



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: 15 juli 2024
Ons kenmerk: SOD/24.0247
Zaaknummer: G.1.01

Verslag van de vergadering van het Sectoroverleg Defensie op dinsdag 26 maart 2024 van 13.00 tot 16.37 uur in de Sophiezaal van het CAOP te Den Haag en via MS Teams

Deelnemers:

Van de zijde van Defensie: J. Legein (voorzitter), L. de Haan, W. Schwab, M. Suwout, M. Veerman

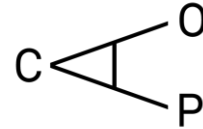
Van de zijde van de centrales: J. Debie, J. van Hulsen MST, E. Westermeijer (AC), R. Schilperoort, S. Schuitema (ACOP), S.Hop, J. Kropf, J. Schot (CCOOP), A. Oosting-Klock, N. van Woensel (CMHF)

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

Agenda (SOD/24.0189)

1. Opening, mededelingen en vaststellen agenda
2. Voorstel herziening werkwijze overlegproces (SOD/23.0256; SOD/23.0332; SOD/23.0346; SOD/23.0351; SOD/23.0368; SOD/23.0501; SOD/18.00430 bijl 5 en SOD/24.0159)
3. Rondvraag en sluiting

Georganiseerd overleg Sector Overleg Defensie (SOD)



Agendapunt 1. Opening, mededelingen en vaststellen agenda

De voorzitter opent de vergadering om 13.02 uur en heet de aanwezigen welkom.

Mededelingen

- Geen mededelingen van de zijde van Defensie.
- De heer Kropf dankt voor het verzetten van de vergadering naar een moment waarop hij aanwezig kon zijn.

Vaststellen agenda

De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

Agendapunt 2. Voorstel herziening werkwijze overlegproces (SOD/23.0256; SOD/23.0332; SOD/23.0346; SOD/23.0351; SOD/23.0368; SOD/23.0501; SOD/18.00430 bijl 5 en SOD/24.0159)

De voorzitter leidt het onderwerp in:

- De ACOP heeft op 31-03-2023 een brief gestuurd. Hierin wordt de kwaliteit en snelheid van de besluitvorming aangekaart en verzocht om het onderwerp ter behandeling te agenderen.
- Defensie heeft op 10-05-2023 een reactiebrief gestuurd, waarbij aan de overige centrales gevraagd is om hun zienswijzen te delen.
- Dit hebben alle centrales gedaan, waarna de werkgever op 27-06-2023 middels een brief heeft aangegeven dat het raadzaam is om over dit onderwerp het gesprek aan te gaan.
- De werkgever wil de aanvullende afspraken zoals deze in Aalsmeer zijn gemaakt graag (samen met de centrales) van tafel halen en het overleg vanuit vertrouwen met elkaar voeren. Daarnaast is door de werkgever het belang van de juiste omgangsvormen onderstreept. Al deze punten komen, samen met een aantal aanvullende onderwerpen, terug in de brief van de werkgever van 29-02-2024:

1. **De afspraken uit 2018**
2. **Snellere besluitvorming (bij meerderheid)**
3. **Herziening van het overleg over reorganisaties**
4. **Verslaglegging en agendavorming**
5. **Respectvolle omgangsvormen en veilige overlegomgeving**

De voorzitter stelt voor om de punten in deze volgorde van de brief te behandelen, maar nodigt de centrales eerst uit tot het geven van een **algemene reactie**. De voorzitter vat deze als volgt samen:

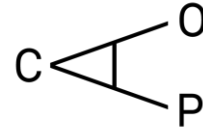
CMHF

- Is blij dat er eindelijk overleg over dit proces gevoerd wordt;
- Partijen proberen al jaren om dit proces te veranderen, maar vooralsnog heeft dat nooit helemaal tot veranderingen geleid;
- De situatie in de wereld en van Defensie nopen tot veranderingen;
- De Aalsmeer-afspraken kunnen van tafel omdat zij ooit weliswaar met goede intenties zijn gemaakt maar nu werken als een dwangbuis. Eén partij –welke dat ook zou zijn- kan het proces/de inhoud gijzelen en alsmaar naar hogere niveaus tillen;
- Het is belangrijk om te gaan werken vanuit vertrouwen en het gemeenschappelijk belang. Dit gaat al een stuk beter, wat ook kan komen doordat er intussen andere mensen aan tafel zitten;
- Het BGOD zal moeten worden aangepast;
- Inzake de omgangsvormen: dit gaat nu beter, er vinden ook interventies plaats maar er is nog wel een weg te gaan. Partijen zijn teveel gewend geraakt aan hoe het gaat. De CMHF hecht eraan om elkaar te helpen om dingen uit te spreken zodat interventies die niet plaatsvinden alsnog worden gedaan, waardoor uiteindelijk sprake zal zijn van omgangsvormen die ook in de buitenwereld gebruikelijk zijn.

