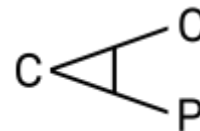


Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)



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: 24 januari 2023
Bijlage(n): -
Ons kenmerk AP/23.0051
Zaaknummer: G.1.03

Verslag van de vergadering van de werkgroep Algemeen Personeelsbeleid (AP) op dinsdag 17 januari 2023 van 13.00-14.15 uur in de Baljuwzaal van het CAOP en via MS Teams

Aanwezig:

Van de zijde van Defensie: D. Broman (voorzitter), A. Lankhorst, E. Reitsma, M. Kersbergen, S. Wesseler

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

Van de zijde van het secretariaat: V. Swens

Agenda

1. Opening, mededelingen en vaststellen agenda
2. MR AADG (AP/22.0843, AP/22.0847)
3. Rondvraag en sluiting



Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)

Agendapunt 1. Opening, mededelingen en vaststellen agenda

De voorzitter opent de vergadering om 13.00 uur en heet de aanwezigen welkom.

Mededelingen

Hij vervangt de vaste voorzitter van deze werkgroep, omdat zij tijdelijk niet inzetbaar is.

Vaststellen agenda

De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

Agendapunt 2. MR AADG (AP/22.0843, AP/22.0847)

Deze vergadering is extra ingelast om de verlenging van de Ministeriële Regeling AADG te bespreken. Resumerend is op 19 december de laatste keer een brief gestuurd met het verzoek om de MR te verlengen. Daarop is een reactie gekomen van het CCOOP. De voorzitter stelt voor om hiermee te beginnen en vraagt of de CCOOP hun reactie wil toelichten.

De heer Schilperoort geeft aan dat deze brief voor de verlenging is geagendeerd en daarom had hij verwacht dat het stuk zelf ook op de agenda zou staan. Het is hem nu niet duidelijk wat besproken wordt: het verlengen van de aangepaste MR voor 4 à 5 maanden als tussenoplossing of de MR die toen voorlag om te verlengen met –zover hij zich herinnert- een jaar. De heren Van Hulsen en Van Leeuwen zijn het ermee eens en hadden op zijn minst alle relevante stukken op de agenda verwacht. De heer Hop geeft aan dat in december de aangepaste regeling besproken zou worden. Omdat dat niet gebeurd is, heeft Defensie een brief uitgestuurd om de huidige regeling te verlengen. Wat de CCOOP betreft is nu de verlenging van de huidige regeling aan de orde. Deze regeling was afgesproken voor een periode van 3 jaar en wordt momenteel uitgevoerd op een wijze die destijds niet zo was afgesproken. De periode loopt af op 20 januari 2023 en dan eindigt aldus spreker dus de regeling AADG.

De heer Kersbergen geeft een toelichting: in de vorige vergadering lag er een voorstel op basis van de evaluatie van de oorspronkelijke regeling om tot een nieuwe MR met aanpassingen te komen. De ambitie was om deze structureel vast te stellen. Daar is veel en ook terechte kritiek op gekomen. In de eerste plaats betrof dat het proces, maar vooral de vraag waar de KMar naartoe wil met de flexibele schil. Daar heeft men goed kennis van genomen en wat spreker betreft ligt de laatste regeling niet op tafel, maar gaan partijen terug naar de oude regeling van de pilot die in een afrondende fase was. Daarbij is belangrijk dat de KMar nog steeds een flexibele schil wil en de oorspronkelijke regeling nog voor een jaar noodzakelijk vindt om de piekdruk van het komend jaar op te vangen. Uiteindelijk is de wens om samen met de bonden te komen tot een aanpak voor een flexibele schil 2.0 voor de jaren '23, '24 en verder. Een kritiekpunt was dat er een plan van aanpak miste. Deze kritiek was enerzijds terecht, maar anderzijds was de KMar waarschijnlijk te ambitieus in haar geloof in de huidige regeling. Het is hem duidelijk dat hier besproken moet worden welke richting opgegaan wordt, hoe partijen elkaar kunnen helpen en wat de essentie zou moeten zijn van de flexibele schil. Daarnaast dient wellicht besproken te worden of AADG nog betekenis heeft of dat er moet worden gepraat over het militair of burger zijn en bijbehorende contractsvormen. Over al deze zaken zou hij vandaag graag afspraken maken, vooral over de richting die ingeslagen moet worden. Hij benadrukt nogmaals dat voor hem belangrijk is dat de oorspronkelijke regeling nog een jaar verlengd wordt om de druk op de huidige organisatie te lenigen. Hij is zich er echter van bewust dat er gewerkt moet worden aan een nieuw flexibel concept voor de KMar. De evaluatie is wat de bonden betreft onvoldoende duidelijk geweest. In dit verband is het streven om te bespreken of er perspectief is op een nieuwe flexibele schil voor de toekomst maar ook om de bestaande regeling voor dit jaar te verlengen, zodat de organisatie qua bemensing niet onder druk komt te staan.

