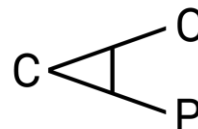


**Georganiseerd overleg Sector Defensie  
Algemeen Personeelsbeleid (AP)**



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: 26 mei 2023  
Bijlage(n):-  
Ons kenmerk AP/23.0385  
Zaaknummer: G.1.02

**Verslag van de vergadering van de werkgroep Algemeen Personeelsbeleid van 11 mei 2023 van 10.10 –15.00 uur in de  
Sophiezaal van het CAOP te Den Haag en via MS Teams**

**Aanwezig:**

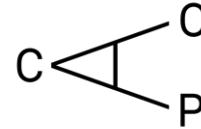
**Van de zijde van Defensie:** M. Suwout (voorzitter), F. van de Hoef, P. van Meerendonk, C. van Drongelen, A. Zahradnik (agendapunt 5)

**Van de zijde van de centrales:** J. van Hulsen, E. Westermeijer (AC), R. Schilperoort, A. Rozendal (AFMP), E. Haneveld (agendapunt 4) (ACOP), S. Hop (CCOOP), T. van Leeuwen (CMHF)

**Van de zijde van het secretariaat:** R. Dircke, J. Wielaart (CAOP)

**Agenda:**

1. Opening, mededelingen, vaststellen agenda
2. Uitvoeringsbeleid vaststellen nDER-ontslagdatum bij potentieel veranderende AOW-leeftijd (AP/23.0297)
3. RVU-regeling burgerambtenaren (AP/22.0760, AP/23.0008, AP/23.0298 + 1 bijlage)
4. BARD 171A (AP/22.0760, AP/23.0299 + 1 bijlage)
5. Plaatsingsvolgorde burgerpersoneel (AP/16.00453, AP/20.500 en AP/20.0566)
6. Rondvraag en sluiting



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

De voorzitter opent de vergadering om 10.10 uur. De heer Van Leeuwen wijst erop tijdens het informeel agenda-overleg te hebben verzocht om de onderwerpen transitie uitloop middelloon en pensioen compensatie voor de WG AP te agenderen. Voor het eerste onderwerp komt de vergadering van vanmiddag te vroeg. De heer Van Leeuwen wacht nog op een formele notitie van Defensie en verzoekt het onderwerp voor de volgende vergadering te agenderen. Wat de pensioencompensatie betreft heeft spreker begrepen dat Defensie al het één en ander heeft gecommuniceerd. De heer Van de Hoef bevestigt dit en laat weten dat de notitie via internet is gepubliceerd. De heer Van Leeuwen zal zijn achterban hierover informeren en laten weten of dit onderwerp op een later moment nog geagendeerd moet worden. Er zijn geen verdere opmerkingen. De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

### **Agendapunt 2. Uitvoeringsbeleid vaststellen nDER-ontslagdatum bij potentieel veranderende AOW-leeftijd** (AP/23.0297)

De heer Van de Hoef verwijst naar de brief van 18 april jl. en zegt dat deze niet afwijkt van het eerdere standpunt dat Defensie hierover heeft ingenomen. In deze brief staat duidelijk verwoord dat het enerzijds een groep betreft die in 2022 al een ontslagbeschikking heeft ontvangen voor de destijds bekende AOW-leeftijd van 62 jaar, en anderzijds een groep waar dat nog niet is gebeurd. Op basis van de nieuwe AOW-leeftijd is voor deze nDER-militairen een ontslagleeftijd vastgesteld op 62 jaar en 3 maanden. Voor de korte termijn hecht Defensie eraan om de gevolgde gedragslijn te bestendigen. Om te voorkomen dat een dergelijke situatie zich in de toekomst opnieuw zou voordoen is het gewenst om vooraf duidelijke afspraken met elkaar te maken. Spreker wil weten of er bij de centrales nog onduidelijkheden zijn. Tot nu toe heeft Defensie geen signalen ontvangen dat er zaken niet kloppen of anders zouden moeten.

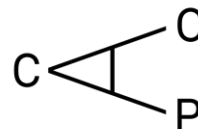
De heer Schilperoort is niet tevreden over de wijze waarop het proces verlopen is. Als Defensie en de centrales sneller afspraken hadden kunnen maken, had dit proces begin van het jaar al afgerond kunnen zijn. Hoewel de ACOP tot nu toe geen reacties heeft ontvangen sluit spreker niet uit dat dit alsnog kan gebeuren. Spreker laat ook weten dat de vorige brief hiermee niet van tafel is. In deze brief stond expliciet vermeld dat er voor de toekomst nog enkele zaken besproken en geregeld moeten worden. Voor wat betreft de inhoud van de brief van 18 april jl. vindt de heer Schilperoort het vervelend dat medewerkers afhankelijk zijn van de vraag of P&O op tijd zijn werk heeft gedaan. Hij wil graag een gezamenlijke afspraak maken dat medewerkers die klem komen te zitten doorverwezen kunnen worden naar de BCO. Het is immers een AV-afpraak. Indien nodig moet maatwerk geleverd worden. Als voorbeeld noemt de heer Schilperoort medewerkers die vandaag hun ontslagbeschikking ontvangen terwijl zij deze al een half jaar geleden hebben aangevraagd.

De heer Van Leeuwen verwijst naar de zin in de brief van 18 april jl. waarin staat dat, hoewel Defensie goede nota heeft genomen van het door de centrales tijdens de WGPA gedane voorstel, het verstandig lijkt om de huidige werkwijze niet te wijzigen en de gevolgde gedragslijn te bestendigen. Spreker wil weten waarom Defensie het verstandig vindt om de gevolgde gedragslijn te bestendigen en niet te kiezen voor een andere aanpak.

De voorzitter antwoordt dat, om verwarring te voorkomen, de vastgestelde werkwijze wordt gehanteerd waarbij is bepaald dat bestaande beschikkingen worden gehonoreerd en dat bij nieuwe beschikkingen de nieuwe regels worden toegepast. Dit heeft tot nu toe weinig ruis opgeleverd. Om die reden is tot nu toe niet gekozen voor een andere aanpak, tenzij een medewerker zich meldt en aangeeft dat de vaste werkwijze voor hem of haar niet gunstig uitpakt.

De heer Van Leeuwen denkt dat er weinig medewerkers zijn die zich na hun vertrek nog zullen melden. Men komt in de regel niet voor drie maanden terug. Spreker kan zich vinden in het standpunt van de heer Schilperoort dat er voor medewerkers die zich achteraf realiseren dat zij drie maanden langer door hadden kunnen werken, met onder andere een langere pensioenopbouw, een tegemoetkoming moet zijn. De voorzitter vraagt aan de heer Van de Hoef of er naar de organisatie nog een brief uitgaat waarin wordt aangegeven dat medewerkers zich bij de BCO kunnen melden als de gekozen werkwijze voor hen ongunstig uitpakt. De heer Van de Hoef antwoordt hierop dat hij de kwestie puur pragmatisch bekijkt. Het loopt nu en er is geen discussie over maar als er behoefte is om iets te communiceren dan moet dit uiteraard mogelijk zijn. De kans dat hierdoor meer gedoe ontstaat is dan wel aanwezig, zeker met de suggestie van een drie maanden langere pensioenopbouw. Spreker vraagt zich af of het verstandig is om er nog veel woorden aan te wijden maar erkent ook dat over de uitkomst van deze bespreking in dit overleg een mededeling zou moeten worden gedaan.

## Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)



De heer Schilperoort pleit voor transparantie. Over besluitvorming vindt altijd communicatie plaats en dit onderwerp vormt hierop geen uitzondering. Het onderwerp komt voort uit het AV-akkoord en valt onder de BCO. Spreker vindt het beter om een gezamenlijk communiqué op te stellen waarin wordt aangegeven dat besloten is de vaste werkwijze te blijven volgen maar dat indien nodig op individuele basis gekeken zal worden naar wat mogelijk is. Kortom, ruimte bieden zodat medewerkers ergens terecht kunnen als de afspraken voor hen nadelig uitpakken. Spreker vindt dat deze zaak snel moet worden opgelost en dat zowel Defensie als de centrales hier te lang mee hebben gewacht. Dit geldt ook voor het maken van duidelijke afspraken over de toekomst. De voorzitter is het hiermee eens.