AC

- Het is van groot belang om te redeneren vanuit het belang van het personeel van Defensie en daarbij de geopolitieke situatie goed in het oog te houden;
- Dit betekent dat er geprioriteerd moet worden en zorgvuldig en effectief overleg gevoerd moet worden;

Georganiseerd overleg Sector Overleg Defensie (SOD)



- Daartoe moeten processen verkort worden en effectief worden gemaakt maar is daarbij de attitude aan beide zijde van de tafel ook belangrijk;
- Het voorstel zoals door Defensie is gedaan biedt hier kansen voor.

ACOP

- Fijn dat de brief en het proces nu worden behandeld;
- De tijd is er niet meer naar om op de huidige manier te blijven werken. Het is een tijd van opbouw voor Defensie, mede ingegeven door het feit dat er geld is en door de geopolitieke situatie;
- Er is aan beide zijden van de tafel meer capaciteit nodig;
- De afspraken uit 2018 zijn een keurslijf geworden waarin bijvoorbeeld bepaalde termijnen heel rigide zijn geworden, terwijl deze soms te ruim en soms te krap kunnen zijn. De voorkeur gaat uit naar een model waarbij de spelers aan tafel in onderling overleg redelijke termijnen afspreken, bijvoorbeeld om stukken aan te bieden en te behandelen;
- De Aalsmeer-afspraken kunnen van tafel, maar er dient wel in de geest van de afspraken te worden gehandeld. De heer Schilperoort verduidelijkt het gedachtegoed niet te willen weggeven, maar wel de letterlijke toepassing;
- Toewerken naar een vaste structuur in de planning, die van het ene jaar naar het andere jaar doorrolt, met dubbele tafels. Dit zal niet op korte termijn kunnen, maar hier zou wel naartoe gewerkt moeten worden;
- Er wordt niet met vingers gewezen naar wie dan ook, maar het is van belang te gaan naar een model waarbij beslissen bij meerderheid op het niveau van werkgroepen mogelijk is, tenzij twee of meer centrales het onderwerp naar de SOD-tafel willen brengen. Als iets voor één partij zeer principieel is zal de volwassenheid van de tafel er waarschijnlijk toe leiden dat andere partners de ene partner helpen om het punt indien nodig naar het SOD te brengen.

CCOOP

- Herijken is niet nodig, als partijen zich aan gemaakte afspraken houden kan het proces werken;
- Stukken zouden moeten worden aangeboden zodra ze klaar zijn en niet pas voor de betreffende termijn;
- Het voorstel van de werkgever voor besluitvorming in de werkgroepen staat haaks op het gegeven dat er ook onderwerpen op de SOD-tafel komen die niet in de werkgroep zijn geweest;
- De Aalsmeer-afspraken van tafel halen is te kort door de bocht, nieuwe afspraken maken kan wel;
- Er kan gesproken worden over meer capaciteit, maar het SOD is daar niet het juiste forum voor. Dit dient besproken te worden met SFCGOM.

De heer Kropf voegt aan het eerste punt toe: “..of waar nodig samen andere afspraken worden gemaakt”. Dat is namelijk wat hij heel duidelijk heeft gezegd; dit wordt beaamd door de voorzitter.

Daarnaast benadrukt de heer Kropf gezegd te hebben dat er regelmatig extra SOD-vergaderingen worden uitgeschreven met stukken die niet eerder geagendeerd zijn geweest voor een werkgroep. Dat is wat hem betreft iets anders dan wat de voorzitter in zijn samenvatting zegt. Het zou voor spreker logisch zijn dat als op het niveau van de werkgroepen besluitvorming bij meerderheid gaat plaatsvinden, er geen brieven meer komen waarbij onderwerpen direct in het SOD behandeld worden. Die zouden volgens dezelfde redenering dan namelijk in de werkgroep belegd moeten worden.

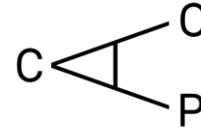
Bespreking per punt in de brief van Defensie (SOD/24.0159) d.d. 29-02-2024:

1. De afspraken uit 2018

CMHF

- De oude afspraken gaan geheel van tafel en worden nu ook niet langsgelopen om te kijken wat daarvan nog bruikbaar is. Dat zou een langdurig proces worden, waarbij alles wat er fout is gegaan wederom de revue passeert;
- Zo min mogelijk afspraken maken;
- De eis van unanimiteit die nu in het systeem zit blokkeert te veel, voortgang is daardoor onmogelijk;
- Eenvoudigere hoog-over afspraken gewenst;
- Wanneer het nodig is afspraken maken zodra dat zich aandient.
- Over en weer accepteren dat het een leerproces is en zaken niet van de ene op de andere dag gewijzigd zijn.

