

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: 11 juli 2024
Ons kenmerk: SOD/24.0040
Zaaknummer: G.1.01

Verslag van de vergadering van het Sectoroverleg Defensie op dinsdag 19 december 2023 van 10.10 tot 16.12 uur in de Baljuwzaal van het CAOP te Den Haag en via MS Teams

Deelnemers:

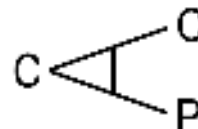
Van de zijde van Defensie: J. Legein (voorzitter), M. van den Heuvel, D. Höke, L. Marquart-Scholtz MST, E. Meeuwse-Scholten (tot 14.30u.), C. Sahan MST, A. Steur (tot 14.30u.), M. Suwout, P. van der Touw (tot 12.45u.)

Van de zijde van de centrales: J. Debie, R. van Riel (AC), S. Schuitema (ACOP), J. Kropf (CCOOP), A. Oosting-Klock, N. van Woensel (CMHF)

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

Agenda (SOD/23.0835.1)

1. Opening, mededelingen en vaststellen agenda
2. Irregulier vertrek vliegers (SOD/23.0834 + 1 bijlage, SOD/23.0806)
3. Afwijkende dienstroosters (12-uurs diensten OGRV Volkel) (SOD/23.0760 + 35 bijlagen, SOD/23.0727, SOD/23.0644, SOD/23.0623 + 2 bijlagen, SOD/23.0596, SOD/23.0756, SOD/23.0724 + 1 bijlage, SOD/23.0856 + 1 bijlage)
4. Rondvraag en sluiting



Agendapunt 1. Opening, mededelingen en vaststellen agenda

De voorzitter opent de vergadering om 10.10 uur en heet alle aanwezigen welkom.

De voorzitter deelt mede dat naast generaal A. Steur, C-LSK, en commodore E. Meeuwse-Scholten, directeur Personeel en Bedrijfsvoering Staf CLSK, ook generaal P. van der Touw vanuit de DAOG is uitgenodigd om de vergadering bij te wonen. Via MST nemen daarnaast kolonel C. Sahan en kolonel L. Marquart Scholtz deel, laatstgenoemde vanwege de vragen die de centrales nog hebben in verband met Verordening 883. Spreker doet een oproep om deze kenbaar te maken, zodat hij de behandeling daarvan in de vergadering van vandaag kan inpassen.

Openstaande vragen m.b.t. Verordening 883

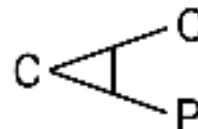
Volgens de heer Kropf is tot tweemaal toe in de werkgroep aangegeven wat er van de werkgever verwacht wordt. Tot op het hoogste niveau is aangegeven dat het probleem al jarenlang valide is en dat er een adequate oplossing geboden moet worden. Wat nu voorligt is aldus spreker geen adequate oplossing, zelfs geen adequate tussenoplossing. De CCOOP wenst een toezegging van de werkgever dat zij alle negatieve gevolgen voor de betrokken medewerkers en hun meeverhuisde gezinsleden voor nu en in de toekomst volledig voor haar rekening neemt.

De heer Debie herinnert eraan dat inmiddels vier jaar geleden zowel bij de staatssecretaris als bij de HDP is aangegeven dat er een zeer grote zorg bestond dat medewerkers, alsmede hun partners en kinderen, niet verzekerd zouden zijn als er niet tijdig actie werd ondernomen. Spreker heeft de grootste moeite met de traagheid waarmee dit proces is gelopen en met het feit dat er in de laatste week voor 1 januari 2024 nog reparatiemaatregelen moeten worden uitgetekend. Er heerst enorme onzekerheid bij de medewerkers over wat zij precies moeten gaan doen en wat Defensie voor hen gaat betekenen. Naar aanleiding van het voorstel over de expatverzekering, wil de heer Debie nog een discussie voeren. Hij vindt het van essentieel belang dat in het pakket van de expatverzekering alle elementen zitten die naar analogie met Ster 4 Zorgzaam vergelijkbaar zijn en dat Defensie de premie betaalt die door de verzekeraar daarvoor gevraagd wordt. Het is namelijk niet alleen zo dat degenen met een bestaande aandoening te maken hebben met zorgkosten die gewoon doorlopen in 2024, maar degenen die van een buitenlandplaatsing terugkeren worden aan een acceptatieproces voor de nieuwe verzekering onderworpen. Dit kan problematisch zijn bij acceptatie voor de aanvullende verzekering en verzekeraars rekenen doorgaans een hogere premie wanneer iemand een aandoening heeft. De werkgever heeft volgens de heer Debie een verplichting om de hieruit voortvloeiende kosten te vergoeden, omdat niet tijdig de juiste maatregelen getroffen zijn.

De heer Schuitema is het eens met de heer Debie. Dit probleem heeft al vier jaar te lang geduurd; hoewel er uiteindelijk actie is ondernomen, is dat veel te laat gebeurd. Spreker vindt excuses naar betrokkenen op zijn plaats.

De heer Van Woensel sluit zich aan bij wat de collega's aangeven, dat er veel te laat actie is ondernomen. Hij begrijpt ook niet waarom dat zo is, aangezien door de centrales tot op het hoogste niveau is onderstreept dat dit één van de belangrijkste onderwerpen was waar de aandacht naar uit had moeten gaan. Het besluit dat nu genomen is, om eigenlijk alle kosten voor een expatverzekering af te dekken, had zijns inziens ook eerder genomen kunnen worden; dan was er meer tijd geweest om alle problemen die zijn ontstaan op te lossen.

