

CAOP

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

Telefoonnr.: 06 – 83 57 38 03
E-mailadres: r.dircke@caop.nl
Datum: 6 december 2022
- bijlage(n)
Ons kenmerk SOD/22.0079
Zaaknummer: G.1.01

Verslag van de vergadering van het SOD op 8 februari 2022 van 14.00 tot 15.45 uur in het perscentrum van het ministerie van Defensie te Den Haag en via MS Teams

Deelnemers:

Van de zijde van Defensie: C. van der Maat (voorzitter) W. Hoogendoorn, M. Droste, S. Pijpstra, M. Suwout, C. van Drongelen-van der Stoel, W. Schwab MST, T. de Kleijn MST, L. Jansen MST, L. de Haan MST, F. Eveleens MST

Van de zijde van de centrales

J. Kropf, S. Hop, J. Schot MST (CCOOP), J. van Hulsen, J. Debie (AC), R. Schilperoort, T. van den Berg, M. Manschot MST (ACOP), R. Pulles MST, T. van Leeuwen (CMHF)

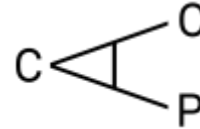
Van de zijde van BZK: F. Planjer

Van de zijde van Financiën (IRF): B. Girjasing MST

Van de zijde van het secretariaat: R. Dircke, V. Swens MST (CAOP).

Agenda:

1. Opening, mededelingen, vaststellen agenda.
2. Vaststellen verslag en actiepuntenlijst van 14 oktober 2021 (SOD/21.0503) en 2 december 2021 (SOD/21.0554);
3. Stand van zaken arbeidsvoorwaarden (SOD/21.0548, SOD/21.0566, SOD/22.0038, SOD/22.0039);
4. Communicatie;
5. Rondvraag en sluiting.



Agendapunt 1. Opening, mededelingen

De voorzitter opent de vergadering om 14.00 uur en heet allen welkom. Volgens spreker staan partijen voor een mooi momentum dat niet alleen perspectief in materiële zin biedt maar dat ook inhoudt dat zij gezamenlijk kunnen bekijken hoe een beweging kan worden ingezet om Defensie weer te laten groeien. Een van sprekers absolute topprioriteiten is dat Defensie een veilige en aantrekkelijke werkgever is. Hij doelt hierbij met name op het AV-overleg en de huisvesting die zijns inziens bij elkaar horen. Een aantrekkelijk en veilig werkgeverschap acht spreker broodnodig om het personeel te kunnen behouden en tegelijk veel nieuw talent aan de organisatie te kunnen binden. Beide prioriteiten zullen in deze toonzetting in hoofdlijnen aan de orde worden gesteld in een brief die binnenkort aan de Tweede Kamer zal worden toegezonden.

De heer Kropf heet de nieuwe voorzitter welkom in het sectoroverleg Defensie dat de belangrijkste formele vergadering tussen de sociale partners in deze sector is. Hij waardeert het dat de staatssecretaris de vergadering persoonlijk voorziet waarmee hij uiteraard niets wil afdoen aan de HDP die de enige functionaris is die het SOD namens de staatssecretaris mag voorzitten. Spreker hoopt oprecht de staatssecretaris nog vaak als voorzitter te zullen mogen begroeten. De voorzitter bedankt de heer Kropf voor zijn woorden en spreekt de hoop uit dat partijen in het proces dat voor hen ligt snel op tempo kunnen komen. Op de momenten dat hij vanuit zijn rol nodig is voor het proces zal hij zeker aansluiten bij het SOD.

De heer Schilperoort heeft de voorzitter nog niet ontmoet en heet hem namens de ACOP welkom in het SOD. Spreker geeft aan het door de voorzitter uitgesproken enthousiasme - dat hij beslist niet wil temperen - helaas niet meteen te kunnen delen. Bekend is waar partijen gezien hetgeen de afgelopen jaren is gepasseerd vandaan komen en de voorzitter is niet eerste die spreker hoort zeggen dat er een nieuwe start wordt gemaakt met bijbehorende ambities. Hiermee zal rekening moeten worden gehouden. De voorzitter antwoordt dat het hem bekend is hoe partijen er op dit moment voorstaan. Hij sprak ook niet zozeer van een nieuwe start maar heeft aangegeven wel meteen naar een samenwerking toe te willen waarin partijen elkaar aanspreken op de daden of het ontbreken daarvan binnen de bestaande samenwerkingsrelatie. Spreker is ervan overtuigd dat zij de komende periode hard zullen moeten werken maar dat zij ook resultaten zullen bereiken. De heer Debie heet de voorzitter welkom namens het AC en spreekt de hoop uit op een goede samenwerking tussen de sociale partners met een actieve bijdrage van de voorzitter daaraan.

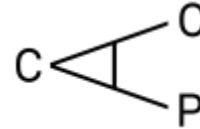
De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

Agendapunt 2. Vaststellen verslag en actiepuntenlijst van 14 oktober 2021 (SOD/21.0503) en 2 december 2021 (SOD/21.0554)

De voorzitter informeert of er inhoudelijke opmerkingen (en dus niet tekstuele punten) zijn naar aanleiding van de vast te stellen verslagen. Wat hem betreft kunnen partijen in de aanloop naar een vergadering bij dit soort schriftelijke zaken hun opmerkingen op voorhand kenbaar maken aan elkaar. Hij is er geen voorstander van om alle pagina's één voor één in de vergadering door te spreken. De heer Kropf is het niet eens met dit voorstel en wijst erop dat de verslagen normaalgesproken op een bepaald moment worden aangeleverd. Als zij daarop schriftelijk moeten reageren dan moet op de gedane opmerkingen ook weer schriftelijk worden gereageerd en dit zal het proces niet bevorderen. Dat staat nog los van het gegeven dat er voor het SOD aparte afspraken zijn gemaakt ten opzichte van de werkgroepverslagen; bij het SOD wordt met een concept- en een vastgesteld verslag gewerkt. Spreker begrijpt het voorstel op zich wel maar wil daar nu niet mee instemmen. Hij vervolgt dat er voor vandaag twee verslagen op de agenda staan en hoewel er wel enkele redactionele opmerkingen zijn zal de CCOOP deze omwille van de tijd niet maken.

De verslagen van 14 oktober 2021 (SOD/21.0503) en 2 december 2021 (SOD/21.0554) worden met inachtneming van het bovenstaande ongewijzigd vastgesteld.

Georganiseerd overleg Sector Overleg Defensie (SOD)



De heer Kropf wijst erop dat het verslag van 23-12-2020 ook nog moet worden vastgesteld en dat er nog een actiepunt voor het CAOP openstaat dat eerst moet worden afgedaan. Hij verzoekt om te bevorderen dat dit gebeurt zodat ook dit verslag kan worden vastgesteld. De secretaris deelt mee dat het actiepunt inmiddels is uitgevoerd en stelt voor om de tekst waarom het gaat voor te lezen. De heer Kropf is het daar niet mee eens en deelt mee dat daarvoor een andere procesafpraak geldt. Als partijen nu zouden worden verrast door een tekst met wat zij toen in het SOD hebben gezegd en dan in een verslag van het SOD van heden daarover moeten gaan discussiëren dan zou dat volgens hem niets toevoegen. Normaalgesproken krijgen de voorzitters of de leden van het SOD een concepttekst en gaan daar dan onderling over in beraad en niet ter vergadering. Afgesproken wordt dat de secretaris de concepttekst van het actiepunt aan de voorzitters van het SOD en de centrales per mail toezendt. Nadat de voorzitters de tekst hebben ontvangen beoordelen zij die en kan met de uitkomst daarvan het verslag in een volgende vergadering worden vastgesteld. Op verzoek van de heer Schilperoort zal de secretaris voorts de actiepuntenlijst van 02-12-2021 actualiseren en samenvoegen met de lijsten van 23-12-2020 en 02-12-2021 zodat alle punten weer bij elkaar staan, deze zal in een volgend SOD worden behandeld.

Agendapunt 3. Stand van zaken arbeidsvoorwaarden

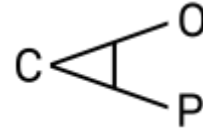
(SOD/21.0548, SOD/21.0566, SOD/22.0038, SOD/22.0039);

De voorzitter geeft aan dat op 2 december 2021 is geconcludeerd dat er geen draagvlak bestond voor de maximaal haalbare uitkomst van het totaalpakket arbeidsvoorwaarden 2021. Een belangrijke reden hiervoor was dat er te weinig beschikbare AV-ruimte was en daardoor onvoldoende perspectief. Omdat de operationele gereedheid van Defensie op niveau moet worden gebracht is niet alleen een investering in middelen maar ook in de medewerkers nodig. Het werk bij Defensie moet aldus spreker gewaardeerd en voldoende beloond worden, waarbij het niet alleen over het salaris gaat maar ook over een breed pakket aan maatregelen met inbegrip van het loongebouw, een nieuw personeelsbeleid en een rechtvaardige woon-werkverkeerregeling. Daarnaast gaat het ook over andere maatregelen, zoals het verduurzamen van vastgoed. Dit alles vormt een cruciale opgave voor Defensie zodat de organisatie zich als aantrekkelijk werkgever kan profileren en het werkplezier van het personeel wordt verhoogd. Verder is meer maatwerk nodig ten behoeve van het vervullen van vacatures. Er moet worden gedacht vanuit het perspectief van de medewerker die Defensie aan zich wil verbinden om te kunnen bepalen hoe de gewenste kwaliteiten naar binnen kunnen worden gebracht. Tevens zijn ook veilige arbeidsomstandigheden een prioriteit, hierover heeft de voorzitter binnenkort een gesprek met de Tweede Kamer. Hij heeft inmiddels kennis genomen van de vele dossiers op dit terrein en vastgesteld dat het werk op dit gebied nog niet klaar is.

