

CAOP

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

Telefoonnr.: 070 – 376 5757
E-mailadres: v.swens@caop.nl
Datum: 11 juli 2024
- bijlage(n)
Ons kenmerk SOD/23.0884
Zaaknummer: G.1.01

Verslag van de vergadering van het SOD op 12 december 2023 van 12.55 tot 14.45 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), R. van Beek MST, M. Damen MST, D. Höke, R. de Jong MST, J. Legein, A. Mohammadi, J. de Mooij, W. Schwab, M. Suwout

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

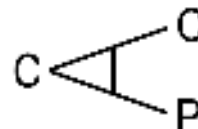
Van de zijde van BZK: D. Groenenberg

Van de zijde van Financiën (IRF): K. Davina

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

Agenda:

1. Opening, mededelingen en vaststellen agenda
2. Uitkomst arbeidsvoorwaarden 2024 (SOD/23.0772 + 1 bijlage)
3. Rondvraag en sluiting.



Agendapunt 1. Opening, mededelingen, vaststellen agenda

De voorzitter opent de vergadering om 12.55 uur en heet de aanwezigen welkom.

Agendapunt 2. Uitkomst arbeidsvoorwaarden 2024 (SOD/23.0772 + 1 bijlage)

De voorzitter geeft de centrales het woord om terugkoppeling op de uitkomst van de achterbanraadpleging van de afgelopen weken te geven.

CMHF

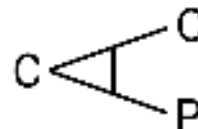
De heer Van Woensel wil naar aanleiding van de achterbanraadpleging een aantal dingen delen. Ten eerste is, los van de inhoud van het AV-resultaat, het vertrouwen groot vanwege de tijdigheid waarmee het resultaat bereikt is. Het merendeel van het defensiepersoneel –inclusief spreker zelf- heeft nog nooit meegemaakt dat een nieuw akkoord op tijd is gerealiseerd. Hij hoopt dat ook in volgende onderhandelingen hieraan vastgehouden wordt. Ten tweede is in goed overleg en in een korte tijd het resultaat bereikt, waarna partijen samen het land in zijn gegaan. Deze verhoudingen zijn in het verleden echt wel eens anders geweest; zo heeft de heer Van Woensel zelf destijds als onderhandelaar meegemaakt dat Defensie niet aan tafel wilde komen. Dit jaar zijn de onderhandelingen echter op initiatief van Defensie opgestart en heeft spreker de gezamenlijkheid gedurende het jaar verder zien groeien. Dat er steeds meer invulling gegeven wordt aan de term sociale partners in plaats van sociale tegenstanders, wordt door het personeel enorm gewaardeerd.

Met het resultaat is gepoogd om zo veel mogelijk tegemoet te komen aan de wensen en behoeften van het personeel. Niet alleen met loonontwikkeling, maar ook met een breed pakket aan maatregelen, die soms iedereen ten goede komen en soms om specifieke groepen gaan. De heer Van Woensel denkt dat het gelukt is om binnen de beschikbare middelen een gebalanceerd pakket tot stand te brengen. Toch zijn er tijdens de voorlichtings-bijeenkomsten ook vragen gesteld over zaken waar niet over gesproken is, niet aan gedacht is of waarvoor nog geen ruimte bestond om er concreet invulling aan te geven. Twee dingen wil hij hierbij in het bijzonder noemen: 1) de SIC-toelage (notice to move) en 2) de maatregelen voor in het buitenland geplaatst personeel (VBD). Hier zijn veel vragen over gekomen, met name over de SIC-toelage. Spreker roept op om deze vragen mee te nemen in de vervolggesprekken, om te bezien of maatregelen zouden moeten worden aangepast of aangevuld, dan wel in een toekomstig akkoord worden geadresseerd. Een ledenraadpleging is aldus spreker een nuttige bron om vast te stellen welke behoeften er zijn, wat er goed heeft uitgepakt en waar er nog vraagtekens zijn; dat geldt overigens niet alleen voor deze onderwerpen maar ook voor andere onderwerpen waar vragen en opmerkingen over verzameld zijn. De voorzitter is het eens dat de achterbanraadpleging een tweeledige functie heeft: om uitleg over het voorliggend resultaat te geven en om behoeften op te halen voor het vervolg. Op diezelfde wijze is de vorige keer ook een breed gedragen signaal met betrekking tot het burgerpersoneel opgevangen.

Er is nog een punt dat de heer Van Woensel graag wil belichten. Kort na het bereiken van het AV-resultaat bij Defensie, kwam de politie naar buiten met een onderhandelaarsakkoord waar een aantal elementen in zit waar tijdens de onderhandelingen bij Defensie geen ruimte voor was. Het is lastig om sectoren met elkaar te vergelijken omdat er sprake is van een andere looptijd, andere maatregelen, andere uitwerking en dergelijke. Daarnaast let men voornamelijk alleen op het loonbod om te beoordelen of een akkoord beter of slechter is. Spreker wil dan ook niets afdoen aan het AV-resultaat voor de sector Defensie en zegt niet dat het een slecht resultaat is, maar wil in de onderhandelingen voor een nieuw akkoord wel op deze elementen terugkomen. De voorzitter vraagt om welke elementen het gaat, waarop de heer Van Woensel aangeeft dat het belangrijkste element is dat er voor Defensie niet over 2025 gepraat kon worden terwijl de inzet van de centrales echt een tweejarige cao was; de politie heeft die ruimte wel gekregen. Een ander belangrijk element is de loonruimte voor het komend jaar, wat voor Defensie in de cao meteen het enige jaar is. Voor de politie is de loonontwikkeling hoger, namelijk 9,5% die weliswaar verspreid is over het jaar; daardoor zal het in euro's niet veel uitmaken maar zit er structureel wel een betere verhoging in voor de politie.

Betreffende de uitslag van de ledenraadpleging vertelt de heer Van Woensel dat een groot deel van de leden de stem heeft uitgebracht. Het betreft een hoger aantal dan bij het vorige akkoord, waaruit blijkt dat de betrokkenheid groot is. Uiteindelijk heeft het er toe geleid dat meer dan 90% heeft ingestemd met het resultaat. Als er specifiek naar de groep van *actieve* defensiemedewerkers gekeken wordt –de groep voor wie het akkoord het meest van belang is- is het percentage zelfs nog hoger. Ongeveer 5% heeft zich onthouden van stemming en

Georganiseerd overleg Sector Overleg Defensie (SOD)



het percentage dat echt 'tegen' heeft gestemd is zeer beperkt, zo'n 4 à 5%. Wat de CMHF betreft is het dan ook een duidelijk 'ja' en wordt het resultaat omgezet in een akkoord.

