

CAOP

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

Telefoonnr.: 070 -376 57 57
E-mailadres: v.swens@caop.nl
Datum: 2 oktober 2023
Ons kenmerk: SOD/23.0684
Zaaknummer: G.1.01

Verslag van de vergadering van het Sectoroverleg Defensie op maandag 18 september 2023 van 13.58 tot 15.02 uur in de Sophiezaal van het CAOP te Den Haag en via MS Teams

Deelnemers:

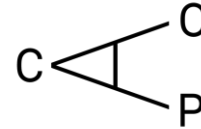
Van de zijde van Defensie: C. van der Maat (voorzitter), D. Höke, M. Hoogendoorn MST, J. Legein, E. Meeuwse-Scholten, A. Mohammadi, C. Sahan MST, W. Schwab, A. Steur, M. Suwout, P. van der Touw MST, M. Veerman

Van de zijde van de centrales: E. Westermeijer, H. Wissink (AC), R. Schilperoort (ACOP), S. Hop, J. Kropf (CCOOP), A. Oosting-Klock, N. van Woensel (CMHF)

Van de zijde van het secretariaat: V. Swens (CAOP)

Agenda

1. Opening, mededelingen
2. 12-uursdiensten Volkel
3. Rondvraag en sluiting



Agendapunt 1. Opening, mededelingen

De voorzitter opent de vergadering om 13.58 uur en heet alle aanwezigen welkom bij dit ingelaste SOD.

Agendapunt 2. 12-uursdiensten Volkel

De urgentie van het ingelaste SOD werd de voorzitter duidelijk toen hij vernam dat de aanleiding een overtreding door Defensie van de Arbeidstijdenwet (ATW) is, op de vliegbasis Volkel. Met name gezien eenzelfde kwestie bij de DBBO kortgeleden uitvoerig besproken is geweest, baalt de voorzitter hier enorm van. De ATW is er aldus spreker niet voor niks. Hoewel Volkel een bijzondere plek is met een bijzondere taak, laat dat onverlet dat er aan de ATW en het AMAR voldaan moet worden. De voorzitter is in gesprek gegaan met de HDP de heer Legein en C-LSK de heer Steur, en heeft afspraken gemaakt om voornoemde op de kortst mogelijke termijn te realiseren. De voorzitter benadrukt dat er na DBBO en Volkel niet nog eens over hetzelfde onderwerp bijeengekomen moet worden. Hoewel het gesprek vandaag specifiek over Volkel gaat, dient het breder getrokken te worden en uit te stralen naar alle andere locaties.

De heer Kropf dankt voor het feit dat de voorzitter de urgentie erkent en in eigen persoon is aangeschoven. Eén ding wil spreker alvast markeren: het gaat vandaag over Volkel, maar de kwestie bij DBBO speelt ook nog steeds. Daarnaast is het vermoeden dat dergelijke overtredingen op meer defensielocaties aan de orde zijn en dat het dus een wijdverbreid probleem betreft. Wat spreker stoort is dat namens de werkgever veelvuldig is toegezegd dat Defensie zich aan wet- en regelgeving en gemaakte afspraken houdt, maar hij moet concluderen dat het al jarenlang bekend is dat bepaalde dingen spelen en die informatie wordt achtergehouden. Dat staat haaks op hetgeen partijen samen zouden moeten willen bereiken. De relatie tussen de sociale partners valt of staat met vertrouwen. De werkgever moet zich meer bewust zijn van de bestaande regelgeving. Dat de wetgeving wordt overtreden is aldus spreker nog schandaliger, maar de regelgeving is een extra beperking op de wetgeving; er zou gewoon voldaan moeten worden aan alles wat in de regelgeving is afgesproken.

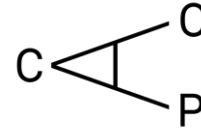
De heer Kropf heeft de voorzitter zojuist horen zeggen dat vandaag zal worden uitgelegd hoe Defensie zo snel mogelijk binnen de wetgeving gaat opereren. Hij gaat ervanuit dat de voorzitter bedoelde dat per vandaag reeds is zeker gesteld dat Defensie zich vanaf dit moment aan de wetgeving houdt, want anders ziet spreker nog wel een uitdaging. Hij hoort dan ook graag of hij de woorden van de voorzitter verkeerd begrepen heeft, of dat de voorzitter daar wellicht nog enige nuance op wil aanbrengen.

Voorgaande is precies waarom de voorzitter er zo van baalt: hij is het geheel eens dat de samenwerkingsrelatie met de centrales valt of staat met vertrouwen en heeft daarom zijn agenda leeg geveegd om vandaag het gesprek met hen aan te gaan. Er is géén misverstand over dat Defensie zich aan wet- en regelgeving moet houden. Tegelijkertijd is geconstateerd dat dit niet gebeurt. Het interne urgentiebesef is intussen helder en de afspraak staat dat dit zo snel als mogelijk rechtgezet wordt. In reactie op de laatste opmerking van de heer Kropf is dat volgens de voorzitter echter niet voor vandaag of morgen al geregeld, omdat er een opleiding nodig is om op Volkel te werken (men moet gecertificeerd zijn). Spreker wil de vergadering straks afsluiten met duidelijke afspraken en de heer Steur in de tussentijd de gelegenheid geven om uit te leggen waarom het niet vandaag al geregeld kan zijn. Het zal echter ook niet nog twee maanden duren.