De heer Schilperoort merkt op dat voornoemde in november al aan de orde is geweest. Toen is afgesproken dat er gewerkt wordt aan een definitieve regeling die voor de zomer af moet zijn. Verlenging van de oude regeling zou niet in de huidige vorm zijn maar met aanpassingen. Dat is uitgewerkt in een voorstel dat in december is aangeboden, maar waar men niet aan de bespreking ervan is toegekomen. Defensie heeft vervolgens een brief uitgestuurd met de vraag of de huidige regeling dan niet met 3 of 4 maanden verlengd kan worden zodat er tijd is om de verlenging met de verwerkte aanpassingen te bespreken. Op deze brief heeft de CCOOP gereageerd. Voor spreker blijft de vraag wat er vandaag voorligt. Als de KMar vraagt om verlenging van de oude regeling, blijft de reactie dat dat kan met inachtneming van de aanpassingen die in november besproken zijn en verwerkt zijn in het voorstel van december. Hij snapt dat de KMar onder druk staat, maar vraagt zich af of nu gekeken wordt naar het voorstel van december zodat die een jaar kan worden verlengd en er tijd is voor het uitwerken van een goede definitieve regeling met een overgangsregeling en implementatie



Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)

vanaf de zomer. In december is in ieder geval al aangegeven dat de centrales de huidige regeling niet als zodanig willen verlengen.

De heer Kersbergen wijst erop dat er principiële vragen op tafel lagen betreffende de behoefte aan enige groei en een verbreding van de taakomvatting. De reactie was dat men dat niet wilde. Zijn vertrekpunt is dus de oude regeling. De KMar heeft behoefte aan een verlenging van een jaar ten behoeve van de bedrijfsvoering en evaluatie of het concept voor de toekomst bruikbaar is en welke aanpassingen daarbij nodig zijn. Spreker is zich bewust dat er (nog) geen eensgezindheid is ten aanzien van burger of militair en dat er meer tijd voor nodig is om er een oplossing in te vinden. Spreker beziet daarom graag welke randvoorwaarden er zijn om vandaag wel tot een betrouwbare afspraak met elkaar te kunnen komen. De heer Schilperoort begrijpt dat de KMar behoefte heeft aan verlenging van de bestaande regeling (dus niet de versie die in december is aangeboden) voor de duur van een jaar en in deze periode verder wil praten over een nieuwe definitieve regeling. Tijdelijke capaciteit wil spreker alleen in een MR en niet in de rechtspositie vastleggen (omdat het een pilot betreft) en daarnaast wil hij zien dat de medezeggenschap betrokken is omdat er uiteindelijk een reorganisatietraject zal volgen. De heer Kersbergen informeert of hij de groei naar (tijdelijk) 160 medewerkers met de (D)MC af kan stemmen, waarop mevrouw Wesseler in aanvulling voorstelt om de huidige MR te verlengen, voorzien van een addendum dat de KMar verschillende zaken aanpast.

De heer Van Hulsen begrijpt de urgentie van het moment. Een randvoorwaardelijke oplossing is wat hem betreft aanvaardbaar mits er afspraken zijn over het proces voor de toekomst met een duidelijk doel en de tijdelijke maatregel geen structurele maatregel wordt. Gezien de plannings realistisch moeten blijven en het nodig is dat de structurele discussie goed gevoerd wordt, moet de tijdelijke regeling daarop aangepast worden. Een interim oplossing van korte duur is wat spreker betreft dan ook niet aan de orde, hij denkt dan eerder aan de duur van een jaar. Er moet voldoende ruimte en tijd zijn om tot een definitieve regeling te komen. Een ander belangrijk punt is het aantal medewerkers, afgezet tegen de kans van slagen om aan dit aantal komen. Daarnaast is de vraag hoe deze mensen ingezet worden.