Op 2 december 2021 kon de toenmalige Minister het benodigde perspectief nog niet bieden, maar de voorzitter denkt met het huidige coalitieakkoord stappen voorwaarts te kunnen gaan zetten. Er wordt een forse investering in Defensie gedaan op een aantal onderdelen en zeker ook op het gebied van arbeidsvoorwaarden. Hij ziet dit als een mooi resultaat van de gezamenlijke lobby van de centrales, de werkgever en vele anderen en is verheugd nu op dit punt te staan. Er rust een grote verantwoordelijkheid op de sociale partners om het perspectief nu op de mat te gaan trekken en tot mooie afspraken over arbeidsvoorwaarden te komen die voor zowel het huidige als het toekomstige defensiepersoneel hard nodig zijn.

In de eerste kennismakingsgesprekken heeft de voorzitter reeds enig inzicht verkregen in datgene waar de centrales en achterban belang aan hechten, evenals in het te organiseren proces om tot elkaar te komen. Het start echter met het leggen van een nieuw fundament waarop verder gebouwd kan worden en dat kansen biedt om als sociale partners sneller en sterker voorwaarts te kunnen gaan. Bovendien dient met het oog op de organisatie van de toekomst en het snel veranderende dreigingsbeeld de vertaling naar een sterkere organisatie te worden gemaakt. Hiervoor is geld beschikbaar: naast de reguliere middelen die door het kabinet geboden worden is er

Georganiseerd overleg Sector Overleg Defensie (SOD)



500 miljoen beschikbaar voor modernisering van het loongebouw en de arbeidsvoorwaarden. Er is snel een akkoord nodig waarbij het personeel zichtbare verbeteringen op de loonstrook ziet, afspraken uit het verleden gestand worden gedaan en waarmee perspectief wordt geboden voor het personeel en voor Defensie als organisatie. Er is een besef dat niet alles in één keer kan maar er moet volgens de voorzitter door partijen wel gezamenlijk een stip aan de horizon worden gezet. Het gaat immers niet alleen om het hier en nu maar ook om het voorbereiden op de toekomst.

De voorzitter ziet een akkoord voor zich met de hoofdonderwerpen:

- Salarisstrook
- Loongebouw en toelagen
- Reiskosten en thuiswerken
- Hieraan gekoppeld een veranderagenda in verband met het nieuwe HR-beleid en mogelijke eerste 'no regret'-stappen.

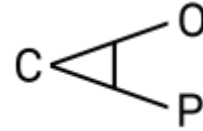
Voorts benoemt de voorzitter, daartoe tevens door de centrales opgeroepen, meer specifiek een aantal zaken ten aanzien van het voorziene akkoord:

- Een looptijd van 3 jaar, zodat sociale partners tijd en rust kunnen creëren om het gesprek over de vernieuwing te kunnen voeren.
- Loonontwikkeling: volgende concrete stappen naar gefaseerde invoering van het nieuwe loongebouw. Hierbij valt in ieder geval als volgende stap te denken aan het verbeteren van de onderkant van het loongebouw en verbetering van een aantal toelages.
- Afspraken over de weg naar een nieuw personeelsmodel (waarvoor eventueel een roadmap kan worden opgesteld) met als uitgangspunt een nieuw personeelsbeleid. Dit moet uitgaan van het perspectief van de werknemer die een veilige werkomgeving verdient waarin ruimte is voor maatwerk en differentiatie en waarbij de operationele gereedheid wordt gewaarborgd middels een instrumentarium dat flexibel op- en afschalen mogelijk maakt. De voorzitter gaat graag met de centrales in gesprek om te bezien welke eerste concrete no regret-stappen in dit verband gezet kunnen worden, zoals tijdelijke aanstellingscontracten, verlenging van plaatsingsduur, individueel keuzebudget (IKB) en het faciliteren van werken in deeltijd of een operationele pauze.
- Een fiscaal zuivere en rechtvaardige woon-werkverkeerregeling, inclusief een thuiswerkvergoeding.

De voorzitter vervolgt dat het nieuwe kabinet - naast het beschikbaar stellen van extra middelen voor modernisering van het loongebouw en de arbeidsvoorwaarden - ook investeert op andere terreinen van de defensieorganisatie. Het is niet ondenkbaar dat dit een aantal organisatiewijzigingen met zich meebrengt. De huidige regels bij reorganisaties zijn opgesteld in een periode van grote krimp en de daarmee gepaard gaande dreiging van overtolligheid van personeel. Nu staat de organisatie gelukkig voor de uitdaging van groei en de voorzitter wil graag afspraken met de centrales maken om het proces van de organisatieverandering te kunnen versnellen. De rol van de vakbonden en de medezeggenschap mag daarbij niet in het gedrang komen. Er is veel werk te verzetten en er ligt een grote investeringskans die tegelijkertijd ook een investeringsopgave vormt. Voorkomen moet worden dat het tempo op dat punt te laag ligt; dat zou ook politiek gezien erg ingewikkeld worden. De sociale partners delen dan ook een grote verantwoordelijkheid om het tempo van de organisatieveranderingen hoog te houden.

De voorzitter beseft dat het overleg aan deze tafel niet altijd eenvoudig is maar denkt dat de doelstellingen voor alle partijen desondanks gelijk zijn, zoals hij dat ook tijdens de kennismakingen heeft ervaren, namelijk om recht te doen aan de inspanningen van het defensiepersoneel en deze inspanningen te waarderen. Vanzelfsprekend kunnen de

Georganiseerd overleg Sector Overleg Defensie (SOD)

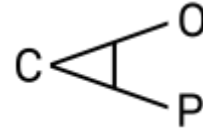


opvattingen over het hoe en wat, de maatvoering of het moment uiteenlopen, maar de gezamenlijke doelstellingen en ambities zijn volgens de voorzitter op veel terreinen dezelfde. Dat is iets dat partijen aan deze tafel verbindt, maar daarmee hebben zij ook de verantwoordelijkheid om tot elkaar te komen en gesprekken te voeren op basis van inhoudelijke argumenten en niet op basis van principes. Het personeel zal daar ook weinig behoefte aan hebben en wil simpelweg garen op de klos zien. Dit betekent dat partijen het aan de start van de besprekingen reeds eens moeten zijn over het proces dat zal worden doorlopen. De centrales zullen hierover ongetwijfeld goede ideeën hebben en daarover zullen dan concrete afspraken gemaakt moeten worden. De sociale partners hebben tenslotte reeds met elkaar gedeeld voor de zomer tot een resultaat te willen komen. Gelet op de benodigde rondes van inspraak en ruggespraak zullen zij medio mei dan vergevorderd moeten zijn wat betekent dat er werk aan de winkel is. Het begint met een goed gesprek vandaag, een startgesprek. Spreker zal nog meer over het proces gaan vertellen maar wil inhoud en proces in eerste instantie nog even scheiden. Hij verzoekt de centrales om te reageren op zijn voorstel.