De heer Schilperoort merkt op dat zijn centrale de brief weliswaar niet mede heeft geschreven, maar dat betekent niet dat zij de problemen bij de OGRV Volkel niet onderkennen. Volgens spreker is het probleem trouwens groter dan overtreding van de ATW en het AMAR, want het gaat om het feit dat er te veel taken zijn en te weinig personeel, en om de spanning die daardoor ontstaat. Daarnaast is de veiligheid van het personeel in het geding. Als een medewerker na 12 uur werken -inclusief een nacht- in de auto stapt en het gaat een keer verkeerd, dan is het niet Defensie maar de medewerker zelf die daarop aangesproken wordt. Een rechter heeft er namelijk geen boodschap aan dat diegene opdracht heeft gekregen om een strafbaar feit te plegen, want zo simpel zit het wat de heer Schilperoort betreft in elkaar. Hij wil dan ook graag spreken over de *effecten* van de situatie en niet alleen over het feit dat wet- en regelgeving wordt overtreden.

De heer Van Woensel is blij met de opening van de voorzitter, omdat de meeste punten daarmee voor hem al zijn afgevinkt. Het lijkt spreker evident dat de overtreding van de ATW direct opgelost moet worden en hij snapt in die zin dat zijn collega van de CCOOP vandaag een toezegging verlangt dat het reeds opgelost *is*. Aan de andere kant is het niet reëel -en dat heeft men bij de DBBO ook kunnen zien- om te verwachten dat een situatie die al jaren bestaat,

Georganiseerd overleg Sector Overleg Defensie (SOD)



binnen één dag opgelost kan zijn. De voorzitter geeft duidelijk aan de noodzaak te onderkennen, dus is er van sprekers kant enig begrip dat zaken in werking moeten worden gezet zodat de situatie daarna zo snel als mogelijk wordt opgelost.

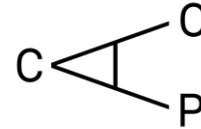
Waar spreker het meest blij mee is, is dat de werkgever vandaag niet aangeeft iets aan de situatie te gaan doen omdat de centrales er iets van zeggen, maar dat direct erkend wordt dat de situatie onacceptabel is. In het geval van de DBBO heeft de heer Van Woensel het gevoel gehad dat de werkgever, toen deze door de centrales op de vingers werd getikt dat er niet aan wet- en regelgeving werd voldaan, daar uiteindelijk schoorvoetend mee akkoord is gegaan en de situatie met enige tegenzin heeft rechtgezet. De laatste tijd hebben de sociale partners veel dingen in gezamenlijkheid opgepakt, zoals ten aanzien van de vaste aanstelling voor manschappen en korporaals. Spreker vindt het van belang dat er óók gezamenlijkheid uitgestraald wordt als de organisatie tegen problemen aanloopt: door een ongewenste situatie gezamenlijk af te keuren en een gezamenlijke verantwoordelijkheid te dragen voor een goede inzet van het defensiepersoneel, waarbij zo veel mogelijk risico's worden voorkomen.

Wat betreft de overtreding van het AMAR, ziet de heer Van Woensel meer mogelijkheden om er als sociale partners een rol in te nemen. Het AMAR is destijds gezamenlijk vormgegeven en er zou moeite genomen moeten worden om een structurele oplossing te vinden. Hij vindt dat veel van de capaciteit binnen het georganiseerd overleg besteed wordt aan het oplossen van problemen, aan brandjes blussen zonder te voorkomen dat er brand ontstaat. Spreker is nagegaan waarom in het AMAR eigenlijk wordt afgeweken van de ATW. Er is in het verleden een poging gedaan om AMAR en ATW weer sluitend op elkaar te krijgen, waarbij het uitgangspunt was om zo veel mogelijk de ATW te volgen en een uitzondering te maken voor de situaties waar dat niet mogelijk is. Partijen zijn er destijds niet aan toegekomen om afspraken hierover te maken. De ATW heeft zich intussen verder ontwikkeld en zodoende is steeds meer een kloof ontstaan. Spreker denkt niet dat er ruimte is om het onderwerp op korte termijn als sociale partners te bespreken, waardoor problemen –brandjes- zullen blijven ontstaan. Overtreding van de ATW is evident, maar juist ten aanzien van de eigen regelgeving pleit hij ervoor om toch meer ruimte te maken om voornoemde afspraken met elkaar te gaan maken. Dat voorkomt dat partijen binnenkort weer over een andere eenheid met elkaar in gesprek moeten treden en zorgt ervoor dat de overlegtijd besteed kan worden aan het structureel verbeteren van beleid en de organisatie.

