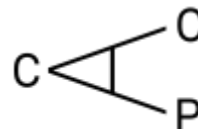


Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)



CAOP

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

Inlichtingen: Rob Dircke
Telefoon: 06 – 83 57 38 03
E-mail: r.dircke@caop.nl
Datum: 17 april 2023
Bijlage(n): -
Ons kenmerk AP/23.0292
Zaaknummer: G.1.03

**Verslag van de vergadering van de werkgroep Algemeen Personeelsbeleid (AP)
op dinsdag 14 februari 2023 van 13.00 tot 16.00 uur in de Baljuwzaal van het CAOP te Den Haag en via MS Teams.**

Aanwezig:

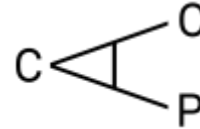
Van de zijde van Defensie: D. Broman (voorzitter), E. Reitsma, A. Lankhorst, M. Visser (agendapunt 5), R. Laats (agendapunt 6), M. Suwout + I. Rikhof (agendapunt 7)

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

Van de zijde van het secretariaat: R. Dircke (CAOP).

Agenda:

1. Opening, mededelingen en vaststellen agenda
2. Vaststellen verslagen van de werkgroep AP van 3 november 2022, 17 november 2022, 13 december 2022 en 17 januari 2023 (AP/22.0767, AP/22.0811, AP/23.0074, AP/23.0051)
3. Transitieproblematiek officieren in opleiding (AP/22.0830)
4. Definitie uitstroom van opleidingstabel naar salaristabel
5. Veiligheid als bespreekpunt formulier functioneringsgesprek (AP/18.00615 + 3 bijlagen, AP/18.00624, AP/18.00639 + 3 bijlagen, AP/19.00243, AP/20.0502 + 5 bijlagen, AP/21.0010, SOD/22.0463, SOD/22.0533).
6. Anonimiseren van persoonsgegevens in een personeelsvullingsplan (REO/21.0336, REO/21.0338, REO/21.0353, AP/22.0025, AP/22.0053)
7. Verzoek stopzetten opleggen terugbetalingsverplichtingen opleidingen (AP/22.0462, AP/23.0046)
8. Actualiseren afspraken en criteria m.b.t. toepassing beleidsfactoren en beleidsruimte (SOD/22.0722.1)
9. Bespreken actiepuntenlijst (zie onder AP/23.0074)
10. Bespreken voorraadagenda en planning WG AP 2023 (zie onder verslag AP/23.0074)
11. Rondvraag en sluiting



Agendapunt 1. Opening, mededelingen en vaststellen agenda

De voorzitter opent de vergadering om 13.00 uur. Spreker merkt op dat er sprake is van diverse bespreekpunten die al geruime tijd lopen, welke hij graag spoedig zou willen afronden. Spreker meldt dat de agendapunten 3 en 4 voor nu komen te vervallen en op een later moment formeel worden geagendeerd. De centrales gaan ermee akkoord om de inhoudelijke bespreking van deze punten op een later moment te laten plaatsvinden. Voorts refereert de voorzitter aan het verslag van 13 december 2022, waarin het onderwerp internetkosten buitenland bij Rijkshuisvesting aan de orde is gesteld. Spreker meldt dat dit punt gereed is en dat volgende week een brief volgt in dit kader. Een volgend punt uit de vergadering van 13 december 2022 betreft de 'wijzigingen regelgeving GV'. Mevrouw Reitsma wijst erop dat dit punt abusievelijk niet is meegenomen op de actiepuntenlijst en dat het alsnog zal worden verwerkt, zodat dit de volgende vergadering kan worden afgedaan.

De voorzitter verwijst vervolgens naar een brief van de CMHF inzake zorgverzekering reservisten buitenland (AP/22.0790). De werkgever is zich bewust van het probleem en zoekt intern naar een structurele oplossing. Zolang de situatie voortduurt wordt individueel maatwerk geleverd. Mochten de centrales signalen ontvangen dat dit niet goed gebeurt, dan verneemt de werkgever dit graag. De heer Rozendal vraagt of dit wordt meegenomen in de voorlichting en ook wordt vermeld in de handouts, zodat mensen dit kunnen teruglezen. Spreker licht toe dat de mondelinge voorlichting zeer uitgebreid is. Mevrouw Reitsma antwoordt hierop dat dit om een relatief kleine groep gaat. Zij neemt dit punt mee. De heer Van Leeuwen zegt dat hij uitziet naar een structurele oplossing. Voor nu gaat hij akkoord met het ondervangen van dit probleem door maatwerk. Indien zich meldingen voordoen, dan zal spreker dit zeker melden. De heer Van Hulsen merkt op dat voor hem niet helder is wat er nu precies gebeurt inzake het maatwerk. De formele brief van CMHF kan wat spreker betreft hier nu tijdelijk worden afgedaan, maar hij heeft daarvoor wel meer duidelijkheid nodig over de strekking van de maatwerkoplossing. Hij stelt voor dit per e-mail te communiceren. Voorts zegt spreker dat hij meer problemen verwacht op het gebied van ziektekosten buitenland, waardoor hij hier een integrale benadering nodig acht. De heer Hop zou in deze e-mail ook graag opgenomen zien om hoeveel reservisten dit uiteindelijk gaat, met een uitsplitsing naar langdurig. De voorzitter zegt toe dit punt per e-mail terug te koppelen.

pm

Agendapunt 2. Vaststellen verslagen van de werkgroep AP van 3 november 2022, 17 november 2022, 13 december 2022 en 17 januari 2023 (AP/22.0767, AP/22.0811, AP/23.0074, AP/23.0051)

Verslag 3 november 2022 AP/22.0767

Pag. 4 tweede alinea, n.a.v.

De heer Hop verwijst naar de zin 'Na een afrondende discussie worden partijen het uiteindelijk eens over de voorgestelde jaarplanning en deze wordt vastgesteld.' Spreker wil graag uitgewerkt zien wat er in de afrondende discussie is besproken. Dit is nu niet helder. Het hoeft niet letterlijk te worden aangehaald, maar de strekking moet wel duidelijk zijn. De heer Schilperoort meent dat een resumerend slotwoord van de voorzitter hierin meer duidelijkheid kan bieden. Dit wordt onderkend door de voorzitter.

Pag. 12 + 13, n.a.v.

De heer Hop verwijst naar een kleine discussie die hij had met mevrouw Van den Boom. Spreker meent dat dit enigszins apart is weergegeven. In zijn optiek heeft de voorzitter haar excuus aangeboden voor het feit dat spreker werd onderbroken, waarop de voorzitter na de pauze weer terugkwam, omdat zij meende dat er bepaalde zaken waren gezegd door de heer Hop. Spreker heeft hierop gesteld dat indien hij dit inderdaad heeft gezegd, hij hiervoor zijn excuus aanbiedt, hetgeen spreker nu als zodanig niet terugleest in het verslag. Spreker wil dit voor nu duiden voor het verslag. De voorzitter reageert dat kan worden volstaan met deze opmerking van de heer Hop.

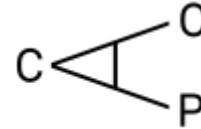
Pag. 15, n.a.v.

De heer Van Leeuwen verwijst naar de 4^e alinea, het eerste gedachtestreepje: 'De heer Van Leeuwen die zaken wil laten monitoren zodat de tijdelijke regeling inzichten en cijfers biedt ten behoeve van de gesprekken over een structurele regeling;'. Spreker vraagt om hiervan een doorlopend "pm"-punt te maken, zodat dit kan worden geborgd.

pm

Het verslag wordt met inachtneming van het bovenstaande vastgesteld.

Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)



Verslag 17 november 2022 AP/22.0811

Het verslag wordt ongewijzigd vastgesteld.

Verslag 13 december 2022 AP/23.0074

De heer Van Hulsen heeft geen inhoudelijke opmerkingen over het verslag, maar toetst wel de werkwijze inzake de actiepuntenlijst. De voorzitter licht toe dat de actiepuntenlijst apart staat geagendeerd en zal worden besproken.

Pag. 6 derde alinea, n.a.v.

De voorzitter verwijst naar de derde alinea 'Vóór maart 2023 wil men een afspraak hebben gemaakt over een structurele Regeling, zodat dit ook op tijd kan worden ingevoerd.' Spreker geeft een update en meldt dat hierover is afgesproken om in gezamenlijkheid er alles aan te doen om de regeling per 1-4-2023 gereed te hebben, zodat de bouw en implementatie kan worden opgepakt.

Het verslag wordt ongewijzigd vastgesteld.

Verslag 17 januari 2023 AP/23.0051

Het verslag wordt ongewijzigd vastgesteld.

Agendapunt 3. Transitieproblematiek officieren in opleiding (AP/22.0830)

Dit agendapunt is niet behandeld.

Agendapunt 4. Definitie uitstroom van opleidingstabel naar salaristabel

Dit agendapunt is niet behandeld.

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

Mevrouw Visser van directie veiligheid sluit aan via MST.

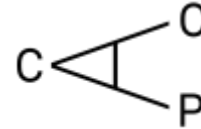
De voorzitter licht toe dat dit bespreekpunt al enige tijd geagendeerd staat. Dit punt is ook aan de orde geweest in het SOD. Nu ligt dit voor in de werkgroep AP voor de inhoudelijke discussievoering. Spreker verwijst naar de bijlagen AP/18.00615 en AP/20.0502 en zegt dat het initiële idee om het veiligheidsaspect terug te laten komen in het functioneringsgesprek onderdeel uitmaakte van een groter geheel. Er waren toevoegingen aangebracht in het functioneringsgespreksformulier, welke nu weer zijn verwijderd. De huidige situatie is dat ten behoeve van de personen die een functioneringsgesprek voeren in de toelichting wordt vermeld dat het aspect (sociale) veiligheid aan de orde hoort te komen bij de standaard punten van het functioneringsgesprek.

De heer Van Leeuwen verifieert of hetgeen initieel was gewijzigd, weer is teruggedraaid. Eerst was het de intentie om het als apart stukje te vermelden op het formulier en in de toelichting. Later is besloten om dit te verwijderen van het formulier en in de toelichting te vermelden dat dit onderwerp in de andere bespreekpunten van het formulier moet terugkomen. Dit behoort tot de verantwoordelijkheid van de leidinggevende. Dit wordt beaamd door mevrouw Visser. Dit is opgenomen onder de noemer 'werkomstandigheden'.

De heer Schilperoord meent dat het formulier betrekking heeft op de bedrijfsvoering en onderdeel uitmaakt van het functioneringsgesprek. Dit neemt niet weg dat hiervoor in het verleden een beleidsregel was opgesteld, welke gedeeltelijk is komen te vervallen en waarvan het restant inmiddels is verouderd. Spreker zou graag in een andere context willen stilstaan bij het gehele proces rondom beoordelings- en functioneringsgesprekken, hetgeen hij wil separeren van deze discussie. Dit heeft geen directe prioriteit. Spreker zou dit willen meenemen in een onderwerp rondom personeelsbeleid.