In tijden waarin kosten en inflatie hoog zijn en Defensie concurreert met andere werkgevers die tekorten hebben, is het zaak om iets voor het personeel te doen, maar een AV-akkoord op zich is ook niet alles; het is niet de oplossing voor alle problemen, aldus de heer Van Woensel. Defensie heeft de afgelopen jaren heel veel tijd geïnvesteerd in materieel. Er zijn veel materieel-projecten waarbij contracten zijn getekend en de spullen al binnen komen. Ook op het gebied van infra zijn de plannen er, maar duren zaken soms langer omdat er vergunningen, een stikstofdossier en dergelijke mee gemoeid zijn. Men ziet echter wel dat er nieuwbouw gepland is en dat bestaande gebouwen gerenoveerd worden en er wat deze dingen betreft dus in rap tempo verbeteringen worden gerealiseerd. Ondanks alle inspanningen, zoals het dienstjaar en de vaste aanstelling voor manschappen, blijft het personeelstekort echter het grote probleem voor Defensie. Hoewel er wel degelijk stappen worden gezet blijft het aantal vacatures onverminderd groot. Dit betekent enerzijds natuurlijk dat het zittende personeel harder moet werken en de gaten dicht moet lopen. Alleen goede arbeidsvoorwaarden gaan hier zoals gezegd niet de oplossing bieden, want men wil gewoon meer collega's, betere spullen, meer maatwerk en meer waardering. De CMHF hoopt dat daar volgend jaar echt grote stappen in worden gemaakt, vooral ook op het gebied van de HR Vernieuwing. De wereld staat wat spreker betreft namelijk gewoon in de fik en er zijn dagelijks allerlei rapportages te vinden en experts die zich oprecht zorgen maken, inclusief de CDS zelf.

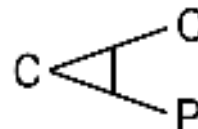
Het arbeidsvoorwaardenakkoord is mooi, maar er ligt een grote verantwoordelijkheid bij de sociale partners om nóg meer verbetering voor het personeel te bereiken. In dit verband heeft de heer Van Woensel een punt van kritiek: het zomerreces duurt 6 weken, inclusief inleesweken zijn partijen 8 weken lang niet bij elkaar gekomen. Vervolgens wordt er 3 à 4 maanden onderhandeld, waarna nog 6 weken achterbanraadpleging plaatsvindt. Eigenlijk hebben partijen sinds eind juni van dit jaar niets anders gedaan dan arbeidsvoorwaarden-onderhandelingen. Natuurlijk zijn er op het gebied van pensioen en enkele andere dossiers wel wat dingen gebeurd, maar een heleboel ligt stil vanwege het AV-proces. Spreker hoopt dan ook dat voor een volgend akkoord op zijn minst een langlopend contract bespreekbaar zal zijn, om te voorkomen dat er ieder jaar 4 tot 5 maanden verbruikt worden om een cao voor het volgend jaar af te spreken. Dat is zijns inziens een te grote beslaglegging en hij hoopt dat er ruimte zal zijn om het proces effectiever in te richten, zodat alle onderwerpen die zo belangrijk zijn en waar zowel de organisatie als het personeel zelf op verbeteringen zitten te wachten, ook aan de orde kunnen komen. Dit is zijns inziens van groot belang voor de krijgsmacht.

AC

De heer Van Hulsen is het eens met de opmerking van de heer Van Woensel, dat er bij de achterban veel waardering is voor de tijdigheid waarmee het resultaat bereikt is. Spreker wil hier voor een volgende keer dan ook aan vasthouden en koppelt daar de oproep aan om op tijd met het proces te beginnen. Deze oproep geldt niet alleen voor de centrales, maar ook voor de werkgever die een mandaat nodig heeft. Dit mandaat moet er tijdig zijn, om te voorkomen dat een gebrek aan mandaat een blokkade vormt in het proces. Spreker kijkt gezien de verkiezingsuitslag nog wel met een bepaalde angst naar de toekomst, maar deze angst parkeert hij direct weer omdat er niets aan te veranderen valt. Het liefst start hij in ieder geval vóór het zomerverlof 2024 met het nieuwe onderhandelingsproces.

Met betrekking tot de achterbanraadpleging zijn er twee dingen die bij de heer Van Hulsen tot verbazing hebben geleid. Het eerste betreft het element van het verduurzamingsbudget van €1.000: hierover zijn zó veel vragen gesteld dat hij zich heeft afgevraagd of partijen iets verkeerd hebben gedaan. Wellicht is dit element niet goed omschreven, maar er zit wat hem betreft in ieder geval een aanzienlijke disbalans tussen de focus die op dit bedrag is gelegd en alle andere dingen die in het resultaat zijn opgenomen. De vragen over waar het budget wel of niet aan besteed kan worden blijven binnendruppelen en het is wat spreker betreft dan ook een element dat verdere verfijning behoeft. De tweede verbazing zit bij een punt dat de heer Van Woensel ook aanstipte, namelijk het effect van het onderhandelaarsresultaat van de politie. Het effect bleek in de praktijk minder groot dan verwacht. Op het moment dat het resultaat van de politie bekend werd liep het aantal mensen dat 'voor' stemde wel enigszins terug en het aantal dat 'tegen' stemde liep enigszins op, maar het effect was uiteindelijk marginaal.

Georganiseerd overleg Sector Overleg Defensie (SOD)



De uitslag van de ledenraadpleging bij het AC is dat 90% 'voor' heeft gestemd en de rest van de stemmen is verdeeld over 'onthouding' (veelal gepensioneerden) en 'tegen' (ongeveer 5%). Waar de heer Van Hulsen zich niet over heeft verbaasd is dat de burgerpopulatie een signaal heeft afgegeven, ondanks alle dingen die voor hen in dit arbeidsvoorwaardenresultaat gedaan zijn. Er is een stap gezet om iets te doen aan het salarisgebouw van de burgers en er is gezegd dat er een onderzoek zou worden uitgevoerd, waarvan de resultaten zullen worden meegenomen in het onderhandelingstraject. Spreker kan nog wel uitleggen dat er een verschil is tussen de beloning voor de burger en de militair die (ogenschijnlijk) hetzelfde werk doen of onder dezelfde omstandigheden hun werk doen, maar de excessen die er ondanks alles blijven bestaan krijgt hij niet uitgelegd. Hij wil hier in een vervolg –AV of anderszins- op terugkomen om te kijken of er maatregelen getroffen kunnen worden om daar wat meer evenwicht in aan te brengen.