De heer Kropf wil naar aanleiding van de inbreng van de heer Van Woensel opmerken dat er een reden is waarom er bij Defensie afspraken gelden die strikter zijn dan de wet. Hoewel dit in meer bedrijven het geval is (zoals bij rijtijden, verspanende werkzaamheden, lopende band, draaiende onderdelen), staat 'scherpe munitie' daar wat spreker betreft ver boven en hij wil de voorzitter nadrukkelijk wijzen op de veiligheid van het personeel en hun omgeving. Als voorbeeld noemt hij een medewerker die een 12-uursdienst heeft gedraaid en inclusief drie kwartier overdracht, toiletbezoek, naar de auto lopen en een rit van anderhalf uur naar huis, zo'n 14,5 uur na aanvang van de dienst kan rusten. Per ongeluk een wapen laten afgaan is aldus spreker écht iets anders dan een papiertje doorscheuren in een kantoorbaan. Er zijn bewust afspraken binnen de sector gemaakt en hoewel hij het eens is met de heer Van Woensel dat er ruimte bestaat om bepaalde zaken te bespreken, geldt dat wat de heer Kropf betreft niet hiervoor. Sterker nog, als er in de toekomst gesproken zal worden over het harmoniseren van BARD/AMAR in de richting van de ATW, dan zal één van de eerste voorstellen van de heer Kropf zijn om 12-uursdiensten bij DBBO af te schaffen. De reden is dat ook deze mensen -in het algemeen boven de 55 jaar- met scherpe munitie rondlopen om de periferiebewaking van defensieonderdelen uit te voeren; dat is wat hem betreft iets anders dan 'oprekken om nog langere dagen te kunnen maken'.

De voorzitter verwelkomt de ideeën over wat in het vervolg allemaal besproken kan worden, maar stelt voor om nu eerst op voorliggend, geagendeerd vraagstuk te richten. In reactie op hetgeen de heer Schilperoort inbracht, herhaalt de voorzitter dat het volgen van wet- en regelgeving (in vreedetijd) in ieder geval niet onderhandelbaar is. Gegeven de P-tekorten landt men in essentie wellicht op een prioriteitsstellingsvraagstuk. De heer Steur zal zometeen nadere toelichting inzake de problematiek geven, maar de voorzitter wil alvast aangeven dat hij vandaag wil afconcluderen met een aantal toezeggingen over het hoogst haalbare tempo om Volkel ATW-proof te krijgen alsmede over de aanpak om in de breedte te kijken, zowel ten aanzien van ATW als AMAR. Dat de prioriteit nu zal worden gelegd bij het oplossen van de situatie in Volkel betekent overigens wel dat er reuring zal ontstaan in de rest van de organisatie. Het is mogelijk dat elders in de organisatie roosters worden gewijzigd of dat er ander werk moet worden gedaan, omdat Volkel gevuld gaat worden.

Georganiseerd overleg Sector Overleg Defensie (SOD)



De heer Steur vertelt dat de overschrijding van de ATW één van de eerste problemen was waar hij direct na de commando-overdracht in april jongstleden mee geconfronteerd werd. Het probleem speelde niet alleen bij 640 Squadron maar tevens bij de OGRV-eenheden op vliegbases Leeuwarden en Gilze-Rijen. Het probleem afpellend, blijkt de onderbezetting bij 640 Squadron de kern van het probleem te vormen; een situatie die al langer bestaat. Spreker was blij met de Defensienota 2022, waarin extra personeel, formatie en financiën zijn toegekend zodat overschrijdingen van de ATW niet aan de orde hoeven zijn. Die situatie is echter nog niet ingevuld; spreker komt later terug op de manier om dat zo snel mogelijk wel te doen en structureel te voorzien in deze problematiek. Naast de onderbezetting op Volkel wordt de urgente situatie tevens veroorzaakt door het veelvuldig 'uithelpen' door de OGRV-eenheden op Leeuwarden en Gilze-Rijen. Omdat het een priority zero-mission betreft, is er een allerhoogste prioriteit binnen Defensie en binnen de NAVO om te kunnen voorzien in de afschrikking middels de DCA-taak, waar de OGRV direct aan gelieerd is.

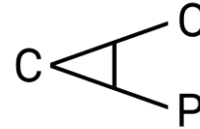
De heer Steur heeft op de drie bases met betrokkenen gesproken om zich een beeld te vormen bij wat er speelt en welke emoties men daarbij beleeft. De getallen spreken voor zich: zo is het ziekteverzuim bij 640 Squadron tussen de 12% en 14%. Als de OGRV-eenheden niet met Volkel worden belast is het ziekteverzuim 2% tot 3% en zodra zij op Volkel moeten uithelpen, stijgt dit percentage ook naar 12% tot 14%. Het zijn allemaal collega's die heel trots zijn op hun werk en die zeggen als OGRV-eenheid te willen trainen waarvoor zij moeten trainen om uitgezonden te worden om de operatie te ondersteunen. Het uithelpen op Volkel wordt gezien als iets dat niet noodzakelijkerwijs hun werk is en ook niet op hun thuisbasis hoort. Vanwege de priority zero mission -waarin de kwantitatieve en kwalitatieve bezetting door de Amerikaanse collega's is vastgelegd- kan Defensie echter niet anders dan de OGRV inzetten, met alle consequenties van dien.