De heer Hop sluit zich aan bij de opmerkingen van de heer Schilperoort over de wijze waarop het proces verlopen is. In het kader van het bestendigen van de huidige werkwijze wil spreker zeker weten dat dit niet geldt voor het moment van aanbieden van de ontslagbeschikking. Dit loopt namelijk erg uiteen. Het moet niet zo zijn dat aan de ene medewerker zijn of haar ontslagbeschikking drie maanden en een ander negen maanden van tevoren bekend wordt gemaakt. Helderheid over hoe dit straks in de praktijk gaat plaatsvinden is zeer gewenst. Spreker kan zich vinden in het standpunt om de huidige werkwijze niet te wijzigen voor medewerkers die hun ontslagbeschikking al hebben ontvangen. Maar, indien nodig, moet maatwerk mogelijk zijn. De voorzitter bevestigt dat het bestendigen van de huidige werkwijze niet geldt voor het moment van aanbieden dat nu zo ver uiteenloopt. De heer Van de Hoef merkt op dat dit in het tweede deel van de brief aan de orde kwam. Er moeten uniforme gedragslijnen komen. De heer Van Hulsen is blij met de opmerking van de heer Van de Hoef. Het is helder dat het vandaag gaat over de overgangsgroep en niet over een structurele oplossingsrichting. In het kader daarvan moet nog bij een aantal afgeleide effecten worden stilgestaan. Spreker hoopt wel dat deze discussie tijdig wordt gevoerd en op het vergaderschema wordt geplaatst. Verder kan spreker zich vinden in het voorstel van de heer Schilperoort.

pm De voorzitter vat de discussie kort samen. Er komt een notitie over de wijze waarop met de verhoging van drie maanden wordt omgegaan. De huidige werkwijze wordt bestendigd maar met een duidelijke afspraak dat eenieder die zich daar onevenredig door geraakt voelt, de middelen kan gebruiken zoals in het AV akkoord zijn afgesproken. De centrales krijgen nog de gelegenheid om opmerkingen of aanvullingen op deze notitie te geven voordat deze aan de medewerkers wordt verstuurd.

**\* PAUZE 10.30 -10.40 UUR \***

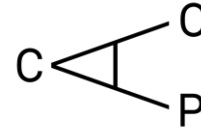
### **Agendapunt 3. RVU-regeling burgerambtenaren**

(AP/22.0760, AP/23.0008, AP/23.0298 + 1 bijlage)

In het AV-akkoord 2021-2023 zijn afspraken opgenomen over een tijdelijke regeling voor vervroegde uittreding (RVU-regeling) voor burgermedewerkers van Defensie die drie jaar voor hun AOW-datum zitten. Bij brief van 11 januari 2023 (AP/23.0008) hebben het AC en de ACOP een voorstel gedaan om op korte termijn te komen tot de invulling van deze afspraken. Defensie heeft daarop een reactie geschreven met een aantal randvoorwaarden. De voorzitter geeft aan dat deze reactie nu ter bespreking voorligt.

De heer Van de Hoef merkt op dat de regeling openstaat voor medewerkers die op 31 december 2023 drie jaar voor hun AOW-datum zitten. Dit is als zodanig opgenomen in de wet. Op dat moment moet het leeftijdsontslag ingaan en gaat deze regeling in. Spreker heeft gezien dat er ook een regeling bestaat waarin is vastgelegd dat op 31 december 2023 de afspraak voor leeftijdsontslag wordt gemaakt en dat de betreffende medewerker later uittreedt. Deze mogelijkheid, die de wet biedt, is momenteel niet in de toelichting op de RVU-regeling opgenomen en dat moet nog wel plaatsvinden. Een concreet tekstvoorstel heeft spreker nog niet voorhanden.

De heer Van Hulsen is het eens met de gedachtegang dat medewerkers zelf bepalen in hoeverre en wanneer zij gebruik willen maken van deze regeling. Voor de Belastingdienst geldt de periode van 1 januari 2026 t/m 31 december 2028 als een uitlooperperiode. Gedurende deze periode kan de drempelovereenkomst worden toegepast mits de beëindigingsovereenkomst uiterlijk 31 december 2025 is getekend en de werknemer uiterlijk op deze datum de leeftijd heeft bereikt die maximaal 36 maanden voor de AOW-leeftijd ligt. Werknemers zijn dus verplicht, ongeacht hun voorkeur van uittreding, om de aanvraag drie jaar voorafgaand in te dienen. Dit bevreemdt spreker om het simpele feit dat men niet kan voorzien wat er allemaal in een mensenleven nog staat te gebeuren. Echter, als de wetgever deze eis stelt, dan moeten Defensie en de centrales daar in de RVU-regeling ook vanuit gaan.



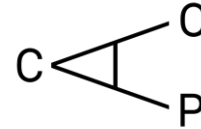
De heer Van de Hoef wijst erop dat het ontslagbesluit al moet zijn genomen met een datum in de toekomst om te voldoen aan de fiscale regelgeving. Over de uitvoering nadien en in welke vorm, daar moet nog over gesproken worden. De heer Schilperoort vindt dat de medewerker de mogelijkheid moet krijgen om op zijn eerder genomen besluit terug te komen en dat deze herziening gehonoreerd wordt. De heer Van de Hoef kan zich hierin vinden. Deze mogelijkheid moet geboden worden waarmee nog steeds aan de eisen van de wet wordt voldaan. Mevrouw Van Drongelen merkt op dat het proces één kant opgaat. De heer Van Hulsen wil echter dat het voor beide kanten geldt en dat ook na 31 december 2025 nog wijzigingen mogelijk zijn. Dit is echter te ondervangen door helder te communiceren dat medewerkers de aanvraag op voorhand moeten doen maar er later nog op terug kunnen komen. De heer Van de Hoef kan zich hierin vinden maar wil ervoor waken om de regeling niet nodeloos ingewikkeld te maken. In de uitleg op de P&O-startpagina en andere communicatiekanalen moet dit glashelder verwoord worden.

De heer Van Hulsen heeft een opmerking naar aanleiding van artikel 135. Hierin staat dat bij samenloop van een aanspraak op de RVU-regeling, bedoeld in artikel 132, en de overgangsbepaling functioneel leeftijdsontslag, bedoeld in artikel 171a, de ambtenaar de keuze heeft om hetzij gebruik te maken van de RVU-regeling, hetzij gebruik te maken van de overgangsbepaling functioneel leeftijdsontslag. Volgens spreker is deze samenloop niet juist. Medewerkers die vallen onder artikel 171a kunnen geen keuze maken. Dit zijn medewerkers die in beginsel door moeten tot 67 jaar en 3 maanden, behalve als zij in een functie zitten die lichter is dan de verzwarende functie die zij oorspronkelijk bekleedden. Is dit laatste het geval dan begrijpt spreker de tekst zoals omschreven in artikel 135. Echter, voor medewerkers die gewoon door moeten werken tot 67 jaar is het hem niet duidelijk waarom deze belemmerd worden om gebruik te maken van de mogelijkheid zoals genoemd in artikel 135. De heer Van de Hoef antwoordt dat medewerkers die vallen onder lid 6 en in goed overleg van een zware functie naar een lichte functie overstappen daarmee ook uit 171a stappen. Een terugkeer is dan niet meer mogelijk en de medewerker werkt dan door tot 67 jaar. De heer Van Hulsen geeft aan dit nieuw voor hem is maar kan ermee leven.

De heer Hop wil weten of inzichtelijk is welke groepen er gebruik kunnen maken van de RVU-regeling. Zoals het nu is verwoord, zijn het de medewerkers die tenminste 35 jaar bij de overheid hebben gewerkt en tien jaar aanspraak hebben gemaakt op een toelage. Spreker is er bezorgd over dat deze groep heel groot is. Kan Defensie zich dit permitteren? Is dit met de afdeling Financiën besproken en is nagegaan of het financieel haalbaar is? Spreker benadrukt het belang van een goede en juiste formulering om te voorkomen dat Defensie met een enorme rekening wordt geconfronteerd. Hij vraagt zich af of Defensie zich bewust is van de consequenties van wat er nu op papier staat. Het kan namelijk om een aanzienlijke groep gaan. De heer Van de Hoef antwoordt dat de regeling overeenkomstig de afspraak is. Wat de grootte van de groep betreft wordt nu uitgegaan van ongeveer 150 medewerkers maar het zouden er meer kunnen zijn. Spreker begrijpt het punt dat de heer Hop maakt maar herhaalt dat de regeling volgens de AV afspraak is. De voorzitter zegt de inbreng van de heer Hop te waarderen en begrip voor diens standpunt te hebben. De heer Van de Hoef begrijpt dit standpunt ook maar laat weten dat de regeling voldoet aan de wettelijke richtlijnen. Deze is bedoeld voor medewerkers die voor een langere duur in een zwaar beroep hebben gewerkt, zoals in het AV-akkoord is afgesproken. Zonder twijfel is deze invulling van de afspraak ook goedgekeurd door de afdeling Financiën.

De heer Van Hulsen merkt op dat de regeling al beperkt is in vergelijking met regelingen die elders tot stand zijn gebracht. Defensie heeft de focus gericht op zware functies maar in beginsel is de regeling breed toepasbaar op medewerkers die voldoen aan de criteria. Spreker schat in, op basis van 20 jaar terug- en 10 jaar vooruitkijken, dat het hooguit om 250-300 medewerkers gaat. De heer Schilperoort vult hierop aan dat het nog maar de vraag is of iedereen er gebruik van zal maken. De heer Van Leeuwen begrijpt het standpunt van de heer Hop maar geeft aan dat de invulling van de regeling in overeenstemming met de AV afspraak is. Wat spreker mist is de aanvulling die het Rijk ook heeft namelijk dat er een discretionaire bevoegdheid is om werknemers die niet aan de eisen voldoen, maar waarvan zowel de werkgever als werknemer aangeven dat de betreffende werknemer het niet volhoudt tot de leeftijd van 67 jaar (en 3 maanden), toch gebruik te laten maken van deze regeling. Spreker wil hiervoor een 'achterdeur' inbouwen, in lijn met wat het Rijk heeft gedaan. Verder merkt spreker op dat hij het gebruik van de RVU-regeling als een recht zou willen omschrijven. Niet medewerker kan gebruik maken van maar medewerker heeft het recht om gebruik te maken van. De heer Schilperoort vindt dat medewerkers die nu gebruik maken van de PAS-regeling de mogelijkheid moeten krijgen om over te gaan naar de RVU-regeling. De heer Van de Hoef vult hierop aan dat dit ook uitdrukkelijk in het AV-akkoord is afgesproken. De heer Van Hulsen waarschuwt voor het stapelen van regelingen. In het geval van de PAS- en RVU-regeling zouden medewerkers al met 64 jaar en 3 maanden kunnen uitreden, soms gebruik makend van het ene of

## Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)



andere instrument. De heer Schilperoort is het hiermee eens, stapeling moet niet mogelijk zijn, maar dat geldt voor een tweede regeling. Zoals het nu is opgeschreven, kunnen medewerkers die gebruik maken van de PAS-regeling geen gebruik maken van de RVU-regeling. Spreker pleit ervoor om dit onderwerp bij de samenloop te beschrijven in plaats van bij de voorwaarden. De heer Van Hulsen is het hiermee eens.