De voorzitter stelt voor om het te hebben over de verlenging van de huidige regeling met een jaar. Daarmee wordt rust gecreëerd en het biedt ruimte om een structurele regeling vóór de zomer te maken. Tevens kan worden gekeken naar de wijze van inzet. De voorzitter vraagt of en welke bezwaren er zijn tegen dit voorstel.

De heer Hop vraagt over welke MR er gesproken wordt. Op het antwoord van de voorzitter dat dat de huidige vigerende MR is, reageert de heer Hop het niet eens te zijn met verlenging voor een jaar. Dat is veel te lang en bovendien wordt er momenteel niet op de afgesproken wijze invulling aan gegeven. Er wordt gesproken over het belang dat met deze MR de druk op de organisatie wordt gelenigd maar daar kan met deze pilot en MR geen sprake van zijn. De CCOOP is akkoord gegaan met AADG omdat heel duidelijk was afgesproken dat deze medewerkers 'on top' zijn. Daarmee kunnen zij dus nooit ervoor zorgen dat de druk binnen de KMar-organisatie wordt verlaagd. Als de huidige regeling al wordt verlengd, moet eerst worden geconcludeerd dat de regeling ook daadwerkelijk wordt uitgevoerd. Daarna kan bezien worden voor welke termijn maar een jaar is veel te lang, zeker met het oog op andere afspraken die zijn gemaakt.

Op de vraag van de voorzitter welke punten niet conform de MR zijn gelopen, geeft de heer Kersbergen de heer Hop gelijk. Het betreft het incidenteel verkeerd inzetten van mensen en de roostersystematiek. Voor wat betreft 'on top' is het probleem dat er nog geen vaste O in de organisatie is. Dat is wel de wens zodat dit onderdeel een vaste plaats heeft binnen de organisatie en daarmee ook de financiering, ongeacht of de MR dan nog bestaat of niet. Daarnaast wordt er in het roosteren wel degelijk naar gestreefd om in de piekuren een adequate bezetting te hebben, waarbij incidenteel zich de situatie kan voordoen dat een medewerker onterecht wordt ingeroosterd. Inroosteren is belangrijk en lastig, omdat veel medewerkers binnen AADG vaak ook een andere baan hebben of studeren. Daar wordt zoveel mogelijk rekening mee gehouden. Daarnaast is niet altijd goed te duiden wat piekuren zijn. Hij betreurt dat verlenging beperkt lijkt want er is tijd nodig om nieuwe medewerkers te werven en om een nieuw model te ontwikkelen.

De heer Hop wijst erop dat deze situatie al vijf jaar in de organisatie staat, met hiervan drie jaar in een pilot. Daarbij is afgesproken dat die gezamenlijk zou worden geëvalueerd. Uiteindelijk heeft dit eenzijdig plaatsgevonden waarvan een klein uittreksel is ontvangen en behandeld. Daaruit is in ieder geval voldoende duidelijk geworden wat de toegevoegde waarde wel of niet is van AADG en op welke wijze het zou moeten worden ingeroosterd. Een jaar verlengen om de druk op de organisatie weg te nemen was nooit de bedoeling en doet geen recht aan de afgelopen drie jaar en de daarbij opgedane bevindingen, zowel positief als negatief.



Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)

De heer Kersbergen verduidelijkt dat hij om verlenging van *maximaal één* jaar vraagt, niet langer. Het is ook zijn streven om zo snel mogelijk tot een beter concept te komen. Er zijn weliswaar incidenten geweest, maar zij zijn zeker niet leidend in de ervaringen en bevindingen van AADG. Mevrouw Wesseler vult aan dat door de huidige regeling te verlengen met een jaar ruimte wordt gecreëerd voor het ontwikkelen van een totaalplan vóór de zomer van 2023 en voor het formele overleg dat partijen na de zomer over de implementatie kunnen voeren.