De heer Hop verwijst naar de eerste brief, waarin de zorg was aangekaart over de toenmalige beleidstoelichting en 'two-pages' over veiligheid. Dit betrof beeldvragen als zijnde leidraad voor het gesprek. Hierin werden vragen gesteld die volgens spreker niet in een functioneringsgesprek thuishoren, zoals bijvoorbeeld vragen over ongewenst gedrag. Voor dergelijke zaken zijn andere kanalen van toepassing, stelt hij. In de beeldvragen werd ook verwezen naar collega's,

Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)



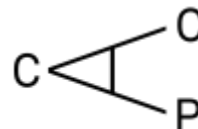
waardoor een soort van klikcultuur ontstaat. Spreker zou hierover graag het gesprek voeren, indien de betreffende beleidstoelichting met 'two-pages' nog van toepassing is op het huidige functioneringsgesprek. Mevrouw Visser licht toe dat het integriteitsbeleid in 2022 is vastgesteld. De werkgever wil juist stimuleren dat het gesprek over ongewenst gedrag op een zo laag mogelijk niveau in de organisatie wordt gevoerd en dat de leidinggevende het gesprek hierover voert met de werknemer teneinde escalatie zoveel mogelijk te voorkomen. Op het moment dat de organisatie wil dat het beter gaat op het gebied van sociale veiligheid, dan heeft de leidinggevende een rol in het aangaan van het gesprek, stelt zij. Spreekster hoort de zorg over het risico dat de werknemer zich daarbij wellicht niet veilig voelt en zij kan die zorg niet geheel wegnemen. Voor wat betreft het interne en externe gedeelte is het mogelijk om het intern te houden en zal dit niet extern worden gedeeld. Hierover kunnen afspraken worden gemaakt. De voorzitter vraagt of er nog sprake is van de 'two-pages'. Mevrouw Visser antwoordt dat deze als digitale handleiding is toegevoegd onder het kopje werkomstandigheden, ter ondersteuning van de leidinggevende. Dit is gericht op ongewenst gedrag en zaken waaraan iemand zich stoort. Hierin is mogelijk een ietwat negatieve confrontatie gehanteerd, waarop nu mogelijk wordt aangeslagen.

De heer Van Hulsen refereert aan de organisatiecultuur en merkt op dat vroeger aan dergelijke elementen nauwelijks aandacht werd besteed en dat hiervoor tegenwoordig steeds meer aandacht komt. Een van de methodes om daarvoor aandacht te vragen is om een dergelijk gesprek te voeren, hetgeen goed is. Spreker vindt het echter raar dat wordt geprobeerd om aan de hand van deze gespreksmethode een cultuur te veranderen en dat hierop niet wordt ingezet bij de indiensttreding van een medewerker. Spreker citeert een stukje uit de passage werkomstandigheden *'met medewerkers die een leidinggevende positie vervullen dient expliciet het onderwerp sociale aspecten aan de orde worden gesteld'*. Spreker zou deze zin willen starten met te vermelden dat met iedereen het gesprek wordt gevoerd en dat de leidinggevenden hierin een rol hebben. Nu lijkt het net of het voor nieuwe mensen zonder leidinggevende positie geen onderwerp van gesprek is. Vervolgens verwijst spreker naar een ander element inzake in- en externe verslaglegging. Hij meent dat de leidinggevende en werknemer samen kunnen bepalen of iets belangrijk genoeg is om te verwoorden in een verslag. Het gesprek kan ook worden gevoerd met de band uit, hetgeen vertrouwelijk is en niet wordt genoteerd. Indien beide partijen van mening zijn dat een besprekspunt belangrijk genoeg is om te vermelden, dan wordt dit opgeschreven. Spreker zou de vraag of aan verslaglegging wordt gedaan willen voorbehouden aan diegenen die het gesprek voeren. Hij zou de belemmering om het gesprek te voeren zo klein mogelijk willen maken.

De heer Schilperoort vindt het eveneens belangrijk dat tussen medewerker en leidinggevende een gesprek wordt gevoerd over het functioneren. Daarbij moet ook ruimte zijn om onderwerpen in vertrouwen te delen. Dit onderwerp moet feitelijk al worden geborgd in de opleiding. De focus ligt nu op het formulier, maar het gaat feitelijk over gedragsvorming. Dat wordt niet alleen bereikt met formulieren en het vastleggen van zaken. Indien de verhouding is verstoord en de leidinggevende hierin een rol speelt dan helpt dit formulier niet. Spreker zou over dergelijke situaties verder willen nadenken.

De heer Hop is het ermee eens dat dit eerder aan de orde moet worden gesteld, naast het feit dat het gesprek over veiligheid ook op de werkvloer moet worden gevoerd. De wijze waarop dit nu gaat is wel een punt van zorg en verwijst wederom naar de 'two-pages'. Spreker duidt bepaalde vragen over ongewenst gedrag op het formulier die niet bijdragen aan een veilige cultuur. Voorts is de vraag opgenomen hoe de afspraken worden genoteerd op het formulier. Daarbij staat opgenomen dat het aan de gespreksvoerders is of verslaglegging in- of extern plaatsvindt, waarbij de voorkeur uitgaat naar extern. Spreker zou deze vraagstelling uit de 'two-pages' verwijderd willen zien en in plaats daarvan een algemene beschrijving willen opnemen. Daarnaast wil hij ook een borging in de opleiding op dit punt, waarbij ook informatie wordt gegeven over de hiervoor bestaande trajecten.

Mevrouw Visser reageert met de opmerking dat borging in de opleidingen inmiddels is bewerkstelligd. Dit in navolging op het Plan Sociale Veiligheid. Voorts zegt zij dat het juist de bedoeling is dat de leidinggevende met ieder van zijn medewerkers het gesprek aangaat. Dit betreft dus niet alleen leidinggevenden. Voorts licht spreekster toe dat meldingen in het kader van sociale veiligheid en integriteit via twee lijnen kunnen verlopen, namelijk via de leidinggevende en via het Meldpunt Integriteit Defensie. Zij benadrukt dat de werkgever het belangrijk vindt om hierin zo laagdrempelig als mogelijk te handelen. Het opnemen van deze vraagstelling in het functioneringsgesprek is wellicht een systematische oplossing, maar het is wel een middel om het gesprek hierover aan te gaan. Daarom vindt de werkgever het belangrijk dat dit hierin staat opgenomen. In het kader van een algemenere vraagstelling zegt spreekster dat zij begrijpt dat dit enigszins sturend kan overkomen en dat dit mogelijk een punt van aandacht is.



De heer Hop licht toe waar zijn vraag m.b.t. leidinggevenden vandaan komt en verwijst naar het formulier 18.00615, bijlage 1. Boven 'veiligheid' staat een verwijzing, ** in het gesprek met de medewerkers die een leidinggevende positie vervullen, wordt expliciet aandacht besteed aan de wijze waarop de medewerker leidinggeeft*. De voorzitter stelt hierop dat voor zover hij kan zien deze passage niet meer staat opgenomen in het formulier. De heer Van Hulsen is het daarmee niet helemaal mee eens. Het meest recente stuk dateert uit 2020. Hij verwijst naar documentnummer '502', bijlage 2, getiteld 'werkinstructie en document formulier functioneringsgesprek'. In de laatste alinea van punt 4, de invulinstructie werkomstandigheden, staat de zin '**met** medewerkers die een leidinggevende positie vervullen dient expliciet dat onderwerp ... aan de orde te komen'. Hier staat niet door maar met. Spreker meent dat deze zin anders moet worden geformuleerd. Vervolgens zegt hij dat de nadruk meer moet worden gelegd op de algemene zin, waarin sprake is van speciale aandacht voor leidinggevenden. De voorzitter vindt dat de zorgpunten duidelijk zijn en kan zich hierin vinden. Voorts zegt hij dat hij begrijpt dat door middel van de 'two-pages', meer houvast wordt gegeven in het kader van Maatregel 29. Hij vraagt zich echter af wie eigenaar is van deze 'two-pages' en of deze eenvoudig kunnen worden gewijzigd. Ze zijn door de werkgever aangeleverd en makkelijk aan te passen, aldus mevrouw Visser. De heer Hop stelt voor om twee vragen inzake integriteit te schrappen. Dit betreft de specifieke vraag inzake 'ervaar je ongewenst gedrag op de werkvloer' en 'zou je ongewenst gedrag melden bij de leidinggevende'. De heer Van Leeuwen adviseert vervolgens om open vragen te stellen. De heer Schilperoort sluit zich hierbij aan.

pm De heer Van Hulsen resumeert dat partijen elkaar na deze discussie hebben begrepen. Hij stelt voor om dit punt na aanpassing van de werkgever verder af te doen via een brief met pieptermijn. De andere centrales kunnen zich hierin vinden. De voorzitter zegt toe de hierboven vermelde punten intern te bespreken en komt hierop terug, zodat dit punt kan worden afgerond.

*** PAUZE 14.00 - 14.08 UUR ***

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

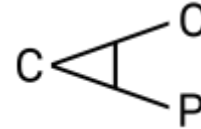
De voorzitter wijst erop dat dit punt al langer op de agenda staat. Hij geeft het woord aan de heer Laats, AVG-coördinator Defensie brede verwerking bij Defensie.

De heer Laats licht toe dat hij in de afgelopen jaren herhaaldelijk brieven heeft verstuurd waarin aandacht wordt gevraagd voor een aantal onderwerpen in het kader van de AVG, waaronder informatiebeveiliging. Door deze informatiebeveiliging kan op een veilige manier het datatransport tussen de diverse organisaties -werkgever en centrales- worden gerealiseerd. Spreker heeft vernomen dat hierover zeer recent met de centrales is gesproken en dat hiervoor nu een nieuwe methodiek wordt aangeboden, namelijk het zogenaamde 'extranet'. Tot voor kort was dit voor het overgrote deel nog niet gerealiseerd. Hiervoor was feitelijk maar één methodiek beschikbaar, namelijk Mulan, waarvoor het gebruik van een defensiepas of telestick noodzakelijk was. Bij een aantal centrales verliep dit laatste niet goed, om diverse redenen. Recentelijk is hiervoor een veilige extranetverbinding opgezet, waarvoor geen defensiepas of telestick meer nodig is.

De heer Schilperoort merkt op dat hij geen idee heeft waarover de heer Laats spreekt. Voor zover spreker weet is over dit onderwerp niet gesproken. Dit wordt beaamd door de andere aanwezige centrales. De heer Laats herhaalt dat hierover met diverse bonden is gesproken. De heer Van Hulsen stelt voor om hiervan nu kennis te nemen. Hij vraagt in welke setting met de centrales is gesproken. De heer Laats gaat ervan uit dat dit met de betreffende ICT-collega's is opgenomen. Dit speelt al sinds 2019, stelt hij. De centrales delen mee dit intern na te gaan. De belangrijkste boodschap is volgens de heer Laats dat er een veilige oplossing is voor het overbrengen van gegevens van A naar B, zonder bureaucratisch gedoe en dat dit snel moet worden gerealiseerd.