Georganiseerd overleg Sector Overleg Defensie (SOD)



ACOP

- De afspraken qua letterlijke invulling van tafel halen. Wel in de geest van de afspraken blijven, bijvoorbeeld 1 A4-tje als leidraad/eenduidige werkwijze opstellen (kan ook informeel);
- Afspraken zijn niet bedoeld om door één partij gebruikt te worden om het proces te sturen, wat in het verleden wel gebeurde;
- De oude afspraken doorlopen vanwege relevante zaken die verband houden met de andere overlegtafels (REO, BCO's, TW).

CCOOP

- De afspraken kunnen van tafel indien er andere afspraken gemaakt worden. Mede vanwege andere overlegtafels zijn er wel handvatten nodig;
- Mist punten in het voorstel van Defensie waar wel afspraken over moeten worden gemaakt, zoals termijnen;
- De oude afspraken nalopen om de goede dingen die daarin zaten in al dan niet aangepaste vorm mee te nemen in nieuwe afspraken.

AC

- Een nieuwe start maken, waarbij hoort dat de oude afspraken geheel van tafel kunnen;
- Wil het vertrouwen geven, dus ook dat de werkgever intern goed met de andere tafels doorspreekt wat de attitude zou moeten zijn om open en reëel overleg met elkaar te voeren;
- Over en weer elkaar de ruimte geven om zaken voor te bereiden in alle redelijkheid die daar gezien (de omvang van) het onderwerp bij past.

Defensie

- Er wordt vertrouwen uitgesproken, hetgeen druk levert om dat vertrouwen waar te maken en niet te beschamen. Daarom wel in de geest van de afspraken blijven werken;
- Afspraken van tafel halen en in plaats daarvan een eenvoudig A4-tje met de beginselen langs de lijnen waarvan het overlegproces wordt uitgevoerd;
- Deze beginselen delen met de voorzitters van de andere tafels zodat het ook daar duidelijk is;
- Op enig moment –wellicht eind van het jaar- evalueren en eventueel bijstellen. De werkgever pretendeert niet foutloos te blijven en is erop aan te spreken, ook tussentijds, wanneer in dit verband fouten gemaakt zijn of worden.

Besluit t.a.v. "De afspraken uit 2018"

De voorzitter concludeert naar aanleiding van de gevoerde bespreking dat:

- De afspraken uit 2018 van tafel gaan;
- De Directeur Werkgeverszaken in gesprek zal gaan met de voorzitters, om te kijken wat dat betekent (pm);
- Partijen op het moment dat dat nodig is over en weer met elkaar in verbinding komen, als het toch nodig blijkt om ergens een afspraak over te maken;
- Vanuit dit vertrouwen wordt gestart met deze manier van werken, met de hoop om over een jaar te kunnen concluderen dat deze manier uitstekend is geweest en er geen noodzaak bestaat aan eerdere afspraken.

2. Snellere besluitvorming (bij meerderheid)

Eerste termijn:

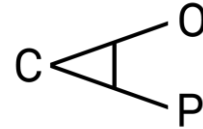
CCOOP

- BGOD biedt geen ruimte voor meerderheidsbesluitvorming in de werkgroepen. Het BGOD, evenals het Algemeen Organisatiebesluit 2021 van Defensie, zal aangepast moeten worden;
- Geen voordeel te verwachten van onafhankelijk of roulerend voorzitterschap, tenzij uitsluitend van zijde HDP.

ACOP

- Juridisch gezien mogelijk aanpassing van het BGOD nodig, bijvoorbeeld mandaat van de voorzitter SOD uitbreiden naar Directeur Werkgeverszaken;

Georganiseerd overleg Sector Overleg Defensie (SOD)



- Doel moet zijn om de vertraging in het besluitvormingsproces eruit te halen. Er zijn legio voorbeelden van onderwerpen waar al heel vaak overleg over is gevoerd, er geen uitkomst is en die nog altijd niet in het SOD besproken zijn;
- BGOD is verouderd en de huidige werkwijze is niet in lijn met de gedachte waarmee het BGOD geschreven is.

AC

- Conclusies van –soms zeer uitvoerige en herhaalde– discussies die in de werkgroep gevormd zijn moeten als besluitvorming beschouwd worden;
- De besluitvorming in de werkgroepen kan bij meerderheid, tenzij één van de partijen om principiële redenen vindt dat de discussie in het SOD gevoerd moet worden. Met steun van een andere centrale kan het onderwerp in dat geval alsnog naar het SOD.