De heer Steur schetst een aantal voorbeelden van de soms zorgwekkende effecten die het personeelstekort op de medewerkers heeft, opgetekend vanuit de gesprekken die hij met betrokkenen gevoerd heeft. Er is daaropvolgend onmiddellijk een actieplan gestart (langs inmiddels 32 activiteiten) om te bezien hoe er op de korte en middellange termijn naar een stabiele eindsituatie toe gewerkt kan worden en met spoed een balans in de situatie te brengen is. Hij vond het mooi om de blijdschap bij zijn mensen te zien over de vaste aanstelling van de manschappen en korporaals en spreekt hiervoor grote dank uit naar de centrales. Tegelijkertijd heeft hij de zorgen gezien over de aanpassingen in de roosters en wat dat betekent voor de weekendbeslaglegging en het werk.

Toen de brief van de centrales ontvangen werd, dat de ATW wordt overtreden, heeft het nog best wat voeten in de aarde gehad om boven tafel te krijgen waar dat aan ligt. De roosters zijn namelijk opgesteld met de lokale medezeggenschapscommissies (MC's) en binnen de Rooster Management Tool (RMT). Op basis daarvan waren er geen overschrijdingen te ontdekken. Als er echter dieper gegraven wordt en de consignatiediensten eroverheen gelegd worden, dan blijkt dat er wel degelijk een overschrijding van de ATW is. Dit spijt de heer Steur, niet alleen richting de staatssecretaris en de centrales maar vooral richting het personeel. Wat hem betreft wordt hier dan ook op de kortst mogelijk termijn een einde aan gemaakt. Daarbij dient de acceptatie van de consequenties die daaruit voortkomen te worden geadresseerd, want linksom of rechtsom gaat het nog wel wat wrevel opleveren, zowel binnen de organisatie als ook bij de mensen zelf. De trans-Atlantische bondgenoot die verantwoordelijk is voor een deel van de DCA-missie, heeft redelijk stringente voorschriften over wat nodig is om mensen in deze rol op Volkel aan het werk te zetten. Zij moeten speciaal opgeleid worden om alle taken binnen het bewakingsdomein en binnen 640 Squadron en de DCA uit te voeren. Er is bovenop een basis bewakingsopleiding een aanvullende speciale opleiding nodig van twee weken. Er staan momenteel mensen klaar om zaken in te regelen en er is een uitvraag gedaan bij de gehele defensieorganisatie om per omgaande personeel beschikbaar te stellen dat direct opgeleid en klaargestoomd kan worden, zodat de overtreding van de ATW opgelost kan worden. De inventarisatie daarvan is nu gaande en de opleiding duurt twee weken, daarom vraagt spreker de centrales om nog enige flexibiliteit om dit daadwerkelijk in te vullen.

De voorzitter wil afspreken om over een maand (medio oktober) weer samen te komen en aan de centrales te laten zien welke oplossingen gevonden zijn. De aanpak die de heer Steur zojuist schetste is ook reeds met de CDS doorgesproken en de bedoeling is dat per 1 november a.s. in Volkel géén overschrijdingen van de ATW meer plaatsvinden: dan is alles dus ingeregeld, hebben de opleidingen plaatsgevonden en wordt er ATW-proof gewerkt. Daarnaast wil de voorzitter medio oktober eveneens laten zien op welke wijze er in dezelfde casus AMAR-proof gewerkt kan gaan worden (los van de eventuele discussie die in dit verband nog gevoerd zal worden); dit heeft

Georganiseerd overleg Sector Overleg Defensie (SOD)



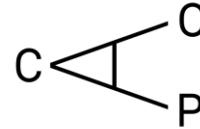
langere tijd nodig omdat er een geheel andere operationele gedachte aan zit. Tot slot wil de voorzitter eveneens medio oktober zijn scan gereed hebben van welke andere onderdelen in de organisatie mogelijk nog worden geraakt.

De heer Steur wil in aanvulling hierop transparant zijn zorg uiten dat als de noodzakelijke toevoer van personeel op de Luchtmacht afgewenteld wordt –wat spreker overigens begrijpelijk vindt- er een impact zal zijn op de OGRV-eenheden. Hij vreest dat het vicieuze karakter waar hij eerder over sprak, nijpender wordt. Nog meer en nog frequenter zal personeel van Gilze-Rijen en Leeuwarden ‘tegen hun zin’ tewerkgesteld worden bij 640 op de vliegbasis Volkel, met naar verwachting een stijging van ziekteverzuim, uitval en irreguliere uitstroom tot gevolg. Het probleem zal hierdoor niet makkelijker worden gemaakt. Hij hoopt dat andere eenheden ook mensen kunnen leveren (hierover heeft hij ook met de andere OPCO-commandanten en de CDS gesproken) zodat Volkel in principe de eigen broek op kan houden en de OGRV-eenheden zich weer kunnen focussen op hun formatieve taakstelling. De heer Steur is trots op de commandant 640 Squadron, die met zijn mensen onder lastige omstandigheden toch steeds invulling heeft weten te geven aan de belangrijkste taak die Defensie heeft.