De heer Van Hulsen heeft wat betreft de uitwerking het gevoel dat er deze keer snelle stappen gezet kunnen worden. In het verleden is dit nog wel eens behoorlijk ingewikkeld geweest omdat er ergens nog weer een open eindje was of dat niet alle beelden overeenstemden en er discussie was over wie nou welke rekening betaalde. Spreker heeft nu het gevoel dat wat partijen met elkaar hebben afgesproken slechts een bescheiden risico levert om in het kader van de uitwerking in discussies te geraken. Naar de toekomst toe wil hij opmerken dat er altijd wel sprake is van een worsteling tussen dingen heel concreet of juist wat vager maken en soms wordt daarin ook een verkeerde keuze gemaakt. De heer Van Hulsen meent dat sociale partners er verstandig aan gedaan hebben om zich aan de voorkant rekenschap te geven van de mensen die voorliggend pakket moeten gaan uitvoeren en er niet veel maatregelen getroffen zijn waar een terugwerkende kracht aan verbonden is. Spreker vindt dat partijen ook wat dit betreft moeten voortgaan. Drammen dat iets doorgevoerd wordt terwijl er allerlei signalen zijn dat het niet mogelijk is, is iets wat men niet zou moeten willen. Tot slot wil de heer Van Hulsen het HDP-team, onder aanvoering van de heer Suwout, hartelijk danken voor de manier waarop zaken door hen ingevuld zijn, zowel wat het proces zelf als de voorbereiding betreft.

ACOP

De heer Schilperoort leest een spreektekst voor:

“Voorzitter,

Op 3 november jl. is door ons een onderhandelaarsresultaat bereikt voor nieuwe arbeidsvoorwaarden voor 2024.

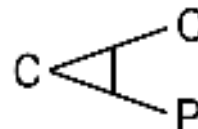
Die onderhandelingen hebben wat ons betreft in goede harmonie plaatsgevonden en daar willen wij onze dank aan alle betrokkenen voor uitspreken.

Wij hebben dit resultaat op de voor de ACOP gebruikelijke wijze voorgelegd aan onze achterban. Naast de informatiebijeenkomsten die we als centrales gezamenlijk met u vorm hebben gegeven, zijn onze kaderleden de werkvloer opgegaan om hun oor te luisteren te leggen om te horen hoe de meningen zijn met betrekking tot de zaken die in dit resultaat zijn afgesproken. Wij hebben deze wijze van achterbanraadpleging daarnaast ondersteund met een enquête onder onze leden, zodat wij een zo goed mogelijk beeld konden krijgen van het draagvlak dat er al dan niet onder onze leden voor deze uitkomst is. Die enquête is door tenminste 15% van onze leden ingevuld en geeft daardoor, samen met de fysieke raadpleging door onze kaderleden, voldoende beeld om u in deze vergadering te informeren over de vraag hoe de meerderheid van de leden van de ACOP tegen dit resultaat aankijkt.

Uit onze enquête is gebleken dat van de deelnemers rond de 89% aangeeft dat wat hen betreft het resultaat omgezet mag worden in een arbeidsvoorwaardenakkoord. Dat is een mooi percentage, maar door een flink deel van de leden is aangegeven dat die 'ja' zeker niet zonder kritiek is. Dat is ook onze kaderleden op de werkvloer gebleken. Over een aantal van de kritiekpunten die eruit springen wil ik u hierbij namens de ACOP dan ook graag nader informeren.

- Ten eerste hebben de verschillen die er in loonontwikkeling zitten tussen het AV-resultaat 2024 voor het defensiepersoneel en andere cao's op zijn minst tot opgetrokken wenkbrauwen geleid bij veel van onze leden. Dat was met name het geval bij het AV-resultaat 2024 voor het politiepersoneel, dat na ons AV-resultaat is overeengekomen. Ondanks dat er bij de politie sprake is van een langere looptijd zien veel van onze leden daarin dat meer financiële ruimte voor het personeel beschikbaar is dan door Defensie aan hen in dit resultaat aangeboden wordt. Daarmee is bij hen de verwachting ontstaan dat dit verschil in de volgende onderhandelingen

Georganiseerd overleg Sector Overleg Defensie (SOD)



voor een AV-resultaat 2025 voor het defensiepersoneel in ieder geval zal worden ingelopen en het legt daarmee op voorhand al een hypotheek op onze volgende AV-onderhandelingen in 2024.

• Een ander belangrijk punt wat nadrukkelijk naar voren kwam is dat de maatregelen die getroffen worden voor verbetering van de beloningspositie van het burgerpersoneel door onze burgerleden worden gezien als een eerste stap in de goede richting, maar dat daar nog veel meer in dient te gebeuren. Vooral het feit dat grote salarisverschillen tussen militairen en burgers, die naar de mening van veel van onze burgerleden niet in redelijkheid kunnen worden uitgelegd met een beroep op de bijzondere positie van de militair, nog steeds in stand blijven. Wat de ACOP betreft is daar dus nog veel werk aan de winkel bij de onderhandelingen voor een volgend AV-resultaat. Onze burgerleden verwachten in dat licht gezien dan ook op korte termijn openbaarmaking van het onderzoek dat naar de beloningspositie van het burgerpersoneel in 2023 heeft plaatsgevonden.

Veel onbegrip is er daarnaast voor het feit dat de nodige afspraken uit eerdere akkoorden en het lopende akkoord nog steeds niet zijn uitgewerkt en ingevoerd. De meest opvallende waarop de kritiek zich daarbij richt is de afspraak over de TOD. Maar ook het uitblijven van de uitwerking van de personele maatregelen uit hoofdstuk 2 van het huidige akkoord blijven bij onze leden niet onopgemerkt. In dit licht gezien wil ik u graag nog een keer wijzen op de oproep die de ACOP in uw richting gedaan heeft bij het afsluiten van het vorige akkoord, namelijk dat het van groot belang is extra personele capaciteit in te zetten op de uitvoering van arbeidsvoorwaardelijke afspraken. Ondanks toezeggingen van uw kant in het afgelopen jaar, die wat ons betreft overigens veel te laat zijn gedaan, zien wij hier nog geen resultaten van ontstaan in de vorm van versnelling of verbetering.

Naast de inzet van extra capaciteit voor de uitvoering is het ons inmiddels ook duidelijk geworden dat het niet alleen daar op dit gebied knelt, maar ook bij de Hoofddirectie Personeel waar het beleid gemaakt moet worden en voorbereid voor het overleg in het SOD. Ook daar wordt wat ons betreft door u onvoldoende personele capaciteit ingezet om alle zaken die prioriteit hebben met voldoende aandacht, prioriteit en doorzettingsvermogen op te kunnen pakken. De ACOP doet daarom opnieuw een beroep op u om op korte termijn maatregelen te treffen om hier verbetering in aan te brengen.

Voorzitter, de ACOP gaat gezien de uitkomst van onze raadpleging akkoord met het arbeidsvoorwaardenresultaat 2024 en dit kan wat ons betreft vandaag omgezet worden in een akkoord.

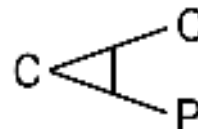
Echter, mede naar aanleiding van de ervaringen van de afgelopen jaren wil de ACOP in deze vergadering nog een extra afspraak met u maken als het aankomt op de uitvoering van financiële afspraken die in dit akkoord voor 2024 gemaakt zijn en waar een datum aan gekoppeld is. Op het moment dat deze financiële afspraken niet tijdig uitgevoerd kunnen worden dient dit wat ons betreft aan de betrokken medewerkers bekend gemaakt te worden, onder vermelding van de datum waarop de uitvoering wel daadwerkelijk plaats zal gaan vinden. De ACOP wil daarbij graag met u afspreken dat in die gevallen wettelijke rente vergoed wordt, berekend vanaf de datum waarop de betaling had moeten geschieden tot de datum waarop de betaling aan de individuele medewerker daadwerkelijk is geschied.