De heer Schilperoort merkt op dat hij het 'on top of' totaal niet herkent en een heel ander beeld heeft. In de piekmomenten komt de KMar mensen tekort, waardoor bijvoorbeeld vast personeel in de weekenden geen verlof mocht nemen omdat er anders te weinig capaciteit zou zijn. De AADG'ers konden dan inschrijven op deze 'gaten' om soelaas te bieden. De vraag is of dit op de juiste manier is uitgevoerd; daar zijn wel kanttekeningen bij te maken en het heeft geleid tot de vraag of op deze manier door moet worden gegaan. Hierop terugkijken is volgens spreker nu weinig zinvol. Hij geeft er de voorkeur aan om te werken aan een definitieve regeling. Daarmee is het volgens spreker wel mogelijk dat er vanaf 0 wordt begonnen. Het feit dat er een pilot is geweest betekent niet automatisch dat de structurele regeling gebaseerd is op hetzelfde model. Zo is de ACOP absoluut geen voorstander van de inzet van burgers voor operationele taken van Defensie. Dit zijn taken die bij militairen horen vanwege de bijzondere taakstelling en het gaat niet om werk dat iedere burger in de samenleving zou kunnen doen. Als dit wel het geval is, is de discussie of het wel een taak van Defensie is. De ervaringen van de pilot zijn overigens waardevol vanwege de flexibele schil die verder gaat dan AADG. Hoewel de ACOP geen voorstander is van verlengen is er ook begrip voor de behoeftes vanuit bedrijfsvoering. Daarnaast is met name aandacht nodig voor het feit dat deze medewerkers de opleiding missen om zelfstandig op te treden als dat nodig is. Al deze punten moeten worden meegenomen in de definitieve discussie. Hij ziet geen heil in het opnieuw kijken naar de huidige regeling met aanpassingen. Hij is het eens met mevrouw Wesseler dat er voor de zomer een nieuw plan van aanpak moet komen. Maar daarmee is het nog niet vastgesteld en is er nog geen formele basis. Dus hij kan akkoord gaan met een verlenging onder voorwaarde van al het besprokene.

De heer Van Leeuwen herkent een aantal zaken wel en een aantal niet. Hij is niet blij met hoe het voortraject is verlopen, waardoor de situatie is zoals die nu is, 3 dagen voor het aflopen van de regeling. Aan de andere kant onderkent hij de operationele noodzaak en wil de MR daarom niet schrappen. Het is zeer wenselijk om de capaciteit de komende periode te behouden. Hij kan dus akkoord gaan met het verlengen van de huidige MR, mits voor maximaal één jaar en er afspraken worden gemaakt over het concrete definitieve plan zoals hiervoor voorgesteld door de heer Schilperoort, waarbij de nieuwe inzichten van KMar en uit de evaluatie worden meegenomen. Hij wijst erop dat een verlenging van korter dan een jaar waarschijnlijk niet realistisch is, dus het is beter te beslissen voor maximaal een jaar.

De heer Van Hulsen kan deels meegaan in de mening van de heer Hop. Hij leest een passage voor uit de brief van de heer J.A. de Vreugde, waarin de twee elementen flexibiliteit (piekmomenten) en capaciteit wel degelijk worden genoemd. Aan de andere kant is het doel van een pilot dat geprobeerd wordt een aantal zaken te 'beleven' en daaruit positieve en/of negatieve conclusies te trekken. Ook voortschrijdend inzicht is van belang, waarbij spreker erop wijst dat ten tijde van het afspreken van de regeling nog niemand op de hoogte was van Covid-19 en alle bijbehorende effecten. Verder moet er een discussie gevoerd worden over structurele zaken zoals of het militaire of burgerfuncties betreft en wat de verschillende voor- en nadelen zijn. Gehoord hebbende dat het wat de periode betreft om maximaal één jaar gaat stelt hij voor om te verlengen tot december 2023 en niet 19 januari volgend jaar. Bovendien denkt hij dat met het bieden van een plan van aanpak grofweg op het midden van de tijdelijke regeling zoals werd benoemd, een goede invulling gegeven wordt. In de huidige regeling staat overigens dat de regeling bestaat voor een periode van drie jaar. Deze passage moet in ieder geval worden aangepast.