De heer Hop is blij dat de RVU-regeling in lijn is met de afspraken die ooit zijn gemaakt en dat de grootte van de groep grotendeels bekend is. Spreker is ook gerustgesteld dat de financiële lasten die de regeling met zich meebrengt, bekend zijn en gedragen kunnen worden. De heer Hop merkt op dat in de afspraak nog een belangrijk element staat wat ook bij de AV-afspraken essentieel was. Dit betrof de zin dat bij het vormgeven van een verantwoordelijke wijze van uitstroom wordt geborgd dat die uitstroom van de doelgroep geen nadelige gevolgen heeft voor de werklust en werkdruk van de overige collega's. Dit wordt nu ook breder. Medewerkers die de organisatie via de RVU-regeling verlaten, laten werkzaamheden achter die ingevuld moeten worden. Dit verschilt van de PAS-regeling waarbij de betreffende medewerker in dienst blijft slechts voor minder uren. De heer Van de Hoef antwoordt hierop dat er in die gevallen vacatures worden uitgezet. Aan de vraag zit echter nog een ander element. Op dit moment is in de regeling opgenomen dat vier maanden van tevoren het ontslagbesluit genomen moet zijn (normaliter is deze termijn drie maanden). Als er meer medewerkers gebruik van de regeling zullen maken, zou deze termijn wellicht opgerekt moeten worden naar zes maanden. De heer Schilperoort vindt de termijn van vier maanden voldoende. Het echte probleem is de huidige krappe arbeidsmarkt. Spreker vindt dat geborgd moet worden dat inhuren van personeel mogelijk moet zijn als medewerkers vertrekken. Het kan niet zo zijn dat dit een extra werklust voor zittende collega's betekent. Het is ook in lijn met de afspraken uit het AV akkoord.

Naar aanleiding van de discussie zal het volgende worden aangepast aldus de voorzitter en de heer Van de Hoef:

- Artikel 132 lid 2: aanpassen, de groep van de PAS-regeling wordt eruit gehaald
- Artikel 133 lid 3: RVU-ontslag ~~kan~~ **moet** tot en met 31 december 2025 worden verleend. In de toelichting kan nader geduid worden hoe dit bedoeld is en welke mogelijkheden het biedt voor mensen die nadien met ontslag gaan.
- Artikel 135: artikel klopt niet. De groep die gebruik kan maken van 171 wordt ondergebracht bij artikel 132. Deze groep kan dan geen gebruik maken van de RVU-regeling omdat zij al een FLO-uitkering hebben.
- Individuele regeling (naar aanleiding van vraag de heer Van Leeuwen). De heer Van de Hoef is geen voorstander van het treffen van een individuele regeling. Dit scheidt het beeld dat Defensie niet in beeld heeft voor wie de RVU-regeling is bedoeld. Er moet goed worden gekeken naar medewerkers die onevenredig worden benadeeld en deze kunnen zich melden bij de BCO.

Ten aanzien van dit laatste vindt de heer Van Hulsen het belangrijk dat het een weloverwogen keuze moet zijn van het individu. Bij een BCO-procedure is dit geborgd.

### \* SCHORSING OP VERZOEK DEFENSIE 11.25 -11.40 UUR \*

De voorzitter heropent de vergadering. Er zullen een aantal zaken opnieuw bekeken worden. Deze zijn verwoord in de opsomming die voor de schorsing is gemaakt. Spreker vult hierop aan dat een regel moet worden opgenomen dat er zeker gekeken zal worden naar schrijnende gevallen en dat de BCO daarvoor open staat. Wat de afbakening van de doelgroep betreft belooft spreker daar nogmaals een check op te zullen doen. In het bijzonder wordt gekeken naar de letterlijke bewoording van de afspraak die in het AV-akkoord is gemaakt. Mocht de voorzitter aanleiding zien om wijzigingen te treffen dan zal hij daar schriftelijk bij de centrales op terugkomen. Het is de verwachting dat deze aanleiding er niet is, maar spreker zegt toe deze extra veiligheidsstap te nemen. De voorzitter stelt voor om binnen tien werkdagen met een schriftelijke reactie te komen. De centrales gaan hiermee akkoord.

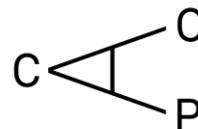
### \* PAUZE 11.55 - 13.00 UUR \*

De voorzitter heropent de vergadering. Er wordt besloten om eerst agendapunt 5 te behandelen.

#### **Agendapunt 4. BARD 171A (AP/22.0760, AP/23.0299 + 1 bijlage)**

Ter behandeling staat de brief van de centrales AC en ACOP van 17 november 2022 (AP/22.0760), waarin aandacht wordt gevraagd voor de huidige vormgeving van het Besluit uitkering wegens functioneel leeftijdsontslag burgerlijke

## Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)



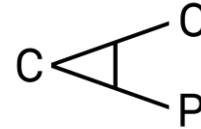
pm

ambtenaren defensie. Als tweede punt komt aan de orde de uitspraak van het College voor de Rechten van de Mens waarin is geoordeeld dat de Minister van Defensie bij het verlenen van functioneel leeftijdsontslag aan verzoekers jegens hen verboden onderscheid heeft gemaakt op grond van hun leeftijd. Vanuit de zijde van Defensie is via een brief van 18 april jl. aangegeven dat over beide onderwerpen in de Werkgroep AG gesproken zou worden. Met betrekking tot het tweede onderwerp voegt de voorzitter hieraan toe dat de discussie niet gaat over een bepaalde casuïstiek. Zo is deze uitspraak ook niet bedoeld, maar de inhoud is wel relevant om in de WG AP te bespreken. De heer Van Hulsen wil weten of er vanuit Defensie schriftelijk gereageerd is op de uitspraak van het College voor de Rechten van de Mens en zo ja, wat is de inhoud van deze reactie. De heer Van de Hoef laat weten dat er inderdaad een brief is gestuurd naar het College waarin Defensie heeft aangegeven voor deze personen passende maatregelen te zullen treffen. De organisatie gaat met beide personen in gesprek over hun wensen waarbij vervolgens in alle redelijkheid wordt gekeken wat mogelijk is. Dit is ook in lijn met wat het College heeft bedoeld in de uitspraak. Spreker zegt toe de brief van Defensie naar het College ter informatie aan te bieden aan de WGAP.

De heer Van Hulsen geeft een korte toelichting op de brief van 17 november 2022. Er is geconstateerd dat een groep medewerkers in het verleden niet de warme aandacht hebben gekregen die zij verdienden. Sterker nog er is hen een perspectief voorgespiegeld wat niet helemaal klopt. Feitelijk gaat deze groep niet langer het bedrag krijgen waarop zij volgens het ABP konden rekenen. Er is een AV afspraak gemaakt over onder andere een verhoging met 2 jaar voor de groep die oorspronkelijk op de leeftijd van 60 of 62 jaar met leeftijdsontslag zouden gaan, en die door kunnen werken tot 64 jaar. Defensie en de centrales hebben daar samen over gediscussieerd. Het advies van het College voor de Rechten van de Mens was er nog niet. Beide partijen hebben geprobeerd om dit zo goed mogelijk te vertalen maar tegelijkertijd was de observatie dat door de verschuiving die is aangebracht er een situatie is ontstaan die ongewenst is, en wat spreker betreft ook niet zo bedoeld is. De brief van 17 november verwoordt het zo dat door de huidige vormgeving van het Besluit uitkering wegens functioneel leeftijdsontslag burgerlijke ambtenaren defensie het werkgeversaandeel immers substantieel wordt verkleind. De tot pensionering te overbruggen periode wordt kleiner, terwijl de bijdrage van de werknemer (het deel versterkt ouderdomspensioen dat hij bijdraagt) gelijk blijft. Er komen nu verschillende stromen bij elkaar. Wat spreker betreft, moet er gekeken worden hoe een zeker evenwicht tot stand gebracht kan worden in de financiering van de uitkering die deze groep ontvangt en die deels bestaat uit een werkgeversbijdrage en eventueel een werknemersbijdrage. Als gevolg van het advies van het College voor de Rechten van de Mens komt de vraag naar boven of Defensie deze specifieke groep of de brede groep die valt onder 171a, tweede lid, moet toestaan om langer door te werken. Dit zou het oprekken van een AV afspraak zijn. Spreker vindt het niet verstandig om het advies van het College ter zijde te leggen en pleit ervoor om hieruit lessen te trekken inclusief de bijkomende effecten. Wordt voor de hele groep de AOW-gerechtigde leeftijd van 64 naar 67 jaar (en 3 maanden) opgerekt of alleen voor de groep waar het advies over gaat. In het advies ging het over de medewerkers die uit de oorspronkelijk substantieel verzwarende functies zijn gehaald en inmiddels een lichtere functie hebben gekregen waardoor zij in dezelfde positie komen als medewerkers die vallen onder het 6<sup>e</sup> lid en die een andere passende functie aangeboden krijgen. Dan rijst de vraag of Defensie dit alleen op die groep of op de totale groep wil projecteren. Volgens spreker zijn dat de vragen die beantwoord moeten worden. Als het gaat om de uitwerking dan heeft spreker behoefte aan meer informatie. Dit betekent ook meer houvast voor wat betreft het deel dat door de werkgever en de werknemer wordt betaald. Spreker heeft er een bepaald idee bij en pleit ervoor om, gezien de historie, het eenvoudig te houden. Wat hem betreft ontvangen deze medewerkers een FLO-uitkering van 80% waarbij de werkgever 100% betaalt. De vraag is ook wat wil de werkgever met deze groep. Is het beleid gericht op het behoud van deze medewerkers met de individuele keuzemogelijkheid om eerder te stoppen of is het vanuit de organisatie gezien beter om deze groep te attenderen op het feit dat zij er eerder uit kunnen. De heer Van Hulsen heeft meer vragen dan oorspronkelijk in de brief aangegeven en vindt het een goede zaak om de discussie hierover te starten. Wat hem betreft zit er wel een bepaalde tijdsdruk op.