De heer Schilperoort trapt af. Hij heeft de voorzitter horen zeggen dat er in december nog geen perspectief geboden kon worden, maar dat dit nu wel kan. Spreker heeft de brief van de voorzitter gelezen en is hier minder enthousiast over dan de voorzitter zelf. Hij ziet wel degelijk perspectief wat de 500 miljoen betreft (wat hem betreft een pot geld om zaken te repareren die allang werden afgesproken maar nooit ingevuld werden) maar als het over de nieuwe arbeidsvoorwaarden gaat zijn er eveneens reguliere cao-gelden mee gemoeid. Spreker heeft begrepen dat daartoe voor 2021 nog geld op de lat staat en dat dit losstaat van wat het kabinet verder nog aan AV-ruimte toevoegt. De heer Schilperoort vindt de brief van de voorzitter in dit verband nog erg onduidelijk. Indien nu een cao van drie jaar gewenst is zal op de een of andere manier een voorschot genomen moeten worden omdat de ruimtebrief voor 2023 pas aan het eind van dit jaar te verwachten is. Spreker heeft er binnen zijn centrale afstemming over gehad en wil transparant zijn. Om te beginnen wil de ACOP graag met Defensie in gesprek om te kijken hoe het geld dat al beschikbaar is zo snel mogelijk - in de vorm van zichtbare middelen - naar het personeel gebracht kan worden. Hij heeft echter nog geen mandaat ten aanzien van een volledige inzet voor 2022 en 2023. De brief van Defensie werd vorige week verzonden en de termijn is daarom te kort geweest om het volledige proces ten behoeve van het verkrijgen van mandaat te doorlopen. Zijn centrale wil echter ook niet onnodig tijd verliezen en is dan ook bereid om de besprekingen te starten over de ongeveer 580 miljoen die reeds naar het personeel gebracht kunnen worden. In welke vorm dat zou moeten geschieden hoeft vandaag niet gedetailleerd bepaald te worden. De voorzitter benoemde een lijstje van punten en ook de ACOP heeft een lijstje. In een vervolgesprek zouden de zaken opgesomd kunnen worden die er uiteindelijk in opgenomen worden. Spreker maakt daarbij een knip tussen oplossen van het verleden - of het fundament zoals de voorzitter het zelf noemde - en wat er gedaan kan worden naar de toekomst toe. De heer Schilperoort resumeert graag met de werkgever in gesprek te gaan, met name waar het gaat om het extra beschikbaar gestelde budget. Waar het gaat om de reguliere AV-gelden die in extra loonsverhoging en dergelijke gestoken kunnen worden vindt spreker de brief van de voorzitter nog te onduidelijk. Ook met de door de voorzitter gegeven toelichting wordt het beeld niet duidelijker. In de eerste gesprekken die gevoerd worden zal daarover wat spreker betreft dan ook meer inzicht en duidelijkheid verkregen moeten worden. Hij heeft bij de mededelingen reeds aangegeven in de AV-trajecten al eerder met een 'herstart' en de bijbehorende goede moed en ambities te maken te hebben gehad. Hoewel de ACOP hier constructief aan wil meewerken wijst spreker erop dat de centrales anderhalf jaar op Defensie hebben moeten wachten. Het streven zal zeker zijn om voor de zomer tot een resultaat te komen maar hij zal de collega's bij zijn centrale en de achterban niet over de kling willen jagen. Verder heeft een breed pakket de voorkeur maar als het om een beperkter pakket zou gaan omdat dat het enige is dat haalbaar blijkt is dit voor de ACOP eveneens een bespreekbare optie.

Hoewel de heer Schilperoort dus graag het gesprek aangaat wil hij tegelijkertijd enige realiteitszin neerzetten die is ingegeven door het verleden. Zijn ervaring van de afgelopen jaren is dat de discussies vaak vastliepen op woordjes of hele kleine dingen. Als dat weer gaat gebeuren zal een resultaat in mei of de zomer niet haalbaar zijn. Dit heeft te

Georganiseerd overleg Sector Overleg Defensie (SOD)



maken met de beleidsmatige ruimte die binnen de organisatie wordt geaccepteerd. In de laatste onderhandelingen is meer dan eens gebleken dat de uitkomst en de beschikbare ruimte van tevoren vaststonden terwijl de centrales dachten het ergens over eens te zijn. Als de ruimte die beschikbaar is voldoende is voor de sociale partners om alles goed te verdelen en echt te doen wat goed is voor het defensiepersoneel, is er volgens hem een kans dat partijen eruit komen.

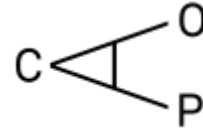
De voorzitter wil direct reageren op hetgeen door de heer Schilperoort is aangegeven zodat eventuele vergelijkbare vragen niet nog eens door de andere overlegvertegenwoordigers gesteld hoeven worden. In de eerste plaats hoopt de voorzitter - hoewel hij snapt dat dit wel een rol speelt - na vandaag weinig tot geen tijd te besteden aan het verleden omdat dit niet meer veranderd kan worden. Spreker heeft zich ingelezen en met veel mensen gesproken en kent de hoofdlijnen van wat er gebeurd is en waar de gevoeligheden liggen. Vanuit zijn enthousiasme en ambitie zou hij echter graag stappen voorwaarts maken en een verschil met het verleden maken. Ten tweede begrijpt hij goed dat het helder moet zijn waar het over gaat daar waar wordt gesproken over een akkoord van drie jaar. Veel is reeds bekend maar een aantal onderdelen nog niet. Tegelijkertijd zijn er ook zaken die aan de voorkant gezamenlijk geadresseerd zouden moeten worden om te bepalen hoe snel er getrechterd kan worden. Zo bestaat er een groot verschil of het gesprek gaat over de omvang van de koek, of over de verdeling van de koek. Als partijen het erover eens zijn dat het gesprek moet gaan over de verdeling van de koek kunnen zij veel sneller voorwaarts dan wanneer het gesprek zich erop richt dat de koek eigenlijk nog groter zou moeten worden. Dat is volgens de voorzitter namelijk zonder nieuwe verkiezingen niet haalbaar. Hij moet het kabinet vooral uitleggen hoe deze en andere middelen zo snel als mogelijk besteed worden en tegelijkertijd wordt voldaan aan de opgave die in het regeerakkoord staat met betrekking tot modernisering en dergelijke.

Wat betreft het punt van het brede pakket of onderdelen daarvan hecht de voorzitter eraan dat eenieder aangeeft wat de belangrijkste dingen zijn die in het unieke moment niet alleen over geld gaan maar ook over de toekomst van de defensieorganisatie. Oftewel hoe Defensie nog toekomstbestendiger en aantrekkelijker wordt en binden van medewerkers. Als partijen elkaar goed begrijpen, beseffen wat belangrijk is voor de ander en bereid zijn om met de ander mee te gaan - ook al is het punt niet door henzelf bedacht - en dan een deal sluiten dan ligt er volgens de voorzitter een goed pakket. Het is voor spreker tevens belangrijk dat wordt gemarkeerd dat partijen een beweging starten voor de komende drie jaar. Het gaat immers niet alleen om geld maar ook over de vraag hoe de onderlinge werkverhouding verder verbeterd kan worden en op welke wijze meer snelheid bij de doorontwikkeling van de organisatie gerealiseerd kan worden. Zaken hoeven nog niet tot drie cijfers achter de komma geregeld te zijn maar er kunnen principes afgesproken worden, richtinggevende uitspraken gedaan en werkopdrachten geformuleerd over wat partijen de komende twee tot drie jaar te doen staat. Als er op deze manier afspraken kunnen worden gemaakt komen partijen er volgens de voorzitter wel uit.

De heer Schilperoort stelt als reactie op het relaas van de voorzitter dat hij niet zo nodig wil terugkijken maar dat hij ook geen molensteen om zijn nek wil hebben als hij vooruit wil bewegen. Hij wil niet gedwongen worden om toch weer achterom te moeten kijken als hij een stap vooruit wil zetten. Als voorbeeld noemt hij de brief die hij vorige week namens een aantal centrales heeft moeten sturen over zaken binnen de Defensieorganisatie waarop herhaaldelijk eigen uitleg en interpretaties aan AV-afspraken worden gegeven. Als dergelijke zaken spelen en de sociale partners daarover moeten praten dan zou daar direct op moeten worden ingegrepen zodra de centrales dat signaal afgeven. Dat houdt in dat die zaken moeten worden gestopt en het gesprek terstond met elkaar wordt gevoerd in plaats van te zeggen dat erover gepraat zal worden en diezelfde zaken ondertussen gewoon doorlopen. Dan ontstaat namelijk de situatie van de molensteen waardoor spreker steeds achterom moet blijven kijken.

Wat betreft het pakket en de onderdelen is het voor de heer Schilperoort niet voor het eerst dat hij meemaakt dat er een bepaald perspectief op papier wordt geschetst. Dit heeft meerdere keren eerder niet goed uitgepakt waardoor

Georganiseerd overleg Sector Overleg Defensie (SOD)



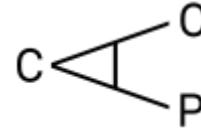
spreker hier huiverig voor is geworden. Daarom vindt hij dat het perspectief zo concreet mogelijk gesteld moet zijn. Het gaat er zijns inziens om dat de achterban akkoord gaat en ziet dat er concreet iets verandert in het overleg. Het wantrouwen zit namelijk niet persé bij de onderhandelaars en vakbondsvertegenwoordigers maar met name bij de leden zelf. De situatie waarin de sociale partners verkeren moet niet ontkend worden; er zou juist voldoende aandacht aan besteed moeten worden om ervoor te zorgen dat partijen met elkaar verder en vooruit kunnen.

De voorzitter wil de door de heer Schilperoort geschetste situatie ook niet ontkennen. Hij hoopt in een dynamiek terecht te komen waarbij de centrales nog meer briljante ideeën hebben dan Defensie zelf over hoe Nederland veilig te houden en wat dat van de defensieorganisatie vraagt. De heer Schilperoort zegt toe die ideeën te leveren, zoals deze in het verleden ook in overvloed zijn geleverd; dit zal niet veranderen. De voorzitter denkt voorts dat er veel baat zal zijn bij een samenwerkingscultuur die is gericht op wat wél kan in plaats van wat niet kan. Hoe meer men zich daar van beide kanten op richt, hoe sneller de ontwikkelingen kunnen gaan. Daar komt volgens de heer Schilperoort bij dat de grootste prioriteit gegeven moet worden aan de onderwerpen die benoemd zijn. Dit betekent voor zijn centrale in ieder geval dat er niet met allerlei andere onderwerpen aan de slag wordt gegaan. Spreker hecht eraan dat, als de sociale partners het gesprek weer opstarten, de focus op de grote onderwerpen blijft liggen, ongeacht alle andere dingen die wellicht voor sommige groepen of OPCO's belangrijk zijn.