De voorzitter vraagt de heer Hop om een reactie op het voorstel om de huidige regeling te verlengen voor een korte periode zodat een nieuw goed plan kan worden opgezet. De heer Hop zal op een later moment aangeven of hij mee kan in dit voorstel. Hij wil wel reageren op een aantal punten die aan de orde zijn gekomen. Zo is hij het in grote lijnen eens met de heer Schilperoort, met uitzondering van het punt 'on top'. De burgers verrichten namelijk geen militaire taken (wat onwenselijk is) maar de bedoeling was ze in te zetten ter ondersteuning van de Marechaussee die hun taken uitvoeren, dus 'on top'. Intussen zijn ze echter wel in de teams en organisatie opgenomen en nu kan men niet meer zonder hen. Daarom stemt hij niet in met een verlenging van één jaar. Het kan veel sneller geregeld worden. In het AV-akkoord is ook gesproken over hoe om te gaan met aanstellingen van burgers en de verschillende varianten daarvan. Daar vallen deze medewerkers onder. Hij vindt het verder opmerkelijk dat er geen financiering is voor de O. Dit moet regulier gevuld worden, zeker gezien de nog op stapel zijnde uitbreidingen bij de Marechaussee. Als de CCOOP al



Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)

instemt met een verlenging is het essentieel dat de uitvoering gebeurt conform de afgesproken manier en voor een korte termijn om de organisatie in staat te stellen de O te realiseren. Dat zou op heel korte termijn haalbaar moeten zijn via reguliere aanstelling (BARD) op een reguliere functie, zodat betrokkene het salaris en de waardering krijgt die bij de functie horen en waar het werkrooster eventueel op afgetimmerd kan worden. Hier is geen jaar voor nodig, maar zou aldus de heer Hop binnen een half jaar gerealiseerd kunnen worden.

De heer Kersbergen merkt op dat er wel financiering is. Er is aldus spreker totaal 10 mln. gereserveerd voor onderrealisatie, waarvan 4 mln. voor het geval dat. Voor wat betreft het financieren van 'on top' is het belangrijk dat het geen personeel mag verdringen en daar is ook geen sprake van. De principiële discussie die wel gevoerd moet worden is of de wettelijke taak van de Marechaussee overgedragen mag worden aan burgers of dat de militaire status drijvend moet zijn in het bestaansrecht en de principes van de organisatie. Deze discussie is een beetje ondergesneeuwd en hangt ook samen met hoe men tegen de maatschappij aankijkt en met de arbeidsmarkt. Het blijft een uitdaging, maar vooralsnog kunnen er nog steeds mensen gevonden worden terwijl de rest van Defensie worstelt met vulling. De vraag is of AADG blijft bestaan of dat terug gegaan wordt naar een militair concept, daarom lijkt het spreker niet opportuun om AADG nu voor een half jaar in te regelen. Er is volgens hem een jaar nodig om voorlopig de status quo te behouden en geen paniek te creëren. Men mag vervolgens van de KMar verwachten dat er binnen een half jaar een plan komt dat zoveel mogelijk is afgestemd met de centrales, inclusief evaluatie AADG en lessons learned van de pilot, maar zonder aanname dat AADG zal blijven bestaan. De heer Van Hulsen vult aan dat hij de discussie over het type functie heel belangrijk vindt. Het staat echter niet vast dat deze (tijdelijke) functies 100% burger of 100% militair moeten zijn. Er is bijvoorbeeld onderscheid tussen een medewerker die aan de balie op Schiphol zit en de medewerker die rondloopt in de haven van Rotterdam, nog naast de bijzonderheden van andere (grens)locaties. Deze moeten worden meegenomen in de discussie. Het lijkt erop dat in de discussie die nu wordt gevoerd, alle AADG op één hoop wordt gegooid.