De heer Rozendal sluit zich aan bij de heer Van Hulsen maar vindt het verstandig om voor de discussie beide onderwerpen uit de brief van 17 november 2022 te splitsen. Wat de uitspraak van het College betreft is spreker van mening dat er niet alleen maatwerk voor deze twee individuele gevallen moet worden geleverd maar voor iedereen die in dezelfde positie zit. Dit heeft met name te maken met de houding van Defensie ten aanzien van deze groep. Als je strikt kijkt wat er voorheen in 171a stond, maar ook als de nDER geregeld is, er nog steeds staat, en dat is dat de medewerker met ontslag kan. Het is de ervaring van de AFMP dat vanuit de zijde van Defensie consequent tegen de medewerkers wordt gezegd dat als zij die leeftijd hebben bereikt, eruit gaan en gebruik moeten maken van de FLO. De AFMP heeft altijd haar leden voorgehouden dat niemand hem of haar kan verplichten om gebruik te maken van de FLO. Defensie kan

## Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)



voor 90% tegemoetkomen aan de uitspraak van het College door de medewerkers voor te houden dat zij eruit gaan wanneer ze zelf willen, maar dat zij recht hebben op de FLO. De voorzitter merkt op dat het verrassend eenvoudig zou zijn om tegemoet te komen aan de uitspraak van het College door de medewerkers via een brief op dit laatste te attenderen, met andere woorden de FLO is een vrije keuze en geen plicht. De heer Van Hulsen is het niet helemaal eens met de heer Rozendal als het gaat om het karakter van het ontslag. Dit FLO-ontslag is wat hem betreft het equivalent van het RVUM-ontslag. Het gaat om de vraag wat Defensie wel of niet zal toestaan en onder welke omstandigheden. De heer Hop vindt het vreemd dat er nu meer vragen zijn dan in de brief gesteld. De uitspraak van het College is duidelijk. Er moet een oplossing komen en het is de vraag welke mate van terugwerkende kracht daarop wordt toegepast. De heer Van Hulsen vindt het advies van het College gezaghebbend. Defensie kan dit niet negeren en moet er iets mee doen. Als de andere centrales daar verschillend over denken dan verneemt spreker dit graag. Het is goed om op voorhand hierover duidelijkheid te geven.

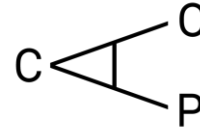
De voorzitter is het met de heer Van Hulsen en de heer Hop eens. Defensie moet haar handelswijze aanpassen. Dit advies komt op een dossier waar Defensie ook al jaren mee geworsteld heeft. De vraag is of het nog beleefd wordt op een manier zoals het destijds bedoeld is, namelijk als bescherming van de medewerker. Mogelijk is het zo dat de bescherming inmiddels juist tot nadelige gevolgen leidt.

De heer Van de Hoef kan zich vinden in de toelichting die de heer Van Hulsen zojuist op de brief van 18 april jl. en de uitspraak van het College voor de Rechten van de Mens heeft gegeven. Het College heeft gekeken naar de situatie van twee medewerkers, geboren in 1960. Zij zijn in 1982 en 2006 door de Minister van Defensie als geüniformeerd burgerpersoneel aangesteld bij het Marine Bewakingskorps. Zij bekleeden beiden inmiddels een kantoorfunctie. In artikel 171a van het Burgerlijk ambtenarenreglement defensie (BARD) is de Overgangsregeling Functioneel leeftijdsontslag (FLO) neergelegd. Op basis van deze regeling krijgen ambtenaren die op 1 januari 2006 een bezwarende functie bekleedden -afhankelijk van hun geboortejaar op verschillende leeftijden- FLO. De FLO-regeling is op de mannen van toepassing omdat zij op de peildatum als geüniformeerd burgerpersoneel een zware functie bekleedden. Hun FLO-leeftijd is (met ingang van 1 januari 2023) 64 jaar. De leeftijd waarop zij pensioen ontvangen op basis van de Algemene Ouderdomswet (AOW) is 67 jaar. De mannen vinden dat de Minister van Defensie hen discrimineert op grond van leeftijd door hen op 64-jarige leeftijd ontslag te verlenen. Beide medewerkers zien hun huidige functie als een lichte functie en willen nadrukkelijk geen gebruik maken van de FLO. Het College heeft deze situatie vergeleken met jongere collega's waarop artikel 171a, zesde lid, BARD van toepassing is. Daarin is bepaald dat deze collega's vóór hun 62ste een andere functie opgedragen krijgen en kunnen doorwerken tot hun 67ste omdat zij dan geen verzwarende functie meer bekleeden. Kortom Defensie drukt deze medewerkers, die inmiddels een lichte functie hebben, de FLO-regeling in terwijl zij dat niet willen. De vraag is of de uitspraak van het College geprojecteerd moet worden op de hele groep. Spreker spreekt nadrukkelijk de centrales aan, het is een regeling die gezamenlijk is gemaakt en waarvoor een gezamenlijke ereschuld bestaat om het voor deze doelgroep op te lossen. Iedereen moet zich erin kunnen vinden. Spreker wil weten of de centrales ook de onderdelen die ermee te maken hebben erbij wil betrekken.

De heer Van Hulsen constateert dat de maatschappij ervoor gezorgd heeft dat Defensie voor een deel van de groep er niet in is geslaagd om het pensioen te indexeren. Als dit wel het geval zou zijn geweest, dan zou het niet ondenkbaar zijn dat er andere gedragseffecten zouden zijn ontstaan. Het gaat uiteindelijk ook over het bedrag dat men aan het einde van de maand overhoudt. De heer Van de Hoef merkt op dat in het AV akkoord de pensioengerechtigde leeftijd is verschoven van 64 naar 67 jaar, ook voor het 6<sup>e</sup> lid. Dit laat zien dat de beschermende werking niet meer zo heel zwaar kan zijn. De heer Van Hulsen kan deze opmerking volgen maar vindt dat een structurele oplossing nodig is om te voorkomen dat in de toekomst medewerkers op die leeftijd nog in zo'n situatie terecht komen. Spreker pleit ervoor om het element van de beschermende werking in de discussie mee te nemen. De heer Schilperoort is het hiermee eens. Er is een keuzevrijheid en een valide voorziening nodig om het probleem grotendeels op te lossen. De heer Van de Hoef is eveneens voorstander van keuzevrijheid én een aantrekkelijke voorziening. Spreker belooft dat beide er ook zeker zullen komen. Defensie zal de doelgroep laten weten dat de huidige vormgeving van de regeling niet klopt omdat de werknemer verhoudingsgewijs meer moet betalen dan de werkgever als hij of zij langer door blijft werken. Dit is nooit de bedoeling geweest en dat gaat Defensie aanpassen. De afspraak uit het verleden over een gedeelde financiering blijft uiteraard staan.

pm De voorzitter geeft een opsomming van de aspecten waar Defensie naar zal kijken en mee zal nemen in een nieuw voorstel:

## Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)



- Beschermingsaspect,
- In hoeverre meer ruimte geven aan individuele keuzevrijheid,
- Het organisatiebelang. De keuzevrijheid staat nooit op zichzelf, maar heeft ook te maken met het financiële aspect achter deze keuze,
- Het doorberekenen van de financiële consequenties voor verschillende groepen vanaf 55 tot 50 jaar,
- Wat betekent een aangepaste regeling als deze met terugwerkende kracht wordt toegepast. Afbakening is belangrijk bij nieuwe aanspraken.