Een volgend punt waarvoor spreker aandacht wil vragen betreft dataminimalisatie, gecombineerd met doelbinding. Dit zijn belangrijke begrippen binnen de AVG. Geconstateerd wordt dat in een aantal fases -BCO 1, 2, 3- wordt gewerkt aan de oude en nieuwe platen, met uiteindelijk het personeelsvullingsplan. Hierbij in ogenschouw nemend dat recht wordt gedaan aan de belangen van het personeel en dat eenieder op een juiste manier door die reorganisatie heenloopt. In dat traject worden momenteel veel persoonsgegevens verwerkt. Deze persoonsgegevens zijn direct herleidbaar naar het individu, zoals werknemer-ID, naamgegevens, e-mail, enzovoorts. Daarmee wordt geen recht gedaan aan de

Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)

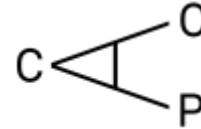


beginselen van doelbinding en dataminimalisatie. Spreker zou graag het gesprek met de centrales voeren over de wijze waarop maatregelen kunnen worden getroffen, zodat de omvang van die persoonsgegevens in die verschillende fases kunnen worden gereduceerd. Spreker vult hierop aan dat moet worden voldaan aan de AVG en ziet dat op dit punt hieraan onvoldoende inhoud wordt gegeven. Voorts vindt hij dat er sprake is van direct en indirect herleidbare persoonsgegevens. Een naam is direct herleidbaar; echter voor een werkgever-ID zijn aanvullende gegevens nodig om bij de persoon uit te komen. Dit laatste betreft pseudo-anonimiseren, waarmee de risico's op het gebied van gegevensbescherming minder worden. Dit is gezien vanuit de AVG-optiek positief. Uiteraard wordt gestreefd naar zo min mogelijk gegevens, waarover door partijen verder moet worden gesproken.

De heer Schilperoort wijst erop dat vanuit de ACOP een reactie is gegeven op het voorstel om de gegevens te anonimiseren. Spreker meent dat het grootste probleem is dat dit door de ACOP vanuit een andere invalshoek wordt benaderd. Hij licht toe dat door de centrales een rol en taak is te vervullen in het behartigen van de belangen van de leden. Daarvoor is het nodig om te kunnen beschikken over de namen van de leden die in een personeelsvullingsplan aan bod komen. Daarachter schuilt een ander belang dan dat nu wordt aangegeven inzake de AVG. Spreker meent dat het proces hierin leidend is en zegt dat vervolgens wordt gekeken naar het zo veilig mogelijk behandelen van de persoonsgegevens. Dit is de reden dat in de reactie door de ACOP is aangegeven dat de bereidheid er is om de data op een veilige manier met elkaar te delen. Hiervoor is nu de oplossing gevonden in de vorm van het extranet. Voorts zegt spreker dat de ACOP bereid is om een verwerkersovereenkomst af te sluiten waarmee wordt gegarandeerd dat de informatie op een veilige en juiste wijze binnen de ACOP wordt verwerkt. In een bijzondere commissie (BCO) wordt aldus spreker niet alleen over de eigen leden wordt gesproken maar wordt een beoordeling gemaakt inzake het totale defensiepersoneel. Daarbij is ook vaak sprake van mandaat; in die gevallen wordt door twee centrales het gesprek gevoerd over alle leden. Uit ervaring blijkt juist dat deze kennis ervoor zorgt dat veel problemen -die anders leiden tot een juridische gang van zaken- kunnen worden ondervangen. Het anonimiseren van deze gegevens gaat ertoe leiden dat hierop niet meer het adequate zicht is, hetgeen nodig is om het werk goed te kunnen doen. Voorts zegt spreker dat er sprake is van een verschil in proces tussen BCO 1, 2 en 3. Bij BCO 1 en 2 gaat het vooral over de heroverwegingen van het leveren van maatwerk. Bij BCO 3 vindt een procestoets plaats op het op een juiste wijze doorlopen van het selectieproces. Maar ook daar speelt de persoonlijke kennis een belangrijke rol. Het knelt bij de gedachte om zo min mogelijk gegevens te delen. Spreker vindt dat sprake moet zijn van het op een veilige manier delen van gegevens, waarbij ervoor moet worden gewaakt dat deze gegevens op straat terecht komen. Dat is een andere benadering dan inzake de AVG werd aangegeven. De heer Laats reageert met de opmerking dat het hier een Europese Verordening betreft, die ook haar directe uitwerking heeft in Nederland. Hieraan moet worden voldaan. Dit doet uiteraard niets af aan het belang dat door de heer Schilperoort wordt geschetst. Spreker verwijst vervolgens naar artikel 5, waarin de beginselen van de AVG staan verwoord. Het betreft het geheel van doelbinding, dataminimalisatie, de bewaartermijn en een veilige datatransmissie. Daarbij is ook sprake van een verantwoordingsplicht. Spreker wil graag het gesprek voeren over doelbinding. Hij vraagt of het noodzakelijk is -met de daarbij behorende interpretatie- en welk gegeven daarvoor nodig is. Hij geeft hierin het voorbeeld van e-mailadressen in lijsten, waarvan hij meent ook zonder die gegevens te kunnen. De heer Schilperoort stelt naar aanleiding hiervan dat er sprake is van een naam, arbeidsplaatsnummer en het werknemers-ID, hetgeen voor spreker de minimale informatie is die hij nodig heeft om een fatsoenlijke beoordeling te kunnen maken in het kader van het BCO-proces. Voorts merkt spreker op dat bij een medezeggenschapsverkiezing binnen een eenheid op grond van wet- en regelgeving de centrales moeten worden geïnformeerd over de leden die werkzaam zijn binnen die betreffende eenheid. Deze gegevens zijn nu al lastig te achterhalen en niet meer adequaat en de centrales hebben daar enorm veel last hebben. De heer Laats antwoordt hierop dat daarvoor ook doelbinding en dataminimalisatie geldt. Indien daaraan niet wordt voldaan, dan mogen de data volgens de AVG niet op die manier worden aangeleverd. De heer Schilperoort vindt dat ervoor moet worden gewaakt dat hierin niet wordt doorgeslagen. De heer Laats wijst erop dat de gegevens door het lid zelf mogen worden aangeleverd maar niet door de werkgever.

De heer Van Hulsen merkt op dat het goed te vinden dat deze discussie nu inhoudelijk wordt gevoerd en niet uitsluitend op basis van emotie. Hij meent dat zij moet gaan over de richtlijn en de vertaling naar Nederlandse wetgeving, hetgeen een zeker kader oplevert. Vervolgens kan dan worden gezien op welke wijze op een ordentelijke manier binnen dat kader met elkaar kan worden omgegaan. Spreker voelt een verharding in de discussie, terwijl hijzelf meer op zoek is naar hetgeen wel mogelijk is op een verantwoorde wijze. De heer Laats antwoordt dat zijns inziens geen sprake is van een verharding. Hij ziet het gezamenlijk belang en zou graag tot een oplossing komen. Daarnaast moet ook worden voldaan aan de Europese regelgeving. Spreker vindt dat er echt een tandje moet worden bijgeschakeld. Voorts zegt hij dat de risico's er niet kleiner op zijn geworden. Er wordt door derden actief gezocht naar persoonsgegevens van

Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)



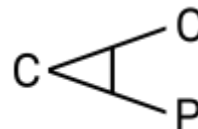
defensiepersoneel. Dit betekent dat nadrukkelijk moet worden gemonitord of de zaken op orde zijn of dat de beveiliging nog meer moet worden opgeschroefd. Naar aanleiding hiervan voert Defensie momenteel gesprekken. Spreker wil dit gesprek met de centrales graag met open vizier voeren, waarbij hij wil streven naar een werkbare situatie voor alle partijen.

De heer Van Hulsen merkt op dat de AVG-discussie nogal zwart-wit was. Uiteindelijk blijkt er sprake te zijn van een groot grijs gebied. Vervolgens zegt hij dat een BCO uit verschillende fases bestaat en spreker meent dat in dit kader wel gegevens nodig zijn ten behoeve van een juiste beoordeling. Hij benadrukt dat hij het proces goed moet kunnen volgen. De heer Van Leeuwen meent ook dat de discussie lijkt te verharden. Er is inderdaad sprake van een gezamenlijk belang inzake de veiligheid van het personeel. De AVG is een kader waarbinnen die veiligheid moet worden geboden. Dit hangt volgens hem echter op de doelbinding en daarin zit kennelijk geen gezamenlijk belang. In de BCO- of MC-cyclus is door de centrales een rol te vervullen waarbij informatie vanuit de werkgever noodzakelijk is. Dit is feitelijk een gezamenlijk doel, maar dit lijkt niet zo. Er wordt makkelijk gezegd dat de centrales het maar zonder die informatie moeten doen. Indien er geen informatie wordt gegeven dan kunnen de centrales hun rol niet vervullen. Spreker meent dat de discussie niet zozeer moet gaan over de doelbinding omdat deze er zeker is. De vraag is alleen hoe binnen het wettelijk kader invulling kan worden gegeven aan een veilige en noodzakelijke informatieuitwisseling. Door het niet aanleveren van informatie wordt feitelijk gezegd dat de werkgever niet erkent dat de centrales deze gegevens nodig hebben. Daarover moet de discussie worden gevoerd, aldus spreker.

De voorzitter resumeert dat de discussie gaat over het personeelsvullingsplan, de BCO 1, 2 en 3. Voorts hoort spreker dat er in de verschillende BCO's ook diverse wensen zijn aangaande de gegevens die nodig zijn om het werk te kunnen doen. Spreker stelt voor om te toetsen welke gegevens noodzakelijk zijn in de verschillende fases en vervolgens te bespreken op welke wijze, rekening houdend met de AVG, daaraan tegemoet kan worden gekomen. De heer Hop vindt dat de discussie inmiddels breder wordt getrokken dan het feitelijke agendapunt. In het kader van het anonimiseren van de persoonsgegevens in het personeelsvullingsplan kan voor de CCOOP worden volstaan met de PeopleSoft-nummers. Voor de procestoets zijn geen persoonsgegevens nodig volgens hem.

De heer Schilperoort herhaalt hetgeen hij eerder zei over het afsluiten van een verwerkersovereenkomst. Hij meent dat de informatie die inzichtelijk is voor een personeelsvullingsplan niet leidt tot problemen, indien dit gezamenlijk goed wordt geborgd. Hij stelt dat bij BCO 1 en 2 het niet alleen gaat om het toetsen van het proces, maar ook om het leveren van maatwerk. Dit is niet altijd mogelijk aan de hand van een PeopleSoft-nummer. De verslagen van deze BCO's worden overigens vertrouwelijk gearhiveerd. Spreker benadrukt dat dit onderwerp breder is en ook raakt aan de medezeggenschap. Bij het aanleveren van een kandidatenlijst is spreker nu afhankelijk van een algemene publicatie waardoor de mensen in de Eenheid niet rechtstreeks kunnen worden aangeschreven over het plaatsvinden van een verkiezing. Hij meent ook dat het wederzijdse belang hierin uit het oog is verloren. De heer Laats repliceert zich te kunnen vinden in een AVG-verwerkersovereenkomst en zou het gesprek hierover graag willen voeren. In beginsel zijn alle partijen hierin AVG-verantwoordelijk, met daarbij hun eigen taken. Dit doet echter niets af aan het feit dat het soms wenselijk is om in een overeenkomst afspraken te maken over de wijze waarop gegevens worden uitgewisseld. Voorts zegt hij dat terecht wordt aangegeven dat op het gebied van gegevensuitwisseling veel meer wordt gedaan dan alleen via de band van het personeelsvullingsplan. De heer Schilperoort merkt op dat alle documentatie via het CAOP verloopt en via de e-mail wordt verstuurd. Daarover kan ook worden nagedacht volgens spreker. De heer Laats hoort dat er een verschil is tussen BCO 1, 2 en 3. In beginsel is bij BCO 1 voornamelijk sprake van een procestoets. Spreker meent dat voor dat gedeelte de behoefte aan de persoonsgegevens minder groot is en informeert of hiervoor persoonsgegevens nodig zijn of dat een werknemer-ID hierin volstaat. De heer Schilperoort antwoordt dat het hier ook gaat over verschillen tussen systemen en dat hij niet beschikt over de PeopleSoft-nummers.