CMHF

- BGOD aanpassen zodat besluitvorming in de werkgroepen kan plaatsvinden. Een andere oplossing heeft in de praktijk bewezen niet goed te werken;
- De werkgroepen in het BGOD niet als ‘voorbereidend’ maar als ‘overleg’ aanmerken, inclusief alle bijbehorende rechten en plichten voor de voorzitter;
- Personele capaciteit en randvoorwaarden invullen, zoals parallelle tafels en mandatering. ‘Span of control’ is momenteel te groot voor de overlegvertegenwoordigers;
- Loslaten van controle kan onwennig zijn maar is nodig om te zorgen dat er uiteindelijk veel meer verbeteringen voor het personeel mogelijk zijn.

Defensie

- Gezamenlijke verantwoordelijkheid om alleen die dingen naar het SOD te geleiden die daar horen en ook gezamenlijke verantwoordelijkheid om dingen zo veel als mogelijk in onderliggende niveaus af te doen;
- Voorstel om artikel 10 lid 2 BGOD te gebruiken om meerderheidsbesluitvorming werkgroepen te verankeren. Met welwillendheid van partijen is het voorstel inpasbaar in dit artikel BGOD. De geest van dit artikel is dat twee centrales genoeg zijn om een SOD te laten uitschrijven. Als dit zich in de werkgroepen afspeelt, volgt een korte brief namens HDP waarin de meerderheidsmening –na de uitgebreide behandeling– wordt weergegeven en aangekondigd dat het voorstel zal worden uitgevoerd, tenzij twee centrales het onderwerp alsnog in het SOD willen bespreken;
- Reactie op opmerking CCOOP dat ook het Algemeen Organisatiebesluit 2021 van Defensie moet worden aangepast: dit is onjuist. Het BGOD zelf zegt namelijk dat de Minister de leiding van het overleg kan overdragen aan de HDP;
- Regelgeving volgt beleid, strikt genomen. Als de centrales toch een aanpassing (actualisatie) van het BGOD willen, dan wordt die procedure alsnog ingezet.

Tweede termijn:

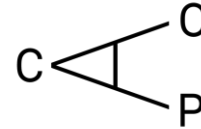
CCOOP

- In plaats van artikel 10 lid 2 moet gekeken worden naar artikel 3. Hierin staat dat als de stemmen staken, de voorzitter van het overleg met de sectorcommissie beslist of het voorstel ten uitvoer wordt gebracht. Er zal dus ook een artikel moeten worden opgenomen waarin bepaald wordt dat de voorzitter van het overleg met de werkgroepen bevoegd is om het besluit bij een meerderheid te bekrachtigen;
- In artikel 4 lid 2 van het Algemeen Organisatiebesluit 2021 van Defensie staat *“Binnen het Directoraat-Generaal Beleid is de Hoofddirecteur Personeel, met inachtneming van de aanwijzingen van de Minister van Defensie, belast met de defensiebrede verantwoordelijkheden voor het werkgeverschap, waaronder in elk geval wordt verstaan de verantwoordelijkheid die volgt uit het Besluit georganiseerd overleg sector Defensie”*. Als verantwoordelijkheden in het BGOD anders belegd worden, dan moet dit artikel dus wel degelijk ook worden aangepast.

CMHF

- Als vijf partijen in vertrouwen met elkaar omgaan is het BGOD niet nodig om mee te schermen en vormt een niet geheel passend BGOD geen belemmering. Als partijen wel op het BGOD teruggrijpen, dan moet het BGOD aansluiten op de praktijk;
- Kan zich vinden in het voorstel van Defensie: als twee partijen toch van mening zijn dat een onderwerp naar het SOD moet, dan gebeurt dat en anders vindt er besluitvorming bij meerderheid plaats;

Georganiseerd overleg Sector Overleg Defensie (SOD)



- De werkgroepen zouden dezelfde status als het SOD moeten krijgen. Zo staat in artikel 10 lid 1 BGOD dat de voorzitter de datum en de agenda van het overleg bepaalt. Dit zou ook voor de werkgroepen moeten gelden.
- Conclusie: BGOD aanpassen en tot die tijd de voorgestelde werkwijze hanteren.

AC

- Als in de werkgroep de stemmen staken, zijn twee partijen niet eens met het voorstel. Meest voor de hand liggend is dat dan op grond van artikel 10 lid 2 escalatie naar het SOD plaatsvindt;

ACOP

- Voorstel van Defensie lijkt inpasbaar in het BGOD want er staat bijvoorbeeld niet in dat het stemmen persé in een vergadering van het SOD (de sectorcommissie) moet gebeuren;
- De piepbrief zal worden verstuurd door de HDP en niet door de voorzitter van de werkgroep. Normaal gesproken wordt een voorstel geagendeerd als één centrale piept, dat zal nu alleen het geval zijn wanneer twee centrales piepen.