Rekening houdend met wat er over artikel 171a in het AV akkoord is afgesproken, merkt de heer Schilperoort op dat 2023 is genoemd als jaar waarin deze zaken aangepast zouden moeten zijn.

De heer Rozendaal vindt dat in het nieuwe voorstel ook gekeken moet worden naar de werknemers die in de afgelopen drie of vier jaar met de FLO zijn gegaan. Deze groep betaalt een ander percentage dan wat hen eerder in een presentatie is voorgesteld. Worden deze gelijkgetrokken in het nieuwe voorstel? Spreker vindt het niet meer dan redelijk dat iedereen die nu nog gebruik maakt van de FLO-regeling in het nieuwe voorstel wordt meegenomen.

De voorzitter zegt toe snel aan de slag te gaan om met een nieuw voorstel te komen.

### Agendapunt 5. Plaatsingsvolgorde burgerpersoneel

(AP/16.00453, AP/20.500 en AP/20.0566)

De voorzitter merkt op dat vanuit verschillende disciplines is geconstateerd dat de plaatsingsvolgorde van het burgerpersoneel nog niet voor iedereen naar tevredenheid is geregeld. Wat spreker betreft is het doel van het gesprek vanmiddag om op basis van de nota uit 2020 te kijken of er nieuwe inzichten zijn. Vervolgens zal op basis hiervan een nieuwe nota worden opgesteld waar alle partijen mee akkoord kunnen gaan.

Mevrouw Zahradnik vraagt om de brief van het CCOOP over het gelijktijdig aanbieden van zowel externe als interne kandidaten mee te nemen in de discussie. De heer Hop is verbaasd dat er oude stukken geagendeerd zijn. Er is in het verleden al over gesproken en toen is het mee teruggenomen. Mevrouw Zahradnik antwoordt dat deze stukken uit 2020 nooit formeel zijn behandeld.

De heer Van Leeuwen merkt op dat de discussie die over dit onderwerp is gevoerd, met name was gericht op de bescherming van (interne) kandidaten. De werkgever wil meer flexibiliteit. Namens zijn centrale zegt spreker het belangrijk te vinden om voor kwaliteit te gaan; de juiste persoon op de juiste plek. Defensie heeft grote personeelstekorten en het is noodzaak om medewerkers te behouden en vacatures zo goed mogelijk in te vullen. Spreker zou willen kijken naar de categorie A en B uit het voorstel van 2020 maar oppert om de andere categorieën te bundelen. Er bereiken hem signalen dat in het kader van herplaatsing en re-integratie een interne kandidaat moet worden aangenomen terwijl een andere, externe, kandidaat meer geschikt is. Dat is lastig, al zegt spreker er wel bij dat zijn opmerkingen gelden voor de huidige tijdsgeest die zich kenmerkt door een grote krapte op de arbeidsmarkt. Defensie heeft ook andere tijden gekend en spreker sluit niet uit dat deze zich in de toekomst weer zullen voordoen. Wat hij wel wil voorkomen is dat medewerkers worden ontslagen om externen aan te nemen. De heer Van Leeuwen pleit ervoor om de aantrekkende kracht van Defensie te vergroten en de mogelijkheden te verruimen.

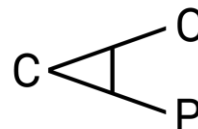
De heer Schilperoort is een andere mening toegedaan dan de heer van Leeuwen. Het gaat niet over kwaliteit en kwantiteit. Als organisatie moet je willen voorkomen dat er een situatie ontstaat dat een geschikte interne kandidaat aan de kant wordt geschoven voor een kandidaat van het Rijk of een externe van buiten. Het eigen personeel moet binnen de organisatie de ruimte krijgen om een carrière pad te doorlopen. Geschikte interne kandidaten moeten te allen tijde voorrang krijgen.

Spreker kan zich vinden in de volgorde die in de brief is opgenomen. Deze is in lijn met wat destijds is afgesproken. Spreker is het nadrukkelijk niet eens met de zin die genoemd wordt bij Categorie C namelijk dat binnen deze categorie geen vastgestelde selectievolgorde geldt. Dit zou volgens hem *wel* moeten gelden, t.w.:

- De geschikte burgerambtenaren met een aanstelling in vaste dienst.
- De geschikte burgerambtenaren met een aanstelling in tijdelijke dienst.
- De geschikte militairen die een aanstelling als burgerambtenaar bij Defensie ambiëren.
- De geschikte reservisten, al dan niet in werkelijke dienst, die aan aanstelling als burgerambtenaar bij Defensie ambiëren.



## Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)



Met deze toevoeging kan het voorstel wat hem betreft worden uitgevoerd.

De heer Westemeijer sluit zich aan bij de opmerking van de heer Schilperoort met betrekking tot het wel hanteren van een selectievolgorde in categorie C en verzoekt Defensie om in deze zin het woordje “geen” in “de” te wijzigen. De reden hiervoor is tweeledig. In het reorganisatieplan wordt ook een strikte scheiding gemaakt tussen militairen en burgers. Een dergelijke volgorde sluit alle vormen van vriendjespolitiek uit. Spreker krijgt signalen dat de vulling van het burgerpersoneel juist erg hoog is. Het zou goed zijn als hiervoor ook een richtlijn wordt gegeven hoe met vulling om te gaan.

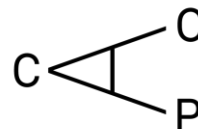
De heer Hop verschilt op een aantal punten inhoudelijk van mening met Defensie en de andere centrales. Wat categorie A betreft is spreker het niet eens met de zin dat de kandidaat geschikt of geschikt gemaakt moet worden voor de vacature. Zijn centrale gaat daar uitdrukkelijk niet mee akkoord. Burgerambtenaren en militairen met de status van re-integrant die door het DienstenCentrum Re-integratie (DCR) schriftelijk worden aangeboden, zijn per definitie geschikt. De heer Hop kan zich vinden in de omschrijving van categorie B. Wat categorie C betreft is spreker van mening dat er een hele groep bij elkaar wordt gezet. Wat hem betreft is categorie C behouden aan de geschikte burgerambtenaren met een aanstelling in vaste dienst. Categorie D zijn dan de geschikte militairen die een aanstelling als burgerambtenaar bij Defensie ambiëren. Categorie E zijn alle overigen. Dit is volgens spreker de juiste plaatsingsvolgorde. Verder heeft de heer Hop bedenkingen bij het aannemen van een burger voor een militaire functie. Als voorbeeld noemt hij een burger die wordt aangenomen in de rang van kolonel. Spreker vindt dat deze categorie ook benoemd moet worden. Tot slot vindt de heer Hop dat de geschikte burgerambtenaren met een aanstelling in tijdelijke dienst als externe kandidaten moeten worden gezien.

De heer Van Leeuwen is van mening dat de burgerambtenaar in tijdelijke dienst als een interne kandidaat moet worden gezien. Verder vindt spreker de voorrangpositie van de interne op de externe arbeidsmarkt discutabel. Het gaat immers om solliciteren op een andere functie. Dit is niet in balans met de huidige arbeidsmarkt, maar vanuit de vakbonden begrijpt de heer Van Leeuwen het wel. De voorgestelde vaste volgorde bij categorie C vindt spreker eveneens discutabel. Waarom zou een burger met een vaste aanstelling voorrang moeten krijgen op een burger met een tijdelijke aanstelling? Waarom de interne markt beschermen en ook nog binnen categorie C aangeven dat iemand met een vaste aanstelling boven allen gaat? Zoals gezegd het betreft een andere functie en de medewerker besluit zelf om daar wel of niet op te solliciteren. Spreker begrijpt niet waarom er bij interne kandidaten ook nog interne schotten worden geplaatst.

De heer Rozendal zou dit hebben kunnen steunen als het zou gaan om een ander bestuursorgaan. Bij Defensie is er namelijk sprake van twee rechtsposities waardoor de organisatie er niet aan ontkomt om deze tweedeling in stand te houden. Wat tijdelijke en vaste aanstellingen betreft, zegt spreker dat er in de BARD twintig verschillende aanstellingsvormen voor burgerpersoneel zijn genoemd. Daar is weliswaar afstand van genomen bij het AV akkoord maar er is nog een uitloop van drie jaar tot deze volledige verdwenen zijn. Spreker kan zich vinden in een bundeling van alle tijdelijke vormen voor burgerpersoneel zoals in de brief is aangegeven, en de volgorde zoals benoemd bij categorie C.