De heer Rozendal wijst erop dat voor BCO 1 en 2 geen PeopleSoft-nummers nodig zijn. Het werkgevers-ID is hiervoor toereikend. De heer Hop merkt op dat bij een BCO 2, wel meer persoonsgegevens nodig zijn in geval van een afspiegelingsbeginsel, zoals datum indiensttreding, prepensioen enzovoorts. Deze gegevens zijn nodig voor de controle en het accorderen. Indien er sprake is van herwaardering is hiervoor volgens de heer Rozendal ook de naam nodig. De heer Schilperoort stelt dat het niet werkbaar is voor de organisatie om hierin diverse uitsplitsingen te maken. Het gaat hier om honderden namen. Hoe ingewikkelder dit wordt gemaakt, hoe groter het risico wordt dat een tegengesteld effect wordt bereikt. De heer Laats geeft aan dat datakwaliteit ook een beginsel is en meent ook dat de uitvoerbaarheid een gezamenlijk belang behelst. Spreker zou graag verkennen wat hierin nodig is.



De voorzitter toetst of er een mogelijkheid is om nog verder te minimaliseren. De heer Rozendaal merkt op dat de basisbeginselen vermeld staan in het URD. De heer Schilperoort stelt voor om een verwerkersovereenkomst af te sluiten. De data-uitwisseling is al minimaal. De heer Van Hulsen stelt dat e-mailadressen en woonplaatsen voor hem niet zo zeer noodzakelijk zijn. Hij heeft geen moeite met een naam als scharnierpunt. Hij meent dat hij de naam niet direct nodig heeft. Uiteindelijk gaat het erom dat hij een juiste beoordeling kan maken en dat hij de betrokkene kan volgen in het proces. Wat hem betreft kan de naam ook gefingeerd worden of worden voorzien van een nummer met letters. Hij zal ook intern afstemmen waar de struikelblokken inzake de BCO zich bevinden. De heer Rozendaal merkt op dat de wijze waarop de gegevens worden gedeeld veiliger kan gebeuren en meent dat het merendeel verloopt via de e-mail. Daarop zou de focus moeten liggen en ook op de bewaartermijn. Voorts stelt spreker dat binnen Defensie de zaken niet op orde zijn want hij constateert dat door ieder OPCO een andere werkwijze wordt gehanteerd. Dit anders doen, maakt dat door de één meer informatie wordt verstrekt dan door de ander. Hierin ontbreekt dus een format. De heer Laats geeft aan dat de wijze waarop wordt gereorganiseerd voor heel Defensie gelijk is. Het zou voor de hand liggen om hierover een afspraak te maken. De heer Schilperoort merkt vervolgens op dat er geen sprake is van een MIVD-methode. Bij de MIVD hebben vier reorganisaties plaatsgevonden die alle vier op een andere wijze zijn aangevlogen in het BCO-proces. De heer Laats merkt op dat het niet alleen gaat over een pseudo-anoniem gegeven, maar ook over de afspraak hoe hiermee daarna wordt omgegaan. Voorts merkt spreker op dat feitelijk direct moet worden gestart met veilig datatransport via extranet. Verder hoort hij dat er één lijn moet worden getrokken inzake de BCO's.

De voorzitter stelt het volgende voor. Hij vindt het goed dat dit onderwerp eindelijk grondig wordt besproken en dat de heer Laats zijn toelichting hierop kan geven. Het is duidelijk dat partijen nog op zoek zijn naar de match. Hij is er van overtuigd dat partijen daar uit gaan komen. Hij stelt voor dat partijen met elkaar gaan bespreken/inventariseren wat er nodig is om tot een goede oplossing te komen. Dit kan in een ander gremium, niet zijnde dit formele overleg, met elkaar worden voorgesproken om tot een voorstel voor de formele besluitvorming te komen. De centrales gaan hiermee akkoord.

De heer Laats stelt voor om de informatie die hij inmiddels heeft gekregen en hetgeen vandaag is gewisseld samen te brengen in een concreet voorstel. Dan kan daarover verder het gesprek worden gevoerd. Hij benoemt enkele van de elementen die hij heeft genoteerd:

1. Voorstel inzake PVP is een Defensie breed voorstel.
2. Informatiebeveiliging inzake extranet nog voorzien van extra informatie.
3. Concreet voorstel over welke persoonsgegevens noodzakelijk zijn voor de BCO-cyclus.
4. De afspraak over opslag: hoe lang worden gegevens bewaard en wanneer worden gegevens vernietigd. Daarbij ook de gegevensuitwisseling benoemen.
5. Het vormgeven aan een AVG-verwerkersovereenkomst.

De voorzitter stelt voor dat dit agendapunt wordt geplaatst op de actielijst. De heer Schilperoort stelt voor om het proces van de MC-verkiezingen ook mee te nemen in het voorstel. De heer Van Hulsen gaat akkoord met het voorstel. Hij benadrukt de tijdsdruk in dezen. De heer Van Leeuwen verzoekt de heer Laats om de centrales uit te nodigen om in informele setting te praten over de conceptversie, op het moment dat deze gereed is.

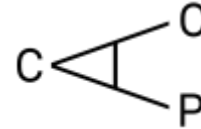
pm De heer Laats maakt een voorstel voor het anonimiseren van persoonsgegevens in een personeelsvullingsplan. Dit wordt aangeboden aan partijen die het vervolgens in een informele setting gaan bespreken. Vervolgens zal in de formele setting besluitvorming plaatsvinden

* PAUZE 15.08 - 15.15 UUR *

Agendapunt 7. Verzoek stopzetten opleggen terugbetalingsverplichtingen opleidingen (AP/22.0462, AP/23.0046)

Mevrouw Rikhof en de heer Suwout sluiten aan namens Defensie. De voorzitter licht toe dat de ACOP heeft gereageerd op een wijziging in dit kader. De werkgever heeft afgesproken om daar medio januari op te reageren hetgeen inmiddels is gebeurd (zie bijlage AP/23.0046). Spreker vraagt de centrales om een reactie. De heer Schilperoort licht toe dat de centrales van mening zijn dat de richtlijn ook voor Defensie geldt. Het maken van een uitzondering in dezen is

Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)



voorbehouden aan de lidstaten, het kabinet en de Tweede Kamer en dat is volgens hem niet gebeurd. Spreker constateert dat de werkgever van mening is dat de huidige uitzonderingen voldoende zijn. Het kan volgens spreker niet zo zijn dat door de werkgever zelf een uitzondering wordt bepaald. Als er al sprake is van een uitzondering zal volgens spreker ook aandacht moeten worden besteed aan het verschil tussen burgers en militairen omdat er een aanzienlijk verschil zit tussen de vereiste opleidingen voor deze twee categorieën. Uiteraard is er begrip voor het feit dat er discussie plaatsvindt over het volgen van dure opleidingen welke bij vertrek in de achterzak worden meegenomen, hetgeen overigens ook bij andere werkgevers gebeurt. Het zal om specifieke situaties moeten gaan als het gaat om dergelijke opleidingen, waarover Defensie kan benoemen hier uitzonderlijk in te zijn. Vervolgens zegt spreker te begrijpen dat de werkgever graag personeel aan zich wil binden. Er lopen echter bepaalde aspecten door elkaar. Hij vult aan dat bij het volgen van verplichte opleidingenbest kan worden gekeken naar de daadwerkelijke verplichting waarin volgens de heer Schilperoord nog wel enige ruimte zit. Vervolgens verwijst spreker naar de basisvraag, namelijk of door de werkgever zelf de uitzondering mag worden gemaakt. Hij zou graag het door de werkgever ontvangen advies van de Landsadvocaat in deze vernemen. Voorts zegt hij het logisch te vinden dat op het moment dat er sprake is van een uitzondering vanuit het kabinet of Tweede Kamer, het gesprek over de invulling hiervan aan deze tafel wordt gevoerd.

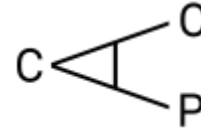
De heer Van Hulsen zegt het onderwerp niet zozeer als zwart-wit te ervaren maar vindt eerder dat er sprake is van een grijs gebied. De Europese Richtlijn kent twee uitzonderingsmogelijkheden, namelijk huishoudelijk personeel en een opsomming van ambtenaren. Vervolgens is in het wetgevingstraject bewust gekozen om iets te doen met het huishoudelijk personeel maar niet om ook iets te doen met de ambtenaren. Spreker meent dat opnieuw moet worden gekeken naar de afspraken in de regelgeving. Hij is het niet eens met het feit dat het bestaande een rechtvaardiging biedt voor de uitzondering op de richtlijn. Hij is op zoek naar hetgeen de werkgever in deze ziet als rechtvaardiging. Indien er sprake is van een uitzonderingsmogelijkheid in de richtlijn dan bepaalt de richtlijn niet dat alle ambtenaren per definitie en in alle opzichten in de uitzondering moeten worden gebracht. Het moet gaan om een objectieve rechtvaardiging en indien die ontbreekt dan zou dit niet in de uitzondering moeten worden gebracht. De vraag is dan wat de rechtvaardiging in dezen is. De heer Van Hulsen maakt hierbij de vergelijking met andere werkgevers die ook onder de richtlijn worden gebracht. Bij andere werkgevers is eveneens sprake van medewerkers die na het volgen van een opleiding weer vertrekken. Spreker meent dat Defensie iets te makkelijk terugschiet in de uitzonderingspositie. Bij de argumentatie dat er sprake is van een voldoende wettelijke borging van de uitzonderingspositie rijst nog steeds de vraag of dit voor iedereen en onder alle omstandigheden geldt. Hij ziet hierin geen argument dat niet zou gelden voor een 'normale' civiele werkgever.

De heer Van Leeuwen begrijpt dat de werkgever deze behoefte heeft en snapt ook de noodzaak daarvan in bepaalde situaties. Dit betekent echter niet dat dit in alle situaties altijd zo zou moeten zijn. Dat in de Europese Regeling de mogelijkheid wordt geboden voor een uitzondering vindt spreker prima. Echter, spreker volgt de werkgever niet in de opvatting dat dit te allen tijde van toepassing zou moeten zijn. Hij meent dat dit niet in lijn is met de intentie van de Richtlijn zoals deze is opgesteld.

De heer Hop sluit zich voor een groot deel aan bij hetgeen inmiddels is gezegd. Het verontrust spreker dat Defensie aangeeft dat er sprake is van een uitvoeringsprobleem indien de terugbetalingsregeling direct wordt stopgezet, zeker indien op grond van de regelgeving blijkt dat terugbetaling niet meer nodig is. Voorts zegt hij een onderscheid te willen maken tussen de noodzakelijke militaire opleiding en de ander beroepsopleidingen en daarbij in kaart brengen op welke delen van de opleidingen wel en niet sprake is van een terugbetalingsregeling, met in achtneming van de daarbij behorende periodes. Spreker vindt het opmerkelijk dat de werkgever van mening is dat deze met de aangekondigde nieuwe Europese wetgeving niets hoeft te doen aangezien daarover in het AMAR en BARD al bepaalde regelingen zijn opgenomen. Spreker meent dat de wetgeving hierop anders ingaat.