De heer Van Hulsen is er open over dat er best wat discussie is geweest over de brief van de voorzitter en het aannemen van de uitnodiging die daarin staat. Er is in december geen overeenstemming bereikt over het maximaal haalbare pakket en als donderslag bij heldere hemel - in ieder geval voor spreker zelf - werd vervolgens de suggestie neergelegd voor een nieuwe cao met een looptijd van drie jaar. Door de centrales is aangegeven dat het niet zo interessant is of het nu drie, vier, of twee jaar zal worden maar dat het wel cruciaal is dat een aantal dingen in orde is zodra het gesprek wordt gestart. Hiermee bedoelt spreker dat degene die namens Defensie het gesprek voert daadwerkelijk het mandaat heeft voor de zaken die besproken worden. Daarnaast moet er meer invulling worden gegeven dan alleen het benoemen van een periode van drie jaar aangezien deze invulling in december in ieder geval ontbrak. Toen is door de toenmalige Minister aangegeven dat de werkgever in gezamenlijkheid met de centrales probeerde om geld naar de organisatie toe te halen en dat hij over een nieuwe cao wilde praten. Nu is het geld er en dat vindt de heer Van Hulsen op zichzelf heel mooi. Wat echter ontbreekt is de vraag waar de prioriteiten liggen, wat er wordt ingekleurd en welke accenten gelegd worden. Het gaat hem dan nog niet eens om geld maar om de keuzes die gemaakt worden en die ontbreken in de brief van de voorzitter. In zijn inleiding heeft laatstgenoemde aangegeven van welke zaken hij het belangrijk vindt dat ze in het pakket worden opgenomen. Deze zaken had de heer Van Hulsen graag in de brief gezien zodat hij zou weten wat de speerpunten zijn waar de werkgever op wil focussen. De discussie is inmiddels beslecht en de uitnodiging is aanvaard. Het AC vindt het belangrijk om in gesprek te blijven omdat dat uiteindelijk de manier is om tot concrete resultaten te komen. Er liggen mogelijkheden en kansen en spreker wil het gesprek dan ook graag voeren. Hij kan zich verder vinden in de stelling van de heer Schilperoort inhoudende dat, gezien de ambitie om in mei een concreet resultaat te bereiken, waarschijnlijk niet alles mogelijk zal zijn. Spreker wijst erop dat er weinig tijd resteert tot mei en dat er veel onderwerpen zijn waarover partijen nog discussie moeten voeren. Wellicht is het nodig om voor een andere vorm of frequentie van gespreksvoering te kiezen. Daarnaast is het belangrijk om elkaar niet op woorden te vangen. Dit neemt voor spreker niet weg dat de ambitie en de passie tot op zekere hoogte in strijd zijn met de realiteit. Hoeveel tijd en moeite partijen ook willen besteden, er zal nog veel werk verzet moeten worden. Het AC wil in ieder geval verder spreken over het loongebouw. Het is echter onmogelijk om binnen 11 tot 12 weken een compleet nieuw loongebouw gereed te hebben. Het is daarom zaak om te kijken naar wat er redelijkerwijs wél kan.

De heer Van Hulsen heeft overigens één onderwerp horen noemen waarvan hij zich afvraagt hoe hij dat moet inpassen in de besprekingen over een toekomstige cao, hetgeen overigens niet wil zeggen dat hij niet met de werkgever over dit onderwerp wil spreken. Hij doelt hierbij op het nieuwe HR-model. De sociale partners hebben met

Georganiseerd overleg Sector Overleg Defensie (SOD)



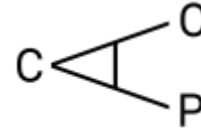
elkaar afgesproken om te gaan praten over een opvolger van het FPS-stelsel. Het nieuwe HR-model is echter een onderwerp dat vele malen groter is waardoor de vraag zich opwerpt wat in dat kader de maatvoering is. Een onderwerp waarover volgens spreker zeker gesproken moet worden maar waar hij arbeidsvoorwaardelijk ook twijfels over heeft is het door de voorzitter getypeerde proces rondom reorganisaties. Hij denkt dat dit uiteindelijk veel tijd gaat kosten en vraagt zich daarom af of het verstandig is om het punt als onderdeel van het arbeidsvoorwaardenpakket op te pakken. Dit neemt niet weg dat sociale partners elkaar ook over dit punt moeten spreken, daar is alle aanleiding voor en daar zouden zij de tijd voor moeten nemen.

De voorzitter ziet vanuit een positieve insteek dat er reeds veel werk gedaan is. Van de zijde van de werkgever is er ook het realiteitsbesef dat sommige punten nog niet gevorderd genoeg zijn om in het pakket op te nemen. De focus moet tegelijkertijd liggen op wat er dan wél kan. Het is de voorzitter verder opgevallen dat er vanuit de historie veel gevoeligheden bestaan. Daardoor is hij erg aftastend als het gaat over de vraag wanneer wat te communiceren. De inzetbrief van Defensie zal volgen. Een van de belangrijkste prioriteiten is volgens spreker dat met elkaar een momentum wordt gecreëerd, om de goede dingen in de arbeidsvoorwaarden te doen rechts onderaan de streep, dat gezien wordt dat deze op de ene plek harder nodig zijn dan op de andere plek en dat er stappen voorwaarts gemaakt worden in het model waardoor Defensie een aantrekkelijker werkgever wordt. Hiertoe wil hij fundamentele stappen gaan zetten en dat kan alleen als er wordt gestart met een goed gesprek. Hij kijkt ernaar uit dit gesprek met de centrales te voeren.

De heer Van Hulsen is voor openheid en transparantie, ook indien er dingen gezegd worden die de ander niet bevallen. Hij hoopt dat partijen elkaar vroegtijdig kunnen wijzen op wat de streef- of uitgangspunten en prioriteiten zijn, al is het maar op hoofdlijnen. Het kan zijns inziens nooit vroeg genoeg zijn om deze met elkaar gedeeld te hebben. Verder heeft spreker reeds zeer vele AV-trajecten achter de rug. In de afgelopen 15 jaar is daarbij continu geschiedenis geschreven, maar dan wel een negatieve. Allerlei constructies zijn verzonnen, van deelakkoorden tot halve cao's, onderwerpen kwamen erin, onderwerpen gingen eruit, er was altijd iets. Er is in de afgelopen 15 jaar niet één keer een traject geweest waarbij er goed met elkaar gesproken is en partijen er ondanks de verschillende inzichten en meningen op een prettige manier uit zijn gekomen. Er was steeds sprake van strijd en spreker legt daarbij de link met het verslag van afgelopen december. Hij begrijpt dat de geschiedenis niet veranderd kan worden maar is van mening dat er wel van geleerd dient te worden. Hij wil voorkomen wat hij al een aantal keren heeft meegemaakt, namelijk dat hij in het volste vertrouwen het gesprek aangaat en achteraf het mandaat niet blijkt te kloppen. Dat was ook de achterliggende gedachte toen de periode van drie jaar op tafel kwam. De heer Van Hulsen wil hierover best praten, maar wat hij niet wil is na een half jaar te moeten concluderen dat het allemaal voor niets is geweest omdat dat gesprek eigenlijk op lucht gebaseerd was. Vandaar dat de vraag gesteld is om meer kleuring te geven aan hetgeen Defensie graag wil, wat de accenten zijn die de werkgever wil aanbrengen en wat de mogelijkheden zullen zijn. Dan blijft de vraag of het wederzijds vertrouwen er is om op basis van wat gewisseld is het gesprek met elkaar aan te gaan. Het feit dat spreker vandaag hier is, bewijst dat dat vertrouwen er is.

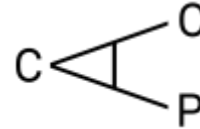
De voorzitter zegt dat het betoog van de heer Van Hulsen hem aanspreekt vanwege de manier waarop ook hij het proces zou willen aanlopen en gelet op de tijdsambitie die in het proces zit. Als partijen er niet uitkomen, heeft spreker daar het liefst zo snel mogelijk duidelijkheid over. Hij verwacht dat de onderhandelaars exact weten waar ze wel of niet toe bereid zijn en binnen deze cirkel zullen bewegen. Zij zullen tegelijkertijd redelijk kunnen bepalen wat de 'common ground' is: een landingsgebied dat ontstaat als een aantal van deze cirkels over elkaar heen gelegd worden. Het spel kan vervolgens op verschillende manieren worden gespeeld, met open of met gesloten kaarten. Het zal veel tijd schelen als partijen met de kaarten open spelen maar daar hoort een werkwijze bij waarbij zij elkaar in de gelegenheid stelt om dat ook te doen.