Volgens de heer Schilperoort zou er nog een discussie gevoerd moeten worden wat externe kandidaten zijn. Hij vraagt zich af of de reservist intern of extern is. De heer Van Leeuwen vindt dat het wegnemen van schotten tussen burgers en militairen zowel intern als extern nodig is voor Defensie om op lange termijn het juiste arbeidspotentieel binnen te halen. De heer Schilperoort merkt naar aanleiding van de opmerking over de schotten op dat de militair binnen Defensie meer carrièremogelijkheden heeft dan de burger. Dit is namelijk inherent aan het model. Om die reden vindt spreker het belangrijk om in eerste instantie te kijken naar de zittende burgerpopulatie en welke ruimte Defensie hen kan bieden om enige vorm van een loopbaan en/of carrière te volgen. Spreker ziet juist wel het belang van deze schotten. De heer Hop zegt dat het ook te maken heeft met het loopbaanpatroon bij het burgerpersoneel. Defensie heeft een opleidingsbudget voor deze categorie ter beschikking gesteld en het zou jammer zijn als deze medewerkers door externe kandidaten worden ingehaald. Om die reden vindt spreker dat de volgorde van plaatsing strikt gehandhaafd moet worden. Het betreft niet alleen de reguliere sollicitaties maar ook sollicitaties voortvloeiend uit een reorganisatie. De heer Van Leeuwen reageert hierop met de opmerking dat wat de heer Hop aangeeft voor hem ook een valide punt is als het erom gaat dat interne kandidaten de organisatie moeten verlaten omwille van externe kandidaten. Het is juist dat er voor militairen carrière stappen in het verschieft liggen maar daar moeten zij ook echt iets voor doen. Spreker

## Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)



vindt het een oneigenlijk argument om via bescherming carrièrekansen voor burgers te vergroten. Defensie zou in algemene zin iets aan de vergroting van carrièrekansen moeten doen. De heer Van Leeuwen ziet liever dat de vullingsgraad hoger wordt, wat betekent dat het makkelijker is om kandidaten van buiten naar binnen te halen en de juiste persoon voor de job. De heer Hop vindt dat de militair die naar een burgerfunctie overstapt de beste kandidaat is die Defensie kunt hebben. Hij vraagt zich af op welke wijze alle ervaring die deze kandidaat met zich meebrengt mee wordt gewogen bij een externe kandidaat.

Op verzoek van de voorzitter laat mevrouw Zahradnik weten dat er over dit onderwerp verschil in opvatting is bij de andere Defensieonderdelen. De gemene deler is echter het op zoek gaan naar de meest geschikte kandidaat, hierbij rekening houdend met de interne kandidaat. Dit is toentertijd door de NPR goedgekeurd. Onderscheid inbrengen zou opnieuw discussie opleveren bij de Defensieonderdelen. Spreker vraagt zich ook af onder welke categorie de stagiaires en trainees vallen. De heer Schilperoort is van mening dat deze groepen een tijdelijke aanstelling hebben bij Defensie. De heer Hop vindt dat afspraken met betrekking tot trainees niet op voorhand in dit voorstel moeten worden meegenomen. Op een ander moment moet de discussie gevoerd worden hoe om te gaan met trainees binnen Defensie. De voorzitter laat weten dat er vroeger over rijkstrainees werd gesproken, daar is destijds van afgestapt en deze personen zijn nu in tijdelijke dienst bij Defensie. Spreker kan zich vinden in het voorstel van de heer Hop om er op een ander moment duidelijke afspraken over te maken. De heer Rozendal benadrukt dat er een rechtspositie is voor burgers en militairen. Als Defensie deze handhaaft voor trainees hoeven wij er niet apart over te spreken. Spreker vindt dat de organisatie moet oppassen om een nieuwe categorie in het leven te roepen die juridisch gezien niet bestaat. Hoe je deze trainees ook noemt, het verandert immers niets aan hun rechtspositie. Dit geldt volgens de heer Rozendal ook voor stagiaires. Kortom: als de rechtspositie erin voorziet, hoeven Defensie en de centrales er ook niet over te discussiëren. De heer Schilperoort merkt op dat de rechtspositie zo is ingestoken dat als een tijdelijke functie afloopt deze, indien er geen bedenkingen zijn, in principe overgaat in een vaste aanstelling. Spreker vindt dat Defensie het moet houden bij de rechtspositie waardoor het niet nodig is om een nieuwe regeling te treffen voor stagiaires en trainees. Op verzoek van de voorzitter laat mevrouw Zahradnik weten dat Defensie het voornemen heeft om stagiaires in categorie D (evenals Rijksambtenaren) te plaatsen en trainees onder categorie C. De heer Schilperoort pleit ervoor om een aparte categorie voor externen te maken.

De voorzitter stelt vast dat niet op alle punten consensus is bereikt maar heeft wel overeenstemmende opvattingen gehoord over de selectievolgorde en een bepaalde mate van bescherming. Deze beide moeten goed geborgd zijn. Evenals gelijkwaardige carrièrekansen voor militairen en burgers.

Mevrouw Zahradnik vat het als volgt samen:

- Categorie A: verwijderen “geschikt maken”,
- Categorie B: wel geschikt gemaakt laten staan,
- Categorie C: verwijderen “geen” en vervangen voor “de vastgestelde selectie volgorde” zoals omschreven bij deze categorie,
- Categorie D en E samenvoegen, waarbij externen gelieerd zijn aan het Rijk.

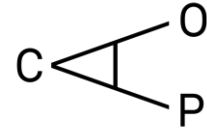
De heer Van Leeuwen laat nogmaals weten dat zijn voorkeur uitgaat naar het samenvoegen van de categorieën C, D en E, waarbij hij het kwalijk zou vinden als er binnen categorie C weer een verdeling wordt gemaakt.

De heer Hop wil strikt vasthouden aan de plaatsingsvolgorde. Categorie C is wat hem betreft een aparte categorie behouden aan geschikte burgerambtenaren met een aanstelling in vaste dienst.

pm De voorzitter zegt toe binnen afzienbare termijn met een opzet voor een nieuwe nota te komen waarin hetgeen vanmiddag besproken is, wordt meegenomen. Vervolgens zal daarover een discussie plaatsvinden. Spreker gaat zich verdiepen in de huidige stand van zaken met betrekking tot Rijksstagiaires. Als de slotsom is dat dit burgers zijn in tijdelijke dienst dan zal hij daar verder niets mee doen. Is de situatie anders dan is het relevant om het alsnog te agenderen.

**\* PAUZE 13.50 – 14.00 UUR \***

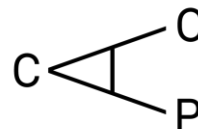
## Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)



### Agendapunt 6. Rondvraag en sluiting

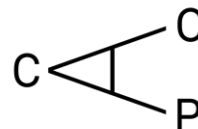
De heer Van Leeuwen merkt vanuit zijn eigen achterban dat er een sterke behoefte is om inhoudelijk in te kunnen gaan op de discussie die er gaande is over het nieuwe pensioen contract. Wij zijn daar in een technische sessie druk mee bezig maar spreker benadrukt dat er binnenkort ook formeel over gesproken moet worden. Pas dan kunnen de centrales inhoudelijk terug naar de eigen achterban. Spreker doet een oproep aan allen om dit mogelijk te maken. De heer Schilperoort is het eens met de heer Van Leeuwen. De voorzitter neemt hier kennis van.

De voorzitter sluit de vergadering om 15.00 uur.

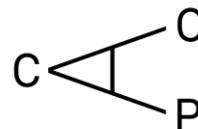


Actiepuntenlijst bij het verslag van de vergadering van 16-05-2023

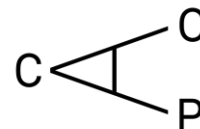
Nr	Onderwerp:	Actie:	Opmerkingen:
1.	<b>Governance Gezondheidszorg (AP/15.00565)</b> 13-10-2015 (AP/15.00589), ap.4, blz. 6 2-2-2016 (AP/16.00091), ap. 3, blz. 5 16-01-2018 (AP/18.00083), ap 2, blz. 6 13-02-2018 (AP/18.00156), ap 2, blz.5 AP/19.00476 WG AP 17-09-2020 (AP/20.0671)	<b>WG AP 17-09-2020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



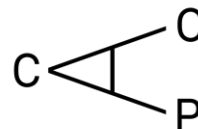
	AP/20.0804	<p>Eerst informeel bespreken en daarna onderwerp agenderen voor WG AP</p> <p>b. Welkom terug-regeling: Defensie doet hiervoor een voorstel</p> <p>c. Defensie koppelt n.a.v. hetgeen besproken is in de WG AP van 10-11-2020 terug over de lopende pilot huisvesting burgerpersoneel. De terugkoppeling 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><b>WG AP 08-09-2022:</b></p> <p>a. t/m d. worden aangehouden, e. en f. worden afgevoerd (middels AV-akkoord afgedaan)</p>	
5.	<p><b>Informatiebrief specificeren generieke functiebeschrijvingen (nota Specificeren generieke functiebeschrijvingen bij de BS)</b></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><b>WG AP 08-09-2022:</b></p> <p>Aanpassing van het actiepunt: partijen gaan na wat de uitkomsten generieke functiebeschrijvingen bij DMO (GrIT) zijn geweest</p>	
6.	<p><b>Toelage bezwarende omstandigheden</b></p> <p>WG AP 03-12-2020</p> <p>AP/20.0804</p>	<p><b>WG AP 03-12-2020:</b></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><b>WG AP 08-09-2022:</b></p> <p>Het actiepunt lijkt dezelfde als 4 a. De ACOP verifieert en komt erop terug</p>	
7.	<p><b>Instroompool</b></p> <p>AP/.20.0643</p>	<p><b>WG AP 08-09-2022:</b></p> <p>Bespreking concept-nota Instroompool (AP/20.0643 + bijlage). Afgedaan</p>	Voorraadagenda (37a)