De heer Suwout herkent een aantal zaken vanuit de interne discussie die over het onderwerp is gevoerd. Hij benadrukt dat dit geen eenvoudige materie is. In de brief van 20 januari 2023 heeft werkgever het standpunt toegelicht dat inhoudt dat, gelet op de taak van de krijgsmacht die ter beschikking van de belangen van de Nederlandse Staat inzetbaar en beschikbaar moet zijn, er sprake moet zijn van rechtvaardig gebruik van de uitzondering (Europese Richtlijn, artikel 1, lid 6). Dit zou volgens spreker de grondslag moeten zijn. Op het moment dat de mogelijkheid tot terugvordering uit handen wordt gegeven wordt het makkelijk om met een dure opleiding weg te lopen waardoor de inzetbaarheid wordt geschaad. Voorts licht spreker toe dat het kabinet heeft gezegd dat de bevoegdheid om de richtlijn te implementeren in de rechtspositie wordt overgelaten aan de minister van het desbetreffende departement. In dit geval betreft dit Defensie.

Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)



Spreker verwijst hierin naar een overzicht met vraag en antwoord vanuit het debat. Hij citeert dat 'de implementatie van de richtlijn voor de aanstellingen, zoals onder andere voor militairen geregeld in het AMAR, is voorbehouden aan het desbetreffende ministerie.' In dit geval is de werkgever ook lid van het kabinet. In die hoedanigheid is aangegeven dat voor het ministerie van defensie gebruik wordt gemaakt van de uitzonderingsbevoegdheid. De heer Suwout verwijst vervolgens naar de brief van 22 december 2022. Voorts zegt hij dat de focus wordt gelegd op de Europese Richtlijn maar dat de achterliggende discussie wellicht relevanter is zijnde de reden waarom het in bepaalde gevallen wenselijk is om opleidingsgelden terug te vorderen. De keerzijde van deze vraagstelling is dat het in een aantal gevallen wenselijk is om terughoudendheid te betrachten om te voorkomen dat iemand wegloopt met een dure opleiding. Afgezien van de juridische discussie kunnen partijen het hierover mogelijk eens zijn. De werkgever moet scherp hebben of de opleiding voortvloeit vanuit het militair zijn of vanuit de zaken die daarbij komen, kortom essentieel of nice to have. Vervolgens zegt spreker dat indien er sprake is van terugvordering dit op een logische, transparante en navolgbare wijze moet gebeuren. De werkgever heeft echter geconcludeerd dat dit proces niet uniform verloopt. Spreker meent dat hieraan iets moet gebeuren afgezien van het juridische aspect. Mevrouw Rikhof onderschrijft hetgeen door de heer Suwout zojuist is toegelicht.

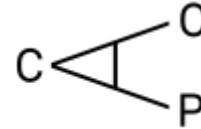
De heer Van Hulsen zegt dat hij in zijn reactie bewust een knip heeft aangebracht tussen een formeel- en het inhoudelijk kader. Hij parkeert het formele kader voor nu en wil trachten elkaar te vinden in de discussie over de vraag over welke opleidingen anders moet worden gedacht in vergelijking met de burgermaatschappij. Hij meent dat Defensie enigszins primair heeft gereageerd in de antwoordbrief en dat hierin het nodige op een hoop is gegooid. Spreker zou daarom graag willen komen tot een benadering die enige nuance kent, waarbij ongetwijfeld sprake zal zijn van een aantal functiegebieden waarin dit lastig is. De heer Schilperoort refereert aan het eerdere citaat van de heer Suwout inzake de implementatie van de richtlijn door het ministerie. Hij meent dat daarmee niet is gezegd dat door het ministerie een uitzondering mag worden gemaakt. Indien er sprake is van een uitzondering dan ligt dat volgens hem bij het kabinet. Zonder uitzondering is het gewoon het implementeren van de richtlijn zoals deze voor alle werkgevers geldt. Vervolgens kan de discussie worden gevoerd over de opleidingen waarvan het niet wenselijk is dat mensen na afronding hiervan vertrekken zonder dat dit enig gevolg heeft. Daarnaast wordt een verschil waargenomen in het hanteren van de regelgeving hieromtrent door de verschillende OPCO's en zelfs binnen één OPCO. Spreker verwijst naar de KMar, fase I, waar men kan vertrekken na het ondertekenen van een terugbetalingsverplichting terwijl anderen kunnen vertrekken zonder terugbetalingsverplichting terwijl er sprake is van hogere opleidingskosten. Hij vraagt zich af wat hierin redelijk is. Ook vindt de heer Schilperoort dat het kabinet eerst een uitspraak moet doen over het maken van uitzonderingen op de Richtlijn door Defensie. Zodra het kabinet hiervoor groen licht geeft wil spreker aan deze tafel de situaties bespreken waarop dit kan worden toegepast. Voorts ziet hij ook ruimte in de terminologie zoals verplichte opleiding. Hij meent dat de vraag moet worden gesteld of hier daadwerkelijk sprake is van verplichte opleidingen. Voorts merkt spreker op dat er sprake is van een stapelingselement om mensen te binden en hij vraagt zich af of dit hiervoor is bedoeld.

De heer Hop zou het onderscheid willen maken tussen mensen die arbeidsgekwalificeerd starten bij Defensie en dan specifiek moeten worden opgeleid en mensen met een algemene opleiding die starten binnen Defensie en die een beroep leren. Hij zou graag de focus willen leggen op de gangbare zaken met betrekking tot opleiding en de daarbij behorende kosten. Spreker ziet ook een verschil in benadering tussen de OPCO's en zelfs tussen een groep leerlingen in dezelfde opleiding.

De voorzitter stelt vast dat partijen, afgezien van het formele deel inzake de regelgeving, dezelfde zorgen delen. Hij wordt getriggerd door de uniforme werkwijze. Tegelijkertijd is het volgens spreker een discretionaire bevoegdheid van de commandant, hetgeen ook wenselijk is. Hij heeft hierop nu niet direct een antwoord.

De heer Suwout verwijst naar het vraagstuk of op een rechtsgeldige manier de uitzondering is ingeroepen. Daarvan wordt nu gezegd dat deze tafel hierover niet gaat. Spreker is van mening dat het ministerie -als lid van het kabinet- door middel van de kamerbrief van 22 december 2022 de uitzondering op een effectieve manier heeft afgeroepen. Hij stelt voor om de argumenten die de centrales daartegenover hebben gesteld juridisch te wegen. Kortom hij bedoelt te zeggen dat dit door het kabinet wordt bepaald en niet eenzijdig door middel van een kamerbrief. Spreker zegt toe daar gemotiveerd op terug te komen. Daarnaast stelt hij voor om te bepalen waarvoor deze uitzondering gaat gelden en om daarvan een lijst op te stellen. Indien hierover overeenstemming is aan deze tafel dan kan een afspraak worden gemaakt over een uniforme afhandeling hiervan. Spreker resumeert dat de werkgever de juridische grondslag zal toetsen aan de

Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)



hand van de argumenten die hier nu aan de orde zijn geweest. Vervolgens stelt de werkgever een lijst op van de functies/opleidingen die voor een uitzondering op de regel in aanmerking komen.

De heer Schilperoort refereert aan de verwijzing naar afdeling 7, artikel 611a van het Burgerlijk Wetboek. Hij zou verwachten dat die uitzondering daarin benoemd zou staan. Dit is echter niet het geval. Het gaat hier volgens hem om een vertaling van de Europese Richtlijn. Tenslotte zegt spreker dat aanpassing van de wetgeving niet aan de centrales is.

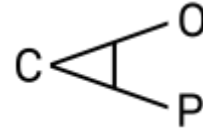
Mevrouw Rikhof wijst erop dat uitzonderingen niet in het Burgerlijk Wetboek worden opgenomen omdat Defensie een eigen rechtspositie heeft en derhalve niet onder het Burgerlijk Wetboek valt. De heer Suwout merkt op dat in het kader van het nagaan van de juridische grondslag ook kan worden getoetst of het voor de hand had gelegen om dit in een passage van het Burgerlijk Wetboek op te nemen. De heer Van Hulsen kan zich hierin niet vinden. Hij vindt dat er sprake is van een Richtlijn vanuit de Europese gemeenschap met daarnaast verschillende rechtsposities in Nederland. Voort is er sprake van het Burgerlijk Wetboek. Kijkend naar de Europese Richtlijn is met enige regelmaat waargenomen dat de invoering van een Nederlandse wet resulteerde in een wijziging in het Burgerlijk Wetboek en het equivalent daarvan, zoals het AMAR, de Ambtenarenwet, de Militairenambtenarenwet enzovoorts. Spreker had in deze casus geen artikel 1, waarin ook de militairen of politie zouden worden ondergebracht als mutatie van het BW verwacht maar een artikel 5 wijziging overige wetgeving. Voorts zegt hij dat hij kan instemmen met het voorstel van de heer Suwout over de procedure. Inzake de terugvordering zou spreker graag zien dat meer urgentie wordt gegeven aan de harmonisatie van de bestaande terugvorderingsverplichtingen. Hij zou dit graag losgekoppeld zien van de discussie over de opleidingen. Dit wordt ook zo gezien door de heer Schilperoort.

De heer Rozendal merkt op dat voormalige militairen die op jonge leeftijd de dienst hebben verlaten, in de tijd dat ze dienstverplichting hebben of kort daarna, worden opgezadeld met een terugbetalingsverplichting die hen eigenlijk een valse start geeft op de arbeidsmarkt. Hij verwijst naar de discretionaire bevoegdheid van de commandant en adviseert om hierin terughoudendheid te betrachten als het gaat om de terugbetalingsregeling van deze doelgroep.

De heer Hop verwijst naar de brief van 17 augustus 2022, laatste passage, 'totdat de bespreking in de werkgroep AP is afgerond, Defensie de terugbetalingsverplichting conform opleidingen, conform de geldende rechtspositie blijft uitvoeren. Mocht dan later uit de analyse of bespreking blijken dat dit in bepaalde gevallen onterecht is teruggevorderd, dan volgt er uiteraard een correctie.' Spreker heeft het idee dat deze discussie nog wel even gaat duren. Voorts wil hij weten of medewerkers waaraan een terugbetalingsverplichting is opgelegd worden gewezen op het feit dat dit momenteel onderwerp van gesprek is en dat dit mogelijk kan worden teruggedraaid. Mevrouw Rikhof antwoordt hierop dat men ervan op de hoogte is dat hieraan wordt gewerkt. De werkgever is van mening dat dit nu op de juiste manier wordt uitgevoerd omdat het enerzijds eenvoudiger is om de juridische overeenkomst achteraf ongedaan te maken en het anderzijds lastig is om alsnog een terugvordering op te leggen op het moment dat mensen uit dienst zijn getreden. Spreekster meent dat de werkgever deze laatste boodschap niet kan brengen. De heer Hop zegt dat zijn vraag was of de medewerkers die sinds augustus zijn vertrokken met een terugbetalingsverplichting op de hoogte zijn gesteld van het feit dat dit nog onderwerp van gesprek is in de werkgroep AP en dat zij afhankelijk van de uitkomst hiervan, mogelijk geld terug kunnen krijgen. De heer Suwout denkt dat kan worden verondersteld dat deze mensen daarover niet worden geïnformeerd. Hij licht toe dat het departement een slag om de arm heeft gehouden voor wat betreft de juistheid. Hij meent dat op het moment dat iemand nu een terugvordering krijgt opgelegd hierbij geen slag om de arm wordt gehouden. Mevrouw Rikhof vult hierop aan dat de collega's die zijn belast met het terugvorderen hiervan op de hoogte zijn. De heer Suwout stelt voor om te delen wat de omvang hiervan nu is. Indien moet worden gesproken over de opleidingen waarvoor een terugvorderingsregeling van toepassing is -ervan uitgaande dat er sprake is van een uitzondering-, dan is het goed om te rapporteren wat op dit moment wordt teruggevorderd en wat de omvang hiervan is. Indien de terugvordering een klein aantal betreft dan plaatst dit deze discussie in een ander perspectief ten opzichte van een brede toepassing. Spreker toetst bij mevrouw Rikhof wat ermee gemoeid is om deze gegevens aan te leveren. Mevrouw Rikhof antwoordt dat feitelijk eerst tot de definitie van een verplichte opleiding moet worden gekomen. Vanuit daar kan dan worden gezien wat hieronder valt.

