niet weer terug naar de inhoud en stelt de vraag aan de heer Hop of hij nu verrast is dat de rest verrast is over zijn brief. Spreekster vindt het oprecht jammer dat de glans van het mooie akkoord dat werd bereikt dreigt te verdwijnen en dat het erop kan gaan lijken alsof partijen aan deze tafel een beetje hebben zitten fröbelen. De voorzitter vraagt wat de heer Hop nog wil met de brief, of hij deze bij het SOD wil neerleggen, waarop de heer Hop reageert dat dat duidelijk mag zijn. Er zijn nog andere discussies die daar lopen en deze zal daarbij worden gevoegd. De heer Schilperoort stelt voor het punt af te ronden, nu hij verneemt dat de CCOOP het voorstel handhaaft. Spreker had gehoopt dat de heer Hop de brief, alles gehoord hebbende, zou intrekken. Zelf zal hij in ieder geval verdergaan met doen wat is afgesproken en dat is het uitwerken van het AV-akkoord. Spreker gaat niet op zijn handen zitten totdat de behandeling van de CCOOP-brief in het SOD plaatsvindt. De voorzitter stelt voorop dat het personeel daar ook niet beter van zou worden. De heer Van Leeuwen wil aanvullen dat als de CCOOP de brief handhaaft en in het SOD wil bespreken, hij niet uitsluit daar zelf het gesprek te zullen voeren over de vertrouwelijkheid van het overleg en hoe de vertrouwelijkheid behouden kan blijven.

### **Agendapunt 5. Aanstellingstoelage (AP/22.0703)**

De heer Linders licht toe dat in het AV-akkoord is opgenomen dat instromende militairen in de initiële opleiding bezoldigd zullen gaan worden op basis van de opleidingstabel. Daarbij is ook overeengekomen dat er mogelijkheden zijn voor het instellen van een aanstellingstoelage voor degenen die werkervaring hebben opgedaan of een aanvullende opleiding hebben volbracht. Hieruit vloeit het voorliggende voorstel voor een tijdelijke aanstellingstoelage uit voort in afwachting van een structurele oplossing. Tijdens de arbeidsvoorwaardelijke gesprekken met aspirant militairen is ook gebleken van de behoefte aan deze toelage. De toelage blijft binnen de bedragen van de opleidingstabel en staan uitgewerkt in het voorstel.

De heer Van Leeuwen had natuurlijk liever een definitief beleid gezien voordat dit allemaal nodig was maar hij begrijpt dat de werkgever nu al, in afwachting van de definitieve regeling, duidelijkheid wil verschaffen voor degenen die nu al instromen. Hij steunt dan ook het voorstel voor de tijdelijke regeling. Spreker is benieuwd naar de effecten die deze tijdelijke regeling zal genereren. Graag ziet hij te zijner tijd in cijfers uitgedrukt waarin nog eventuele problemen schuilen. Hiermee zal bij de inrichting van de definitieve oplossing rekening moeten worden gehouden. Daarbij denkt spreker aan vragen zoals waarom het toch niet lukt om bepaalde categorieën vacatures in te vullen. Dat zou dan bijvoorbeeld kunnen komen doordat de toelage voor potentiële kandidaten toch te laag is. Ook zal duidelijk worden in welke categorieën er toch nog vacatures open blijven staan. Daarmee worden de eventuele probleemcategorieën zichtbaar. Verder vindt spreker het een goede zaak dat er nu één overkoepelend beleid is voor alle vier de OPCO's.

De heer Van Hulsen is het op zich eens met de basisgedachte die in het voorstel is neergelegd. Wel heeft hij moeite met de wijze waarop de groepen zijn gedefinieerd. Spreker heeft de indruk dat indien iemand bij Defensie binnenkomt met een WO-opleiding deze per definitie vier periodieken extra krijgt, ook als het gaat om opleidingen als psychologie en kunstgeschiedenis. Dit gaat hem te ver, er moet alleen voor degenen die anders niet binnen kunnen worden gehaald een toelage zijn en niet standaard voor iedereen op basis van het opleidingsniveau. De voorzitter meent dat dit wordt ondervangen door de passage 'De werkervaring en het opleidingsniveau moeten gerelateerd zijn aan de functie waarnaar wordt gesolliciteerd en de werkervaring moet opgedaan zijn na afronding van de vooropleiding op basis waarvan men solliciteert.' De heer Van Hulsen antwoordt dat het voorstel in zijn algemeenheid goed start met de gedachte dat Defensie personeel wil binnenhalen waarbij het gezien de structurele wervingsproblematiek noodzakelijk is om de vacatures interessanter te maken. Voor een tijdelijke regeling kan spreker dit nog accepteren maar uiteindelijk moet de toelage er alleen komen voor die groepen waarbij schaarste bestaat en niet voor iedereen met een bepaald





## Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)

opleidings. De heer Van Leeuwen kan de redenatie van de heer Van Hulsen op zich volgen en vraagt zich af of diens bedenkingen kunnen worden ondervangen door simpelweg het begrip 'relevant' aan de genoemde passage toe te voegen. De voorzitter merkt op dat het in elk geval wel de bedoeling was om selectief te werken en niet om iedereen de toelage te geven. De heer Suwout heeft bij de voorbereiding van het voorstel met degenen die dit moeten vaststellen gesproken en zijn insteek is dat degene die met een kandidaat om de tafel zit een kader aangereikt krijgt waarmee binnen bepaalde grenzen de invulling van een vacature kan worden gerealiseerd. Het kan echter ook zijn dat de kandidaat de standaard arbeidsvoorwaarden voldoende vindt en gewoon daarmee akkoord gaat. Een toelage komt pas om de hoek kijken als de kandidaat dreigt af te haken. Van ambtshalve toepassen van een toelage kan geen sprake zijn, het gaat om een discretionaire bevoegdheid. Zoals de voorzitter al aangaf kan een formulering zijn 'de aanstellings-toelage kan binnen het navolgende kader worden toegekend' wat inhoudt dat toekennen niet verplicht is. De heer Van Hulsen geeft aan dat als het voorstel op deze wijze moet worden gelezen hij er juist enthousiast over is. De voorzitter vindt dat het nu inderdaad wat te stellig is geformuleerd en denkt dit te kunnen oplossen met een tekst zoals 'de aanstellingstoelage kan binnen de volgende kaders worden bepaald.' De heer Schilperoort stelt voor om de passage 'ontvangen een aanstellingstoelage' te wijzigen in 'kunnen een aanstellingstoelage ontvangen' waardoor de tekst minder stellig wordt. Daarmee wordt aangegeven dat het een discretionaire bevoegdheid is zoals de heer Suwout al opperde. Verder is spreker het eens met hetgeen de heren Van Leeuwen en Van Hulsen hebben gezegd.

Met betrekking tot de passage 'de werkervaring en het opleidingsniveau moeten gerelateerd zijn aan de functie waarnaar wordt gesolliciteerd en de werkervaring moet opgedaan zijn na afronding van de vooropleiding op basis waarvan men solliciteert' informeert de heer Schilperoort waarom deze werkervaring pas mag zijn opgedaan *na afronding van de vooropleiding* die voor de functie bij Defensie vacature geldt. Er zijn immers ook juist zeer actieve medewerkers die tegelijk werken en studeren en spreker wil deze niet uitsluiten. Het bevreemdt hem dat ervaring pas meetelt als deze na het afronden van de vooropleiding is opgedaan. De heer Linders licht toe dat deze insteek is ingegeven door situaties zoals die van iemand met enkele jaren horecaervaring en die vervolgens een MBO - of HBO-opleiding gaat volgen. De voorzitter stelt voor om de zin te beperken tot 'de werkervaring en het opleidingsniveau moeten gerelateerd zijn aan de functie waarnaar wordt gesolliciteerd.' De heer Schilperoort wijst er ook nog op dat hij deze regeling als tijdelijk beschouwt en net als de heer Van Leeuwen opperde wil ook spreker de data die vanuit de tijdelijke regeling worden gegenereerd benutten voor het inrichten van de definitieve regeling.