Tot zover de inbreng van de ACOP.”

CCOOP

De heer Hop sluit zich bij zijn collega's aan als het gaat over de manier waarop, en de harmonie waarmee het overleg heeft plaatsgevonden. Ook ditmaal zijn sociale partners gezamenlijk het land ingetrokken en is er ook op Curaçao een voorlichting gegeven om het bereikte resultaat nader aan het defensiepersoneel toe te lichten. Los van de gezamenlijke toelichting heeft de CCOOP binnen eigen gelederen de achterban geraadpleegd. Dat heeft een aantal inzichten opgeleverd die wellicht nog gezamenlijke aandacht nodig hebben, hier komt spreker later nog op terug. Hij wil allereerst benadrukken dat het de CCOOP wederom goed is bevallen om als sociale partners samen het land in te gaan, want mede door de eenheid die het gezamenlijke optreden uitstraalde kon het bereikte resultaat goed overgebracht worden. De CCOOP spreekt dan ook dank uit naar de onderhandelaars en alle defensiemedewerkers die medewerking hebben verleend aan de voorlichtingsbijeenkomsten. Vooral het feit dat sociale partners er voor het eerst sinds zo veel jaar in geslaagd zijn om vóór het aflopen van het lopende akkoord een onderhandelaarsresultaat voor te leggen, werd door de achterban en in het land heel erg gewaardeerd. Een punt dat minder goed is bevallen, is dat het reguliere overleg tijdens de achterbanraadpleging gewoon doorgang

Georganiseerd overleg Sector Overleg Defensie (SOD)



heeft gevonden. Daardoor is het aantal locaties dat ten behoeve van de voorlichtingen is bezocht relatief beperkt geweest en is daarnaast –zowel aan de kant van de centrales als aan de kant van Defensie- een zeer grote druk op de agenda's van betrokkenen ontstaan.

Wat middels de achterbanraadpleging in diverse fysieke en online bijeenkomsten bevestigd is en extra onder de aandacht is gebracht, is dat er veel eenheden –en daaraan gekoppeld medewerkers- een vorm van 'notice to move' (NTM) opgelegd hebben gekregen, oftewel een andere vorm van beschikbaarheid/bereikbaarheid. Daar kan wat de CCOOP betreft nog geen sprake van zijn en de heer Hop benadrukt de afspraak die in het thans voorliggende resultaat is gemaakt: de militairen moeten met een rechtspositioneel besluit individueel aangewezen worden om rekening te houden met mogelijke inzet die voortvloeit uit NAVO- of EU-verplichtingen. Ook de vergoeding van €3 per dag voor de militairen die ingedeeld zijn bij de SIC-eenheden (die op een NTM staan om binnen 10 dagen te kunnen worden ingezet) kan pas ingaan op 1 maart 2024, als het AV-resultaat een akkoord wordt. Spreker wil hierbij nog eens zekerstellen dat er géén verplichtingen kunnen worden opgelegd aan militairen die niet middels een individueel rechtspositioneel besluit voor deze vorm van inzet zijn aangewezen en dat zij evenmin voor de betreffende vergoeding in aanmerking komen. Militairen kunnen vooralsnog uitsluitend worden aangewezen voor een bereikbaarheids- of beschikbaarheidsdienst zoals deze in de huidige wet- en regelgeving zijn opgenomen.

De CCOOP is tegen nog een ander punt aangelopen, dat tijdens het AV-proces onvoldoende is onderkend maar tijdens de achterbanraadpleging en de voorlichtingen wel aan de orde is gekomen. Het betreft de reiskostenvergoeding voor binnenslapers en boordplaatsers die 4x per 4 weken reizen, de zogeheten tabel H-vergoeding. In het thans voorliggende AV-resultaat zijn onder andere de tegemoetkomingen voor de reiskosten verhoogd, maar dit is voor de genoemde groep medewerkers niet gerealiseerd. Deze groep heeft te maken met sterk gestegen kosten voor woon-werkverkeer. De CCOOP wil de tegemoetkoming voor deze groep dan ook verhogen en zal daartoe, al dan niet samen met één of meer van de andere centrales, een schriftelijk voorstel doen richting de werkgroep AFR.

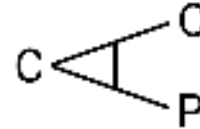
Tot slot geeft de heer Hop de uitkomst van de achterbanraadpleging bij de CCOOP weer. Een zeer duidelijke meerderheid heeft 'voor' het voorliggende onderhandelaarsresultaat gestemd. Wat zijn centrale betreft kan dit resultaat dan ook worden omgezet in een arbeidsvoorwaardenakkoord 2024. Er zijn tegelijkertijd ook onderwerpen die nog verder moeten worden uitgewerkt en spreker dringt erop aan om deze, tezamen met onderwerpen uit het vorige akkoord die eveneens nog niet zijn uitgewerkt, de hoogste prioriteit te geven. Spreker vertrouwt erop dat sociale partners hierover eensgezind zijn, want belofte maakt schuld en het kan volgens hem niet weer zo zijn dat beloofde effecten achteraf, en dus met terugwerkende kracht, aan de medewerkers moeten worden uitbetaald.

De voorzitter dankt de vertegenwoordigers van de centrales en waardeert dat benoemd wordt dat het HDP-team, net als de onderhandelaars, zo veel werk verzet heeft. De capaciteitsvragen die in de richting van Defensie zijn gesteld, zal de voorzitter op zijn beurt aan de centrales terug stellen, omdat hij van mening is dat deze -gezien het beslag dat het sectoroverleg inneemt- niet alleen aan de zijde van Defensie maar ook aan de zijde van de centrales relevant zijn. Hij komt hier later op terug.

In reactie op de verschillende dingen die door de centrales naar voren zijn gebracht wil hij allereerst ingaan op het proces. Hij gaat terug naar de periode dat het mandaat van de werkgever in de MR besproken werd. In deze periode was de inflatie torenhoog, was het kabinet net gevallen en was de inschatting destijds om een redelijk 'clean' en snel akkoord te bereiken om de coalitiemiddelen in te kunnen zetten en vóór 1 januari 2024 een nieuw akkoord te hebben. In retrospectief en gebaseerd op de ervaring van nu, is het aldus de voorzitter wellicht beter om het mandaat pas bij de MR op te halen als voor grofweg 25%-50% reeds zeker is waar een deal over kan worden gesloten. Als een soort automatisme komen uit de bespreking van vandaag dingen die opvolging moeten krijgen. Volgens de voorzitter is er een top 5 of 6 van onderwerpen te destilleren, zonder dat er daadwerkelijk al met onderhandelingen gestart wordt. Daartoe zal hij op voorhand, dus voordat hij het mandaat ophaalt, een keer oriënterend aan tafel willen komen omdat dit in het proces veel tijd kan schelen.