8.	Attendering evt. nadeel twk PTOW vanaf 1-7-2022	<b>WG AP 08-09-2022:</b> 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 brutonetto-traject december 2022	<b>WG AP 08-09-2022:</b> Defensie biedt schriftelijke uitleg + voorbeeld loonspecificatie (vraag van CCOOP)	
10.	Stopzetten vergoeding woon-werkverkeer met twk MA (31 <sup>e</sup> dag)	<b>WG AP 22-09-2022 (voortgezette vergadering 08-09-2022):</b> 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	<b>WG AP 22-09-2022 (voortgezette vergadering 08-09-2022):</b> MA en VVHO worden tekstueel gescheiden in art. 21 MR VKRD	
12.	MR VKRD	<b>WG AP 22-09-2022 (voortgezette vergadering 08-09-2022):</b> 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	<b>WG AP 22-09-2022 (voortgezette vergadering 08-09-2022):</b> 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)	<b>WG AP 22-09-2022 (voortgezette vergadering 08-09-2022):</b> 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	<b>Ik mis hier een invulling etc (Rob)</b>	
16.	OOLOGGNK	<b>WG AP 15-09-2022 (voortgezette vergadering 08-09-2022)</b> 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	

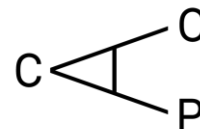


		alleen van CLAS maar wellicht ook vanuit de andere defensieonderdelen	
17.	<b>Aanbevelingen EGB/DTD</b>	<b>WG AP 22-09-2022 (voortgezette vergadering 08-09-2022:</b> Defensie levert schriftelijke update over de stand van zaken omtrent de aanbevelingen EGB/DTD, incl. doorkijk naar de toekomst met aandacht voor zaken als voorzieningenniveau en vulling. Ook zal worden nagegaan of er een (actueel) patiënttevredenheidsonderzoek kan worden aangeleverd.	
18.	<b>Gesprekken Defensie-Belastingdienst m.b.t. voorstel PTOW twk ('voordeel schutter')</b>	<b>WG AP 01-11-2022:</b> CCOOP verzoekt Defensie om de centrales op de hoogte te houden.	
19.	<b>Aangepaste MR Adaptief aan de grens</b>	<b>WG AP 01-11-2022:</b> Agenderen voor WG AP 13-12-2022	
20.	<b>Jaarplanning 2023</b>	<b>WG AP 03-11-2022:</b> 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.	<b>Internetproblemen KHK</b>	<b>WG AP 03-11-2022:</b> Defensie zoekt het probleem met de internetverbinding op de Kromhoutkazerne uit.	
22.	<b>Periodiek en transitie</b> AP/22.0700 + 1 bijl	<b>WG AP 03-11-2022:</b> 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.	<b>Inpassen huidige initiële leerlingen in opleidingstabel</b> AP/22.0698 + 1 bijl	<b>WG AP 03-11-2022:</b> Defensie voegt toe dat het totale inkomen, dus loon plus toelagen, stijgt met het percentage van loonsverhoging(en) en verwijdert de laatste zin op pag. 7.  <b>WG AP 17-11-2022:</b> Defensie komt terug op de vraag over pensioengevendheid van de toelage	
24.	<b>Capaciteit uitvoering AV-akkoord</b>	<b>WG AP 17-11-2022</b> Defensie laat weten hoeveel extra capaciteit na 07-07-2022 is ingezet t.b.v. de uitvoering	

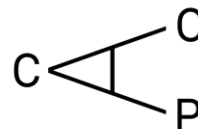


25.	<b>TOD-achteraf</b>	<b>WG AP 17-11-2022</b> Defensie stuurt een brief met reactie op: 1. Of Defensie niet gewoon kan uitvoeren zoals afgesproken (01-01-2023), incl. de vraag om andersoortige capaciteit dan IT daartoe in te zetten; 2. Of de militairen in het bestaande burgercohort en de bestaande werkwijzen onder te brengen zijn; 3. De opties voor de tijdelijke regeling per 01-01-2023	Defensie
26.	<b>Anonimiseren van persoonsgegevens in een personeelsvullingsplan</b> (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.	<b>Zorgverzekering reservisten buitenland</b> 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.	<b>Aanstellingstoelage</b> 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 inzicht en cijfers biedt ten behoeve van de gesprekken over een structurele regeling	
29.	<b>Veiligheid als bespreekpunt formulier functioneringsgesprek</b> 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.	<b>Verzoek stopzetten opleggen terugbetalingsverplichtingen opleidingen</b> 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.	<b>Actualiseren afspraken en criteria m.b.t. toepassing beleidsfactoren en beleidsruimte</b> 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
32.	<b>Internetim Rijkshuisvesters Buitenland</b>	WG AP 4-4-2023 Op verzoek ACOP agenderen voor een volgende vergadering	
33.	<b>Nadienen reservisten</b>	<b>WG AP 4-4-2023</b>	Defensie

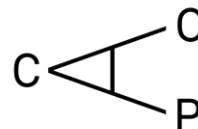




		<p>a. Voorzitter neemt contact op met HDP voor z.s.m. agenderen onderwerp voor SOD</p> <p>b. Onderwerp agenderen voor WG AP 21-11-2023</p>	
34.	<b>Verordening 883</b>	<p><b>WG AP 4-4-2023</b></p> <p>a. Tijdens vergadering voorgelezen tekst toesturen aan de aanwezigen.</p> <p>b. Bespreken in technisch werkverband</p>	Defensie
35.	<b>Verordening 883 en 987</b>	<b>WG AP 4-4-2023</b>	Defensie
36	<p><b>Uitvoeringsbeleid vaststellen nDER-ontslagdatum bij potentieel veranderende AOW-leeftijd</b></p> <p>AP/23.0297</p>	<p><b>WG AP 11-05-2023</b></p> <p>a. Defensie maakt communicatiebericht over de wijze waarop met de verhoging pensioenleeftijd met drie maanden wordt omgegaan.</p> <p>b. Nieuw voorstel mbt toekomstige wijzigingen agenderen voor eerstvolgende WG PA na het zomerreces</p>	Defensie
37	<p><b>RVU-regeling burgerambtenaren</b></p> <p>AP/22.0760, AP/23.0008, AP/23.0298 + 1 bijlage</p>	<p><b>WG AP 11-05-2023</b></p> <p>a. Defensie past concept regelgeving aan nav input vergadering 11-5-2023</p> <p>b. Defensie checkt nogmaals afbakening doelgroep, met name op de letterlijke bewoording AV-afpraak. Indien wijzigingen nodig zijn volgt nieuwe brief aan centrales. Defensie komt binnen 10 werkdagen met brief.</p>	Defensie
38	<p><b>BARD artikel 171A</b></p> <p>AP/22.0760, AP/23.0299 + 1 bijlage</p>	<p><b>WG AP 11-05-2023</b></p> <p>a. Defensie stuurt brief (ter informatie) met reactie Defensie aan College</p> <p>b. Defensie levert een nieuw voorstel met aandacht voor de volgende aspecten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bescherming</li> <li>- In hoeverre meer ruimte geven aan individuele keuzevrijheid,</li> </ul>	Defensie

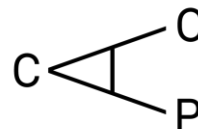


		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Het organisatiebelang/financiële gevolgen.</li> <li>- Het doorberekenen van de financiële consequenties voor verschillende groepen vanaf 55 tot 50 jaar,</li> <li>- Effect aanpassen regeling met terugwerkende kracht.</li> </ul>	
<b>39</b>	<b>Plaatsingsvolgorde burgerpersoneel</b> AP/16.00453, AP/20.500 en AP/20.0566	<b>WG AP 11-05-2023</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Defensie zoekt uit wat de aanstellingsvorm van trainees is.</li> <li>b. Defensie maakt een nieuwe nota waarin input vergadering 11-5-2023 wordt meegenomen. Deze wordt vervolgens geagendeerd.</li> </ul>	Defensie

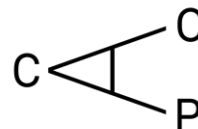


VOORRAADAGENDA WG AP d.d. 08-09-2022

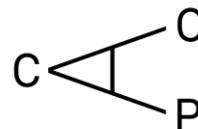
nr	Onderwerp	Actie	In voorraad sinds	Stand van zaken
1.	<b>Evaluaties Commissie Van Ede en Commissie De Veer</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 03-02-2015 (AP/15.00095), ap 6, blz 8</li> <li>▪ 24-03-2015 (AP/15.00206), ap 2, blz 3 en ap 5, blz 5-7</li> <li>▪ 01-09-2015 (AP/15.00540), ap 2,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