De heer Hop wijst er op dat potentiële kandidaten nu afhaken omdat zij de arbeidsvoorwaarden onvoldoende vinden. Defensie weet de aspirant medewerkers niet te vinden. In de allereerste zin geeft Defensie aan dat de bedragen het maximale zijn als basis van de opleidingstabel en daarna salaristabel. Daarna gaan de mensen alsnog met hun toelage instromen op niveau 0. Dat is de reden waarom de CCOOP heeft aangegeven dat goed moet worden gekeken naar de opleidingstabel. Er is een opleidingstabel ingevoerd waarbij het de intentie was om te bezien of daarmee voldoende instroom zou worden gegenereerd. Nu blijkt dat niet het geval te zijn, het is een ongewenst effect om de mensen alvast tijdelijk een soort maximum in de functie te geven. Spreker vindt het voorstel ook apart geformuleerd, er staat alleen vanaf MBO 4 en hoger. Er is zojuist gediscussieerd over het werk- en denkniveau en dat is dezelfde als die welke steeds in de organisatie wordt gevoerd. Bij de functiebeschrijvingen staat 'een afgeronde HBO-opleiding', wat voor afgeronde HBO-opleiding in die functieomschrijving is niet relevant. Dus - zoals door de heer Van Hulsen al is gemarkeerd - als iemand een bepaalde HBO- of WO-opleiding heeft afgerond zonder dat deze is gespecificeerd dan wordt aan de voorwaarden voldaan ook al is het geen opleiding die op de richting van de functie is. Daarom vindt de heer Hop het voorstel onvoldoende. Spreker vindt dat er serieus moet worden gesproken over het afschaffen van de opleidingstabel want ook met deze regeling zullen er geen mensen binnen worden gehaald. De voorzitter attendeert erop dat dit punt vandaag verderop in de agenda is geplaatst en dat dit daar wordt opgepakt. Het gaat nu louter en alleen om het invullen van de AV-afspraken dat aan individuele militairen die bij hun aanstelling werkervaring of een zekere afgeronde aanvullende opleiding hebben een aanstellingstoelage kan worden toegekend. Aan de betreffende passage wordt nu een tijdelijke invulling gegeven gericht op het binnenhouden van medewerkers. Dit staat los van de discussie die de heer Hop nu aanstipt en die later vandaag wordt gevoerd. Zij verzoekt de heer Hop daarom om zich nu eerst op het voorliggende voorstel te richten. Indien hij een alternatief heeft voor de betreffende tekstvoorstellen dan kan hij die nu inbrengen zodat kan worden geprobeerd om alsnog tot overeenstemming te komen. Daar kan de heer Hop zich echter niet in vinden. Allereerst heeft hij zeer slechte ervaringen met tijdelijke regelingen en in de WG AV is volgens spreker ook niet overeengekomen dat er een tijdelijke regeling zou komen. De CCOOP heeft de voorkeur voor een definitieve regeling en dit is nu wel het voorstel, en dat is bovendien zeer summier omschreven. Een van de dingen die net is benoemd is dat de basis op orde moet zijn. Met de huidige opleidingstabellen worden niet de juiste mensen



## Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)

binnengehaald. Uit de nota's zoals die momenteel door de OPCO's worden toegepast is duidelijk geworden dat ook aan degenen met een opleidingsniveau onder MBO 4 extra tredes en toelages worden gegeven. Verder is de inpasbaarheid een groot probleem dat zeer moeilijk uitvoerbaar is. Daarom moet de toelage veel breder worden getrokken waarbij niet alleen oog is voor de tijdelijke aanstellingstoelage maar waarbij ook wordt bekeken of de opleidingstabel met alles daaromheen nog wel het juiste middel is om (ook) als basis te dienen voor een aanstellingstoelage.

De voorzitter vindt dat de heer Hop nu de volledige AV-afspraken op losse schroeven tracht te zetten en die discussie wil zij nu niet gaan voeren. Dat wil de heer Hop juist wel en hij wijst op hetgeen waar partijen allemaal tegenaan zijn gelopen en wat er in de praktijk gebeurt en op welke wijze mensen momenteel in de initiële opleiding terecht komen. Er zijn medewerkers die met een 'gap year' binnenkomen en binnen twee weken op functie worden geplaatst waarover reguliere militairen 1,5 tot 2 jaar doen. Het gaat spreker om het geheel en hij vindt dat er serieus naar moet worden gekeken. Er zijn al grote groepen gedetecteerd die moeilijk in de salaristabel inpasbaar zijn. De CCOOP denkt dat de opleidingstabel niet het gewenste effect zal genereren. De voorzitter wijst er op dat er vandaag ook een aantal andere voorstellen voorliggen die moeten worden besproken omdat er anders helemaal geen nieuwe salaristabel voor 2023 kan komen. Zij herhaalt nu niet de discussie die de heer Hop aansnijdt te kunnen en willen voeren en wijst er opnieuw op dat deze later vandaag is geagendeerd. Zij is verrast dat de heer Hop nu in feite zegt dat hij een herijking van de AV-afspraken wil zoals ook blijkt uit de brief van de CCOOP (AP/22.0705 d.d. 28-10-2022). Dat is een geheel andere discussie en als partijen daar nu aan beginnen verwacht spreker dat er per januari 2023 helemaal niks kan veranderen en dat niemand er per die datum structureel iets bij krijgt. Wat nu wordt aangestipt betreft een zeer brede discussie die wellicht zelfs op een ander niveau moet worden gevoerd. De voorzitter wil de discussie voor nu beperken tot de voorgestelde uitwerking van een AV-afspraken. De heer Suwout merkt in dit verband op dat de heer Hop op zich natuurlijk wel een aantal punten aanstipt die wel gaan over hetgeen waarbij partijen het bij dit onderwerp over zouden moeten hebben, zoals de groep onder MBO 4-niveau. Vanuit dat perspectief is denkbaar dat partijen tekort schieten met wat zij onder dit agendapunt bespreken. Spreker zou het betreuren als er nu iets wordt vastgesteld en 'Amsterdam' (DC PL) vervolgens zegt dat er daardoor talent tussen de vingers door glipt. Bovendien is het WO-deel dat nu steeds wordt aangestipt niet de hoofdstroom bij Defensie maar eerder het MBO. Hij vindt dit argument van de heer Hop dan ook valide en de voorzitter is het daarmee eens. De heer Hop wijst er op dat uit de huidige opleidingstabel voor deze groep te weinig respect en waardering blijkt en dat daardoor zich ook geen mensen aanmelden. Er is ook gezegd dat hiervoor zo snel mogelijk iets moet worden ingericht en daarom moet er vooral niets tijdelijks worden afgesproken. Het formele probleem schuilt volgens spreker in de opleidingstabel. Dat begrijpt de voorzitter ook maar nogmaals: er wordt nu invulling gegeven aan een AV-afspraken.

De heer Schilperoort vraagt zich naar aanleiding van de discussie zojuist alsmede de brief van de CCOOP af of het zo is dat partijen nu bij elk punt dat nog komen gaat te horen zullen krijgen dat genoemde centrale wil dat de opleidingstabel wordt afgeschaft. In feite heeft de heer Hop zich gedistantieerd van de AV-afspraken over dit onderwerp. Spreker wil graag van hem vernemen of dit zo is want hij heeft er weinig zin in om nu steeds te gaan horen dat de opleidingstabel moet worden afgeschaft. Daarom is spreker zo vrij om nu alvast een voorschot op die discussie te nemen: daarmee zal hij niet akkoord gaan omdat hij doende is een AV-afspraken in te vullen met inachtneming van alles wat daarover is afgesproken. Als de heer Hop nu bij alle punten die nog komen het standpunt gaat innemen dat hij zich ervan distantieert en naar het SOD wil dan zullen partijen de hele tijd elkaar gaan bevechten terwijl spreker denkt dat dit niet nodig en zonde van de tijd is. De heer Hop weet niet of hij de hele tijd zal gaan herhalen dat de opleidingstabel moet worden afgeschaft maar de discussie gaat wel die kant op. Spreker heeft vastgesteld dat men gezamenlijk constateert dat de opleidingstabel niet het gewenste effect zal genereren. Dat laatste spreekt de voorzitter tegen en zij wijst er op dat partijen gewoon doende zijn om een AV-afspraken uit te werken. De heer Hop merkt op dat het belangrijkste niet mag worden vergeten: de arbeidsvoorwaarden moeten uitlegbaar blijven en dat acht hij bij de opleidingstabel niet meer mogelijk. Er komen straks hele groepen nieuwe militairen bij die zeer kort in de initiële opleiding zitten en dan gelijk doorstromen vanuit de opleidingstabel naar de reguliere tabel. De militairen die wel de reguliere opleiding volgen blijven daarentegen langdurig in een opleidingstabel zitten. Verder wordt nu voor personeel dat binnen wordt gehaald getracht om met tijdelijke lapmiddelen aan de zaak vorm te geven en spreker herhaalt zeer slechte ervaringen te hebben met tijdelijke maatregelen. Hij wil gezamenlijk serieus gaan kijken naar de AV-afspraken die zijn gemaakt over de opleidingstabel en gelet op de uitspraken van de heer Schilperoort moet dit dan maar zo snel mogelijk voor het SOD worden geagendeerd. Dan kunnen daar de afspraken worden herijkt en kan worden beoordeeld of er wellicht sprake is van een weef- of ander soort fout. Dat is niet wat de heer Schilperoort zei: hij wil uitsluitend van de heer Hop vernemen of deze wil terugkomen of de gemaakte AV-afspraken hetgeen spreker an sich overigens diens goed recht vindt. Als dit zo