PAUZE 14.45 – 15.04 UUR

Defensie vat haar voorstel nog eens samen:

- Als het gaat om een aangelegenheid die op grond van artikel 3 BGOD overlegplichtig is, wordt deze op grond van artikel 9 lid 1 voorgelegd aan de sectorcommissie. Meestal gebeurt dit met een brief, in de praktijk wordt het voorbereid door een werkgroep zoals in artikel 11 lid 1 beschreven;
- De werkgroepen hebben op grond van artikel 11 lid 1 geen beslissende bevoegdheid en zijn ter voorbereiding of uitwerken van standpunten;
- Als de voorzitter van de werkgroep constateert dat zich voor het voorstel een bepaalde mening aftekent, die na een uitgebreid gesprek uitgekristalliseerd is, kan worden vastgesteld dat er een visie/mening van de sectorcommissie is gevormd en wordt deze voorgelegd aan de HDP;
- De HDP stuurt vervolgens een piepbrief aan het SOD waarin wordt verwezen naar het voorstel en naar de voorbereidende besprekingen in de werkgroep, evenals de meerderheidsmening die daar is gevormd. De HDP kondigt aan dat het besluit tot uitvoer wordt gebracht tenzij twee centrales vinden dat het voorstel alsnog in een formele vergadering van het SOD aan de orde moet komen;
- Bedoelde brief wordt ondertekend door de HDP namens de staatssecretaris, of in voorkomend geval door de staatssecretaris.

CCOOP

- Voorkeur om een dergelijke werkwijze gewoon met elkaar af te spreken en op termijn het BGOD daarop aan te passen (in plaats van creatief manoeuvreren om maar binnen het BGOD te blijven);
- De piepbrief is een onnodige stap die wederom voor vertraging zal zorgen, of in ieder geval geen versnelling zal brengen;
- Als besluitvorming bij meerderheid in de werkgroep wordt afgesproken en partijen vanuit vertrouwen werken, is slechts een informatiebrief nodig om de bespreking en evt. aanpassingen naar aanleiding daarvan samen te vatten.

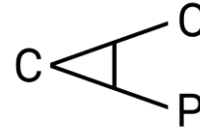
CMHF

- Eens met de CCOOP voor wat betreft de piepbrief. Als de bewoording bijvoorbeeld weer net niet is zoals het in de werkgroep besproken is, kan een centrale die in de werkgroep voor was op basis van de brief toch weer tegen zijn;
- Als besluitvorming bij meerderheid in de werkgroepen wordt afgesproken, is het onontkoombaar om het BGOD aan te passen. Tot die tijd kan wel alvast volgens de afgesproken nieuwe werkwijze gewerkt worden.

AC

- Voorop staat dat besluitvorming bij meerderheid in de werkgroepen moet gaan plaatsvinden;
- Praktische invulling nog nader te bepalen, allerlei verstikkende spelregels in ieder geval voorkomen. De door de CCOOP voorgestelde werkwijze zou kunnen werken;
- Meest zuiver is om BGOD aan te passen. Hiermee bij voorkeur nog even wachten omdat er wellicht nog meer aanpassingen nodig blijken te zijn.

Georganiseerd overleg Sector Overleg Defensie (SOD)



ACOP

- De door de CCOOP voorgestelde wijze past in de doelstelling van de ACOP om besluitvorming in de werkgroepen te doen;
- Voorkeur voor borging middels aanpassing van het BGOD zodat de regelgeving past bij beleid en gemaakte afspraken. Eens met AC dat als het BGOD toch wordt aangepast, het in zijn geheel moet worden doorlopen zodat andere benodigde aanpassingen worden meegenomen.

Uitzondering WG AV

De heer Kropf markeert van mening te zijn dat besluitvorming bij meerderheid niet geldt voor de WG AV.

De heer Suwout bevestigt dat stemmen over deelaspecten van een akkoord –dat voor iedereen een optelsom is van plussen en minnen en waar een eindafweging wordt gemaakt- niet aan de orde is.

De heer Schilperoort, evenals de heer Debie en de heer Van Woensel zijn het hiermee eens.

Besluit t.a.v. “Snellere besluitvorming (bij meerderheid)”

- De voorzitter concludeert dat partijen overgaan tot besluitvorming bij meerderheid in de werkgroepen, met uitzondering van de WG AV;
- Een piepbrief is daarbij niet nodig;
- Het streven is om uiteindelijk het BGOD aan te passen, waarbij ook de andere dingen worden meegenomen die moeten worden aangepast.