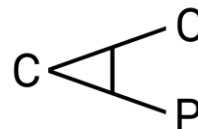
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 01-09-2015 (AP/15.00540), ap 2, blz 2 en 3-4</li> <li>▪ 15-12-2015 (AP/16.00011), ap 4, blz 7</li> <li>▪ AP/16.00041</li> <li>▪ 02-02-2016 (AP/16.00091), ap 1, blz 2 en ap 5, blz 6</li> <li>▪ 01-03-2016 (AP/16.00162), ap 5, blz 8</li> <li>▪ 29-03-2016 (AP/16.00233), ap 7, blz 7</li> <li>▪ 24-05-2016 (AP/16.00366), ap 6, blz 9</li> <li>▪ 21-06-2016 (AP/16.00411), ap 4, blz 6-7</li> <li>▪ 16-01-2018 (AP/18.00083), ap 2, blz 4</li> <li>▪ AP/18.00174</li> <li>▪ AP/19.0021</li> </ul>			
7.	<p><b>Rechtspositie instructeurs ROC's</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ AP/14.00702</li> <li>▪ 20-1-2015 (AP/15.00062), ap 9</li> <li>▪ 1-9-2015 (AP/15.00447), ap 3</li> <li>▪ 13-10-2015 (AP/15.00589), ap 6, blz 6</li> <li>▪ 2-2-2016 (AP/16.00091), ap 2, blz 3</li> <li>▪ 1-3-2016 (AP/16.00162), ap 2, blz 2</li> <li>▪ 29-3-2016 (AP/16.00233), ap 6-10, blz 7</li> <li>▪ 21-06-2016 (AP/16.00411), ap 2, blz 3</li> <li>▪ AP/18.00082</li> <li>▪ 16-01-2018 (AP/18.00083), ap 2, blz 4</li> <li>▪ 13-02-2018 (AP/18.00156), ap 2, blz 5</li> </ul>	Bespreken brief AP/18.00082.	13-02-2018	
8.	<p><b>Evaluatie Bijzondere medezeggenschapscommissie Buitenland</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ AP/16.00207 (en bijlagen)</li> <li>▪ AP/16.000477</li> <li>▪ AP/18.00001</li> <li>▪ AP/18.00418</li> <li>▪ AP/18.000777 + bijlagen</li> </ul>	Evaluatie bespreken.	AP/18.00001 04-01-2018	
9.	<p><b>Beleidsregel Veiligheidsonderzoeken MIVD/AIVD</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ AP/18.00322</li> <li>▪ AP/18.00533</li> <li>▪ AP/21.0176</li> </ul>	Inhoudelijke vragen bespreken.	AP/18.0032201 -05-2018	
10.	<p><b>Veiligheid als bespreekpunt formulier functioneringsgesprek</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ AP/18.00624</li> <li>▪ AP/18.00066</li> <li>▪ AP/18.00615</li> <li>▪ AP/19.00243</li> <li>▪ AP/20.0502 + bijlagen</li> <li>▪ AP/19.00243 ap 3, blz 10</li> <li>▪ AP/20.0502 + bijlagen</li> <li>▪ AP/21.0010 ap 2 blz 6</li> <li>▪ SOD/22.0463</li> <li>▪ SOD/22.0533 ap 5 blz 4-5</li> </ul>	Voorstel in de piepbrief van 02-10-2018 (AP/18.00615) bespreken.	AP/18.0062408 -10-2018	
11.	<p><b>Rechtspositie reservepersoneel</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ AP/14/0070</li> <li>▪ AP/15.00095, ap 2</li> <li>▪ AP/15.00432, ap 6</li> <li>▪ AP/15.00540, ap 2</li> </ul>		02-04-2019 AP/18.00307 + bijlage AP/18.00639	



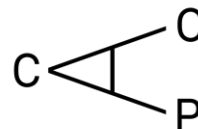
	<p>AP/15.00589, ap 8, blz AP/16.00091, ap 2, blz 2</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ AP/16.00162, ap 2</li> <li>▪ AP/16.00514</li> </ul> <p>AP/18.00083, ap 2, blz 4 (AP/18.00156, ap 2, blz 3</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ AP/18.00307</li> <li>▪ AP/19.00049</li> <li>▪ AP/19.00243 ap 3 blz 5/6</li> </ul>		<p>+ 1 bijl 3 bijl AP/19.000049 + bijl AP/19.000243</p>	
12.	<p><b>Beleidsfactor IMG (AP/15.00565)</b> 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><b>Voorstel sluiting knelpuntcategorieën CLAS</b> 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><b>Burnpits</b> 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><b>Innovatieproject permanente gepersonaliseerde monitoring</b> AP/19.000541 WG AP 24-09-201 AP 20.0424 + bijlage AP/20.0894</p>	Agenderen	17-09-2020	
16.	<p><b>Sollicitatieproces burgervacatures</b> 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><b>Verschuivingstoelage TOD (punt ACOP)</b> WG AP 22-10-2019 WG AP 17-9-2020 (AP/20.0671)</p>	Agenderen	17-09-2020	
18.	<p><b>Trainees</b></p>	Agenderen	17-09-2020	
19.	<p><b>Flankerend beleid SBK 2016 – 2018</b> WG AP 10-01-2020 AP/20.0060, pag. 3, alinea 3</p>	Agenderen	17-09-2020	



	WG AP 18-02-2020 WG AP 17-09-2020 (AP/20.0671)			
20.	<b>Banenafpraak</b>  AP/18.00308 AP/21.0161	Stand van zaken (en plan van aanpak) bespreken	AP/18.0030824 -04-2018	
21.	<b>Ongezekerd werken op hoogte</b>  AP/18.00654	Brief bespreken	AP/18.0065417 -10-2018	
22.	<b>Legeringsnormen</b>  ▪ AFR/19.00171 AFR/19.00632	Bespreken van legeringsnormen	AFR/19.00171, 12-03-2019	
23.	<b>Technisch Werkverband Sourcing</b>  ▪ AP/20.0397.1 AP/20.0431	Instellingsbeschikking bespreken	AP/20.0397.1, 04-06-2020	
24.	<b>Evaluatie BMD</b>  ▪ 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.	<b>Artikel 16bis AMAR</b>  ▪ AP/20.0457	Bespreken brief AP/20.0457	AP/20.0457, 19-06-2020	
26.	<b>Informatie over inzet reservisten</b>  ▪ AP/19.00049 incl. bijlage ▪ AP/18.00307 incl. bijlage	Overzicht bespreken	AP/18.00307 + bijlage,  24-04-2018	
27.	<b>Evaluatie EGB</b>  ▪ AP/19.00738 + bijlagen	Bespreken evaluatie.	AP/19.00738 (+bijlagen), 20- 12-2019	
28.	<b>Evaluatie DTD</b>  ▪ AP/19.00176 incl. bijlagen ▪ AP/19.00736 + bijlage	Bespreken evaluatie.	AP/19.00736 (+bijlage),  20-12-2019	
29.	<b>Verzekering militair personeel bij nationale inzet</b>  ▪ AP/19.00730	Bespreken van brief AP/19.00730	AP/19.00730, 19-12-2019	
30.	<b>Verstrekking tijdelijke defensiepas in combinatie met gebruik PNOD</b>  ▪ AP/19.00756	Bespreken van brief AP/20.0112	AP/19.00756, 31-12-2019	



	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ AP/20.0110</li> <li>▪ AP/20.0112</li> <li>▪ io REO DEF/14.00036.1</li> <li>▪ REO/20.0521</li> </ul>			
31.	<b>Aanwijzing MC-werk en opleidingen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ AP/20.0091</li> </ul>	Bespreken aanwijzing MC-werk en opleidingen.	AP/20.0091, 11-02-2020	
32.	<b>Reactie feitenrelaas toekennen transitiecodes in de FVT</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ AP/20.0264</li> <li>▪ REO/20.0249</li> <li>▪ REO/20.0234</li> </ul>	Bespreken brief AP/20.0264.	AP/20.0264, 06-04-2020	
33.	<b>Aanstellen zonder VGB</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ AP/19.00021</li> </ul>	Bespreken brief AP/19.00021	AP/19.00021, 17-01-2019	
34.	<b>Functioneel concept nationale reserve</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ AP/19.00255</li> <li>▪ AP/14.00701</li> </ul>	Bespreken brief AP/19.00255	AP/19.00255, 08-05-2019	
35.	<b>Werk- en rusttijden meevliegend personeel</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ AP/20.0599 + bijlage</li> </ul>	Bespreken brief AP/20.0599 + bijlage	AP/20.0599, 02-09-2020	
36.	<b>Verhuizen en reorganisaties</b>  AP/18.00089  AP/18.00165	Overgenomen van de WG REO	03-12-2020	
37.	<b>AV-afspraken niet in regelgeving</b>  (zie ook actiepunt 10 d.d. 03-12-2020)	a. Instroompool b. Welkom terug-regeling	03-12-2020	
38.	<b>Breder openstellen knelpuntcategorieën DMO</b>  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)	<b>WG AP 17-09-2020</b> 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.	<b>A) Voorstel wijziging max looptijd in rang soldaten en korporaals naar 12 jr, wijziging VV URAMAR bijl 1, onderdeel c</b>  AP/18.00235 (HDP)  AP/20.0301  WG AP 17-09-2020 (AP/20.0671)	<b>WG AP 17-9-2020</b>  A 1: Defensie + centrales maken gezamenlijk nieuw voorstel. De heer Van Hulsen maakt een conceptvoorstel.	08-09-2022	



	<p><b>B) voorstel tot wijziging specifieke functiegroepen met afwijkende duur functievervulling, wijziging VV URAMAR bijl 1, onderdeel b</b></p> <p>AP/19.00389 incl 3 bijl</p> <p>AP/20.0498 + 2 bijl</p>	<p><b>WG AP 17-09-2020</b></p> <p>B 1: Defensie komt separaat terug op categorieën waarover vragen zijn</p>		
--	--	---	--	--