Hoewel het is gelukt om een goed en snel resultaat te bereiken, hebben wat de voorzitter betreft volgend jaar de dingen die de P-kant en de schaalbaarheid raken de hoogste prioriteit. Dit zal naar zijn inschatting het overleg op

Georganiseerd overleg Sector Overleg Defensie (SOD)



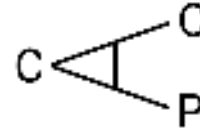
parallele tafels en dergelijke wederom nodig maken. Het is volgens hem in ieder geval niet de slimste strategie om alles met zijn allen achter elkaar te doen.

Vervolgens wil de voorzitter op een aantal inhoudelijke punten ingaan, waarbij hij allereerst stilstaat bij het punt dat met betrekking tot het onderhandelaarsresultaat van de politie is gemaakt. Alle financiële ruimte, de referentieruimte, is volgens spreker tijdens het proces op tafel gelegd en er zijn binnen die ruimte afwegingen gemaakt. Het is volgens hem niet mogelijk dat de referentieruimte voor de politie hoger geweest is dan voor Defensie, zoals de centrales stelden. Er werd gezegd dat de verwachting is dat er een gat moet worden ingelopen, maar spreker is niet op hetzelfde feitenniveau dat er daadwerkelijk een gat is ontstaan. Er zijn misschien andere afwegingen gemaakt, maar de conclusie dat er een gat is ontstaan kan de voorzitter niet overnemen. De heer Suwout licht desgevraagd door de voorzitter toe dat er, direct toen het resultaat van de politie er was, een vergelijking is gemaakt, mede vanwege de potentiële uitstraling op de achterban bij Defensie. In het resultaat voor Defensie zit 7% loonsverhoging, maar er zitten ook nog andere dingen in die vertaald kunnen worden naar een salarispercentage, zoals de extra's voor het burgerpersoneel. In de onderste schalen komt dat voor sommigen neer op zo'n 5% à 6% en aan de bovenkant is er eveneens sprake van een aardig percentage. Daarnaast zijn de maatregelen voor in het buitenland geplaatst personeel te vertalen naar een salarispercentage en bedraagt de eenmalige uitkering voor defensiepersoneel €1.500,- versus €1.200,- bij de politie. Alles bij elkaar komt spreker rekenkundig gezien niet tot de conclusie dat het resultaat van Defensie tekortkomt, maar de optische presentatie van het politieresultaat is dermate sterk dat het gevoel ontstaat dat er iets uit te leggen valt. Hij doelt hierbij met name op de dubbelloop van de 9,5% en 2%, waardoor dat uiteindelijk 11,5% wordt.

De heer Van Woensel gelooft dat de referentieruimte hetzelfde is geweest en onderkent tevens dat er maatregelen genomen zijn die ten koste van de generieke loonontwikkeling gaan. Zo leidt de keuze om een aantal schalen voor het burgerpersoneel te versterken ertoe dat deze groepen een vooruitgang kennen die ruim boven de 11,5% uitkomt. Er wordt echter gekeken naar het komende jaar waarin het politiepersoneel er 9,5% bij krijgt –en er tevens maatregelen voor woon-werkverkeer worden getroffen– en het defensiepersoneel 7% krijgt. Hierdoor ontstaat het beeld dat er ten behoeve van de extra, structurele maatregelen 2,5% loonruimte weggegeven is. Hij vond dit zelf lastig om uit te leggen. De voorzitter vindt het voor het komende onderhandelingsproces relevant dat er van dezelfde feitelijkheid uitgegaan wordt; er kan volgens hem geen verschil in de referentieruimte zijn, dus moet dit zitten in de andere keuzes die in het resultaat voor Defensie gemaakt zijn en een structurele doorwerking hebben. Dat de politie voor 2024 meer ruimte had is volgens de voorzitter niet aan de orde. De heer Schilperoort zegt dat de verwachting is ontstaan doordat de nieuwe cao voor de politie langer loopt (2025) en er dus kennelijk een voorschot genomen is op middelen die in de toekomst beschikbaar komen. Men ziet verschil omdat percentages gewoonweg bij elkaar worden opgeteld en dit zorgt binnen de achterban vooral bij het Marechaussee-personeel voor een negatiever beeld, omdat zij dicht tegen de politie aan zitten en zich meer daarmee vergelijken. Zonder hier een oordeel over te hebben, geeft spreker slechts het signaal af dat er een verwachting bij deze groep bestaat dat dit verschil de volgende keer wordt rechtgetrokken. Volgens de voorzitter is het helder dat deze perceptie, een beleving, heeft kunnen ontstaan maar hij hecht eraan dat partijen vanuit de GO-tafel naar het vervolg toe niet als conclusie meenemen dat er daadwerkelijk een gat is ontstaan dat gecompenseerd moet worden. De beeldvorming is in zijn optiek anders dan de feitelijkheid. De heer Schilperoort kan niet zeker stellen of dat zo is, omdat hij niet weet wat de politie voor 2025 heeft ingecalculleerd en zij daar wel een deel van hebben meegenomen.

Ten aanzien van het mandaat van de werkgever herhaalt de voorzitter het aanbod om vroegtijdig met gesprekken te beginnen. Hij wil graag een stap voorwaarts zetten om het proces wederom een stuk soepeler te laten verlopen. Een ander belangrijk punt dat hij naar voren heeft horen brengen betreft het verschil tussen de burger- en de militaire defensiemedewerker. Dit is een terugkerend thema dat verdere opvolging behoeft en hij wil hierover graag afspraken maken, zowel over een heldere agendering als over de verzochte openbaarmaking van het onderzoek naar de beloningspositie van burgerpersoneel. De heer Suwout zegt van plan te zijn om het resultaat van dit onderzoek vanmiddag aan de Werkgroep AFR te sturen, zodat het vrij verspreid kan worden. Daarnaast herkent hij de beleving van burgerpersoneel, dat zich toespitst op de herleidbaarheid van de salarisschalen en de verschillen met sommige militaire rangen die nog altijd te groot bevonden worden. De werkgever heeft zich gefocust op het evenaren van de salarisniveaus van de burgers bij het Rijk, maar het onderwerp is niet van tafel omdat er intussen een aantal maatregelen genomen zijn. De voorzitter wil graag een gezamenlijke procesafpraak

Georganiseerd overleg Sector Overleg Defensie (SOD)