De heer Van Hulsen zou op dit moment nog niet willen verfijnen omdat dit dan gelijk resulteert in een discussie. Hij meent dat het aanbod nu is om het totale plaatje aan te leveren hetgeen inzicht geeft. Hij realiseert zich dat in de discussie een deel van dat inzicht aan de orde zal komen. Hij zou deze niet zozeer willen voeren over geld maar over de

Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)



opleidingen die in de uitzondering moeten worden gebracht, daarbij kijkend naar de aard. De heer Schilperoort is het eens met de heer Van Hulsen. Hij verwijst naar de woordbepalingen in artikel 13 en 14 van het AMAR, welke hard zijn. Daarnaast is er ook sprake van kantbepalingen die minder hard zijn. De scheidslijn is volgens spreker niet zo ingewikkeld. Echter, in de praktijk vindt nog weleens vervuiling plaats tussen hetgeen kan en moet. In die zin is hij het ermee eens om dit te inventariseren. De heer Hop vult aan dat hij meer duidelijkheid wil verkrijgen over de wijze waarop een OPCO tot een bedrag komt. Hij meent dat hiervoor verschillende formules worden gehanteerd.

De voorzitter stelt voor om inzichtelijk te maken hoe groot dit punt nu feitelijk is. Derhalve wordt dit agendapunt nog even aangehouden. Hij zegt toe dat de werkgever hierop zal terugkomen. Er liggen een aantal vragen inzake de EU-richtlijn. Spreker benadrukt dat moet worden getoetst of een uniforme werkwijze hierin is te realiseren. Vervolgens kan dit onderwerp opnieuw worden geagendeerd. De heer Suwout resumeert dat door Defensie een brief zal worden opgesteld waarin wordt ingegaan op de juridische grondslag en de rechtsgeldigheid. Voorts wordt een rapportage toegevoegd van de huidige terugvorderingspraktijk, voor zover mogelijk uitgesplitst naar OPCO. Tenslotte zal een eerste doorkijk worden gegeven naar de gevallen waarvan de werkgever het nuttig vindt om daarop de terugvorderingsregeling te kunnen blijven toepassen. Feitelijk wordt dit laatste ook zichtbaar uit de rapportage. Vervolgens kan hierover aan deze tafel het gesprek worden gevoerd.

De heer Schilperoort hecht eraan om de rollen zuiver te houden. Hij wil hierover graag het gesprek voeren maar benadrukt dat het vormgeven aan een uniforme werkwijze raakt aan het medezeggenschapsdomein. Hij wil zich graag bezighouden met de zaken die op de AP-tafel thuishoren zoals formatie, maar wil wel voorkomen dat er vermenging met medezeggenschapdossiers optreedt.

De heer Suwout doet een nieuw inhoudelijk voorstel. De brief zal gaan over juridische grondslag, rapportage uitvoeringspraktijk en een voorstel in welke gevallen om welke redenen een terugvordering zal plaatsvinden. De heer Rozendal hoort de voorzitter spreken over uniformiteit en wijst op de uniforme toepassing welke staat omschreven in de Voorlopige Voorziening Uitvoeringsregeling AMAR. De heer Van Leeuwen gaat akkoord met het voorstel van de heer Suwout. De heer Schilperoort duidt dat nu wordt gesproken over de Richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden. Hij wil er nogmaals op wijzen dat de Richtlijn meer omhelst dan alleen opleidingen. Deze richtlijn raakt ook aan de reservistendiscussie inzake de terugbetalingsverplichting, de rechtspositie en met name ook de bescherming van reservisten. Kortom, er is meer te doen dan alleen dit stukje, aldus spreker.

Agendapunt 8. Actualiseren afspraken en criteria m.b.t. toepassing beleidsfactoren en beleidsruimte (SOD/22.0722.1)

De voorzitter licht toe dat dit punt al langer staat geagendeerd en dat in dit kader een zestal vragen zijn gesteld in het SOD. Spreker stelt voor om deze vragen schriftelijk te beantwoorden. De heer Hop meent dat hierover nog wel het gesprek moet worden gevoerd. De heer Schilperoort kan zich vinden in een schriftelijke beantwoording, op voorwaarde dat de discussie de volgende keer wordt gevoerd.

Agendapunt 9. Bespreken actiepuntenlijst (zie onder verslag AP/23.0074)

De actiepuntenlijst is niet besproken. Defensie zal de actiepuntenlijst op cyclische basis schriftelijk delen met de centrales, waarop de centrales vervolgens kunnen reageren.

Agendapunt 10. Bespreken voorraadagenda en planning WG AP 2023 (zie onder verslag AP/23.0074)

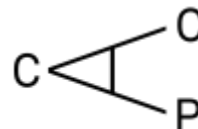
Wordt anders afgedaan; agendapunt is niet behandeld in de formele vergadering.

Agendapunt 11. Rondvraag en sluiting

De heer Rozendal dankt de voorzitter voor de wijze waarop hij deze vergadering heeft voorgezeten. Hij vindt dit een aangename setting om deze gesprekken te voeren.

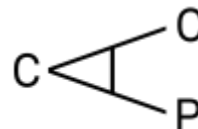
De heer Hop heeft militairen op het net gekregen die problemen meldden inzake de inschrijving voor de Vierdaagse. Dit betrof voornamelijk individuele lopers. Dit wordt herkend door de voorzitter. Dit probleem is inmiddels opgelost.

De voorzitter sluit de vergadering om 16.00 uur.

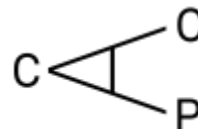


Actiepuntenlijst en voorraadagenda bij het verslag van de vergadering van de Werkgroep Algemeen Personeelsbeleid (AP) van 14-02-2023

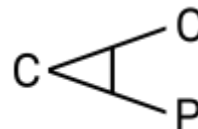
Nr	Onderwerp:	Actie:	Opmerkingen:
1.	<p>Governance Gezondheidszorg (AP/15.00565) 13-10-2015 (AP/15.00589), ap.4, blz. 6 2-2-2016 (AP/16.00091), ap. 3, blz. 5 16-01-2018 (AP/18.00083), ap 2, blz. 6 13-02-2018 (AP/18.00156), ap 2, blz.5 AP/19.00476 WG AP 17-09-2020 (AP/20.0671)</p>	<p>WG AP 17-09-2020 GHS 03 aanpassen en ter info aanbieden, derde aanwijzing wordt in 2021 verwacht</p> <p>WG AP 08-09-2022: Er wordt nog gewacht op de GHS 03 en definitieve goedkeuring CMC</p>	
2.	<p>Terugbetalingsverplichting van studiekosten en reservistenaanstellingen WG AP 09-04-2019 (rondvraag) WG AP 12-11-2019 WG AP 18-02-2020</p> <p>AP/22.0462 AP/22.0476 AP/22.0811</p>	<p>WG AP 10-11-2020: Agenderen voor een volgende WG AP</p> <p>WG AP 08-09-2022: Wordt in het bredere geheel van EU-richtlijn geplaatst Agenderen voor eerstvolgende WG AP na ontvangst van advies Landsadvocaat</p> <p>WG AP 01-11-2022: Advies Landsadvocaat is ontvangen, Defensie bereidt reactie voor</p> <p>WG AP 13-12-2022: De reactie van de WG m.b.t. het advies van de landsadvocaat komt binnen 2 weken na 13-12-2022. Het advies kan worden gedeeld. De brief met standpunt WG wordt in de tweede week van januari aan de centrales toegezonden. Het onderwerp wordt geagendeerd voor de WG AP van 14 februari 2023.</p>	
3.	<p>TW Sourcing: WG AP 10-11-2020</p>	<p>WG AP 10-11-2020: De instellingsbeschikking is aangepast en per mail voorgelegd maar niet akkoord bevonden. Onderwerp moet geagendeerd worden.</p> <p>WG AP 08-09-2022: Eerst informeel bespreken en eventueel daarna agenderen voor eerstvolgende SOD</p> <p>WG AP 01-11-2022: Op verzoek van de CCOOP naar SOD doorgeleiden</p>	
4.	<p>AV-afspraken niet in regelgeving</p> <p>WG AP 03-12-2020 WG AP 10-11-2020 WG AP 17-09-2020</p> <p>AP/20.0832, agendapunt 2, p. 8 AP/20.0720 incl. bijlage</p>	<p>WG AP 10-11-2020: <i>Aanvullende maatregelen burgerpersoneel:</i> a. Verhoging toelage bezwarende activiteiten: Defensie komt terug op bevoegdheid aangaande 360 uur 8-9-2022 Eerst informeel bespreken en daarna</p>	



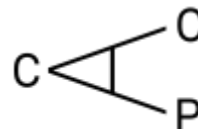
	AP/20.0804	<p>onderwerp agenderen voor WG AP</p> <p>b. Welkom terug-regeling: Defensie doet hiervoor een voorstel</p> <p>c. Defensie koppelt n.a.v. hetgeen besproken is in de WG AP van 10-11-2020 terug over de lopende pilot huisvesting burgerpersoneel. De terugkoppeling betreft ook om de afspraak over het bevorderen van de mobiliteit in bredere zin voldoende aandacht te geven</p> <p>d. FPS: Defensie komt terug op de mate van faciliteren van soldaten en korporaals om zich te kwalificeren voor een officiers- of onderofficiersopleiding, en de mogelijkheden hier meer focus op te richten</p> <p>e. IKB, onderzoek uitbreiding mogelijkheden cafetariamodel: actiepunt voor Q1 van 2021 van maken. Afgedaan</p> <p>f. communicatietekst stand van zaken uitwerking AV-akkoord: de voorzitter doet een tekstvoorstel. Afgedaan</p> <p>WG AP 08-09-2022:</p> <p>a. t/m d. worden aangehouden, e. en f. worden afgevoerd (middels AV-akkoord afgedaan)</p>	
5.	<p>Informatiebrief specificeren generieke functiebeschrijvingen (nota Specificeren generieke functiebeschrijvingen bij de BS)</p> <p>WG AP 03-12-2020, agendapunt 1</p> <p>AP/20.0824; AP/20.0830</p>	<p>Brief ACOP nr. AP/20.0830 d.d. 26-11-2020 ter bespreking agenderen</p> <p>WG AP 08-09-2022:</p> <p>Aanpassing van het actiepunt: partijen gaan na wat de uitkomsten generieke functiebeschrijvingen bij DMO (GrIT) zijn geweest</p>	
6.	<p>Toelage bezwarende omstandigheden</p> <p>WG AP 03-12-2020</p> <p>AP/20.0804</p>	<p>WG AP 03-12-2020:</p> <p>De ACOP-brief van 18-11-2020 met nr. AP/20.0804 zal schriftelijk worden beantwoord of ter bespreking worden geagendeerd</p> <p>WG AP 08-09-2022:</p> <p>Het actiepunt lijkt dezelfde als 4 a. De ACOP verifieert en komt erop terug</p>	
7.	<p>Instroompool</p> <p>AP/.20.0643</p>	<p>WG AP 08-09-2022:</p> <p>Bespreking concept-nota Instroompool (AP/20.0643 + bijlage). Afgedaan</p>	Voorraadagenda (37a)