De heer Schilperoort hoort uitgesproken worden dat het volgens de RMT allemaal paste. Dit is precies waar hij zich zorgen over maakt, als er verder wordt gegaan met de gedachte dat de RMT afdoende is. Zijn centrale heeft een paar jaar geleden geleden al een brief gestuurd met de vaststelling dat in de RMT alleen de ATW is verwerkt, maar Defensie werkt met de Werk- en rusttijdenregeling Defensie. Dit betekent dat de roosters moeten voldoen aan de BWRD en niet alleen maar aan de ATW. Dit is van essentieel belang, want het betreft een Algemene Maatregel van Bestuur en dus gewoon een dienstvoorschrift waar iedereen zich aan te houden heeft. Volgens de ATW kunnen er weliswaar 12-uursdiensten gedraaid worden maar deze ruimte zit er in de eigen regelgeving in ieder geval niet, zeker niet structureel. De voorzitter wil bezien of er een vertroebeld beeld is bij Defensie en wil dit punt meenemen in het uitvoeren van de breedte-scan. Hij komt hier bij de terugkoppeling op voorliggende casus medio oktober op terug. De heer Schilperoort vult aan dat het probleem niet alleen bij deze eenheden speelt, maar zoals zijn collega reeds aangaf bij veel meer eenheden. De gedachte is dat de werkzaamheden en de tijdstippen van de diensten later bekend gemaakt mogen worden, maar dat betekent niet dat er te pas en te onpas met vrije dagen geschoven kan worden. De regelgeving geeft die ruimte simpelweg niet, want de mensen moeten 28 dagen van tevoren weten wanneer zij hun wekelijkse rust genieten. Er zit geen ruimte in de regelgeving om dit een paar dagen van tevoren in te trekken omdat men de bedrijfsvoering niet op orde heeft. Spreker vindt het belangrijk dat hier in de volle breedte naar gekeken wordt. De klachten die zijn centrale krijgt gaan niet alleen over lange werktijden en het capaciteitsprobleem (personeelstekort) maar gaan met name over de inbreuk op het sociale leven en op de balans tussen werk en privé, met hoge uitval, vertrek en dergelijke tot gevolg. Defensie moet zich aan wet- en regelgeving houden, zeker ten aanzien van de veiligheid van medewerkers. Als Defensie mensen dan toch 12-uursdiensten laat draaien terwijl dat niet mag, zou er in ieder geval niet moeten worden toegestaan dat zij daarna nog in de auto stappen; er zou desnoods bijvoorbeeld eerst verplicht 4 uur slaap genoten moeten worden. De heer Schilperoort herhaalt zijn oproep om vooral breed te kijken naar de *effecten* van de overtreding van de ATW en daar als eerste iets aan te doen.

De heer Steur herkent wat de heer Schilperoort zegt en sluit zich daarbij aan. Hij denkt evenwel dat het kan helpen om een eenduidig beeld op te kunnen tekenen uit de RMT; hiertoe is ook contact gelegd met JIVC. Er dient een duidelijke signaalfunctie te zijn die waarschuwt voor overschrijding van de grenzen van de wet, waar het in deze situatie aan ontbroken heeft. Het zal nu worden ingeregeld, maar spreker is het eens dat de RMT niet zaligmakend is. De heer Schilperoort onderstreept dat de verkeerde regelgeving in de tool is ingebouwd en als de juiste regelgeving er wel in staat, zal het probleem zich minder voordoen. Dit vindt hij dus zeker van belang.

Er is nog een ander punt dat voor de heer Schilperoort van belang is. De oplossingen voor de problematiek zullen vooral binnen de bedrijfsvoering liggen. Of dat binnen de Luchtmacht is of dat er ook andere eenheden betrokken worden, is vooral aan het overleg met de medezeggenschap. Dat er reuring zal ontstaan begrijpt spreker wel, maar hij heeft liever dat er reuring is en iedereen binnen de ATW- en WRD-regels werkt en op een fatsoenlijke manier zijn rust kan genieten, dan dat er een eenheid is die compleet wordt uitgewoond terwijl anderen bij wijze van spreken allerlei extra faciliteiten kunnen genieten. De heer Steur onderschrijft dat het weinig vastigheid kunnen uitstralen naar het gezin over hoe het rooster eruitziet, één van de grootste onderwerpen is die op alle drie de bases in de gesprekken genoemd werd. Tussen de maakbaarheid van de wereld, de uitdagingen waar Defensie iedere dag voor staat en het oplossend vermogen zitten echter nog wel wat nuances; deze probeert spreker vandaag ook te

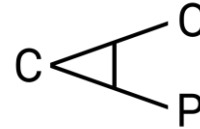


schetsen. Het is niet zo dat Defensie moedwillig zaken aan het traineren is of moedwillig de randen opzoekt. Er is sprake van een taakstelling die zowel kwantitatief als kwalitatief heel zwart-wit is en waar Defensie niet omheen kan. Het zal nog wel wat overreding en overtuigingskracht vergen om te doen beseffen dat de gekozen oplossing in de gegeven situatie de beste is.