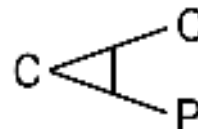


maken over wanneer het onderwerp inhoudelijk weer op tafel komt en voegt er zelf een aspect aan toe, te weten het aantal nieuwe verbindingen dat zal ontstaan in het kader van de schaalbaarheid. Er zal vanwege de vernieuwing van de krijgsmacht een groter aantal manieren ontstaan om voor Defensie te werken, dus kan hij zich voorstellen dat het onderwerp in urgentie zal toenemen. De heer Suwout stelt voor om het onderwerp mee te nemen in de vroegtijdige oriënterende gesprekken waar de voorzitter eerder toe opriep. Er zou een gemeenschappelijke agenda voor volgend jaar kunnen worden gemaakt, waarin aangemerkt wordt welke onderwerpen in het volgend akkoord zouden moeten zitten. Naast bijvoorbeeld een gemeenschappelijk idee over de beoogde looptijd kan er dan ook besproken worden of er gemeenschappelijke beelden zijn met betrekking tot bijvoorbeeld de status van het toelagendossier, het burgerpersoneel, de volgende stap ten behoeve van IKB en dergelijke. Voor de heer Schilperoort is het niet allemaal zwart-wit: wat hem betreft hoort niet alles persé thuis in de arbeidsvoorwaardenonderhandelingen. Soms liggen er organisatorische redenen ten grondslag aan de verschillen tussen burgers en militairen. Zo zijn er burgerschalen waar liefst 3 militaire rangen binnen vallen die hetzelfde werk doen. Discussie over somscores, rangs- en functiebezoldiging kunnen ook buiten de AV-onderhandelingen om gevoerd worden. Pas als er financieel iets in zit (ten aanzien van de bijzondere positie van de militair) zal er als onderdeel van de AV-onderhandelingen over gesproken moeten worden.

De heer Van Hulsen wil in tweede termijn toch nog een opmerking maken over het vergelijk met de politie-cao. Spreker heeft zich namelijk behoorlijk geërgerd over het feit dat bij de politie de looptijd van de lopende cao gemuteerd kon worden, terwijl dit voor Defensie onbespreekbaar was. De centrales hebben voor Defensie ingestoken op een mutatie in 2023, ten behoeve van 2023, maar dit 'openbreken' van de lopende cao bleek een no-go area terwijl dit bij de politie dus wel mogelijk was. Spreker betwijfelt of de centrales niet te toegeeflijk zijn en dit brengt hem op het volgende punt: de salarispositie van het burgerpersoneel van Defensie. Spreker kondigt aan zich niet langer gebonden te voelen aan een evenwicht met het Rijkspersoneel, maar aan een evenwicht binnen de sector Defensie. Omdat hij al zo lang meedraait is hij al vele malen in het verleden geïnformeerd over de salarismutaties van de verschillende sectoren, waarbij hij zeer vaak heeft kunnen bemerken dat de salarismutaties bij het Rijk, de gemeenten, waterschappen etcetera veel beter waren dan bij Defensie. Dat de centrales destijds hebben moeten accepteren dat dat zo is, zou volgens de heer Van Hulsen nu andersom ook moeten gelden. Hij pleit dan ook voor het vertrekpunt van een autonome sector Defensie en acht zich niet langer gebonden aan de mutaties van de sector Rijk of de vergelijking met de sector Rijk. Volgens hem dient de vergadering van vandaag tevens om de agendering van onderwerpen voor volgend jaar te bepalen en wat hem betreft is dit typisch een onderwerp dat op die agenderingslijst thuishoort. De voorzitter verwacht dat er in januari een brede meeting zal plaatsvinden, waarbij het ook over de prioriteitsstelling van de onderwerpen zal gaan en het onderwerp beloningspositie burgerpersoneel bovenaan de lijst zal staan. De voorzitter neemt daarnaast kennis van het feit dat de heer Van Hulsen zich niet gebonden acht aan de mutaties in de andere sectoren.

De heer Hop komt terug op het oriënterende gesprek dat de voorzitter als sociale partners wil hebben, om een gemeenschappelijke agenda te vormen. Spreker constateert dat de invloed van de Ministeries van Binnenlandse Zaken en Financiën die ook aan de overlegtafel vertegenwoordigd zijn, daarbij niet te onderschatten is. Elementen die voor Defensie niet mogelijk waren, zoals het openbreken van het lopende contract, blijken nadat het resultaat voor Defensie bereikt was in andere sectoren opeens wel mogelijk. Wat betreft de discussie over de beloning van burgerpersoneel en het vergelijk met het militaire personeel wijst de heer Hop erop dat in het voorliggende resultaat juist sterk opgenomen is dat de beloning van burgermedewerkers bij Defensie naar oordeel van sociale partners, los van vergelijkingen, stevig en op zichzelf staand dient te zijn. Volgens de voorzitter wordt benoemd dat het punt rondom burgerpersoneel een uitkomst is van wat tijdens de achterbanraadpleging werd opgehaald, maar ook als dat niet het geval zou zijn geweest, zou het punt waarschijnlijk neergelegd zijn omdat er sterke overtuigingen over zijn. In januari zal worden bekeken op welke manier er vervolg en prioriteit aan gegeven wordt. Niet iedereen zal het aldus spreker direct eens zijn maar het onderwerp wordt in ieder geval gearresteerd, valt niet van tafel, partijen gaan ermee verder. Ten aanzien van het verkrijgen van mandaat denkt de voorzitter dat er best wat innovaties mogelijk zijn in dit type overleg om nog sneller tot resultaat te komen, maar dat zal ook iets vergen van hoe er Rijksbreed mee wordt omgegaan.

De heer Van Woensel meent dat de kracht van het afgelopen onderhandelingsproces is geweest dat er in een vroeg stadium gesproken is over onderwerpen waarvan naar aanleiding van het voorgaande akkoord bekend was dat ze belangrijk waren, omdat daar afspraken over waren gemaakt of verwachtingen over waren gecreëerd. Nadat



er continu over gesproken wordt en partijen elkaar genaderd zijn, volgt er vanzelf een mandaat. In het verleden werden de gesprekken niet gestart vóórdat er een mandaat lag en dat had met gebrek aan vertrouwen te maken. Wat spreker betreft is het vertrouwen er nu wel om met gesprekken aan te vangen en als de tijd daar is om er een mandaat aan te koppelen, komt alles wat op dat moment haalbaar is tot een akkoord. Hier is de voorzitter het mee eens en hij legt dit liefst als werkafpraak vast. In januari spreken partijen elkaar over veel onderwerpen en groeien op een natuurlijke wijze toe naar een punt waarop vóór het zomerreces eigenlijk al bekend is hoe de formele onderhandelingen na de zomer eruit zullen zien. Bovendien voelt hij zelf ook voor een cao die langduriger van aard is en vindt dat er zelfs nagedacht moet worden over flexibele componenten die daaraan gekoppeld kunnen worden. De heer Van Woensel onderschrijft dat als de conclusie getrokken kan worden dat een maatregel uitvoerbaar is en er geld voor is, er geen reden is om op een nieuwe cao te wachten. Het is uiteindelijk immers de bedoeling om alles zo snel mogelijk bij het personeel terecht te laten komen.