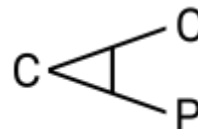
8.	Attendering evt. nadeel twk PTOW vanaf 1-7-2022	WG AP 08-09-2022: Defensie (DCHR) attendeert zowel leidinggevende als medewerker op evt. nadeel bij de twk-betaling PTOW (standplaats als verste plaats van tewerkstelling)	
9.	Uitruil reizen rechtstrekken met bruto-nettotraject december 2022	WG AP 08-09-2022: Defensie biedt schriftelijke uitleg + voorbeeld loonspecificatie (vraag van CCOOP)	
10.	Stopzetten vergoeding woon-werkverkeer met twk MA (31 ^e dag)	WG AP 22-09-2022 (voortgezette vergadering 08-09-2022): Defensie gaat nogmaals bij DCHR na wat de uitvoeringspraktijk is en koppelt terug aan WG AP	
11.	VVHO en MA in art. 21 MR VKRD	WG AP 22-09-2022 (voortgezette vergadering 08-09-2022): MA en VVHO worden tekstueel gescheiden in art. 21 MR VKRD	
12.	MR VKRD	WG AP 22-09-2022 (voortgezette vergadering 08-09-2022): Defensie verwerkt de aanpassingen n.a.v. de besprekingen WG AP 8/15/22-09-2022 en verstuurt een piepbrief (met reguliere termijn)	
13.	Werkgeversverklaring inkomen per 01-01-2023	WG AP 22-09-2022 (voortgezette vergadering 08-09-2022): Defensie (M v/d Boom) gaat na of DCHR het inkomen per 1 januari kan weergeven op de werkgeversverklaring en koppelt terug per mail	
14.	TOS incl. bedragen bij aanpassing transitietabel d.d. 19-09-2022 (AP/22.0568)	WG AP 22-09-2022 (voortgezette vergadering 08-09-2022): Voorstel versie TOS inclusief bedragen bij aanpassing transitietabel d.d. 19-09-2022 (AP/22.0568) wordt voorgelegd aan SOD op verzoek CCOOP	
15.	Evaluatie Proeftuinen ihkv HR Transitie SOD/19.00743 SOD/20.0079 SOD/20.0095 SOD/20.0719 SOD/20.00885 p12	Ik mis hier een invulling etc (Rob)	
16.	OOLOGGNK	WG AP 15-09-2022 (voortgezette vergadering 08-09-2022) Op korte termijn vindt in de WG AP een open en reëel gesprek plaats over loopbaanpaden, bestandsopbouw en wat daarmee te maken heeft. Vz WG AP neemt het voortouw in het aanleveren van de juiste getallen, niet alleen van CLAS maar wellicht ook vanuit	



		de andere defensieonderdelen	
17.	Aanbevelingen EGB/DTD	WG AP 22-09-2022 (voortgezette vergadering 08-09-2022: Defensie levert schriftelijke update over de stand van zaken omtrent de aanbevelingen EGB/DTD, incl. doorkijk naar de toekomst met aandacht voor zaken als voorzieningenniveau en vulling. Ook zal worden nagegaan of er een (actueel) patiënttevredenheidsonderzoek kan worden aangeleverd.	
18.	Gesprekken Defensie-Belastingdienst m.b.t. voorstel PTOW twk ('voordeel schutter')	WG AP 01-11-2022: CCOOP verzoekt Defensie om de centrales op de hoogte te houden.	
19.	Aangepaste MR Adaptief aan de grens	WG AP 01-11-2022: Agenderen voor WG AP 13-12-2022	
20.	Jaarplanning 2023	WG AP 03-11-2022: Er wordt afgesproken om structureel twee maanden vooruit te kijken, mevrouw Van Drongelen zal dit monitoren. Defensie stuurt een AP-brief met daarin de vastgestelde jaarplanning 2023 waaruit de vier data die de heer Schilperoort heeft doorgegeven zijn verwijderd.	
21.	Internetproblemen KHK	WG AP 03-11-2022: Defensie zoekt het probleem met de internetverbinding op de Kromhoutkazerne uit.	
22.	Periodiek en transitie AP/22.0700 + 1 bijl	WG AP 03-11-2022: Defensie zegt toe dat de basisoplossing 'eerst transitie en daarna periodiek' niet nadelig uitpakt voor die categorie waarbij dat nu wel het geval is.	
23.	Inpassen huidige initiële leerlingen in opleidingstabel AP/22.0698 + 1 bijl	WG AP 03-11-2022: Defensie voegt toe dat het totale inkomen, dus loon plus toelagen, stijgt met het percentage van loonsverhoging(en) en verwijderd de laatste zin op pag. 7. WG AP 17-11-2022: Defensie komt terug op de vraag over pensioengevendheid van de toelage	
24.	Capaciteit uitvoering AV-akkoord	WG AP 17-11-2022 Defensie laat weten hoeveel extra capaciteit na 07-07-2022 is ingezet t.b.v. de uitvoering	
25.	TOD-achteraf	WG AP 17-11-2022 Defensie stuurt een brief met reactie op: 1. Of Defensie niet gewoon kan uitvoeren zoals afgesproken (01-01-2023), incl. de vraag om andersoortige capaciteit dan IT	Defensie

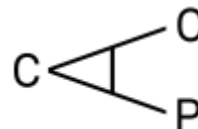


		daartoe in te zetten; 2. Of de militairen in het bestaande burgercohort en de bestaande werkwijzen onder te brengen zijn; 3. De opties voor de tijdelijke regeling per 01-01-2023	
26.	Anonimiseren van persoonsgegevens in een personeelsvullingsplan (REO/21.0336, REO/21.0338, REO/21.0353, AP/22.0025, AP/22.0053) WG AP 14-02-2023	De heer Laats/Defensie maakt voorstel voor het anonimiseren van persoonsgegevens in PVP ter bespreking met de centrales in een informele setting. Vervolgens in besluitvorming in de WG AP	Defensie
27.	Zorgverzekering reservisten buitenland AP/22.0790 (brief CMHF) WG AP 14-02-2023	WG AP 14-2-2023 Defensie verschaft per e-mail voorzitter duidelijkheid over strekking van de maatwerkoplossing/integrale benadering problematiek + opgave aantal betrokken reservisten met uitsplitsing naar langdurig.	Defensie
28.	Aanstellingstoelage AP/22.0703 WG AP 07-11-2022 WG AP 14-02-2023	WG AP 14-2-2023 Doorlopend actiepunt: monitoren zodat de tijdelijke regeling inzichten en cijfers biedt ten behoeve van de gesprekken over een structurele regeling	
29.	Veiligheid als bespreekpunt formulier functioneringsgesprek AP/18.00615 + 3 bijlagen, AP/18.00624, AP/18.00639 + 3 bijlagen, AP/19.00243, AP/20.0502 + 5 bijlagen, AP/21.0010, SOD/22.0463, SOD/22.0533 WG AP 14-02-2023	WG AP 14-2-2023 Defensie zal alle punten uit bespreking vergadering intern bespreken en komt hierop terug ter afronding van dit punt.	Defensie
30.	Verzoek stopzetten opleggen terugbetalingsverplichtingen opleidingen AP/22.0462, AP/23.0046 WG AP 14-2-2023	WG AP 14-2-2023 Defensie levert brief met nieuw voorstel over juridische grondslag, rapportage uitvoeringspraktijk en een voorstel in welke gevallen om welke redenen een terugvordering zal plaatsvinden	Defensie
31.	Actualiseren afspraken en criteria m.b.t. toepassing beleidsfactoren en beleidsruimte SOD/22.0722.1 WG AP 14-2-2023	WG AP 14-2-2023 Defensie beantwoordt schriftelijk de 6 vragen vanuit SOD. De discussie wordt in de volgende WG AP gevoerd	Defensie

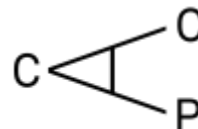


VOORRAADAGENDA WG AP d.d. 08-09-2022

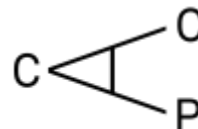
nr	Onderwerp	Actie	In voorraad sinds	Stand van zaken
1.	Evaluaties Commissie Van Ede en Commissie De Veer <ul style="list-style-type: none"> ▪ 03-02-2015 (AP/15.00095), ap 6, blz 8 ▪ 24-03-2015 (AP/15.00206), ap 2, blz 3 en ap 5, blz 5-7 ▪ 01-09-2015 (AP/15.00540), ap 2, blz 3 ▪ SOD/15.00503 ▪ 02-02-2016 (AP/16.00091) ap 2, blz 3 ▪ AP/16.00094 ▪ 01-03-2016 (AP/16.00162), ap 3, blz 3-8 ▪ AP/16.00209 ▪ 29-03-2016 (AP/16.00233), ap 2, blz 3 ▪ 24-05-2016 (AP/16.00366), ap 4, blz7-9 	Evalueren aanpassingen nav aanbevelingen.	24-05-2016	Eén jaar na implementatie van de reorganisatie Bestuursstaf WG AP 17-09-2020: Onderwerp ter bespreking gaan agenderen
2.	Beleid generieke functiebeschrijvingen en Functiegebouw Defensie <ul style="list-style-type: none"> ▪ 12-05-2015 (AP/15.00309), ap 7, blz 8 ▪ 23-06-2015 (AP/15.00432), ap 4, blz 5 ▪ 01-09-2015 (AP/15.00540), ap2, blz 4 ▪ 13-10-2015 (AP/15.00589), ap 1, blz 2 ▪ 02-02-2016 (AP/16.00091), ap 2, blz 3 ▪ 13-12-2016 (AP/16.00653), ap 13, blz 3 ▪ AP/17.00270 ▪ 16-01-2018 (AP/18.00083), ap 2, blz 7 ▪ AP/19.00243 ap 4 blz 11-14 	Bespreken consequenties voor Defensie.	02-02-2016 16-01-2018	
3.	Uitzendnorm <ul style="list-style-type: none"> ▪ 18-11-2014 (SOD/14.00700), ap 3, blz 2-5 ▪ 01-09-2015 (AP/15.00540), ap 2, blz 3 	Bespreken norm 1:2	01-09-2015	
4.	Klokkenluidersregeling <ul style="list-style-type: none"> ▪ AP/16.00448 (en bijlagen) ▪ AP/16.00509 ▪ 13-12-2016 (AP/16.00653), ap 9, blz 2 ▪ 16-01-2018 (AP/18.00083), ap 2, blz 7 ▪ AP/21.0550 ▪ AP22.0520 	Bespreken consequenties voor Defensie.	16-01-2018	
5.	Functiegebouw Defensie AP/17.00270 AP/21.0010, ap1 blz 2 AP/20.0824 AP/20.0830		16-01-2018	
6.	VGB-problematiek <ul style="list-style-type: none"> ▪ AP/14.00075 ▪ AP/15.00099 ▪ AP/15.00171 ▪ 12-05-2015 (AP/15.00309), ap 3, blz 2-3 ▪ 23-06-2015 (AP/15.00432), ap 6, blz 5 ▪ 01-09-2015 (AP/15.00540), ap 2, blz 2 en 3-4 ▪ 15-12-2015 (AP/16.00011), ap 4, blz 7 	Bespreken rechtspositionele consequenties van het mogelijk niet meer kunnen verkrijgen van een VGB.	16-01-2018	