De heer Kropf heeft namens de voorzitter een aantal intrigerende zaken horen zeggen. Ten eerste is –samengevat– gezegd dat het lastig is dat er door de wetgeving sprake is van een hoger ziekteverzuim. Deze wetgeving is er echter niet voor niets. Spreker vindt het dan mooi dat tijdens Defensie is gesteld dat men trots is op een commandant die, om de organisatie draaiende te houden, blijkbaar al jaren de wet overtreedt, maar zelf heeft hij daar een ander gevoel bij. Spreker verwacht dat de commandanten op alle niveaus ervoor zorgen dat dit juist niet gebeurt of dat het in elk geval niet als verrassing wordt gezien als het wel gebeurt. Spreker heeft verder uitgebreid beeld bij de opmerkingen over het ziekteverzuim. Hij is zelf op de betreffende locaties in Zuid-Nederland geweest en noemt deze niet bepaald de meest enerverende omgeving en gebouwen, hetgeen ongetwijfeld niet zal helpen. Dit kunnen partijen echter niet op korte termijn oplossen. Verder merkt spreker aangaande hetgeen is gezegd over de roosters op dat er door zijn collega -terecht- weliswaar is gewezen op de roostermanagementtool maar als daarin de consignatiediensten niet eens worden ingevoerd, dan is het niet vreemd dat de ATW-overtredingen er niet uitkomen. Het is een keuze als de diensten wel, maar de consignatiediensten volgend op een nachtdienst niet worden ingevoerd. Als er al 12-uursdiensten zouden mogen worden gedraaid dan is het niet realistisch om daarna, na een uurtje slaap, alweer een consignatiedienst te doen. Spreker noemt dit zorgwekkend. Wat de heer Kropf herkent in het beeld dat wordt geschetst is dat bij degenen die worden ge-TTW'd geen rekening wordt gehouden met het rooster dat ze al hadden. Het gaat meestal om situaties waarin twee onregelmatige dienstroosters met elkaar worden vermengd en ook dat baart spreker zorgen. Daarom roept hij partijen -los van de complicaties rond de roosters- op om met allen die hier nauw bij betrokken zijn te overwegen om niet meer mensen gedwongen te gaan TTW-en, met name niet voor een heel weekend omdat daar met name de pijn zit. Er kan ook worden geïnformeerd of er medewerkers zijn die op zo'n moment wel op bijvoorbeeld Volkel willen starten, nadat aan hen een startbonus is gegeven. Momenteel worden medewerkers door de leiding gewoon aangewezen en iedereen weet dat een militair een bevel van een hoger geplaatste niet kan weigeren. Als er alternatieven worden gezocht ziet spreker liever dat er eens wordt geprobeerd om dit met de zachte hand in plaats van met dwang te doen. Daarbij kan het helpen als voor de betreffende diensten een brede uitvraag wordt gedaan en er een blijk van waardering aan wordt gekoppeld. Op dit moment worden er veel signalen ontvangen over onduidelijkheid en onzekerheid van de diensten van medewerkers die op zoek zijn naar de balans tussen werk en privé.

De voorzitter vraagt zich ook af of de consignatiedienst wel in de roostermanagementtool zit. Door de heer Steur is inderdaad eerder al gemeld dat dit ook is wat het beeld vertroebelt. Het lijkt erop dat de boel door dit probleem scheefgroeit en hier wordt door Defensie dan ook naar gekeken. Naar aanleiding van de opmerking dat het beter is om de medewerkers vriendelijk te vragen in plaats van hen te dwingen en te redeneren in termen van salariëring merkt spreker op dat het probleem op korte termijn inderdaad echt moet worden opgelost. Voor hem staat de afspraak van 1 november en medio oktober zal deze inhoudelijk worden besproken. Verder denkt spreker dat er voor de lange termijnoplossing sprake is van een bijzondere uitdaging. Het verplichten van medewerkers om van heinde en ver een rondje dienst op Volkel te draaien is geen goede oplossing. Er moet inderdaad worden gekeken hoe dit werk aantrekkelijker kan worden gemaakt en ook spreker is bekend met de staat van het betreffende vastgoed; ook daar ligt inderdaad een uitdaging. Het werk moet per 1 november in elk geval ATW-proof zijn en Defensie zal de centrales half oktober tonen hoe er AMAR-proof gaat worden gewerkt. Daarnaast moet het werk zo aantrekkelijk worden gemaakt dat medewerkers uit eigen beweging ervoor kiezen om in de diensten mee te gaan draaien.

De heer Wissink noemt als laatste punt de werklust die vanuit de werkgever wordt opgelegd en die door de werknemer als werkdruk wordt ervaren. Door deze werkdruk zou er sprake zijn van 12% tot 14% ziekteverzuim; spreker informeert of hier al intern onderzoek naar is of wordt verricht en of al helder is wat de precieze oorzaak van het verzuim is. De heer Steur antwoordt dat hier in elk geval nog geen diepgaand wetenschappelijk onderzoek naar is verricht. Overigens lijkt het erop dat de medewerkers vrij duidelijk aangeven waarin de problemen schuilen en veel daarvan is inmiddels de revue gepasseerd. Zelf heeft hij aan de medewerkers gevraagd of het aan de salarissen ligt waarop volmondig werd geantwoord dat dit niet het geval is. Het gaat hen erom dat zij meer inzicht willen hebben in waar zij aan toe zijn, dat de 28 dagen van tevoren worden gerespecteerd en er niet steeds snelle wijzigingen optreden. Deze medewerkers zijn al veel in het buitenland; als zij dan in Nederland zijn willen zij graag enige