De heer Suwout komt desgevraagd door de voorzitter terug op het punt van het niet tijdig uitvoeren van gemaakte afspraken. Hoewel er in dit resultaat geen data zijn genoemd, of data zijn genoemd waarvan vooraf is getoetst of ze haalbaar zijn, blijft er altijd een risico bestaan dat er toch iets gebeurt waardoor het niet lukt. Echter, het afspreken dat bij niet-tijdige uitvoering van gemaakte afspraken wettelijke rente wordt vergoed ziet spreker meer als een vorm van boeteclausule. Hoewel hij de bedoeling ervan wel begrijpt, vindt hij het niet goed passen in de sfeer van vertrouwen en heldere afspraken. Ook de voorzitter is van mening dat dit de verhoudingen geen recht doet. De heer Schilperoort merkt op dat het probleem is dat veel betrokkenen compensatie willen claimen via individuele procedures, waar hij het liefst van wil wegblijven omdat dit de sfeer nog minder ten goede komt dan wanneer er een gezamenlijke afspraak over wordt gemaakt. Hij wil ook niet alleen maar naar de werkgever wijzen, want een niet tijdige uitvoering wordt vaak ook veroorzaakt door het samenspel tussen sociale partners. Als er sprake is van een te late uitvoering zou hij willen afspreken dat degenen die het betreft daarvoor gecompenseerd worden. De voorzitter wil afspreken dat er een zorgvuldig gesprek plaatsvindt als de bedoelde situatie zich voordoet omdat hij het eens is dat dat niet de bedoeling is. Hij sluit niet uit dat er daarbij aanvullende afspraken op de concrete casus gemaakt moeten worden. De heer Schilperoort bedoelt het niet vervelend maar geeft aan dat dit al jarenlang de manier is, dat er een gesprek gevoerd wordt als de uitvoering van de gemaakte afspraken niet op tijd gered wordt. Dat is de reden waarom zijn centrale de mensen het vertrouwen wil geven dat er in een dergelijk geval een compensatie volgt. De voorzitter zegt hier geen garanties over af te kunnen geven, waarna de heer Schilperoort genoegen neemt met een toezegging dat de centrales *op tijd* geïnformeerd worden als een datum niet gehaald wordt en partijen dan met elkaar in gesprek gaan over wat zij op dat moment zullen doen. Daar kan dan altijd nog een afspraak uit voortkomen om een compensatie-construct toe te passen.

Brief AP/23.0832 + bijlage "Uitvoering elementen uit AV 24 in januari 2024"

De heer Suwout gaat over tot bespreking van de brief die op 6 december jl. door de werkgever is aangeboden. Hierin wordt aan de centrales gevraagd of zij, vooruitlopend op de formalisering van de regelgeving, kunnen instemmen met de uitvoering per 1 januari 2024 van de in de brief genoemde elementen uit het AV-akkoord 2024.

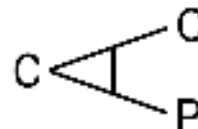
De heer Van Hulsen is akkoord, maar mist in deze brief een aantal elementen die wat de uitvoering betreft wel op 1 januari 2024 gesteld waren. Deze zitten met name in de hoek van de maatregelen voor in het buitenland geplaatst personeel. Spreker verzoekt om deze waar mogelijk alsnog in de uitvoering per januari 2024 mee te nemen.

De heer Schilperoort mist ook een aantal elementen maar is verder akkoord met de uitvoering van de elementen die wel in de brief genoemd zijn.

De heer Hop kan niet instemmen omdat er inhoudelijk nog aanmerkingen zijn. Hij kan de punten benoemen maar het lijkt hem handiger om dit los te koppelen van het SOD van vandaag en hier aanstaande donderdag in de daarvoor bestemde werkgroep verder over te praten.

De heer Van Woensel onderkent dat een aantal dingen mist maar stemt in met hetgeen wel in de brief is opgenomen. Hij stelt voor om daar dan ook uitvoering aan te geven om vertraging te voorkomen en vervolgens op de kortst mogelijke termijn de resterende punten voor te leggen.

Georganiseerd overleg Sector Overleg Defensie (SOD)



De voorzitter doet een besluitvormingsvoorstel: er is overeenstemming over het besluit tot uitvoering zoals voorgesteld, maar er volgt nog een laatste versie van het besluit voorzien van 'track changes' om de ontbrekende punten te verwerken. Mocht een centrale het met deze laatste versie oneens zijn, wordt het besluit geacht bij meerderheid genomen te zijn. De centrales zijn akkoord met dit voorstel.

De voorzitter wil tot slot stilstaan bij de discussie over de schaalbare krijgsmacht. Toen hij eerder over het URD begon, werd hij erop gewezen dat er reeds lange tijd een technisch werkverband bestaat waarvoor de centrales nog altijd op een uitnodiging wachten. Het gesprek, dat dus allang mogelijk bleek te zijn, wil de voorzitter in januari daadwerkelijk gaan voeren, waarbij hij het in eerste aanleg niet over het URD wil hebben maar over de ontwikkelingen en strategie met betrekking tot de schaalbare krijgsmacht. Spreker wil de behoeften bespreken ten behoeve van instrumenten die toegevoegd moeten worden om meer mensen aan Defensie te kunnen binden. De doorontwikkeling van de krijgsmacht krijgt wat de voorzitter betreft de hoogste prioriteit in 2024 want er is nog altijd veel te weinig instroom om de benodigde groei te behalen, in combinatie met de uitstroom die stabiel hoog blijft.

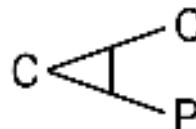
De heer Van Woensel kan de door de voorzitter verwoorde intenties geheel onderschrijven. Wat hij wil toevoegen is dat er zijns inziens een risico bestaat dat het technisch werkverband –niets ten nadele van de deelnemers in het TW- een zeer technische benadering ten aanzien van de problematiek zal hebben waardoor er binnen de huidige systematiek weinig ruimte zal zijn om echte stappen te maken. Liever voert hij een overleg om de hoofdlijnen te bepalen: in welke richting de krijgsmacht zich zou moeten ontwikkelen en welk HR-systeem daarbij hoort. Als deze hoofdlijnen gevonden zijn dient het overleg wat spreker betreft veel meer decentraal en op verschillende tafels verder gevoerd te worden, omdat de ambities in dit kader anders niet gerealiseerd zullen worden. Tegelijkertijd zitten er nog altijd veel gevoeligheden bij de centrales en worden bestaande afspraken aan de kant van de werkgever moeizaam nagekomen. Dat moet echt een keer goed uitgesproken worden. Hoewel het tijd kost, die er misschien helemaal niet is, moet hier wel tijd voor genomen worden, zo meent de heer Van Woensel, want anders gaat het niet lukken.