Georganiseerd overleg Sector Overleg Defensie (SOD)



De heer Kropf brengt namens de CCOOP het volgende naar voren. Op 2 december jongstleden hebben de sociale partners in het SOD gezamenlijk vastgesteld dat het maximale pakket binnen de arbeidsvoorwaardenruimte van Defensie in de sector Defensie door het overgrote deel van de achterban van de bonden is afgewezen. Ook de meerderheid van de respondenten die Defensie heeft geraadpleegd heeft dit pakket afgewezen. Dat is wat het is en daar wil de CCOOP niet te lang bij stilstaan. De sociale partners moeten immers hard werken om zo snel en zorgvuldig mogelijk tot een onderhandelaarsresultaat arbeidsvoorwaarden te komen dat wel gedragen wordt door een meerderheid van de achterban. Dat zijn de sociale partners aan de medewerkers van Defensie verplicht. Dat brengt partijen bij de brief van de voorzitter van 26-01-2022 waarin deze de centrales voor het SOD van vandaag heeft uitgenodigd alsmede bij de inleiding die de voorzitter daar zojuist op heeft gegeven. Daarin zitten namelijk een aantal elementen waarop de CCOOP wil ingaan. In de brief wordt aangegeven dat de voorzitter er begrip voor heeft dat er een perspectief van waardering en respect voor nodig is alvorens de CCOOP weer aan tafel wil komen om opnieuw te praten over de arbeidsvoorwaarden voor Defensie. Zij wilde dit perspectief ingevuld zien met een duidelijke indicatie van de financiële en beleidsmatige mogelijkheden om stappen te zetten teneinde een snel en goed resultaat te bereiken. In de brief wordt daarvan een nadere duiding gegeven. Voor de CCOOP is van groot belang dat daarmee formeel is bevestigd dat de ruimte die beschikbaar was voor 2021 dat nog steeds is, dat 01-01-2021 de startdatum wordt van een eventueel akkoord en dat de referentieruimtes van 2022 en 2023 kunnen worden toegevoegd indien partijen uitkomen op de door de voorzitter van het SOD op 2-12-2021 voorgestelde looptijd van drie jaar. Op zich is dat voor de CCOOP nog onvoldoende en geeft het onvoldoende comfort maar de centrales hebben zich, zoals de voorzitter ook in zijn brief aangeeft, als sociale partners ingezet voor een dedicated budget voor het moderniseren van het loongebouw van militairen en van de arbeidsvoorwaarden. Dit heeft geresulteerd in 500 miljoen structureel voor deze zaken en naar mening van de CCOOP zijn partijen het als sociale partners aan hun stand verplicht om binnen deze totale financiële ruimte tot iets moois te komen. Daarbij wordt bedoeld op serieuze aanpassing van de arbeidsvoorwaarden in het algemeen en van het loongebouw van militairen in het bijzonder. De CCOOP deelt dan ook de mening van de voorzitter dat dit betekent dat de sociale partners een grote verantwoordelijkheid hebben en dat zij voor de uitdaging staan om voor het defensiepersoneel snel tot een nieuw arbeidsvoorwaardenakkoord te komen. Snel en zorgvuldig en wat de CCOOP betreft moeten er direct stappen worden gezet waarbij ernaar wordt gestreefd om voor het zomerreces de achterban te kunnen raadplegen. Het personeel zit immers al langer dan een jaar zonder cao en heeft recht op het respect en de waardering. Gezien de uit de bocht vliegende inflatie hoort er daar ook een serieuze beweging rechtsonder op de loonstrook bij waar ook de voorzitter aan heeft gerefereerd. Wat de CCOOP betreft dienen partijen daarbij ook oog te hebben voor de effecten voor alle defensiemedewerkers. Als wordt geconstateerd dat door de stijging van het minimumloon per 1 januari jongstleden het militair specifiek minimumloon verhoogd moest of nog moet worden maakt dit duidelijk waar de problemen het grootst zijn. Er zal tijdens de onderhandelingen dan ook zeker voor de militairen in de lagere rangen veel aandacht moeten worden besteed. Naar aanleiding van de oproep tot het hervatten van het overleg merkt de CCOOP – bij wijze van ‘winstwaarschuwing’ - op dat voor haar het arbeidsvoorwaardenoverleg ‘prioriteit nummer 1, 2 en 3 heeft’. Daarnaast is zij bereid om - naast de overleggen waarvan de sociale partners hebben aangegeven deze te willen hervatten - te zoeken naar eventuele overlegmomenten voor zeer specifieke onderwerpen. Dit zal wat de CCOOP betreft zeer beperkt zijn omdat zij zoals gezegd voor het zomerreces een onderhandelaarsresultaat wil voorleggen aan de achterban. Van het hervatten van het gehele overleg kan dan ook geen sprake zijn. Tot slot wordt opgemerkt dat de CCOOP op voorhand heel wat minder positief staat ten opzichte van de opmerking aangaande maatwerk. Aangaande de rest van de door de voorzitter aangedragen punten wordt opgemerkt dat deze geen verrassingen bevatten en uiteraard heeft ook de CCOOP de nodige zaken waarover zij wil spreken, dat zal ongetwijfeld ook voor de andere centrales gelden. Deze zaken worden nu niet benoemd maar evident is dat partijen zullen moeten bezien dat wat in de korte tijd die voor hen ligt gerealiseerd kan worden en dat er moet worden gezorgd voor voldoende concreetheid. Er zijn immers al zo vaak zaken beloofd die achteraf niet of niet op tijd konden worden waargemaakt. De CCOOP heeft geen moeite met het uitzetten van een koers als er daarbij ook maar sprake

Georganiseerd overleg Sector Overleg Defensie (SOD)



is van voldoende concreetheid en duidelijkheid. Bij het gaan formuleren en realiseren van deze zaken zal er niet nogmaals een inzetbrief - waaraan door de voorzitter werd gerefereerd - van de CCOOP komen want dat kost tijd. Zij gaat liever zo snel mogelijk om de tafel zitten om ideeën uit te wisselen en standpunten te bepalen en doet dat liefst met een schone lei en in een open en eerlijke discussie.

De voorzitter geeft de CMHF gelegenheid om haar standpunt in te brengen. De heer Pulles zegt verheugd te zijn dat het overleg in de huidige setting wordt voortgezet en ook hij vindt het de gezamenlijke verantwoordelijkheid van de sociale partners om aan de slag gegaan met de nieuwe financiële mogelijkheden die er zijn. Hij geeft het woord aan de heer Van Leeuwen om een verklaring namens de CMHF voor te lezen.

De heer Van Leeuwen leest de verklaring voor waarvan de tekst integraal in het verslag is opgenomen. Deze luidt:

“Verleden

Als vertegenwoordiger van de officierenvereniging vraag ik mij af of we nog wel de rol vervullen waar wij als sociale partners voor op aarde zijn: het zorgen voor onze leden en voor het defensiepersoneel. De afgelopen 20 jaar zijn we niet toegekomen aan een wezenlijke herziening van ons beloningsmodel en ook het personeelssysteem wacht al 10 jaar op broodnodige verandering. Telkens weer laten wij ons afleiden door externe factoren, die overigens op dat moment een valide aanleiding daarvoor gaven. Hierbij denk ik onder meer aan:

- De vele reorganisaties vanaf 2003, vaak onder druk van grote bezuinigingen;
- De zogenaamde goudgerande arbeidsvoorwaarden van militairen;
- De afgedwongen pensioenhervormingen die hebben geleid tot de overgang van eindloon naar middelloon; en meer recentelijk;
- De situatie rondom ons woon-werkverkeer.

Elke keer laten wij de elementaire discussie over ons beloningsmodel en ook personeelssysteem liggen en proberen wij d.m.v. het plakken van pleisters de ontstane gaten te dichten. Hierbij is de omgeving elke keer bepalend geweest, in plaats van het streven naar een goed HR-model en een eerlijke en uitlegbare arbeidsvoorwaarden. Dit heeft niet alleen geleid tot het uitblijven van gedegen oplossingen voor de grote personele uitdagingen van defensie, maar ook tot frustratie en wantrouwen. Onder sociale partners, onder het personeel, maar ook van het personeel naar de bonden en de werkgever. En in mijn ogen is die frustratie terecht. We hebben namelijk niet of op zijn minst onvoldoende geleverd.

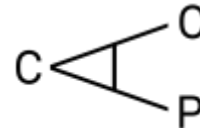
Heden

We bevinden ons nu echter in een unieke situatie. Voor het eerst in decennia zien wij weer een significante groei van het defensiebudget. Niet alleen groeit het defensiebudget met ruim 3 miljard structureel, nee er is ook nog eens 500 miljoen daarvan geoormerkt voor personeel!

Deze situatie biedt dan ook unieke kansen, voor het personeel, voor de organisatie én voor ons als sociale partners. In deze unieke situatie ligt voor dan ook niet alleen onze kans, maar ook onze gedeelde verplichting om te leveren. Tegelijkertijd hebben we te maken met een aantal grote uitdagingen.

- Allereerst de noodzaak tot bereiken van AV-akkoord. Het personeel moet al té lang wachten op een verbetering van hun financiële situatie, en dat in een tijd waarin de kosten de pan uit reizen. Dit is niet de eerste keer en dat doet wat met vertrouwen.
- Ten tweede de noodzaak tot het nu echt voeren van fundamentele discussie over de HR-transitie. Het huidige personeelssysteem en beloningsmodel zijn rigide, gericht op anciënniteit en passen niet meer bij de wensen van de organisatie of die van het personeel. Dit draagt verre van bij aan een slagvaardige krijgsmacht.