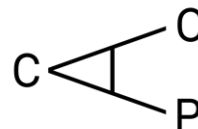
stabiliteit aan het thuisfront kunnen bieden en dat lukt nu niet. Duidelijk is dat de wijzigingen in de roosters als gevolg van de grote schaarste in hoge mate bijdragen aan de problematiek. De heer Wissink vraagt zich af of de aanleiding zit in de werklast of de ervaren werkdruk; het één is immers het gevolg van het ander. Op het moment dat een medewerker zowel psychisch als fysiek een te hoge werkdruk ervaart en dan toch wordt gedwongen tot het uitvoeren van bepaalde werkzaamheden, ontstaat er in sprekers optiek een vorm van discrepantie tussen opgelegde werklast en de ervaren werkdruk. Als hiernaar een zeer grondig medisch onderzoek op persoonsniveau wordt verricht, verwacht spreker dat de medewerker in elk geval tegemoet wordt gekomen en er rekening mee kan worden gehouden voor de toekomst.

De heer Steur zegt te denken dat dit onderzoek als uitkomst zal hebben dat een stabiele eindsituatie moet worden geschapen waarbij men binnen de kaders van de wetgeving blijft. In de huidige situatie is het precies het omgekeerde van wat zojuist werd geschetst: de mensen die hij heeft gesproken brengen naar voren dat zij juist -in overeenstemming met de medezeggenschap- voor de huidige oplossing hebben gekozen. Ze gaven aan dat ze de diensten draaien met daartussen de consignatiediensten waarin ze alleen hoeven te werken als er een dringende aanleiding voor is. Dit voorkomt juist dat deze mensen in het weekend vaker naar Volkel moeten komen. Voor de vrijwillig door hen gekozen consignatiediensten komen ze dan naar Volkel hetgeen niet als extra werkdruk wordt ervaren. De perceptie van het personeel is dus precies het omgekeerde van wat de heer Wissink heeft beschreven. Het gaat hier volgens spreker echter over het overtreden van een wet en het personeel moet natuurlijk hiertegen worden beschermd. Hij verwacht daarbij wel dat het ingrijpen in de huidige situatie de nodige ergernis bij deze medewerkers kan veroorzaken. De huidige context is weliswaar in strijd met de wetgeving maar de medewerker behoudt liever de bestaande situatie waarin hij meer thuis is, iets meer geld krijgt, normaal kan slapen en hiervoor vrijwillig heeft gekozen. Dit maakt een ingreep in deze situatie voor spreker in zijn rol als commandant wel erg lastig.

De heer Van Woensel is in elk geval blij dat de knip tussen ATW- en AMAR/BARD-proof werken wordt gemaakt omdat het één zijns inziens makkelijker uitvoerbaar is dan het andere. Ook stelt hij het op prijs dat de noodzaak van ingrijpen nu is onderkend en tegelijkertijd heeft spreker er begrip voor dat het niet mogelijk is om meteen geheel in lijn met de regelgeving te gaan werken. Wat absoluut moet worden voorkomen is dat aan deze tafel nu een afspraak wordt gemaakt en dat vervolgens blijkt dat die in de praktijk leidt tot een nog grotere structurele uitval van personeel. Daarom kan hij met de voorgestelde aanpak akkoord gaan en spreker denkt dat het goed is om wat meer tijd te nemen om tot een oplossing te komen voor het AMAR/BARD-proof werken. Het is verder belangrijk dat de commandant de aanpak zodanig goed communiceert dat het voor de medewerkers duidelijk is dat dit voor hen het beste is en dat ook zij er blij mee zullen zijn. Voorts ziet spreker het als een goede optie om te proberen om nieuw personeel uit de regio's aan te trekken. Dit kan bijdragen aan een meer structurele oplossing dan het steeds maar oproepen van andere eenheden, wat tot de nodige onvrede leidt bij degenen die daarbij worden aangewezen. Tot slot kan spreker ook akkoord gaan met de voorgestelde tijdlijn. De heer Steur is het met de visie van de heer Van Woensel eens.

De heer Kropf herkent wat er is gezegd over -met name- perspectief, duidelijkheid en de balans tussen werk en privé. Tegelijk neemt hij afstand van de genoemde vrijwilligheid en van het gegeven dat de medezeggenschap heeft ingestemd. De medezeggenschap van 640 heeft weliswaar ingestemd met het rooster maar degenen die van buitenaf komen hebben hierover geen medezeggenschap gehad, mede omdat zij ge-TTW'd worden door een andere commandant. Hierover zijn in het verleden -ook met de KMar- overigens wel afspraken gemaakt; als mensen dan vanuit hun rooster ergens moesten uithelpen gingen ze rijden bij aanvang van hun eigen werkzaamheden. Als het zo wordt afgesproken zou spreker minder moeite met de gang van zaken hebben. Hij wil nu echter vooral reageren op het voorstel dat door de werkgever zojuist zelfs 'afspraak' werd genoemd. Deze afspraak gaat hij nu niet maken omdat zij in strijd met een wet is. Daarom neemt spreker hiervan afstand en hij vindt dat de voorgestelde aanpak voor risico van de werkgever komt, zowel op bestuurlijk als op functioneel niveau. En als er brokken worden gemaakt zal daar iemand aansprakelijk voor worden gesteld. Defensie zal dan moeten kunnen uitleggen willens en wetens te hebben toegestaan dat personeel langdurig en structureel de ATW heeft moeten schenden, inclusief alle bijbehorende risico's. Verder vindt spreker -anders dan zijn collega- dat de werkgever voor wat betreft het tweede deel in dezelfde termijn zeker ook de andere problemen moet kunnen oplossen. Hij acht het probleem ATW in relatie tot de relevante stukjes van het AMAR relatief eenvoudig en het betreft ook enkel militairen en niet de DBBO'ers. Tenslotte merkt de heer Kropf ten aanzien van de uitspraak dat de medewerkers zelf graag zo zouden willen werken het volgende op. Als aan hen wordt gevraagd wat zij liever hebben: één weekend een periode met 12 uur op,