De heer Kersbergen onderkent dat er na drie jaar een frisse blik nodig is om tot een afgewogen conclusie en oordeel te komen. Hij heeft goed begrepen wat de bezwaren van de centrales zijn. Mevrouw Wesseler merkt op dat betrokkenen al een aantal jaar werkzaam zijn en vaak zelf aangeven bij een team te willen horen, dat is gewoon iets menselijks. In de MR is klinisch bedacht hoe de AADG'ers zo effectief en flexibel mogelijk ingezet kunnen worden, maar in de praktijk werkt het anders. De werkgever heeft gehoor gegeven aan de behoefte van AADG'ers om bij een vast team te horen, maar heeft daarmee wel ingeboet aan flexibiliteit. De medewerkers willen vaak aan een vast team gekoppeld zijn en zijn dan overigens ook gemakkelijker te volgen wat functioneringsgesprek, contractverlenging en dergelijke betreft. De KMar wil hier pragmatisch mee omgaan. Dit is tot nu toe niet meegenomen in de discussie en afwegingen. De heer Schilperoort vindt dat ook daarom weer vanaf O gekeken moet worden naar wat wenselijk is. Inmiddels denkt hij trouwens dat de heer Hop en hij hetzelfde bedoelen met 'on top of' maar dat zij er andere woorden voor hebben gebruikt. De vraag is of 'on top of', extra dus, wel werkbaar is. Wellicht moet bij het inregelen van een flexibele schil breder worden gekeken dan alleen naar AADG, bijvoorbeeld ook naar nieuwe aanstellingsvormen en eventuele taakverbreding. Voor de AADG'ers die al werkzaam zijn is het niet zinvol om hun situatie nu te veranderen. Hij is er voorstander van om de aandacht en energie te steken in een nieuwe definitieve regeling die de KMar in staat stelt om haar taken goed uit te blijven voeren in plaats van in het aanpassen van de bestaande regeling en werkwijze.

De heer Hop stelt dat hij juist alle argumenten in zijn overwegingen heeft meegenomen en daarom wil dat er een O komt. De AADG'er loopt zo'n drie jaar mee, wil erbij horen, heeft zijn eigen werkzaamheden, werkt in teams. Om deze redenen oppert spreker de functiebeschrijving op te stellen en AADG'ers definitief in de O op te nemen. Er is intussen drie jaar verstreken en het helpt volgens hem niet als er weer tijdelijk verlengd wordt. De herbezinning had al plaats moeten vinden en het besluit had al genomen moeten worden. Dat is waarom de pilot destijds voor drie jaar werd afgesproken. Er moet nu duidelijkheid worden geboden en dat gebeurt volgens de heer Hop niet middels een interim regeling, een aangepaste regeling of door de huidige regeling voor een jaar te verlengen. Er zijn bovendien afspraken gemaakt over tijdelijke aanstellingen voor burgerpersoneel, namelijk om zoveel mogelijk naar vast werk te gaan.

De heer Van Hulsen reageert dat het gaat om een pilot, een project om van te *leren*. Zo leert de pilot dat ook de KMar een organisatie met sociale wezens is. Als dergelijke leerpunten niet worden meegenomen en er geen rekening gehouden wordt met vorming van teams, wordt straks een organisatie gebouwd –ook in de structurele zin- die in elkaar stort omdat mensen teleurgesteld, ontevreden en ongelukkig zijn. Hij raadt de KMar aan om alle leerpunten mee te nemen in het vormen van een nieuwe structurele regeling. Spreker wilde verder geborgd zien dat er in de tussentijd met de centrales gesproken wordt, alsmede het moment of de momenten waarop dat gebeurt en daar heeft hij voldoende beeld



Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)

bij. Hij herkent tot slot veel in hetgeen eenieder heeft ingebracht, met uitzondering van de termijn. De heer Van Hulsen verwacht namelijk niet dat een half jaar voldoende is. Ook de heer Kersbergen vindt een half jaar niet reëel. De aanname die de heer Hop volgens spreker doet, dat de oplossing ligt in het omklappen van AADG in een vaste O, is volgens hem te naïef. Maar mocht tegen januari 2024 blijken dat dit toch de oplossing is, dan wordt dat uiteraard meteen gedaan. Hij vraagt de heer Hop om het proces en de organisatie tijd te gunnen, voor een periode langer dan een half jaar. Daarnaast is er volgens de heer Kersbergen ook altijd nog het operationele belang dat gewogen dient te worden

De heer Van Leeuwen concludeert dat alle inhoudelijke argumenten en oplossingen zijn gewisseld. Men is het eens over de noodzaak, maar er is geen unanimititeit over de aanpak. Het voorstel dat de werkgever deed wordt volgens spreker door drie centrales ondersteund. Hij roept de voorzitter op om naar een conclusie toe te gaan. De heer Schilperoort ondersteunt deze oproep. Hij heeft al een paar keer gezegd dat het voor hem een brug te ver is om het huidige om te klappen naar een O. Het is nog maar de vraag of daar überhaupt op uitgekomen wordt, dus is er tijd nodig voor verdere beschouwing.