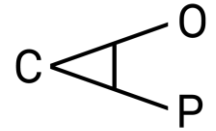


## Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)

is en vervolgens bij elk te bespreken punt met het argument dat de opleidingstabel moet worden afgeschaft wordt aangekomen dan heeft spreker liever dat de heer Hop *nu* aangeeft dat het voor hem klaar is en dat hij ongeacht hetgeen men verder afspreekt hierover er mee naar het SOD zal gaan. Dan kunnen partijen in die setting de conclusie trekken in hoeverre ze met de redenering van de CCOOP willen meegaan dan wel dat de conclusie is dat men achter hetgeen er nu ligt staat. Dan kunnen uiteindelijk de stemmen worden geteld en is er een beslissing.

De heer Van Hulsen wil het op een andere manier proberen. Hij heeft goed geluisterd naar de argumenten van de heer Hop en die begroet hij zowel met vreugde als teleurstelling. Met vreugde omdat de heer Hop punten inbrengt die op zichzelf een discussie waard zijn en die spreker mogelijks zelfs valide acht. Tegelijkertijd is spreker echter teleurgesteld over de wijze waarop de heer Hop zich nu opstelt aangaande de opleidingstabel die laatstgenoemde het liefst wil afschaffen. Daardoor kunnen de valide argumenten van de heer Hop niet meer op tafel worden gelegd. Spreker mist het aanbrenge van een splitsing tussen de discussie vanuit de CCOOP over de opleidingstabel en die over een voorliggende concreet voorstel ten aanzien van een deel van de mensen die zullen worden binnengehaald. Spreker wil hier het liefst naar kijken en dan bepalen wat nu valide is. De heer Van Leeuwen is blij dat dit wordt gezegd en ook dat de heer Schilperoort heeft gevraagd aan de heer Hop om zijn punt concreet te maken. Het is niet de bedoeling dat nu elke discussie vastloopt op het argument van de heer Hop dat de opleidingstabel moet worden afgeschaft. Tevens roept spreker de heer Hop op om in deze kwestie niet voor anderen te spreken en hijzelf constateert niet dat de opleidingstabel niet voldoet. Wel heeft spreker in het voortraject geconstateerd dat er aanvullende zaken voor specifieke groepen moeten worden ingevuld maar dat is iets anders dan de conclusie dat de opleidingstabel niet zou voldoen. Op dit moment zijn partijen doende om de AV-afpraak over de opleidingstabel in te vullen. Dat de heer Hop aangeeft dat de gehele opleidingstabel niet deugt is diens goed recht maar dat is niet sprekers conclusie. Hij wil nu komen tot besluitvorming over de onderwerpen die voor vandaag zijn geagendeerd en die daar initieel al opstonden. Indien dat niet in unanimité mogelijk is voor de opleidingstabel dan moet dit specifieke punt maar naar het SOD worden geëscaleerd maar dat mag niet ten koste gaan van de besluitvorming - desnoods op basis van een meerderheid van stemmen in de WG AP - over de andere onderwerpen. En mocht deze besluitvorming dan als gevolg van een SOD-discussie over de opleidingstabellen op de helling komen te staan dan kan spreker daarmee leven. Hij wil nu verder gaan met de andere geagendeerde onderwerpen en nodigt daarbij de heer Hop nadrukkelijk uit om daarbij enkel met inhoudelijke argumenten te komen die de oplossing wellicht zelfs alleen maar beter kunnen maken. De heer Hop repliceert dat de inhoudelijke argumenten zojuist ook al door de heer Van Leeuwen zijn ingebracht. Het gaat om de potentiële kandidaten die nu afvallen omdat ze te weinig krijgen, het is onvoldoende, de tijdelijkheid van de regeling, het daarna moeten kijken waar zij in de salaristabel zullen landen omdat iedereen uit de initiële opleiding door het zogenaamde 'nul-poortje' moet gaan. Dit moet wat de CCOOP betreft in zijn geheel worden aangepakt en in haar voorstel staat dat de opleidingstabel daar in haar geheel niet aan voldoet. Verder is al gezegd dat militairen op verschillende snelheden door deze tabel zullen gaan. De heer Schilperoort slaat hierop aan in die zin dat wel is uitgesproken dat partijen nog de discussie moeten voeren over de vaststellen van een definitie voor het begrip initiële opleiding. Dit punt heeft ook de ACOP aan de orde gesteld. Er zullen inhoudelijk - zoals ook de heer Van Hulsen al duidde - een aantal problemen rondom de opleidingstabel moeten worden getackeld. Problemen die overigens ook zullen blijven bestaan als de opleidingstabel wordt afgeschaft.

De heer Suwout vraagt zich af hoe partijen tegen deze problematiek aan zouden kijken als ze alle ins en outs van de opleidingstabel hebben besproken en tot de conclusie komen dat deze steeds meer nadelen blijkt te hebben. Dat laatste staat ook in de brief van de CCOOP (AP/22.0705). Dat kan zo zijn maar partijen hebben in de WG AV afgesproken om met een opleidingstabel alsmede met de mogelijkheid van een aanstellingstoelage te gaan werken. In de voorbereiding voor vandaag heeft spreker bekeken wat nu een gesuggereerd probleem en wat een feitelijk probleem in deze is en waar de dingen daadwerkelijk fout gaan. In Amsterdam (DC PL) moet het nieuwe personeel worden geworven. Als nu na vier maanden communiceren met de achterban over de opleidingstabel het roer ineens volledig wordt omgegooid dan is dat niet alleen zeer inconsistent en moet men daar hele goede redenen voor hebben maar daarmee laat men DC PL ook gelijk vallen omdat er niet meteen een andere mogelijkheid kan worden aangeboden. En ondertussen komt de sollicitant wel. En alhoewel er best iets op de huidige oplossing met de tijdelijke aanstellingstoelage valt aan te merken is het beter om die nu in elk geval beschikbaar te hebben zodat DC PL zich daar voorlopig mee kan behelpen. Ondertussen kunnen de sociale partners dan doorwerken aan een betere en definitieve regeling. Het nu laten vallen van dit voorstel staat haaks op zowel de gemaakte afspraken als de huidige praktische situatie. De heer Van Hulsen voegt hier aan toe dat er op dit moment een acuut vullingsprobleem is en er bestaat een noodzaak om daar nu iets aan te doen. Er kan met de aanstellingstoelage in elk geval voor worden gezorgd dat dit



## Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)

probleem niet nog groter wordt en de werkgever luistert ook goed naar de uitvoering. Spreker vraagt zich daarom af wat nu dan nog het probleem is. Het gaat er nu immers alleen om -in de geest van de gemaakte afspraken - voor een specifieke situatie een oplossing te vinden die tijdelijk is en nog opgevolgd zal worden door een definitieve. En ook spreker is niet altijd enthousiast over tijdelijke regelingen. De voorzitter deelt die laatste gedachte. Zij informeert bij de heer Hop of hij, mede naar aanleiding van hetgeen de heer Suwout heeft ingebracht, een scheiding kan aanbrengen tussen het afhandelen van de rest van de agenda en de discussie over de opleidingstabel zodat over de andere zaken in elk geval - zo nodig bij meerderheid van stemmen - besluiten kunnen worden genomen. Spreekster komt aan het einde van de vergadering dan nog op terug wat de uitkomst concreet betekent voor de uitvoering. Of is het zo dat de heer Hop dit niet wil omdat hij het zonder meer niet eens is met de opleidingstabel waardoor hij het voor de rest van de agenda - even zwart-wit geredeneerd - toch niet eens zal zijn met de voorstellen. De heer Hop antwoordt hierop dat er een paar zaken in deze relevant zijn. Zo wordt steeds gezegd dat het zijn stokpaardje is dat hij de opleidingstabel niet zou willen en dat is niet waar. De CCOOP heeft van begin af aan aangegeven welke problemen zij voorzagen met de opleidingstabel. Deze problemen heeft spreker ook vandaag benoemd en deze zijn divers. De voorzitter wijst er opnieuw op dat partijen gezamenlijk afspraken hebben gemaakt in de WG AV. De heer Hop vervolgt dat partijen op dat moment vragen voor ogen hadden in de trant van 'is men voldoende concurrerend voor de arbeidsmarkt, komen er kandidaten, wordt er voldoende waardering voor het beroep van militair gegeneerd enzovoort.' En er is nu gezegd dat de werkgever met deze regeling naar de uitvoerder is geweest maar die kan hier volgens spreker geen kant mee op omdat zij tijdelijk is en helemaal niets zegt. In de nota bij de OPCO's staat dat er gemeenschappelijk beleid zal worden gevoerd, vooral ten opzichte van functies waarbij de situatie moeilijk is. Spreker vraagt zich af hoe de uitvoerders waarover de heer Suwout zojuist sprak (DC PL) met een dergelijke tijdelijke regeling met een maximalisering van de bedragen uit de opleidingstabel denken dit soort personeel te kunnen werven. Dit lukt op dit moment al niet hetgeen moge blijken uit het grote aantal vacatures voor deze specifieke groepen, ondanks de huidige aanstellingsvormen met salarissen voor kapiteins en schalen 8 en 9. Door al deze punten is de CCOOP zoals gezegd absoluut geen voorstander van een tijdelijke aanstellingstoelage in combinatie met de opleidingstabel zoals is voorgesteld. De heer Schilperoort informeert of de heer Hop eigenlijk wil zeggen dat er een bullet bij moet komen met de optie om, als hetgeen kan worden geboden niet genoeg is, nog iets daarbovenop aan te bieden. Hiermee heeft spreker geen enkele moeite hetgeen ook voor de andere leden geldt. De voorzitter nodigt de heer Hop van harte uit om hiervoor met een voorstel te komen. De heer Hop repliceert dat dit precies is waarom hij naar het SOD wil.

Mevrouw Van den Boom vraagt zich af waarom die stap zou moeten worden gezet, zij denkt dat partijen er in de WG AP best uit kunnen komen. De heer Hop reageert hierop met de opmerking dat hij wil dat degene die aan de achterkant van de voorzitter spreekt (spreker doelt op mevrouw Van den Boom) uit de discussie wordt gehouden omdat hij dit heel vervelend vindt. De voorzitter antwoordt dat mevrouw Van den Boom net zo aan deze tafel zit als de rest van de WG AP-deelnemers. Zij geeft de heer Hop te kennen, dat zij de wijze waarop hij net een van haar medewerkers aansprak niet akkoord vindt en wijst erop dat mevrouw Van den Boom als volwaardige gesprekspartner aan de AP-tafel zit en bovendien zeer betrokken is bij het onderwerp. Zij vindt de handelswijze van de heer Hop niet erg kies en wil niet dat men zo met elkaar omgaat. Dit gaat spreekster zonder meer te ver aangezien iedereen aan deze tafel zit om iets in te brengen. Zij vindt dat er nu een zeer ongemakkelijke situatie is ontstaan, ook voor mevrouw Van den Boom, en biedt haar - ook namens de AP-tafel - excuses aan voor deze gang van zaken.

De voorzitter stelt hierop gewoon de agenda te willen aflopen en vindt dat men daar gewoon toe in staat moet zijn. En als het zo is dat de heer Hop vindt dat er nog iets extra's aan de tijdelijke toelage moet worden toegevoegd zodat men bij DC PL wel verder kan op basis van alle nota's die hij heeft gezien van de verschillende OPCO's dan nodigt spreekster hem van harte uit om dit vooral aan te vullen. Dan kan men in elk geval verder gaan met de agenda. Dat is nu net de grote vraag volgens de heer Hop: hoe kunnen partijen verder gaan? Moeten er toch weer tijdelijke pleisters worden geplakt? Loopt men tegen uitvoeringsproblemen aan? Of moet simpelweg worden geconcludeerd dat dit hem niet gaat worden?

De heer Schilperoort krijgt, aangezien steeds hetzelfde antwoord wordt gegeven, de indruk dat partijen nu in een kringetje aan het ronddraaien zijn en dat de heer Hop niet van plan is om akkoord te gaan en dat deze naar het SOD wil gaan. Het schiet zo niet op en dat betreurt spreker aangezien hij ook waardevolle zaken heeft gehoord tijdens deze discussie, zoals het toevoegen van een vijfde bullet met de optie voor eventuele verdere aanvullingen als hetgeen kan worden geboden onvoldoende is. De voorzitter ziet dit zelfs als een goede kans om de afspraken verder in te vullen. De heer Suwout licht toe dat uitzonderingen in de brief van Defensie zo summier mogelijk zijn geformuleerd omdat er al met



## Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)

een opleidingstabel wordt gewerkt. Als er dan aan de AP-tafel wordt gezegd dat dit niet voldoende is dan staat spreker daar open voor verdere ideeën; hij is hier absoluut niet op tegen. Zo is het ook door hem en de heer Linders bij DC PL neergelegd; als zij meer nodig hebben kan dat daar ook worden ingebracht. Als de heer Hop ook meer nodig acht dan schrijft spreker met hem mee en als men het dan vandaag eens zou worden zal dit per omgaande in een brief worden vastgelegd en naar DC PL doorgestuurd. En de discussie over de vraag of wat nu wordt afgesproken een goed structureel idee is kan daarna altijd nog worden gevoerd. Het gaat spreker er nu met name om dat men in elk geval aan de slag kan gaan met het aanpakken van het probleem en dat wordt voorkomen dat de boel stil komt te liggen. De voorzitter vraagt zich af of met de gang van zaken nu nog sprake is van een open en constructief overleg aangezien het de vraag is of partijen überhaupt wel verder kunnen. Het lijkt er immers op dat de heer Hop zal persisteren en de discussie over de opleidingstabel liever naar het SOD escaleert. De heer Hop wijst op het volgende. De voorzitter had het over wat mogelijk de gevolgen zouden zijn en dat zij dit aan het einde van de vergadering wilde delen. Mogelijk is het handig als de zaken waar partijen allemaal tegenaan zullen lopen al op voorhand worden gedeeld. De voorzitter antwoordt dat dit precies is wat zij wilde gaan voorstellen. Zij gaat in de pauze met de medewerkers van Defensie overleggen over de invloed van DPOD. Verder zal worden overlegd over de vraag wat er zal gebeuren als er nu helemaal niets wordt gedaan. En er zal worden nagedacht over wat misschien het moment zal zijn waarop Defensie zal zeggen zelf iets in de bedrijfsvoering te gaan doen om te voorkomen dat de medewerkers niet het geld krijgen waar zij gewoon recht op hebben. Dit gaat immers haperen als een aantal besluiten niet kan worden genomen.