Georganiseerd overleg Sector Overleg Defensie (SOD)



consignatiedienst, 12 uur af en dan stoppen, of 1,5 keer zo vaak 8-uursroosters willen draaien met aansluitend consignatie, dan zal eerder voor optie 1 worden gekozen omdat het hen met name gaat om de balans privé-werk. Hierin schuilt echter geen legitimatie om de wet te overtreden. Het argument 'dat de medewerkers het graag zo zouden willen' vindt spreker zorgwekkend. Resumerend kan hij niets anders doen dan afstand nemen van het blijven overtreden van wet- en regelgeving.

De voorzitter reageert hierop als volgt. Het is niet de bedoeling dat de heer Kropf hetgeen de voorzitter heeft gezegd ervaart als het opleggen van verantwoordelijkheid. Om wat meer comfort te geven verzoekt spreker de heer Kropf dan ook om hetgeen door de werkgever naar voren is gebracht niet te beschouwen als een afspraak maar als een mededeling. Het gaat spreker erom wat partijen aan deze tafel hebben gewisseld en dat komt erop neer dat zij het eens zijn over wat er moet gaan gebeuren en dat de werkgever dat in het hoogst mogelijke tempo voor elkaar wil krijgen. Ten aanzien van de casus is afgesproken dat deze per 1 november is opgelost en dat de voorzitter de centrales medio oktober zal informeren over de voortgang, niet alleen ten aanzien van de casus maar in brede zin.

De heer Schilperoort is het met de heer Kropf eens waar deze stelt dat aan deze tafel niet kan worden afgesproken om de wet te overtreden. Wel kan spreker met de werkgever het gesprek aangaan over de zaken waarbij de sociale partners zelf over de regels gaan. Dat is niet de ATW maar wel de werk- en rusttijdenregeling van Defensie zelf en hij is zeker niet voornemens om deze nu buiten werking te stellen. Spreker ziet echter wel enige ruimte om tijdelijk, in geval van onvoorziene problemen, een beperkte periode met 12-uursdiensten te werken. Naar hij meent kan er 48 uur gemiddeld per week over een periode van 13 weken zo worden gewerkt. Spreker is bereid om mee te denken over tijdelijke regelgeving voor de duur van een overgangperiode om de problemen te kunnen oplossen, maar met het simpelweg gedogen van wat er is gebeurd kan hij niet akkoord gaan. Hij verwacht dat de werkgever er meteen zoveel mogelijk aan doet om waar dat kan ervoor te zorgen dat de medewerkers voldoende rust krijgen. Daarbij is spreker in algemene zin ook kritisch over de kwaliteit van het plannen van het werk. Daarom roept hij Defensie op om in brede zin goed te bekijken waar de beschikbare capaciteit kan worden ingezet en op welk moment er om hulp wordt gevraagd. Dat laatste kan het beste zo lang mogelijk van tevoren worden gepland en niet op het allerlaatste moment. De voorzitter dankt de heer Schilperoort voor deze handreiking en zegt er exact zo in te zitten.

De heer Van Woensel wijst erop niet de indruk te hebben met zijn toezegging te hebben beweerd dat hij terstond medeverantwoordelijk zou zijn of dat 'de schuld' door Defensie naar hem toe zou worden geschoven. Het werk gaat al jaren op deze manier en spreker vindt het belangrijkste dat partijen nu samen in zo min mogelijk tijd zoeken naar de beste oplossing voor de problemen die zijn geconstateerd.

Agendapunt 3. Rondvraag en sluiting

De heer Schilperoort wijst erop dat partijen voor het zomerreces kort met elkaar hebben gesproken over een brief van de ACOP die gaat over het overlegproces van de sociale partners. Hierop hebben de andere centrales ook gereageerd. Vervolgens is afgesproken dat na de zomer een start wordt gemaakt met het bespreken hiervan. Er zou eerst in een informele setting van gedachten worden gewisseld over wat er niet goed gaat in het proces en hoe dit beter zou kunnen. Spreker verzoekt daarom om hiervoor in het najaar een planning te maken waarbij hij zich uiteraard realiseert dat partijen middenin de AV-onderhandelingen zitten. De ACOP heeft er grote behoefte aan om te gaan sparren over de vraag hoe partijen momenteel het overlegproces aanpakken en hoe ze dat beter en effectiever zouden kunnen doen. Spreker stelt voor om op zijn laatst in november hiervoor een eerste bijeenkomst te beleggen. De voorzitter zegt toe dat dit zal worden geregeld en sluit hierna de vergadering om 15.02 uur.

pm