Georganiseerd overleg Sector Overleg Defensie (SOD)



- En ten slotte de impasse waar wij op het vlak van overleg ons in verkeren. De gevoelde noodzaak om het overleg stil te leggen en zo druk uit te oefenen, maar ook de mate van ongemak, frustratie en gebrek aan vertrouwen bij alle partijen en hun achterban. Dit verlamt ons en maakt ons krachteloos. Hier kunnen wij niet blind voor zijn.

Toekomst

Er rust naar mijn mening een enorme verantwoordelijkheid op onze schouders. Een verantwoordelijkheid naar elkaar, naar de organisatie, maar bovenal naar het personeel. Deze unieke situatie maakt dat wij moeten gaan leveren op een manier zoals we dat misschien wel nooit hebben gedaan. De taak die voor ons ligt is complex en uitdagend, niet in de laatste plaats om de behoefte aan snelheid bij alle partijen. De politiek verwacht resultaat, defensie heeft de taak en verantwoordelijkheid om haar personele gereedheid op orde te brengen, het personeel snakt naar perspectief. Al die behoeftes moeten snel worden ingevuld. Tegelijkertijd staat snelheid op gespannen voet met zorgvuldigheid. Snelheid in het bereiken van een AV-akkoord is misschien realistisch, mits wij reële ambities koetsen, maar snelheid in een zorgvuldige ontwikkeling van het beloningsmodel is van een andere orde. Dit beloningsmodel moet namelijk ondersteunend zijn aan het personeelsmodel en passen bij de nieuwe organisatie. Bij de krijgsmacht van 2035. Daarbij geldt dat brede acceptatie van wijzigingen op het beloningsmodel hangt op de legitimatie ervan. Alleen op een gedegen fundament kunnen wij een beloningsmodel bouwen dat niet alleen door het defensiepersoneel, maar ook door onze omgeving geaccepteerd wordt. Daarbij gaat het niet om het simpelweg meer betalen van het personeel of een deel daarvan, nee het gaat om het wijzigen van de beloning zodat het de personele problemen van de organisatie oplost. Dit moet grondig gebeuren en dat kost tijd. Daar moeten we eerlijk over zijn.

Weg voorwaarts

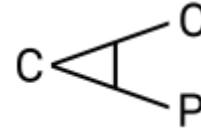
Wij zijn ervan overtuigd dat een andere aanpak nodig is. Niet langer alle energie op onderwerpen die 'we eerst nog even willen doen' alvorens we aan deze grote onderwerpen toekomen. Niet langer de voortgang op deze dossiers laten frustreren door het gebrek aan voortgang op andere dossiers! Wij stellen dan ook voor om voorwaarts te gaan over 2 assen tegelijk:

1. Arbeidsvoorwaarden: laten we samen zorgen dat er op korte termijn een arbeidsvoorwaardenakkoord komt dat het vertrouwen bij het personeel doet terugkeren. Laten we zorgen dat het personeel snel een vooruitgang ziet onderaan de loonstrook.
2. De HR-transitie: gelijktijdig voeren we dan gesprekken over de moderne defensieorganisatie en wat zij nodig heeft in een nieuw personeelssysteem en welk beloningsmodel dit faciliteert.

Hierbij is het volgende volgens ons essentieel:

- Maak van deze beide onderwerpen de hoogste prioriteit, koppel er voldoende en gekwalificeerde capaciteit aan om snel voortgang te boeken op beide onderwerpen;
- Dat betekent dus ook dat andere onderwerpen een lagere prioriteit krijgen en langer zullen blijven liggen. Dat doet soms pijn, maar daar moeten we duidelijk en eerlijk over zijn;
- Leg successen vast en vier ze. Zijn er op de HR-transitie elementen geïdentificeerd die al concreet kunnen worden gemaakt en in afspraken vastgelegd? Bijvoorbeeld over het loongebouw, toelages of contractvormen, leg die dan neer op de AV-tafel en formaliseer ze in het eerstvolgende akkoord.
- Last but not least: Voorkom boven alles een uitstralingseffect van het vastlopen op het ene onderwerp naar het andere. Lopen de gesprekken vast op bijvoorbeeld arbeidsvoorwaarden, dan moeten we met de bestaande capaciteit onderzoeken hoe we dit kunnen oplossen. Maar laten we boven alles dan de voortgang houden op de andere onderwerpen.

Georganiseerd overleg Sector Overleg Defensie (SOD)



Als tijdens een militaire operatie een aanval op de ene as vastloopt, dan zet je daar ook niet al je capaciteit op in om alsnog succes te sorteren, nee je buit de aanval op de as waar je wel succes hebt juist uit. Op deze wijze weet je zeker dat je resultaat boekt. En zijn we succesvol over beide assen? Alleen maar beter!

Tenslotte:

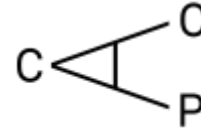
De onderlinge relaties zijn zoals gezegd precair. Zowel de partijen aan tafel als hun respectievelijke achterban zijn extreem gevoelig. Door miscommunicatie en onderling onbegrip escaleren op zichzelf minimale zaken in no-time tot een groot conflict. Dat hebben we recent gezien, waarbij een brief van onze zijde, die de intentie had juist tot constructief overleg te komen, leidde tot een situatie waarbij de andere centrales aangaven het overleg met de CMHF tot een minimum te willen beperken. Deze hele situatie hebben wij niet voorzien, hebben wij nooit gewild en betreuren wij dan ook zeer.

Willen wij deze uitdaging met elkaar aangaan dat is het essentieel dat wij oude strijdbijlen begraven en elkaar met open vizier tegemoet treden. En als er dan eens zaken niet goed lopen, of er fouten worden gemaakt, dan betekent dat in onze ogen niet dat het hele proces daarmee stil moet komen te liggen. We zullen in de toekomst nog regelmatig vallen en weer moeten opstaan. Elkaar helpen opstaan. Adel verplicht. Er rust op ons allen een grote verantwoordelijkheid om nú resultaten te boeken. Om sámen resultaten te boeken. De financiële randvoorwaarden zijn geschapen. Dat is uniek. En dat maakt dat het volgens ons tijd is om gezamenlijk een nieuwe weg in te slaan. Alleen zo komen wij tot een moderne defensieorganisatie en een slagvaardige krijgsmacht, waar de mens oprecht het grootste goed is. Het personeel van defensie, onze leden, vragen dat van ons. De Nederlander vraagt dat van ons en de internationale veiligheidssituatie vraagt dat van ons. Dank u wel.”

De voorzitter zegt zich zeer aangesproken te voelen door hetgeen de heer Van Leeuwen heeft uitgesproken en denkt dat dit bruikbaar is om tot invulling van het proces te komen. Ook de uitspraak van de heer Kropf om het vooral over de inhoud te gaan hebben kan daar zijns inziens aan bijdragen. Spreker informeert hoe de andere centrales hier tegenaan kijken.

De heer Schilperoort wijst erop dat ook de andere centrales hun inbreng hebben geleverd, net zoals de heer Van Leeuwen dat heeft gedaan. Spreker is het daarbij op sommige punten met hem eens en over sommige zaken denkt hij anders. Daarbij wordt met name gedoeld op het koppelen van bepaalde dossiers en het parallel laten lopen van sommige zaken. Dat kan wat hem betreft in sommige gevallen wel en in andere gevallen niet. Spreker vindt het met name van belang dat partijen met elkaar in gesprek gaan en het lijkt hem het beste als zij zich eerst een dag of twee afzonderen en gaan brainstormen over de vraag waar zij uiteindelijk op moeten uitkomen en wat er in het pakket moet landen. De werkgever heeft nu wel een opsomming van dat laatste gemaakt maar ook de ACOP heeft zo haar wensen en de andere centrales ook. Spreker wijst er in dit verband op dat er een aantal eerdere cao's zijn die nog niet zijn ingevoerd die en ook bij het pakket dat moet worden uitgewerkt horen. Nadat partijen de punten die moeten worden opgepakt hebben besproken en vastgesteld kunnen zij hierin prioriteiten aanbrengen waarna de onderhandelaars dit in een aantal sessies kunnen uitwerken. Als deze uitwerking klaar is kan weer een SOD worden belegd om te bespreken of partijen nu zijn uitgekomen op het punt waar ze willen zijn. Wat de heer Schilperoort betreft valt er dus prima over het proces te praten. Wat hij echter niet meer zal doen is – zoals werd geopperd – om zo nodig een hele nacht door te halen. Dit heeft zijns inziens nog nooit iets opgeleverd behoudens dat iedereen doodmoe werd en er zeer slechte resultaten werden geboekt. Spreker wil op normale tijdstippen in gesprek gaan zodat iedereen zo fit mogelijk kan deelnemen omdat dit het snelste tot een resultaat leidt. In concreto stelt hij voor om volgende week twee dagen informeel bijeen te komen om de piketpaaltjes te slaan. In de daaropvolgende weken kan dan bijvoorbeeld op dinsdag, woensdag en donderdag in de WG AV aan de slag worden gegaan met de punten die moeten worden uitgewerkt; dit model is wel vaker gebruikt. Na een aantal weken kan dit proces waarin de zaken worden uitgewerkt dan worden afgerond en wat spreker betreft is het dan zinvol om - alvorens een nieuw SOD te

Georganiseerd overleg Sector Overleg Defensie (SOD)

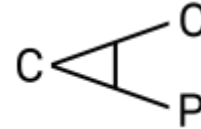


beleggen - eerst weer in een informele sessie te bezien of partijen zijn aangeland op het door hen beoogde punt. Dit is belangrijk omdat in het verleden partijen op dat moment vaker werden verrast door de conclusie dat de uitkomst toch niet helemaal dat was wat zij hadden verwacht. Dan werden er weer allerlei zaken uit het resultaat gevist met als gevolg dat de hele boel weer instortte.