**\* PAUZE 12.05 – 13.25 \***

De voorzitter komt terug op een voorval van voor de pauze. Ze heeft hier tijdens de lunch over nagedacht en gereflecteerd en wil er nog iets over zeggen. Spreekster wil deze omgangsvorm tussen deelnemers aan de vergadering niet. Zij vindt dit niet passen in het ordelijk verloop van de vergadering, waar zij voor verantwoordelijk is. De heer Hop vindt dat de voorzitter inderdaad verantwoordelijk is voor de vergaderdiscipline en vindt het op zijn beurt onaangenaam wanneer verbaal dan wel non-verbaal verstoring van zijn spreektijd plaatsvindt. Hij verwacht dat iedereen netjes op zijn beurt wacht, zoals hij zelf ook doet, totdat de voorzitter het woord geeft. De voorzitter zegt dat te begrijpen, maar vindt dat dat op een andere, professionele manier geduid mag worden in plaats van de bewoordingen die hij gebruikte. De heer Hop weet niet waar de voorzitter nu specifiek op doelt, waarop de voorzitter aangeeft dat zij de manier waarop de heer Hop zich uitte jegens een van de deelnemers aan Defensiezijde niet fatsoenlijk vond. Dat heeft naar mening van spreekster niets met vergaderorde te maken. De heer Hop is het eens dat het niet correct is als hij zich op deze manier heeft uitgedrukt en biedt zijn excuses aan.

Hoewel de heer Schilperoort niet rechtstreeks betrokken was, was hij wel getuige van dit moment en ook hij heeft zich ongemakkelijk gevoeld. Het is ook niet de eerste keer dat deelnemers in zijn beleving op de persoon worden geschoffeerd of afgeserveerd en hij vindt dat dat niet aan deze overlegtafel thuishoort. Iedereen heeft zo zijn of haar emoties en ook aan het door elkaar heen praten maken alle deelnemers zich wel eens schuldig. Het voorval heeft echter niet zozeer met vergaderorde te maken maar ging te ver als het gaat om de bejegening naar elkaar toe. Hij doet een oproep om zo nodig weliswaar hard op de inhoud te communiceren, maar zacht op de persoon. Deze oproep geldt wat hem betreft voor iedereen. De heer Van Hulsen zit er hetzelfde in. Spreker vindt het jammer dat er blijkbaar verschil is tussen wat de ene in zijn emotie op een harde manier uit en getolereerd moet worden en de ander die vol emotie zat – dat heeft hij althans non-verbaal waargenomen- dat dan niet zou mogen. Het begint volgens hem met accepteren dat dit soort dingen bij de ander kunnen gebeuren en als daar vervolgens een reactie op gegeven wordt, roept hij op dat met respect te doen. De heer Van Leeuwen kan niet reflecteren op hetgeen zich heeft voorgedaan omdat hij op het betreffende moment wegens omstandigheden niet in de zaal was. Hij wil wel opmerken het goed te vinden dat het door de voorzitter benoemd wordt. Als meerdere mensen aan de tafel zich onprettig hebben gevoeld, wat hij nu terug hoort, dan moet zoiets gewoon besproken worden. In het verleden heeft hij er ook wel eens een punt van gemaakt, dat hij vond dat bepaalde uitspraken niet toelaatbaar waren, en hij vindt dat de overlegdeelnemers daar naar elkaar toe ook scherp op mogen zijn.

Terugkomend op het agendapunt benadrukt de voorzitter dat ten behoeve van de uitvoering van de AV-afspraken door DPOD een aantal besluiten nodig is, reden waarvoor deze extra WG AP is ingelast. Als er geen besluitvorming is, heeft DPOD namelijk geen richtlijnen voor de inregeling van de uitvoering en gebeurt er op 01-01-2023 niet wat sociale





## Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)

partners zouden willen. Zij zegt dit niet om de deelnemers met de rug tegen de muur te zetten maar geeft wel aan dat er minder vrijblijvendheid is en als punten worden doorgeschoven naar het SOD van 06-12-2022 zal dit voor wat betreft de uitvoering consequenties hebben. Het gaat met name om de punten 'aanstellingstoelage', 'periodiek en transitie', 'bevordering en transitie' en 'inpassen huidige initiële leerlingen in opleidingstabel'. De heer Schilperoort informeert of dit betekent dat voor de TOD wel meer tijd beschikbaar is, waarop de heer Suwout reageert dat het TOD-voorstel nog ruimte bevat terwijl de andere onderwerpen uitgewerkt en afgebakend zijn. De afspraken over TOD zijn evenwel ook zo snel mogelijk, maar niet noodzakelijkerwijs vandaag nodig. De heer Van Leeuwen concludeert dat hetgeen de meerderheid over de genoemde punten besluit de kaders voor de uitvoering moet vormen, omdat deze anders niet op tijd kan worden ingeregeld. Hij hoopt natuurlijk op unanieme besluitvorming maar als dat niet mogelijk is zal de meerderheid leidend moeten zijn, zo stelt hij vast. Volgens de heer Hop worden er alleen in het SOD koppen geteld en zit hij vandaag in een open en reëel overleg om over voorstellen te praten. Gezien de wet- en regelgeving is het voor hem onbestaanbaar dat er over de genoemde punten vandaag bij meerderheid van stemmen wordt besloten en met de uitvoering wordt gestart. De voorzitter vindt dat nu niets doen geen optie is omdat dat betekent dat de AV-afspraken per 01-01-2023 hoe dan ook niet nagekomen zullen worden. Aan de hand van wat vandaag per meerderheid besloten wordt zullen alvast de kaders aan de uitvoering gegeven worden en als een partij een punt toch nog naar het SOD wil brengen, waar blijkt dat er alsnog een ander besluit genomen wordt, moet er tegen die tijd een oplossing voor gezocht worden. De heer Van Hulsen kan hierin meegaan maar is het niet eens dat besluitvorming niet in de werkgroep zou kunnen plaatsvinden. De stukken zijn voorbereid, op verschillende manieren en verschillende momenten, en wat hem betreft heeft besluitvorming bij meerderheid zelfs de voorkeur omdat het een definitief eind maakt aan een proces om ergens te komen. De onrust in de organisatie laten voortbestaan lijkt hem helemaal niet het juiste om te doen.

De heer Suwout betoogt dat de intentie van de werkgever is om vandaag alle argumenten aan te horen die er maar zijn, over waarom iets een goed of een slecht idee zou zijn. Als partijen het niet eens zijn kunnen zaken rechtspositioneel gezien vandaag inderdaad niet afgekaart worden en zal het SOD het besluit nemen. DPOD zal echter wel alvast gevraagd worden om de uitvoering langs de lijnen van de besprekingen van vandaag voor te bereiden. Als in het SOD uiteindelijk toch een ander besluit genomen wordt zal Defensie de consequenties voor de uitvoering weergeven, bijvoorbeeld dat de betaling pas vanaf 01-03-2023 in plaats van 01-01-2023 kan plaatsvinden. Maar als het SOD-besluit hetzelfde is, zou het heel jammer zijn als tegen die tijd moet worden medegedeeld dat de benodigde voorbereidingstijd intussen verstreken is. Er is een hele grote defensiepopulatie die verwacht dat hetgeen in het akkoord staat ook uitgevoerd gaat worden. Defensie wil voorkomen de boodschap te moeten brengen dat dat toch niet het geval kan zijn.

De voorzitter wil terug naar de bespreking van het agendapunt: de aanstellingstoelage, waar voor de pauze een en ander over is gewisseld en aanpassingen zijn voorgesteld. Zij geeft het woord aan de heer Hop, die herhaalt een probleem te hebben met de tijdelijkheid van de toelage. Daarnaast staat momenteel in de regelgeving dat bezoldiging geschiedt op basis van rang, OPCO en het salarisnummer waarop de medewerker is aangesteld. Nu worden er echter een soort staf-vaandrigs gecreëerd, vergelijkbaar met de discussie rond staf-adjudanten, waarbij mensen worden betaald op grond van rang, salarisnummer en iets anders. Iemand die met VWO binnenkomt krijgt er drie stappen bij. Het eerste jaar heeft hij meer dan de rest, het tweede jaar wordt het verschil minder, het vierde jaar heeft iedereen hetzelfde en daarna gaan ze door de 0. De hele logica van de voorgestelde aanstellingstoelage ontgaat de heer Hop. Hij is dan ook geen voorstander. De voorzitter wil weten of er bij de heer Hop ruimte is om over specifieke aspecten te discussiëren en of hij amendementen wil voorstellen waardoor hij wel zou kunnen instemmen. De heer Hop reageert dat hij niet zal instemmen en al te hebben aangegeven waarom. Overigens wil hij dat alle voorstellen die nog worden gedaan duidelijk op papier gezet worden, zodat deze grondig nagerekend kunnen worden. Hij wil namelijk nieuwe verrassingen die ettelijke miljoenen kosten voorkomen. De aanstellingspremie is volgens hem in dit verband een hele bijzondere, omdat de mensen niets extra's krijgen.