De voorzitter heeft goede argumenten en terechte opmerkingen gehoord. Spreker is het eens dat het doel van een pilot juist is om zaken die schuren naar boven te krijgen. Daarnaast is er de operationele noodzaak, waardoor de regeling laten aflopen eigenlijk geen optie is. De behoefte is dan ook om de bestaande regeling te verlengen, waarbij de voorzitter de duur van maximaal één jaar heeft gehoord. Dat creëert rust en biedt de tijd en ruimte om een structurele regeling goed voor te bereiden met een plan van aanpak. Dit plan zou op 4 juli in de vergadering van de WG AP voor moeten liggen.

De heer Van Hulsen merkt op dat het plan wat hem betreft meer moet behelzen dan een aankondiging dat onderzocht zal worden of AADG een burger- of militaire functie moet zijn. De heer Van Leeuwen vult aan dat de KMar weliswaar de primaire kartrekker van het plan is, maar partijen allen een rol hebben en hij gaat ervan uit dat er tussentijds (niet pas in juli) onderling overleg is. Het is wat hem betreft een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Mevrouw Wesseler merkt op dat er al een concept planning is maar zij zal ervoor zorgen dat er een aangepast plan komt op basis van de nieuwe tips en opmerkingen.

De voorzitter vraagt de centrales om reactie op het voorstel, waarop de heer Van Leeuwen, de heer Schilperoort en de heer Van Hulsen aangeven akkoord te zijn.

De conclusie van de heer Hop is dat de pilot in de praktijk niet is uitgevoerd zoals destijds is beoogd. De pilot heeft drie jaar geduurd en is geëvalueerd. De werkgever en de drie collega-bonden zijn het erover eens dat het definitief maken van deze O een stap te ver is en dat er dus nog niet bepaald is wat er met AADG gedaan wordt. Spreker stemt daarom niet in met verlenging van de huidige regeling AADG. Hij vraagt zich af waar verlenging met een jaar toe leidt als het na drie jaar nog niet duidelijk is. Dit past ook niet in het AV-akkoord waarin is afgesproken zoveel mogelijk naar vast werk en naar zo min mogelijk tijdelijke aanstellingen bij burgers te gaan. Er wordt met de verlenging van weer een jaar blijkbaar ruimte en tijd geboden voor een herbezinning en om een beeld te vormen, terwijl de medewerkers intussen volop meedraaien in de teams. Nu zijn voorstel om binnen een halfjaar een reguliere O op te zetten niet wordt aangenomen, ziet hij geen reden om in te stemmen met de verlenging van de regeling AADG in de huidige vorm. De voorzitter vraagt of de heer Hop dan tevens instemt met het feit dat de operationele gereedheid van de KMar in gevaar komt. Dat ontkent de heer Hop want dat kan nooit komen door de pilot. Mocht dat echter wel het geval zijn, dan is er des te meer reden om zo snel mogelijk vaste functies in de O op te zetten.

De heer Schilperoort is verbaasd dat de heer Hop de oplossing ziet in het omklappen van de O. Hier is in november al over gesproken en toen was de heer Hop bereid tot een verlenging mits er een aantal aanpassingen werd gedaan. De vraag is nu of de CCOOP de kwestie wil voorleggen aan het SOD. Formeel kan er nu geen besluit worden genomen. De heer Van Leeuwen nuanceert de conclusie van de heer Hop dat spreker niet akkoord zou zijn om van AADG een reguliere O te maken. Wat hem betreft is simpelweg nog niet duidelijk of, en zo ja in hoeverre omklappen van de O de oplossing is. Om dat te bepalen is tijd nodig en die zit voor hem in het verlengen van de regeling. Daar is een meerderheid voor (4:1). Spreker vraagt of de heer Hop bereid is om besluitvorming bij meerderheid te accepteren en zich neer te leggen bij de uitkomst, ook al is hij het er niet mee eens. De heer Hop is daar niet toe bereid; er kan in de werkgroep nooit besluitvorming bij meerderheid plaatsvinden, dat kan aldus spreker alleen in het SOD. Het is een andere vraag of hij wil afzien van behandeling door het SOD. Op de vraag van de voorzitter of hij daarvan wil afzien en dus meegaat met de meerderheid, geeft de heer Hop aan dat hij het punt in het SOD wil voorleggen.



Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)

De heer Van Hulsen onderstreept dat er een regeling is met een einddatum en er mensen op basis van deze regeling aan het werk zijn. Als er nu geen besluitvorming plaatsvindt, moet aan betrokkenen een heel vervelende boodschap worden verteld. Het is niet behoorlijk om hen vandaag of morgen te vertellen dat de regeling over drie dagen stopt, tenzij er binnen drie dagen een SOD is. De heer Hop vindt het evenzo onbehoorlijk om tegen deze mensen te zeggen dat de onzekerheid of de pilot in een definitieve regeling wordt omgezet met nog een jaar wordt verlengd. Partijen hebben juist de verantwoordelijkheid om duidelijkheid te scheppen nadat een pilot van drie jaar heeft gedraaid. De uitkomst van de pilot is –als hij het mag geloven- zeer positief, men draait vast mee in de teams en de werkgever zou deze mensen graag behouden. Dan moet er ook een definitieve O gemaakt worden en reguliere aanstelling op een reguliere functie met een reguliere beloning (met alle bijbehorende kosten) plaatsvinden.

De heer Kersbergen wil weten welke oplossing de heer Hop heeft voor het uitfaseren. Of de regeling nou stopt of dat een definitieve O gemaakt wordt zoals de heer Hop voorstelt, zal uitfaseren nodig zijn en dat kost tijd. Het is niet de bedoeling om mensen binnen te halen om afscheid van ze te nemen. Mevrouw Wesseler vult aan dat ook de KMar perspectief wil bieden en zij ervan overtuigd is dat het plan met dat perspectief, in gezamenlijkheid met alle partijen opgesteld, voor de zomer 2023 klaar is en de mensen verteld kan worden dat zij behouden blijven bij de KMar. Het extra half jaar waar de KMar nu om vraagt is nodig voor de techniek in verband met het implementeren van de regeling in de periode na de zomer. In haar beleving liggen de standpunten helemaal niet zo ver uit elkaar als nu lijkt. Zij betreurt het dat de discussie is teruggebracht tot 6 maanden of 1 jaar want het gaat om het bieden van perspectief. De heer Hop stelt dat het verschil niet gaat over de techniek, maar of AADG überhaupt wordt voortgezet en in welke vorm dat dan zal zijn. Spreker heeft namens de werkgever horen zeggen dat er nog een periode van herbezinning nodig is maar daar is naar zijn mening de periode van de afgelopen drie jaar voor geweest. Hij vindt dat het besluit nu hier aan tafel moet worden genomen, waarbij er financiële ruimte komt om de O te bestendigen en binnen een half jaar de vaste O voor deze medewerkers wordt gemaakt.

Voor de heer Schilperoort is het duidelijk: zijn collega wil zijn standpunt doorduwen door de boel zo veel mogelijk op scherp te zetten; dat is althans de waarneming van spreker. Vier partijen zijn het met elkaar eens en één partij niet. Conclusie is dat het voorgelegd wordt aan het SOD. De MR vervalt over drie dagen en hij zal de mensen uitleggen wat daar de reden van is. Vooruitlopend op de -naar zijn inschatting- te voorspellen uitkomst van het SOD raadt hij aan om nog geen afscheid te nemen van de medewerkers. De heer Schilperoort vindt dat de heer Hop de situatie gebruikt en zo veel druk uitoefent om de anderen akkoord te doen gaan met het door hem voorgestelde model: omklappen van de huidige situatie naar een O en het huidige model een structureel model maken. Daar zal de ACOP hoe dan ook niet aan meewerken.

De voorzitter stelt vast dat de kwestie op 7 februari wordt voorgelegd aan het SOD en adviseert de KMar om voorlopig door te gaan met de regeling.

De heer Van Leeuwen betreurt de gang van zaken.

De heer Kersbergen dankt de vergadering voor de tijd en voor het meedenken en hij blijft positief.

De heer Hop wil nog kwijt dat hij het teleurstellend vindt dat de vier andere partijen de medewerkers na een pilot van drie jaar nog langer in onzekerheid willen houden. Daar is niemand bij gebaat.

Agendapunt 3. Rondvraag en sluiting

Er wordt geen gebruik gemaakt van de rondvraag.

Niets meer aan de orde zijnde sluit de voorzitter de vergadering om 14.15 uur.