De voorzitter kan zich voor een groot deel vinden in hetgeen de heer Schilperoort heeft geschetst. Het is inderdaad belangrijk dat een aantal topics wordt geselecteerd waarbij wordt bekeken welke daarvan meer inspanning zullen vergen en welke vlotter kunnen worden afgehandeld. Aangaande de vraag van de heer Kropf wanneer de voorzitter wel en niet zal aansluiten zegt spreker dat hij er niet altijd bij zal zijn omdat dat niet altijd nodig is. De expertise van Defensie zit bij zijn collega's aan deze tafel en spreker denkt dat daarmee ook sneller slagen zullen kunnen worden gemaakt dan wanneer hij er zelf steeds bijzit. Wel zal hij er in zijn agenda rekening mee houden dat hij op bepaalde momenten aan moet sluiten bij het overleg. Hij verwacht dat dit aan het begin, tussentijds en aan het einde van het proces zal zijn. Dit is overigens niet alleen zo omdat partijen half mei een deal zouden moeten kunnen sluiten want spreker ziet dat niet als een afronding maar als een startpunt van de fase die daarop volgt: het uitwerken van een veel zaken, het werken aan het onderling vertrouwen enzovoorts. Al met al is hij het ermee eens dat men zo snel mogelijk met elkaar in gesprek gaat en dat daarbij de lijn die de heer Schilperoort schetste wordt aangehouden. Spreker informeert of de andere centrales het daarmee eens zijn.

Het AC kan zich daar aldus de heer Debie bij aansluiten maar dat betekent wel dat partijen zich moeten realiseren dat de werkgroepen die hier niet mee te maken hebben dan geen doorgang kunnen vinden. Als weer met de WG AV aan de slag wordt gegaan dan betekent dat niet dat de WG AP, WG PA, WG AFR en WG REO ook weer zullen starten. Dit hangt ermee samen dat partijen eerst de hoofdlijnen en de prioriteiten moeten vaststellen. Dat lijkt mevrouw Pijpstra ook een goed idee, wel zijn er mogelijk een aantal onderwerpen waarvoor ook piketpaaltjes moeten worden geslagen, zoals het nieuwe pensioenstelsel waarvan tegen de zomer toch ook resultaten in het SOD zullen worden verwacht. Ook wil zij benadrukken dat er een aantal reorganisaties spelen waarbij een aantal onderdelen in de WG REO en de WG AP moeten worden behandeld, zoals de P-paragraaf. Spreekster roept op om gezamenlijk urgente onderwerpen van deze aard op te pakken en om te voorkomen dat deze - ondanks dat dit deel van het formele overleg is opgeschort - stil blijven liggen. Zij maakt zich zorgen over de vereiste voortgang bij dergelijke belangrijke onderwerpen. De heer Debie zegt zijn opmerking te hebben gemaakt met het oog op de vereiste prioritering en de beschikbare capaciteit voor het voeren van overleg. Hij wil voorkomen dat er nu wederzijds verwachtingen worden gewekt die vervolgens in de uitvoering niet waar kunnen worden gemaakt. Partijen moeten goed afstemmen hoe ze aan het overleg vorm zullen geven. Het lijkt de heer Hoogendoorn het beste als partijen eerst lijstjes opstellen waarop komt te staan aan welke zaken zij de hoogste prioriteit willen geven en dat wordt aangegeven welke onderwerpen die daar niet onder vallen zo belangrijk zijn dat ze toch moeten worden behandeld. Hierover zouden dan na het bereiken van overeenstemming nadere afspraken kunnen worden gemaakt. Naar spreker meent was dit ook wat door de heer Schilperoort werd geopperd toen hij aangaf in aanvulling op de brief van de voorzitter zelf ook nog wel een aantal zaken te hebben die hij wil bespreken. Zodoende zou duidelijk worden wat er in het AV-pakket voor de zomer komt, welke andere zaken daarnaast moeten worden behandeld, welke niet doorgaan en wat de procesafspraken hierover zijn. De heer Schilperoort reageert hierop met de opmerking dat hij het sec had over het maken van een lijstje aangaande de arbeidsvoorwaarden en het pakket van 500 miljoen. Voor wat de andere onderwerpen betreft is spreker al duidelijk geweest: alleen als het om zeer belangrijke onderwerpen gaat kan ad hoc worden bezien of daar een mouw aan kan worden gepast maar dat zijn wat hem betreft uitzonderingen. Hij zit niet anders in dit onderwerp dan de CCOOP wat inhoudt dat er geen sprake is van het volledig hervatten van het formele overleg. Dit past niet binnen de ambitie om voor de zomer te komen met een AV-resultaat. De heer Hoogendoorn repliceert te hebben bedoeld dat ook daarover in gezamenlijkheid procesafspraken moeten worden gemaakt zodat partijen weten wat hun topprioriteit is en met welke onderwerpen niet aan de slag zal worden gegaan.

Georganiseerd overleg Sector Overleg Defensie (SOD)

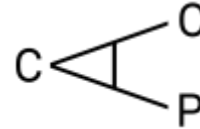


De heer Kropf geeft aan dat hij eigenlijk eerst had willen reageren op wat de heer Van Leeuwen naar voren bracht in diens verklaring. Dat zal hij zo meteen doen, aangaande het hervatten van het gehele formele overleg heeft spreker in de appreciatie van de CCOOP reeds kenbaar gemaakt dat zij slechts bij hoge uitzondering zal gaan praten over zeer belangrijke onderwerpen. Voor de P-paragraaf die werd genoemd geldt dit bijvoorbeeld niet. Alle zaken die partijen zullen gaan doen zullen van invloed zijn op die andere tafel en dat omvat voor spreker echt de prioriteiten 1, 2 en 3. Voorts herkent hij de opmerking van de heer Schilperoort over het 's nachts doorhalen en spreker respecteert het op zich dat deze daar gezien eerdere negatieve ervaringen niet meer aan wil beginnen. Hij herkent evenwel niet dat daarmee nooit resultaten zouden zijn geboekt en meent dat daarmee ook wel eens goede resultaten zijn geboekt. Maar het moet zeker niet te vaak gebeuren en de heer Kropf stelt voor om van de eerste 'tweedaagse' in elk geval twee hele dagen te maken en niet twee losse dagen.

De heer Kropf vervolgt met zijn reactie op de verklaring van de heer Van Leeuwen. Met een aantal punten daarvan is spreker het principiële oneens. Dat betreft onder andere het voorstel om naast het AV-traject ook te beginnen met het HR-model. Zoals de heer Schilperoort al aangaf is HR iets anders dan een personeelsmodel. Spreker heeft in het voorstel van de voorzitter iets gehoord over het zetten van eerste stappen en het maken van een 'road map' en dat is heel wat anders dan het parallel aan een AV-traject behandelen van een zeer complex dossier waarvoor absoluut geen tijd beschikbaar is. Daarnaast meent spreker van de CMHF de oproep te hebben gehoord om - als partijen er niet uitkomen voor wat betreft de AV - door te gaan met alle andere dossiers. De heer Kropf heeft in dit in verband in het vorige SOD tegen de voorzitter gezegd dat als deze een aantal dagen stakingsrecht zou geven of een beter voorstel voor een actiemiddel zou doen hij daarvoor openstaat. Als partijen in de huidige situatie echter op voorhand zouden aangeven dat zij, als partijen er op het vlak van de AV niet uitkomen, zouden doorgaan met de andere dossiers, dan zou dat zeer vreemd zijn aangezien de centrales - gezien de bijzondere positie van de militairen - tot op heden geen ander pressiemiddel hebben dan het stilleggen van het overleg.