De heer Schilperoort stelt vast dat de heer Hop tegen de aanstellingstoelage is maar deze is afgesproken in het AV-akkoord waar ook de handtekening van de CCOOP onder staat. Hij vindt het dan ook bijzonder te vernemen dat de heer Hop daar nu tegen is. Als de heer Hop zegt dat er geen waarde meer gehecht moet worden aan de handtekening, dan geldt dat wat de heer Schilperoort betreft wel voor het gehele akkoord en niet selectief voor elementen waar hij nu bedenkingen over heeft. Wat spreker evenmin kan volgen is dat de heer Hop aangeeft niets aan de aanstellingstoelage te hebben omdat deze wegloupt, maar dat was juist de bedoeling en is uitgebreid besproken. De bedoeling was om de mensen binnen te halen door ze iets extra's te bieden en vervolgens op enig moment de gelijkheid te creëren zodat ze niet jarenlang een voorsprong behouden op de ander. Spreker ziet nog steeds ruimte om een extra toelage toe te





## Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)

voegen als dat nodig is, maar eigenlijk begrijpt hij dat dat niet eens iets zou uitmaken. Er zou dan ook geconcludeerd moeten worden dat vier partijen het eens zijn en één niet, waarop Defensie zoals eerder aangegeven alvast de voorbereidingen treft en in het SOD uiteindelijk wordt besloten of de invoering doorgaat of niet.

De heer Van Hulsen reageert op het argument van de heer Hop om te willen voorkomen dat er miljoenen moeten worden uitgegeven. Spreker oppert een regeling te maken voor de uitzondering en niet voor de normale situatie. Daarnaast meent hij dat hoe sneller partijen in gesprek raken over de definitieve regeling, hoe kleiner het bedrag is dat in de tijdelijke regeling gaat zitten.

De heer Van Leeuwen vindt het voorstel voor de aanstellingstoelage logisch en duidelijk, hoewel het wat hem betreft geen volledige oplossing is en ook geen definitief beleid. Hij denkt echter dat de grootste problemen er wel mee kunnen worden opgelost en nieuwe collega's kunnen worden aangetrokken. Spreker wil die kans niet laten lopen dus stemt nu met dit voorstel in en wil alle andere punten die ingebracht zijn -of nog worden ingebracht- meenemen in het definitieve beleid.

De voorzitter constateert dat een meerderheid instemt met het voorstel ten aanzien van de aanstellingstoelage, met inachtneming van de gemaakte opmerkingen van:

- De heer Van Leeuwen die zaken wil laten monitoren zodat de tijdelijke regeling inzichten en cijfers biedt ten behoeve van de gesprekken over een structurele regeling;
- De heer Schilperoort inzake het kader discretionaire bevoegdheid;
- De heer Hop, die voorstelde om MBO 4 te vervangen door MBO. Hoewel de heer Hop zelf niet instemt met het voorstel brengt de voorzitter deze aanpassing wel in omdat door Defensie wordt onderschreven dat MBO 1, 2 of 3 evenveel waard is.

Bovenstaande zal aan DCPL worden gecommuniceerd zodat men verder kan met arbeidsvoorwaardengesprekken, voorbereiding en dergelijke.

### **Agendapunt 6. Periodiek en transitie (AP/22.0700 + 1 bijlage)**

Ook dit onderwerp komt aldus de voorzitter niet uit de lucht vallen, er is meermalen door sociale partners over gesproken. Zij geeft het woord aan de centrales om hun reactie te geven.

De heer Van Leeuwen stemt in met het voorstel. Hij zou wel graag een garantie willen van de voorzitter dat de basisoplossing 'eerst transitie en daarna periodiek' niet nadelig uitpakt voor die categorie waarbij dat nu wel het geval is. Deze garantie kan de voorzitter hem geven.

De heer Schilperoort is ook akkoord met het voorstel om eerst transitie en daarna periodiek te doen. Wel wil hij markeren dat de reden is dat het een bijzondere situatie betreft. Het is een uniek ondeelbaar moment waarop twee dingen samenvallen en daardoor is het mogelijk om te kiezen voor het scenario dat voor de medewerkers het best uitpakt.

De heer Van Hulsen stemt eveneens in met het voorstel vanwege de toezegging van de voorzitter met betrekking tot de categorie waar de heer Van Leeuwen een terechte opmerking over maakte en vanwege de terechte opmerking van de heer Schilperoort ten aanzien van het onsplitsbare moment, welke beiden formeel in het verslag worden vastgelegd.

De heer Hop vindt dat er ongelijkheid wordt gecreëerd ten aanzien van de mensen die op 2 januari iets meemaken, zoals bevordering. De heer Schilperoort en de voorzitter wijzen erop dat samenloop dan niet aan de orde is, maar de heer Hop reageert dat het voorgestelde niet in lijn is met wat partijen hebben afgesproken. De heer Schilperoort vraagt of de heer Hop de afspraken kan aanwijzen die niet worden nagekomen, want precies hierover zijn juist geen afspraken gemaakt. Er is niet opgeschreven wat er met de unieke situatie van samenloop op deze dag gedaan zou worden. De heer Van Leeuwen snapt het probleem van de heer Hop evenmin. Er wordt vastgesteld wat de volgorde der dingen moet zijn op het ondeelbare moment van de overgang van 31-12-2022 naar 01-01-2023, waarbij de volgorde ook nog het meest voordelig voor de ontvanger zal zijn. Hij vraagt zich af wat daar problematisch aan kan zijn. De heer Hop repliceert dat er eerder in een vergelijkbare 1 januari-situatie 1.200 bijzondere gevallen bleken te bestaan en wil weten wat de kosten zijn als dit voorstel wordt doorgevoerd. Mevrouw De Kort stelt voorop dat het niet om grote aantallen gaat, waarbij de



## Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)

berekeningen bovendien gemaakt zijn op basis van volledige formatie en niet van de huidige vulling. Hierdoor leidt voornoemde niet tot problemen met de financiering. De heer Suwout beklemtoont dat er in de dekkingsplaat niets verandert en de heer Schilperoort resumeert dat wederom 'voordeel schutter' geldt. De heer Van Hulslen kijkt naar wat er wél in het akkoord is afgesproken over een andere benoemde samenloop. Voorliggende samenloop wordt –omdat er niets over was opgeschreven- in lijn daarmee opgelost, waarbij het resultaat is dat niemand erop achteruitgaat. Sterker nog, er zullen gevallen zijn waarbij betrokkene er juist op vooruitgaat.

Gevraagd door de voorzitter naar zijn reactie, geeft de heer Hop aan in te stemmen met doorvoeren van dit voorstel waarna de voorzitter vaststelt dat partijen het over het voorstel 'periodiek en transitie' eens zijn.

### **Agendapunt 7. Bevordering en transitie (AP/22.0699 + 1 bijlage)**

Het voorgestelde beleid is te vinden op pagina 8 van de bijlage AP/22.0699 bijl 1:

- voor militairen die een bevordering krijgen toegezegd na de overgang naar de nieuwe salaristabel wordt geen aanvullend beleid ingezet
- voor militairen die precies op 01-01-2023 worden bevorderd geldt de meest gunstige volgorde

De heer Schilperoort kan zich ook in deze situatie met het model 'voordeel schutter' verenigen, met name omdat er al een soort overgangsbeleid is vanaf 01-07-2022. Spreker stemt dus in met dit voorstel.