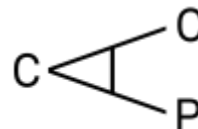
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ AP/16.00041 ▪ 02-02-2016 (AP/16.00091), ap 1, blz 2 en ap 5, blz 6 ▪ 01-03-2016 (AP/16.00162), ap 5, blz 8 ▪ 29-03-2016 (AP/16.00233), ap 7, blz 7 ▪ 24-05-2016 (AP/16.00366), ap 6, blz 9 ▪ 21-06-2016 (AP/16.00411), ap 4, blz 6-7 ▪ 16-01-2018 (AP/18.00083), ap 2, blz 4 ▪ AP/18.00174 ▪ AP/19.0021 			
7.	<p>Rechtspositie instructeurs ROC's</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ AP/14.00702 ▪ 20-1-2015 (AP/15.00062), ap 9 ▪ 1-9-2015 (AP/15.00447), ap 3 ▪ 13-10-2015 (AP/15.00589), ap 6, blz 6 ▪ 2-2-2016 (AP/16.00091), ap 2, blz 3 ▪ 1-3-2016 (AP/16.00162), ap 2, blz 2 ▪ 29-3-2016 (AP/16.00233), ap 6-10, blz 7 ▪ 21-06-2016 (AP/16.00411), ap 2, blz 3 ▪ AP/18.00082 ▪ 16-01-2018 (AP/18.00083), ap 2, blz 4 ▪ 13-02-2018 (AP/18.00156), ap 2, blz 5 	Bespreken brief AP/18.00082.	13-02-2018	
8.	<p>Evaluatie Bijzondere medezeggenschapscommissie Buitenland</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ AP/16.00207 (en bijlagen) ▪ AP/16.000477 ▪ AP/18.00001 ▪ AP/18.00418 ▪ AP/18.000777 + bijlagen 	Evaluatie bespreken.	AP/18.00001 04-01-2018	
9.	<p>Beleidsregel Veiligheidsonderzoeken MIVD/AIVD</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ AP/18.00322 ▪ AP/18.00533 ▪ AP/21.0176 	Inhoudelijke vragen bespreken.	AP/18.0032201 -05-2018	
10.	<p>Veiligheid als bespreekpunt formulier functioneringsgesprek</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ AP/18.00624 ▪ AP/18.00066 ▪ AP/18.00615 ▪ AP/19.00243 ▪ AP/20.0502 + bijlagen ▪ AP/19.00243 ap 3, blz 10 ▪ AP/20.0502 + bijlagen ▪ AP/21.0010 ap2 blz 6 ▪ SOD/22.0463 ▪ SOD/22.0533 ap 5 blz 4-5 	Voorstel in de piepbrief van 02-10-2018 (AP/18.00615) bespreken.	AP/18.0062408 -10-2018	
11.	<p>Rechtspositie reservepersoneel</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ AP/14/0070 ▪ AP/15.00095, ap 2 ▪ AP/15.00432, ap 6 ▪ AP/15.00540, ap 2 ▪ AP/15.00589, ap 8, blz AP/16.00091, 		02-04-2019 AP/18.00307 + bijlage AP/18.00639 + 1 bijl 3 bijl AP/19.000049 + bijl	



	<ul style="list-style-type: none"> ap 2, blz 2 ▪ AP/16.00162, ap 2 ▪ AP/16.00514 AP/18.00083, ap 2, blz 4 (AP/18.00156, ap 2, blz 3) ▪ AP/18.00307 ▪ AP/19.00049 ▪ AP/19.00243 ap 3 blz 5/6 		AP/19.000243	
12.	<p>Beleidsfactor IMG (AP/15.00565) 13-10-2015 (AP/15.00589), ap.4, blz. 6 2-2-2016 (AP/16.00091), ap. 3, blz. 5 16-01-2018 (AP/18.00083), ap 2, blz. 6 13-02-2018 (AP/18.00156), ap 2, blz.5 AP/19.00476 WG AP 17-09-2020 (AP/20.0671)</p>	Beleidsfactor IMG	17-09-2020	
13.	<p>Voorstel sluiting knelpuntcategorieën CLAS WG AP 24-09-2019 AP/16.00015; 16.00056; 16.00169; 16.00366; 16.00411; AP 19/00321 + 1 bijl; 19.00400 WG AP 17-09-202 (AP/20.0671) AP19/00611 AP/20.0343 AP/20.0287</p>	Agenderen	17-09-2020	
14.	<p>Burnpits WG AP 24-09-2019 SOD 19-09-2019 en 15-10-2019 WG AP 17-09-2020 (AP/20.0671) AP/21.0246</p>	Agenderen	17-09-2020	
15.	<p>Innovatieproject permanente gepersonaliseerde monitoring AP/19.000541 WG AP 24-09-201 AP 20.0424 + bijlage AP/20.0894</p>	Agenderen	17-09-2020	
16.	<p>Sollicitatieproces burgervacatures WG AP 12-11-2019 AP/16.00453;16.00507;17.00185; 18.00009; 20.0500; 20.0566 WG AP 17-09-2020 (AP/20.0671) AP/20.0500</p>	Agenderen	17-09-2020	
17.	<p>Verschuivingstoelage TOD (punt ACOP) WG AP 22-10-2019 WG AP 17-9-2020 (AP/20.0671)</p>	Agenderen	17-09-2020	
18.	Trainees	Agenderen	17-09-2020	
19.	<p>Flankerend beleid SBK 2016 – 2018 WG AP 10-01-2020 AP/20.0060, pag. 3, alinea 3 WG AP 18-02-2020 WG AP 17-09-2020 (AP/20.0671)</p>	Agenderen	17-09-2020	
20.	<p>Banenaafspraak AP/18.00308</p>	Stand van zaken (en plan van aanpak)	AP/18.0030824 -04-2018	



	AP/21.0161	bespreken		
21.	Ongezekerd werken op hoogte AP/18.00654	Brief bespreken	AP/18.0065417 -10-2018	
22.	Legeringsnormen ▪ AFR/19.00171 AFR/19.00632	Bespreken van legeringsnormen	AFR/19.00171, 12-03-2019	
23.	Technisch Werkverband Sourcing ▪ AP/20.0397.1 AP/20.0431	Instellingsbeschikking bespreken	AP/20.0397.1, 04-06-2020	
24.	Evaluatie BMD ▪ AP/15.00096 ▪ AP/15.00153 ▪ AP/15.00266 ▪ AP/18.00012 ▪ AP/18.00014 ▪ AP/19.00142 ▪ Verslag 02-04-2019 ▪ AP/19.00223 AP/19.00490 AP/20.0244.1	Bespreken rapport Technisch Werkverband en evt. vervolgstappen.	AP/20.0244, 14-04-2020	
25.	Artikel 16bis AMAR ▪ AP/20.0457	Bespreken brief AP/20.0457	AP/20.0457, 19-06-2020	
26.	Informatie over inzet reservisten ▪ AP/19.00049 incl. bijlage ▪ AP/18.00307 incl. bijlage	Overzicht bespreken	AP/18.00307 + bijlage, 24-04-2018	
27.	Evaluatie EGB ▪ AP/19.00738 + bijlagen	Bespreken evaluatie.	AP/19.00738 (+bijlagen), 20- 12-2019	
28.	Evaluatie DTD ▪ AP/19.00176 incl. bijlagen ▪ AP/19.00736 + bijlage	Bespreken evaluatie.	AP/19.00736 (+bijlage), 20-12-2019	
29.	Verzekering militair personeel bij nationale inzet ▪ AP/19.00730	Bespreken van brief AP/19.00730	AP/19.00730, 19-12-2019	
30.	Verstrekking tijdelijke defensiepas in combinatie met gebruik PNOD ▪ AP/19.00756 ▪ AP/20.0110 ▪ AP/20.0112 ▪ io REO DEF/14.00036.1 ▪ REO/20.0521	Bespreken van brief AP/20.0112	AP/19.00756, 31-12-2019	
31.	Aanwijzing MC-werk en opleidingen ▪ AP/20.0091	Bespreken aanwijzing MC-werk en opleidingen.	AP/20.0091, 11-02-2020	
32.	Reactie feitenrelaas toekennen transitiecodes in de FVT ▪ AP/20.0264 ▪ REO/20.0249 ▪ REO/20.0234	Bespreken brief AP/20.0264.	AP/20.0264, 06-04-2020	
33.	Aanstellen zonder VGB ▪ AP/19.00021	Bespreken brief AP/19.00021	AP/19.00021, 17-01-2019	
34.	Functioneel concept nationale reserve	Bespreken brief	AP/19.00255,	



	<ul style="list-style-type: none"> ▪ AP/19.00255 ▪ AP/14.00701 	AP/19.00255	08-05-2019	
35.	Werk- en rusttijden meevliegend personeel <ul style="list-style-type: none"> ▪ AP/20.0599 + bijlage 	Bespreken brief AP/20.0599 + bijlage	AP/20.0599, 02-09-2020	
36.	Verhuizen en reorganisaties AP/18.00089 AP/18.00165	Overgenomen van de WG REO	03-12-2020	
37.	AV-afspraken niet in regelgeving (zie ook actiepunt 10 d.d. 03-12-2020)	a. Instroompool b. Welkom terug- regeling	03-12-2020	
38.	Breder openstellen knelpuntcategorieën DMO 29-3-2016 (AP/16.00233), ap. 6-10, blz. 7 21-06-2016 (AP/16.00411), ap. 3, blz. 7 16-01-2018 (AP/18.00083), ap 2, blz. 6 13-02-2018 (AP/18.00156), ap 2, blz.5 28-03-2019 (AP/19.00173) WG AP 24-09-2019 (AP/20.0671)	WG AP 17-09-2020 Bij de bespreking de problematiek over de vele functies met dezelfde functie- benaming- en (maar die wel qua inhoud en vulling verschillen) betrekken	08-09-2022	
39.	A) Voorstel wijziging max looptijd in rang soldaten en korporaals naar 12 jr, wijziging VV URAMAR bijl 1, onderdeel c AP/18.00235 (HDP) AP/20.0301 WG AP 17-09-2020 (AP/20.0671)	WG AP 17-9-2020 A 1: Defensie + centrales maken gezamenlijk nieuw voorstel. De heer Van Hulsen maakt een conceptvoorstel.	08-09-2022	
	B) voorstel tot wijziging specifieke functiegroepen met afwijkende duur functievervulling, wijziging VV URAMAR bijl 1, onderdeel b AP/19.00389 incl 3 bijl AP/20.0498 + 2 bijl	WG AP 17-09-2020 B 1: Defensie komt separaat terug op categorieën waarover vragen zijn		