Personele capaciteit

Voordat overgegaan wordt tot de bespreking van het volgende punt, wil de heer Schilperoort nog stilstaan bij het punt van het inzetten van meer personele capaciteit. Er werd reeds verwezen naar SFCGOM, maar het gaat niet alleen om de kant van de centrales. Er is aan de kant van de werkgever onvoldoende capaciteit om met focus het georganiseerd overleg te voeren. Het is essentieel dat er een sterk secretariaat is dat echt op alle dossiers zit en het proces goed bewaakt. De heer Schilperoort heeft nog niet het beeld dat er al een concreet plan is ten behoeve van de uitbreiding van capaciteit en een andere organisatie en inrichting; hier heeft hij althans langs de io REO-kant nog niets van gezien. Hij wil graag afspreken dat niet alleen de centrales ervoor gaan zorgen dat de dubbele tafels bemenst kunnen gaan worden, maar dat er ook aan de kant van de werkgever voor gezorgd wordt dat dat ingevuld kan worden.

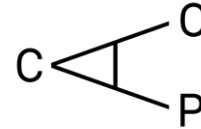
Op verzoek van de voorzitter wordt de vergadering voor een kort moment geschorst.

SCHORSING 15.33 - 15.40 UUR

De voorzitter hervat de vergadering en komt terug op het punt dat de heer Schilperoort voor de schorsing aan de orde stelde. Spreker stelt vast dat binnen de afgelopen anderhalf jaar met man en macht zo veel mogelijk beter georganiseerd wordt binnen de Hoofddirectie Personeel. Inmiddels loopt men echter bijna tegen de grenzen aan van wat er nog kan worden geoptimaliseerd. Van de kant van de centrales is al een aantal keer gevraagd wat er aan capaciteit is toegevoegd bij JIVC, DCHR en de HDP. De voorzitter zal een brief maken waarin hij aangeeft wat er bij JIVC en DCHR is bijgeplust en waarin hij tevens aangeeft wat er bij de HDP nodig is om voldoende capaciteit te hebben en zaken beter te organiseren. Het werken aan parallelle tafels betekent immers niet alleen het maken van parallelle tafels, maar deze ook daadwerkelijk bemensen. Hij zal met een voorstel komen richting het SFCGOM, waarin wordt aangegeven wat er nodig is om ook aan de kant van de centrales op meer structurele basis aan de bemensing van dat soort tafels te werken.

De heer Schilperoort vraagt of onderschreven kan worden dat dat niet van vandaag op morgen gerealiseerd zal zijn. De ervaring met de pensioentafel is dat het toen weliswaar redelijk snel werd gerealiseerd, maar dat is voor zijn centrale vanuit bestaande capaciteit gedaan. Hij vindt dat er enige realiteitszin nodig is, want er staat niet morgen al iemand klaar; daar is wat tijd voor nodig. Dit begrijpt de voorzitter en hij wil er een open gesprek over blijven voeren.

Georganiseerd overleg Sector Overleg Defensie (SOD)



De heer Kropf ondersteunt de oproep van zijn collega, maar wil daarop aanvullen dat de CCOOP wel mensen heeft ingehuurd voor het pensioenonderwerp. Dat betrof echter geen parallelle tafel, maar de Technische Sessie NPC. Hij is het eens met de oproep om elkaar ruimte te geven en wil daarom graag tijdig afspreken welke parallelle tafels er zullen zijn, zodat de capaciteit gericht gezocht en ingewerkt kan worden. De overlegagenda geeft reeds serieuze werkdruk en werklast dus kunnen geen overhaaste dingen worden ingeregeld.

Daarnaast wil hij weten hoe de capaciteitsvraag HDP zich verhoudt tot de lopende reorganisatie DGB. De voorzitter weet zelf niet waar die reorganisatie op dit moment precies staat en zal dit nagaan. Spreker sluit echter niet uit dat die reorganisatie al verder is en zal deze dan wellicht niet willen ophouden. Hij moet dus zorgen dat hij met een ander voorstel bij de centrales terugkomt. Hij weet nog niet wat het meest verstandig is en staat open voor hulp daarbij.

De heer Kropf heeft er geen moeite mee als er een hekwerkenaanpassing uitsluitend voor de HDP komt, ongeacht de stand van zaken in de reorganisatie DGB. Dat is namelijk het deel waar nu echt snel doorgepakt moet worden, in het belang van het personeel van Defensie en de HDP in het bijzonder. De heer Schilperoort sluit zich daarbij aan. Dit is al eens bij andere onderdelen gedaan wanneer er echt druk op de ketel stond, wat hier ook aan de orde is. In plaats van een compleet reorganisatieplan komt een brief, meestal met de afspraak om iets met een BCO te doen. Ook de heer Debie en de heer Van Woensel ondersteunen dit.

* * *

3. Herziening van het overleg over reorganisaties

Eerste termijn:

CCOOP

- Dit onderwerp is in het TW URD belegd, wat prima is.