De heer Van Leeuwen is eveneens akkoord maar heeft nog wel een opmerking bij de eerste bullet van het voorgesteld beleid. Deze haakt namelijk aan een ander punt, te weten de probleemgroep waar hij eerder op gewezen heeft. Het gaat om een aantal categorieën die in opleiding zijn en na 01-01-2023 bevorderd worden, en dan met name om de doorstromers vanuit de manschappen en onderofficieren naar officier. Voor deze categorieën is mogelijk wel aanvullend beleid nodig en spreker wil dat dus niet uitsluiten. De bullet zou zo echter wel gelezen kunnen worden, vandaar dat hij dit punt wil markeren. Hij begrijpt dat de grens wordt getrokken bij 01-01-2023 en niet verder wordt opgerekt, maar doelt op de onvoorziene situatie dat bepaalde groepen er ten opzichte van het oude systeem toch op achteruit blijken te gaan. Mevrouw Van den Boom licht toe dat de bullet in algemene zin bedoeld is en slaat op de medewerkers aan wie een bevordering na 01-01-2023 is toegezegd die ook al in PeopleSoft is geregistreerd. De heer Schilperoort begrijpt dat degenen die na de overgang een functietoewijzing krijgen of in een opleiding starten waar bepaalde bevorderingsmomenten in zitten er dus buiten vallen. Hij verifieert of aanvullend beleid voor degenen die gedurende het lopende half jaar een functietoewijzing voor na 01-01-2023 krijgen daarmee niet uitgesloten is. Mevrouw Van den Boom reageert bevestigend en verwijst naar de eerder besproken situaties waarbij door gebrek aan opleidingscapaciteit of een andere reden buiten de schuld van de medewerker om de bevordering vóór 01-01-2023 niet is doorgegaan. Dat is een vergelijkbare groep als die de heer Van Leeuwen zojuist aanhaalde en wat spreekster betreft worden deze met de eerste bullet in het voorgestelde beleid niet uitgesloten.

Voor de heer Hop verandert de interpretatie die nu gegeven wordt de gehele discussie, ook ten aanzien van het voorgaande punt. Volgens hem zal er een wirwar aan bezwaren en wazige documenten ontstaan, mensen die via een mailtje willen aantonen dat iets was toegezegd enzovoort, waarbij hij bovendien refereert aan een eerdere vergelijkbare situatie met betrekking tot een datum en in dat geval een toelage buitenland. Spreker wenst geen afspraken te maken met betrekking tot medewerkers die nu al een bevorderingsbeschikking, een aanstelling of iets dergelijks hebben, maar geeft de voorkeur een afspraak te maken die voor iedereen geldt. Er zal anders heel veel discussie ontstaan, zoals over de ene opleiding die misschien wel uitloopt en de andere niet, en wat er wel of niet onder initiële opleiding valt. Ook ten aanzien van de door de heer Van Leeuwen aangehaalde groep zou zijns inziens een collectieve regeling moeten worden ingesteld, in plaats van allerlei uitzonderingen op 01-01-2023 te creëren. De voorzitter vraagt of zij goed begrijpt dat de heer Hop terugkomt op zijn instemming met het voorgaande voorstel, hetgeen de heer Hop bevestigt.

De heer Schilperoort denkt dat de heer Hop al geconcludeerd heeft dat voor de bedoelde groep, degenen die een toezegging hebben gehad in de periode tot 01-01-2023, overgangsbeleid wordt ingezet terwijl alleen bevestiging is gevraagd dat dit door het voorgestelde beleid niet wordt uitgesloten. Spreker denkt overigens dat het nog maar de vraag is of overgangsbeleid nodig zal zijn. Hij vraagt nogmaals de bevestiging van de werkgever dat instemming met het voorgestelde beleid niet betekent dat aanvullend beleid wordt gemaakt voor degenen die de bedoelde toezegging wel al hebben, maar dat het betekent dat voor degenen die die toezegging niet hebben geen aanvullend beleid geldt. Dit wordt door de voorzitter, die dit nogmaals verifieert bij mevrouw Van den Boom, bevestigd. De heer Hop stelt daarentegen dat



## Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)

duidelijk is gecommuniceerd dat eerst de plaatsing in de nieuwe salaristabel plaatsvindt en daarna de bevordering. Volgens de heer Van Leeuwen is dit echter alleen in de FAQ benoemd en daar heeft spreker bovendien een opmerking over gemaakt. Een FAQ is geen afspraak, aldus de heer Van Leeuwen. Persoonlijk vindt hij het nog steeds goed uitlegbaar wat er op het ondeelbare moment gebeurt, waarbij wordt afgesproken dat de meest gunstige volgorde zal gelden (voordeel schutter). Dat lijkt hem een hele nette manier en de aantallen die het betreft zijn niet schokkend groot. Het enige dat spreker zojuist heeft ingebracht is dat er andere categorieën zijn die lijken te worden uitgesloten en dat is iets wat hij niet wil. Hierover wil hij nog kunnen praten, wat niet betekent dat er ook beleid wordt ingezet want dat is iets dat partijen gezamenlijk bepalen.

De heer Schilperoort zegt bereid te zijn om voor dit moment alleen de tweede bullet over het ondeelbare moment af te spreken en de eerste bullet mee te nemen in de latere discussie over de groepen, als dat de heer Hop meer comfort geeft. Spreker begrijpt namelijk dat het punt voor de heer Hop nogal een struikelpunt is. De voorzitter omarmt deze pragmatische oplossing en ook de heer Suwout vindt dit buitengewoon logisch, aangezien de bedoeling was om een oplossing te vinden voor het ondeelbare moment. De discussie over de groepen kan op een later moment gevoerd worden, spreker ziet daar althans geen acute problematiek uit voortvloeien. Ook de heer Van Leeuwen vindt dit een prima oplossing omdat zijn voorbehoud dan eveneens niet meer van toepassing is.

**\* PAUZE 14.30-14.45 UUR \***

De voorzitter hoort graag de reactie van de heer Hop op het voorstel dat de heer Schilperoort voor de pauze deed. De heer Hop vraagt eerst hoe de uitzondering op 01-01-2023 in de wet- en regelgeving zal worden opgenomen, waarop de voorzitter reageert dat dit in de uitvoering (implementatie) wordt meegenomen. In de regeling zelf komt alleen de datum van invoering te staan. De wijze waarop met de situatie wordt omgegaan wordt bovendien in het verslag opgetekend en daarmee zijn zaken ook vastgelegd.

De heer Hop heeft twijfel of de toezegging dat er over de groepen nog gepraat kan worden wel wordt nagekomen. De voorzitter laat het aan de heer Hop om te bepalen hoeveel waarde hij wil hechten aan de toezegging, die overigens eveneens in het verslag wordt opgenomen. Zij zal daarop dan ook niet verder reageren maar vraagt andermaal of de heer Hop kan instemmen met het voorstel inzake bevordering en transitie als de eerste bullet wordt weggelaten ('voor militairen die een bevordering krijgen toegezegd na de overgang naar de nieuwe salaristabel wordt geen aanvullend beleid ingezet). De heer Hop geeft aan in te kunnen stemmen met het voorstel, waarna de voorzitter dank uitsprekt.

De heer Van Hulsen geeft aan ook akkoord te zijn met deze 'tussenstap'. Spreker vertrouwt erop te zijner tijd het gesprek over andere groepen te kunnen voeren en er dan een wijs besluit over te kunnen nemen. De voorzitter dankt ook de heer Van Hulsen en sluit het agendapunt vervolgens af met de conclusie dat allen instemmen met het voorstel 'bevordering en transitie'.