De voorzitter resumeert hetgeen zijns inziens tot nu toe door partijen gezamenlijk is uitgesproken. Ten eerste willen zij het proces zo snel mogelijk uitlijnen. De eerste stap is dan om volgende week - bijvoorbeeld met een tweedaagse - van start te gaan en met zijn vijven of zo nodig meer een begin te maken, te gaan operationaliseren, het proces goed in te richten en hiervoor een voorstel uit te werken. De bedoeling hierbij is om op hoofdlijnen te bezien of de inhoudelijke ordening van het gesprek dan ook meteen kan plaatsvinden en welke insteek daarbij moet worden gehanteerd. Doel is niet dat iedereen het met deze inhoudelijke ordening eens is maar dat allen zich hierin herkennen en dat alles wat men wil bespreken is meegenomen. De heer Schilperoort preciseert met zijn voorstel te hebben beoogd dat partijen erin slagen om eerst hun ambities in concreto zichtbaar te maken. Vervolgens kunnen zij het er dan over hebben hoe ze dit willen uitwerken, bijvoorbeeld in drie WG AV-vergaderingen per week in de aansluitende periode. De voorzitter wijst erop dat hij door andere verplichtingen niet op alle dagen zal kunnen meedoen maar dat laat onverlet dat anderen wel alvast aan de slag kunnen gaan. Dat begrijpt de heer Schilperoort en hij acht modellen denkbaar waarbij het niet noodzakelijk is dat de voorzitter permanent aanwezig hoeft te zijn als diens agenda dat niet toestaat. De gedachte om eerst met vijf personen het proces op te starten vindt spreker echter geen goed idee omdat daarmee teveel tijd verloren kan gaan.

De heer Van Leeuwen geeft aan te kunnen leven met een aanpak zoals is voorgesteld met een inhoudelijke kick off en vervolgens het vaststellen van de omvang van het speelveld. Wat hij trachtte te zeggen is dat hij vindt dat het overleg over de AV en het HR-model de grootste prioriteit moeten krijgen zodat over twee assen wordt gewerkt. Mocht men dan op één daarvan vastlopen dan zou dat de voortgang op de andere as niet moeten frustreren. Spreker vindt dat door de heer Kropf in dit verband terecht is geweest op de bijzondere positie van de militairen en dat een belangrijk deel van het arsenaal dat de centrales hebben om te vechten voor de belangen van hun achterban wordt gevormd door de keuze waarover zij wel en niet willen praten. Gelet op de unieke situatie die nu is ontstaan wil spreker - als men vastloopt op de AV - zoals gezegd hoe dan ook wel kunnen praten over wat hij de 'HR-transitie'



noemt. Daarbij denkt hij voor de korte termijn met name aan de discussie over het beloningsmodel. Daarvoor is nu immers 500 miljoen beschikbaar en partijen moeten hier dan ook iets mee gaan doen. Hij wil voorkomen dat als men niet verder komt met de AV er ook niets gebeurt met de HR-transitie omdat men dan aan het einde van het jaar nergens zal staan, laat staan voor de zomer. Spreker bedoelt hiermee niet te zeggen dat hij over alles zou willen praten. Als partijen de door hem voorgestelde weg zouden inslaan betekent dat overigens niet dat alle werkgroepen moeten worden opgestart en dat overal over moet worden gepraat, maar voor spreker is er ook geen sprake van een blokkade. Wat hem betreft bepalen partijen gezamenlijk over welke onderwerpen zij wel en niet willen praten. Hij is duidelijk geweest over de prioriteiten van de CMHF en wat hij in elk geval niet meer wil doen is dat partijen aangeven dat ze selectief zijn met de reorganisaties. De CMHF wil aan alle reorganisaties medewerking verlenen. Tot slot wil zij nu partijen weer in gesprek gaan de actiemiddelen van de centrales niet langer inzetten oftewel 'alle wapens gaan de kist in'.

De heer Van den Berg geeft aan dat ook de ACOP zich kan vinden in het voorstel om de gesprekken te gaan hervatten. Naar aanleiding van het betoog van de heer Van Leeuwen merkt spreker evenwel op dat de ACOP vooralsnog niet kan toezeggen om bepaalde actiemiddelen niet in te zullen zetten. Dat begrijpt de voorzitter en wat hem betreft ligt de eerste focus op het vinden van de onderwerpen waarover partijen het eens kunnen worden. De heer Schilperoort vervolgt dat er sprake is van een fundamenteel verschil van inzicht tussen de ACOP en de stelling van de heer Van Leeuwen dat 'alle wapens de kist ingaan'. Spreker verkiest dan als metafoor dat 'alle wapens even ophouden met schieten en dat partijen gaan bezien of ze tot een bestand kunnen komen'. Van een normale situatie is op dit moment zijns inziens geen sprake, wel hoopt de ACOP dat partijen daar voor de zomer weer op uit zullen komen.

Er wordt afgesproken dat na de vergadering wordt gepland op welke wijze partijen het voorbereidende overleg van volgende week zullen inrichten.

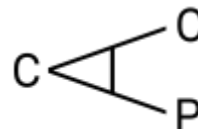
Agendapunt 4. Communicatie

Partijen gaan na de vergadering overleg voeren over een - al dan niet gezamenlijke - communicatietekst naar de achterban waarin wordt aangegeven dat zij ernaar streven om voor de zomer tot een resultaat te komen. Daarnaast kunnen degenen die dat willen daar nog een eigen duiding aan geven in hun eigen communicatie.

Agendapunt 5. Rondvraag en sluiting

De heer Kropf ontvangt veel signalen over wijze waarop Defensie denkt voortvarend invulling te moeten geven aan de HR-transitie. Hij wijst erop dat het enige dat de centrales hierover met de werkgever hebben afgesproken is om één uniforme employability-organisatie in te richten. De CCOOP heeft hierover - ondanks alle toezeggingen - al een half jaar niets vernomen. Zij acht het dan ook volstrekt ongepast dat er wel allerlei functies worden gecreëerd voor vele mensen die daar een dagtaak aan hebben en veel anderen die dat buiten hun reguliere werk ook mogen doen. Daarom wordt nogmaals met klem verzocht om snel te komen tot een uitwerking van het overeengekomen reorganisatieplan voor de employability-organisatie en om de defensieonderdelen een pas op de plaats te laten maken aangaande de implementatie van een nog niet besproken HR-transitie. Een HR-transitie suggereert immers dat er een aanpassing van aangelegenheden van algemeen belang van de rechtstoestand van militairen en burgerpersoneel aan de orde is en daarover dient de werkgever eerst overeenstemming met de centrales te bereiken. De voorzitter antwoordt het zeer belangrijk te vinden dat partijen de dialoog over de HR-transitie juist in het komende proces gaan voeren en dat zij bepalen wat zij daarmee wel en niet bedoelen. Hij wil hier wel over nadenken tegen de achtergrond van wat de toekomst van Defensie in dit verband van partijen zal vergen. De heer Kropf repliceert het niet te hebben over 'nadenken' maar over 'het implementeren van' aangezien er serieuze

Georganiseerd overleg Sector Overleg Defensie (SOD)



stappen worden gezet door de werkgever. Hij heeft de oproep van de voorzitter echter begrepen en kondigt aan dat de CCOOP een SOD-brief hierover zal gaan inbrengen. De heer Schilperoort sluit zich aan bij wat de heer Kropf zei over de employability-organisatie en wijst erop dat er zelfs een arbitrale uitspraak van de AAC hierover is gedaan en dat het proces in gang is gezet. Sprekers conclusie in dezen is dat er tot nu toe nog niets is gebeurd terwijl er wel allerlei stappen worden gezet op het vlak van de HR-transitie. Dit stoort spreker en hij merkt op dat dit punt onderdeel uitmaakt van het oud zeer dat er is tussen de werkgever en de centrales. Hij verzoekt de voorzitter dan ook om naar deze problematiek te kijken en de juiste prioriteiten hierbij te gaan stellen. Spreker benadrukt dat nadenken over dit onderwerp natuurlijk mag maar dat uitvoeren iets heel anders is. Spreker wijst erop dat op het vlak van de employability-organisatie al een beleidsvoornemen is opgesteld en dat daarop actie dient te volgen; daarvan heeft hij tot op heden echter nog niets gezien. Als er wel iets mee zou zijn gebeurd dan zou het resultaat in de vorm van een concept-reorganisatieplan aan een ioREO zijn voorgelegd en dat is niet gebeurd. Verder heeft spreker geconstateerd dat bij de krijgsmachtsdelen nog steeds mandaten bij commandanten liggen die inmiddels zouden moeten zijn neergelegd bij de employability-organisatie. Spreker benadrukt dat het daarom echt tijd wordt dat dit onderwerp daadwerkelijk wordt geïmplementeerd, mede omdat dit samenhangt met de afspraken die partijen nog moeten gaan maken over het nieuwe personeelsbeleid. Daarom verzoekt hij de voorzitter - evenals de heer Kropf - om druk op dit onderwerp te zetten en wijst hij er nogmaals met klem op dat er een arbitrale uitspraak voorligt, van enige vrijheid is dan ook geen sprake meer. Tot slot wijst de heer Schilperoort erop dat er in de afgelopen periode veel piepbrieven zijn verstuurd. Hij heeft er behoefte aan dat hier een totaaloverzicht van wordt aangeleverd omdat het is belangrijk dat partijen scherp hebben welke brieven nog moeten worden afgedaan. Mevrouw Pijpstra deelt mee dat mevrouw Van Drongelen-van der Stoel al bezig is met deze inventarisatie. Er zal binnenkort een update hierover worden gedeeld met de centrales.

De voorzitter sluit de vergadering om 15.45 uur.