De heer Van Hulsen is akkoord met voeren van het bedoelde gesprek maar heeft een drietal kanttekeningen. Ten eerste onderstreept hij dat in het lopende akkoord reeds overeenstemming bestond dat er stappen gezet zouden worden, maar dat er op dit moment –heel kort vóór expiratie van dit akkoord- nog maar een klein deel daarvan is ingevuld. Spreker doelt op hoofdstuk 2 van de lopende cao, dat de heer Schilperoort eerder ook benoemde en dat in het verlengde van voornoemde ligt. Hij is het eens dat de follow-up gegeven moet worden, maar niet door te vergeten wat er al was afgesproken. De tweede kanttekening: de heer Van Hulsen is voorstander van vaak overleg voeren op parallelle tafels en wat dies meer zij, maar is erop tegen dat overleggen die conform eerdere afspraak gevoerd moeten worden, aan de kant geschoven worden. Spreker benoemt het TW URD, TW BMD, TW Sourcing en kan er nog een stuk of vier, vijf noemen die in hetzelfde spectrum zitten. Om deze nu allemaal aan de kant te schuiven gaat hem echt te ver. Ten derde wil spreker aangeven regelmatig verrast te worden door de handelwijze van Defensie. Zo heeft hij bemerkt dat Defensie opeens een 'eco-reservist' heeft aangesteld, terwijl sociale partners nergens over hebben gesproken. De werkgever is tot op zekere hoogte bezig met de vernieuwing zoals zij dit voor zich ziet en zegt vervolgens dat het nodig is dat partijen met elkaar in gesprek gaan. De volgorde zou echter precies andersom moeten zijn, zo stelt hij.

De heer Schilperoort heeft evenmin bezwaar tegen het bedoelde gesprek, maar wat hem betreft loopt er wel een parallel traject. Hij is namelijk van mening dat er ook binnen de huidige methodiek verbeteringen door te voeren zijn waardoor processen sneller zullen verlopen. Op dit moment vertraagt de methodiek een aantal processen omdat deze onvoldoende ruimte voor versnellingen biedt. Spreker heeft al eerder aangegeven dat er veel ideeën zijn over het omvormen van een model dat gericht is geweest op krimp naar een model dat gericht is op groei.

De heer Hop geeft aan dat de groei die gerealiseerd wordt inmiddels zodanige vormen aanneemt dat de organisatie het niet meer aankan. Hij doelt daarbij met name op de P&O-organisaties bij de verschillende defensieonderdelen, die piepen en kraken onder de grote druk. Defensieonderdelen raken niet alleen de grip kwijt op hun eigen groei, maar ook op de eigen P-organisatie die niet meer weet wat er allemaal moet gebeuren. Regelmatig komt van P-

Georganiseerd overleg Sector Overleg Defensie (SOD)



organisaties de vraag om in tegenstelling tot de groeiplannen die zijn uitgevoerd (functies zijn gecreëerd en vacatures staan open), in fases te gaan vullen omdat zij het gewoonweg niet meer aankunnen. Recruiters hebben de mensen wel binnen maar P&O kan ze niet aanstellen, en zo gaat het van kwaad tot erger. Spreker roept de werkgever op om eerst de P-organisatie op een dusdanig niveau te brengen dat het haalbaar is om aan deze groei ook nog eens de schaalbare capaciteit toe te voegen. Een ander punt is dat de huidige operationele militairen op grond van AMAR-artikelen worden tegengehouden op het moment dat zij solliciteren naar andere functies. Zij zijn al langdurig operationeel en zien de groei en carrière mogelijkheden, maar worden daar vanuit organisatiebelang niet voor aangeboden. Op deze manier, door het ontnemen van toekomstperspectief, blijft de hoge uitstroom aldus spreker in stand. Hij is het dan ook niet eens met het standpunt dat de huidige systematiek niet voldoet in een groeiende organisatie, want de organisatie groeit iedere week met enkele honderden. Zo langzamerhand ontstaat echter een enorm vacuüm tussen de wensen en het aantal daadwerkelijk inzetbare mensen. Desgevraagd door de voorzitter geeft de heer Hop aan wel bereid te zijn om voornoemd gesprek aan te gaan, maar zegt daarbij eerst de zaken uit te willen werken die in hoofdstuk 2 van het lopende akkoord al werden afgesproken – in het bijzonder de alternatieve aanstellingsvormen – voordat er naar de schaalbaarheid gekeken wordt. De voorzitter zegt de zaken die in hoofdstuk 2 werden afgesproken niet naar de prullenbak te willen verwijzen, integendeel zelfs. Spreker herkent verder overigens niet het beeld dat de heer Hop schetst, althans niet als zijnde de algemene norm voor de defensieorganisatie. Het is namelijk niet zo dat er helemaal niets is gebeurd; zo zijn de vaste contracten voor de korporaals en manschappen door de heer Hop niet benoemd.

De schaalbaarheid van de krijgsmacht is aldus de voorzitter een fundamenteel ontwerp voor de toekomst van Defensie. Op basis van de samenwerking van de afgelopen twee jaar meent de voorzitter dat sociale partners veel goede stappen gezet hebben, door in het overleg veel in elkaar te investeren. De schaalbaarheid van de krijgsmacht is een zeer belangrijk hoofdstuk dat partijen intensief met elkaar te doorleven hebben, omdat deze fundamenteel is voor de organisatie van de toekomst. De voorzitter hoopt daarom dat partijen in de modus komen waarin zij niet zozeer kijken naar wat er allemaal niet goed is, maar naar wat zij nog meer kunnen doen om Defensie sterker te maken. Dát is het gesprek dat hij graag wil voeren. Hij gelooft namelijk niet dat de P-problemen opgelost worden door nog beter te doen wat al gedaan werd. Er zal vanuit innovaties en op andere manieren samengewerkt moeten worden, ook met de samenleving. Dat kan alleen maar duurzaam worden als het van iedereen is en daarom wil hij graag het gesprek boven de verschillende instrumenten uit voeren. De voorzitter hoopt deze stap in Q1/Q2 2024 gezamenlijk te gaan zetten.

De heer Schilperoort wacht de uitnodiging af, maar wil nog één opmerking maken. Spreker heeft het idee dat niet iedereen hetzelfde beeld heeft van wat er bedoeld wordt met de 'schaalbare krijgsmacht' en van wat er op dat gebied mogelijk is. Hij oppert daarom om het gesprek te starten met het neerzetten van een gedeelde definitie van wat er onder de 'schaalbare krijgsmacht' verstaan wordt. Hier is de voorzitter het geheel mee eens.

De heer Hop heeft eerder niet gefocust op wat niet goed gaat, maar juist aangegeven dat het heel goed gaat met de uitbreiding. De organisatie die erachter hangt moet deze uitbreiding echter wel aankunnen en dat is momenteel het grootste probleem. Als morgen alle gegadigden voor alle vacatures die er zijn wel voor de deur staan, ontstaat een gigantisch probleem. Ook hier is de voorzitter het mee eens.

Agendapunt 5. Rondvraag en sluiting

De voorzitter spreekt zijn dank uit naar al diegenen die in het proces een rol hebben gehad. Spreker kondigt aan dat overgegaan zal worden tot het zetten van de handtekeningen onder het arbeidsvoorwaardenakkoord 2024 en het maken van de persfoto's.

De vergadering is om 14.45 uur gesloten.