### **Agendapunt 8. Inpassen huidige initiële leerlingen in opleidingstabel (AP/22.0698 + 1 bijlage)**

Het begrip dat de heer Van Leeuwen van het voorstel heeft is dat gekeken wordt naar het huidige salaris van de militairen die in de opleidingstabel worden ingepast en dat er aanvulling tot aan dat niveau plaatsvindt. Als ze daarna in de opleiding nog worden bevorderd, houden ze vervolgens het nominale bedrag van deze aanvulling en gaan ze erop vooruit voor wat betreft de ruimte tussen de bestaande en de nieuwe rang in de opleidingstabel. Voorgaande wordt door mevrouw Van den Boom bevestigd. De heer Van Leeuwen vindt het op zich goed dat er ook gedurende de opleiding een bepaald groeiperspectief is. Hij wil nog wel weten wat er met de salarisverhoging van januari (3,65%) en eventuele opvolgende salarisverhogingen wordt gedaan. Het lijkt hem het meest zuiver dat het totale inkomen, dus loon plus toelagen, stijgt met het percentage van de loonsverhoging(en). Als Defensie dit ook zo ziet en toepast, is het voorstel wat hem betreft akkoord. Mevrouw De Kort is het met deze logica van de heer Van Leeuwen eens, maar het voorstel was zo ver nog niet uitgewerkt. Dit zal er nog in moeten worden toegevoegd. Ook met de uitvoering moet dit goed worden ingeregeld, wat nog wel een uitdaging kan opleveren. Echter, als het op een andere manier zou worden gedaan zou dat in haar optiek geen recht doen aan de gemaakte AV-afspraken.

De heer Schilperoort onderschrijft het punt van de heer Van Leeuwen, dat de toelage mee moet groeien met de loonontwikkeling. Dit zal ook in de regelgeving moeten worden opgeschreven omdat deze voor een aantal mensen meerjarig zal zijn. Wat betreft het voorstel is spreker voorstander van de toelage en niet van het maximaal inpassen.



## Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)

Desgevraagd door de heer Schilperoort, bevestigt mevrouw Van den Boom dat de militair na de opleiding wordt geplaatst op een trede die recht doet aan zijn of haar salaris, en niet automatisch op trede 'O' zoals voor de mainstream geldt. Spreekster benadrukt dat het om de huidige initiële leerlingen gaat.

pm  
Wat de heer Schilperoort betreft dient de laatste zin bij het voorstel op pagina 7 weggelaten te worden: *“Overweging hierbij is dat de betreffende militairen veelal in de afrondende fase van de initiële opleiding zitten.”* Hier is mevrouw Van den Boom het mee eens. Deze zin is er meer als toelichting ten behoeve van de bespreking bijgevoegd, maar zal worden verwijderd. Als in de eerste bullet nog wordt opgenomen dat de toelage meegroeit met de loonontwikkeling en dat de mensen in de salaristabel worden ingeschaald op het naast hogere bedrag als het salaris inclusief toelagen dat ze op dat moment hebben en de toelage vervalt, dan kan ook de heer Schilperoort akkoord gaan met het voorstel.

De heer Van Hulsen vindt het een knelpunt dat, omdat de groep die tot de initiële leerlingen behoort niet eerder is gedetermineerd, er nu een aantal mensen in de tabel getrokken wordt die er niet thuishoren. Zo zitten er mensen tussen die al 7 jaar in initiële opleiding zitten, zoals bij de vliegersopleiding. De redenen hiervoor lopen uiteen maar kan wat spreker betreft niet aan de orde zijn. De oplossing voor dergelijke groepen zou aldus spreker niet moeten zijn om ze in de tabel te betrekken, maar om nu eens een duidelijk onderscheid te maken tussen wat wel en niet tot de initiële opleiding behoort. Met inachtneming van de gemaakte opmerkingen kan het voorstel wat de heer Van Hulsen betreft wel worden doorgevoerd, maar hij zou zo spoedig mogelijk de bedoelde discussie willen voeren waarbij hij bovendien hoopt dat degenen voor wie vanuit die discussie een heldere uitkomst is gekomen nog uit de tabel kunnen worden gehaald, dan wel daar niet in terechtkomen.

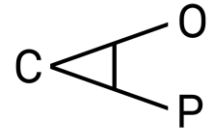
Volgens de heer Hop is dit nu typisch zo'n weeffout, of ongecontroleerd neveneffect van de opleidingstabel. Dat is de reden waarom de CCOOP ervan af wil. Het wordt te complex met alle verschillen ten aanzien van rangen en salarisnummers tussen de mensen die in de initiële opleiding zitten. Als de huidige initiële leerlingen in de tabel worden ingepast geeft dat een raar beeld wat haaks staat op het effect dat werd beoogd. Spreker hoort dat er wordt gewerkt met een toelage en mensen vervolgens in de nieuwe salaristabel worden ingepast in een trede hoger dan 'O'. Daar kan volgens de heer Hop geen sprake van zijn, want zo hebben partijen dit niet afgesproken. Hij stemt niet in met voorliggend voorstel.

De heer Schilperoort vindt deze zwart-wit benadering wel lastig want volgens hem gaat de opleidingstabel prima werken voor degenen die na 01-01-2023 binnenkomen. Dat er een probleem zit bij de zittende populatie erkent hij en daarvoor zijn partijen nu een oplossing aan het zoeken. De heer Hop ziet niet dat de voorgestelde oplossing gaat werken, maar spreker denkt daar zelf anders over. De heer Van Leeuwen vult aan dat het logisch is dat maatwerk benodigd is om de medewerkers vanuit de verschillende systemen naar een geheel nieuw systeem over te brengen. Dit nieuwe systeem is echter gebouwd voor de langere termijn. Dat zich voor de korte termijn problemen zouden voordoen werd bij de AV-discussie reeds onderkend. Spreker ziet niet in waarom hiervoor niet gewoon oplossingen gezocht kunnen worden. De voorgestelde oplossing is er volgens hem in ieder geval één waarmee ervoor gezorgd wordt dat mensen niet tekort worden gedaan. In het geval dat toch zo blijkt te zijn, is er nog de BCO AV.

Mevrouw Van den Boom voegt toe dat de afspraak die is gemaakt niet is dat iedereen door 'O' moet gaan, maar dat dat 'zo veel mogelijk' gebeurt, hetgeen door de heer Van Leeuwen wordt bevestigd. De heer Schilperoort leest de betreffende AV-afspraken voor, waarmee ook hij bevestigt dat de afspraak zo niet gemaakt is en de voorgestelde oplossing in lijn is met de gemaakte afspraken. Mevrouw Van den Boom meldt verder nog dat de groep huidige initiële leerlingen waar dit voorstel over gaat uit 65 of 66 personen bestaat.

De voorzitter gaat nog eens na of de heer Hop -met inachtneming van de gemaakte opmerkingen- kan instemmen met het voorstel, waarop de heer Hop reageert er niet mee in te stemmen. De voorzitter vat samen dat de meerderheid van partijen het met het voorstel 'Inpassen huidige initiële leerlingen in opleidingstabel' eens is.

De heer Van Leeuwen heeft een laatste opmerking. Er zijn medewerkers in opleiding die zich vergelijken met degenen die de officiersopleiding nog vóór 01-01-2023 afronden. Daar kan een behoorlijk verschil zitten, zeker voor degenen die in een hoger salarisnummer zitten. Zij gaan er niet op achteruit maar krijgen 'minder meer' dan degenen die nog dit jaar de opleiding afronden. Hiervan dienen partijen zich volgens hem wel bewust te zijn en hierover moet tevens eenduidig gecommuniceerd worden.



## Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)

### **Agendapunt 9. AV-afspraken m.b.t TOD (AP/22.0704)**

Wegens tijdgebrek is dit agendapunt niet behandeld. De heer Schilperoort stelt voor de ochtend op 17-11-2022 te gebruiken voor een formele WG AP zodat dit agendapunt besproken kan worden. De heer Hop heeft ernstige bezwaren tegen verlate invoering van TOD en vindt het onbestaanbaar dat deze niet per 01-01-2023 ingevoerd zou worden. Hij hoeft er op 17-11-2022 niet over te praten, want het punt kan wat hem betreft linea recta naar het SOD. De heer Schilperoort zegt, afhankelijk van hoe de TOD-discussie zal verlopen, zelf ook niet uit te sluiten dat hij het punt uiteindelijk bij het SOD neerlegt, maar hij wil er eerst een fatsoenlijke discussie over hebben. De heer Van Leeuwen en de heer Van Hulsen geven aan voor deze discussie beschikbaar te zijn op 17-11-2022. Desgevraagd door de voorzitter geeft de heer Hop vervolgens ook aan bij de bespreking op 17-11-2022 aanwezig te zijn.

### **Agendapunt 10. Rondvraag en sluiting**

Er wordt geen gebruik gemaakt van de rondvraag. De voorzitter sluit de vergadering om 16.05 uur.