AC

- Wil één io REO waar ook echt informeel gesproken wordt en één besluitvormingsniveau, te weten de WG REO;
- Aan werkgeverskant duidelijk maken dat in de io REO informeel een stuk ingebracht kan worden, zonder alle 'toeters en bellen'. Steeds opnieuw formele afspraken maken, deze terugnemen, stukken terugnemen, en dergelijke wordt vermeden. Na io REO in één keer besluitvorming bij meerderheid in de WG REO.

ACOP

- De problematiek is voor een deel opgelost omdat vandaag besloten is dat besluitvorming bij meerderheid in de werkgroepen gaat plaatsvinden;
- De io REO's gaan te veel over bedrijfsvoeringsaspecten in plaats van de personele aspecten bij reorganisaties;
- De io REO's moeten een informeel karakter krijgen, met in plaats van een formeel verslag een korte gespreksnotitie (vergelijkbaar met de TS NPC) en waarbij de formele behandeling van een plan in één keer in de WG REO plaatsvindt;
- Een dergelijk model van versnelling hangt samen, en is afhankelijk van, het eerder besproken capaciteitsvraagstuk (is de regie-cel ingericht, is er voldoende verbinding in de OPCO's met de expertisecentra zodat de aangeleverde stukken aan de normen voldoen, e.d.);
- Eens met CCOOP dat het TW URD een dergelijk model verder uit zou moeten werken;

CMHF

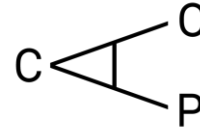
- Onderschrijft dat de io REO's een informeel karakter moeten hebben. Dat zal deelnemers helpen om constructief en effectief overleg te voeren in plaats van dingen voor het verslag te willen melden of bang zijn om bepaalde afspraken te doen;
- Besluitvorming in de werkgroepen laten plaatsvinden betekent dat er maximaal één escalatieniveau is, namelijk de WG REO, en dat zal het proces enorm versnellen. Het heen en weer pingpongen op io REO-niveau, behandeling in de WG REO en escalatie(s) naar het SOD kostten soms wel maanden tijd.

Tweede termijn:

CCOOP

- Er kan geen sprake zijn van één escalatieniveau als er voorafgaand uitsluitend informeel gesproken is;
- Deelt de mening dat de WG REO met besluitvorming bij meerderheid een heel ander dek wordt;

Georganiseerd overleg Sector Overleg Defensie (SOD)



- Heeft vertrouwen in de in te richten regie-cel bij de HDP waardoor een kwalitatieve toets plaatsvindt voordat stukken worden aangeboden;
- Observeert dat de laatste zes tot negen maanden steeds meer stukken met hele kleine aanpassingen ter kennisname aangeboden kunnen worden aan de WG REO;
- Voorkeur om eerst te kijken naar hoe de werkwijze in de huidige praktijk en uitvoering gestalte kan krijgen, mede gezien een onderzoek dat nog gedaan zou worden naar een variant op de BC-structuur uit het verleden;
- Als partijen vanuit vertrouwen samenwerken hoeft een radicale stap nog niet gezet te worden. Over een half jaar of een jaar kan geëvalueerd worden of een tweede stap alsnog nodig of gewenst is.

ACOP

- De io REO's kunnen wellicht ook als technisch vooroverleg worden ingezet;
- Een oplossing kan mogelijk ook nog gevonden worden in de verslaglegging, door deze (veel) minder gedetailleerd te maken;
- Herhaalt dat de focus in de io REO's te veel op bedrijfsvoeringsaspecten ligt. De centrales nemen in de io REO's praktisch de rol van de medezeggenschap over en dat betekent dat er doublures zijn. Bovendien leidt het bij de medezeggenschap wel eens tot ergernis dat de centrales zich bemoeien met de O-kant. Een oplossing kan dus ook gezocht worden in een grotere rolduidelijkheid.

Besluit t.a.v. "Herziening van het overleg over reorganisaties"

- De voorzitter stelt vast dat partijen het er in ieder geval over eens zijn dat besluitvorming bij meerderheid op de eerder besproken wijze ook voor de WG REO geldt;
- Er is nog geen eenduidig beeld over hoe informeel de io REO's straks zijn en hoe vaak een stuk heen en weer moet. De werkgever neemt dit mee terug om over na te denken (pm);
- Intern zal de mate waarin er in de io REO's op bedrijfsvoeringsaspecten wordt ingegaan besproken worden.

4. Verslaglegging en agendavorming

Eerste termijn

CCOOP

- Verslaglegging: steunt voorstel van de werkgever, met twee aanvullingen: 1) ook voor de werkgroepen gaan werken met vastgestelde verslagen en 2) verslagen dienen binnen een week of twee na de vergadering geleverd te worden.

AC

- Verslaglegging: eens met voorstel werkgever en eens met aanvullingen CCOOP;
- Reces: maximaal 6 weken zomerreces en Kerst, voor het overige niet, ook geen inleesweken;

ACOP

- Verslaglegging: andere manier van verslagleggen, zoals door Defensie voorgesteld: bondige, zakelijke vastlegging;
- Als nodig, in geval van escalatie SOD/AAC bijvoorbeeld, moet wel de uitgebreide uitwerking gevraagd kunnen worden (aanneمة dat de opnames (zeer) lang bewaard worden);
- Jaarplanning: meerjarig doorplannen;
- Reces: toewerken naar een model waarbij ook tijdens zomerreces een vorm van voortgang blijft bestaan (1x p/w), inleesweken mogen vervallen.

CMHF

- Voorstander van een zéér beknopt verslag, toezeggingen en actiepunten belangrijk om op te nemen en de rest minder of niet;
- Een beknopter, overzichtelijker en hanteerbaarder verslag zorgt op vele manieren voor versnelling, bij behandeling en vaststelling, als referentie/naslag om snel mee te kunnen nemen en dergelijke;
- Jaarplanning: vaste dagen voor bepaalde overlegtafels en meerjarig doorplannen;
- Reces: inleesweken zijn niet nodig en recesweken zijn er echt te veel, vooral het zomerreces.



Tweede termijn:

CCOOP

- Verslaglegging: als het voorstel van de ACOP wordt gevolgd, moet zeker gesteld worden dat de “kruisjeslijst” eveneens bij de opname bewaard wordt. Hierover zullen afspraken gemaakt moeten worden met het CAOP. Als iemand over 10 jaar de opname uit de kluis haalt, moet er ook nog wel iets van te maken zijn;
- Jaarplanning: voorstander van planning die jaren doorloopt maar dan met vaste frequenties van terugkerende zaken;
- Reces: lastig om te laten vervallen, in ieder geval voor dit jaar. Voor volgend jaar kunnen afspraken gemaakt worden over de kortere recesperiodes, om daar regulier door te plannen, maar niet gedurende het zomerreces en ook niet gedurende het Kerstreces. Betreffende de inleesweken kan een afspraak gemaakt worden dat de dagen dubbel tellen zodat een stuk bijvoorbeeld de eerste dinsdag na de inleesweek geagendeerd kan worden als het vóór de inleesweek is aangeboden.

Defensie

- Voorstel om de inleesweek na de zomer dit jaar te laten vervallen, gezien de nieuwe afspraken is deze niet nodig. CCOOP en ACOP reageren dat dit akkoord is, mits er geen overleg tijdens de inleesweek gepland wordt.

Besluit t.a.v. “Verslaglegging en agendavorming”

- De voorzitter heeft veel verschillende dingen gehoord en stelt vast dat partijen geen eensluidend beeld delen;
- De voorzitter neemt hetgeen gewisseld is mee terug en gaat daarover nadenken (pm);
- De oproep wordt gedaan om een voorstel voor de jaarplanning 2025 te leveren (pm).

5. Respectvolle omgangsvormen en veilige overlegomgeving

Defensie

- Dit onderwerp is in de eerste algemene reacties aan het begin van de vergadering ter sprake geweest;
- Hier wordt de oproep aan toegevoegd om voorzitters –ook aan andere tafels zoals in de io REO’s- bijval te geven als er in het overleg sprake is van niet-respectvolle omgangsvormen en een overlegatmosfeer die niet goed is. Voor de voorzitters is er vanwege de druk op de inhoud en de voortgang soms wel een drempel om de bespreking op zo’n moment te stoppen of in te grijpen op de dynamiek aan tafel. Als eerste ergens iets van zeggen is los van de setting altijd moeilijk.

AC

- Onderschrijft dit volledig: de inhoud kan nooit belangrijker zijn dan de fatsoensnormen aan tafel en daar moet iedereen aan de tafel alert op zijn.

ACOP

- Is het ook eens: het is een verantwoordelijkheid van iedereen aan de overlegtafel om anderen zo nodig aan te spreken, en ook zelf door de groep gecorrigeerd te worden als daar aanleiding toe is;
- De voorzitter heeft wel het voortouw, dus deze discussie moet ook worden meegenomen in het gesprek dat de werkgever met de voorzitters zal hebben.

CMHF

- Neemt de oproep ter harte, want het is herkenbaar dat er in het overleg iets gebeurt waar eigenlijk iets van gezegd moet worden maar dit vanwege de tijdsdruk of druk op de inhoud niet wordt gedaan;
- Er moet voorkomen worden dat niet-respectvolle omgangsvormen het nieuwe normaal worden in het overleg, dus moeten partijen elkaar de ruimte geven om elkaar hierop aan te spreken en aangesproken te worden.

Agendapunt 3. Rondvraag en sluiting

Er zijn geen punten voor de rondvraag. De voorzitter sluit de vergadering om 16.37 uur.