Spreker heeft met eigen ogen gezien wat het bericht van DCIOD met betrokkenen deed, namelijk nog méér onrust veroorzaken, en dat in een periode waarin het gros van de mensen probeert om wat verlof op te nemen na een druk jaarprogramma. Dit dossier is zo complex dat er op alles wat er ook maar vanuit Den Haag bedacht wordt een uitzondering bestaat, waardoor het niet werkt. Er zijn hele schrijnende gevallen van medewerkers die een partner met een aandoening hebben en niet weten of zij de rekeningen van tienduizenden euro's nog vergoed krijgen. Wat de voorgestelde oplossing betreft vraagt de heer Van Woensel zich oprecht af of het wel verstandig is om te kiezen voor een vergoeding tot maximaal €300 voor de premie en daarnaast alles wat tot het niveau van Ster 4 Zorgzaam niet gedeclareerd kan worden bij de expatverzekering. Hij geeft zelf de voorkeur aan een variant waarbij Defensie de premie voor een dekking die vergelijkbaar is met Ster 4 Zorgzaam op zich neemt. Onderaan de streep zal dit namelijk niet veel uitmaken maar vanuit het individu gezien is dan alles afgedekt wat voorheen via Zorgzaam geboden werd. Er zijn medewerkers voor wie de premie bij de expatverzekering op €800 à €900 uitkomt, als zij de dekking willen continueren die zij via Ster 4 Zorgzaam hadden.



Tot slot vindt de heer Van Woensel voornoemde mail van DCIOD echt niet passend, deze was te juridisch en technisch. Hij roept op om de communicatie te doen zoals dat bij het AV-akkoord ook is gebeurd, waarbij gebruik gemaakt wordt van maatmensen zodat individuele medewerkers zich daarmee kunnen identificeren. Wat hem betreft volgt er alsnog een brief waarin op zich geen excuses hoeven worden gemaakt, maar waaruit wel heel duidelijk het besef blijkt van de impact die deze kwestie heeft gehad –dat dit nooit zo had mogen gebeuren- en waarbij verbetering beloofd wordt.

De heer Kropf wil nog een nadere duiding geven van zijn opmerking ‘voor nu en in de toekomst’: er moet worden nagegaan of mensen op basis van de huidige regelgeving verplicht zijn om in het buitenland een woonland-verzekering af te sluiten en zo ja, of zij dat dan nog halen voor 1 januari. Spreker maakt zich het meest druk om de Anw want als iemand op 2 januari komt te overlijden en niet onder de verzekering voor de Anw valt, heeft de werkgever aansprakelijkheid in de toekomst. Ook hierover komen vragen binnen en hij verzoekt Defensie om het personeel volstreekte duidelijkheid te verschaffen.

Agendapunt 2. Irregulier vertrek vliegers **(SOD/23.0834 + 1 bijlage, SOD/23.0806)**

In de brief die namens het AC en de CMHF is verstuurd (SOD/23.0806) is aldus de voorzitter een aantal vragen met betrekking tot het irregulier vertrek van vliegers gesteld, die zijn voorgelegd aan de CDS. Eén van de vragen was welke mogelijkheden er zijn om het behoud van deze groep te verbeteren. De reactie zijnde het voorstel van de CDS is gevoegd als bijlage bij de brief SOD/23.0834. De voorzitter geeft het woord aan de CMHF, als ondertekenaar van eerdergenoemde brief namens AC en CMHF.

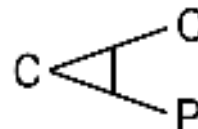
De heer Van Woensel vertelt dat er oprechte zorgen zijn ten aanzien van de situatie die ontstaat nadat een bestand vliegers de afgelopen tijd ontslag heeft genomen. De operationele inzet van de krijgsmacht dreigt hierdoor ernstig geschaad te worden. Hoewel dat normaal gesproken geen onderwerp van overleg aan deze tafel is, dient er volgens spreker in dit geval wel over arbeidsvoorwaardelijke maatregelen gesproken te worden. Wat betreft de reden waarom vliegers vertrokken zijn, is het niet alleen een kwestie van geld of een bindingspremie, maar heeft het ook te maken met vertrouwen, invloed op de loopbaan en dergelijke. Hij is blij dat de CDS het urgente probleem erkent en samen met C-LSK bereid is om te investeren in maatregelen. Of de voorgestelde maatregelen daadwerkelijk een oplossing zullen bieden is nu nog niet zeker, maar wat spreker betreft worden ze uitgevoerd –hij stemt er dus mee in- en wordt tegelijkertijd op korte termijn het effect op het zittende bestand gemonitord. Op die manier zal direct duidelijk worden of de maatregelen moeten worden aangepast, uitgebreid of ingeperkt.

De heer Debie wijst op de vele andere wapens en dienstvakken waar mede vanwege eerdere irreguliere uitstroom grote tekorten zijn, zoals de technische, ICT- en geneeskundige functies maar ook de infanterie en een aantal operationele functies bij de Marine. De uitstroom van vliegers wordt door de huidige CDS als ernstig aangemerkt en de CDS ziet er de noodzaak voor maatregelen. De voormalige CDS heeft in 2019/2020 echter ook een noodzaak gezien voor maatregelen ten behoeve van de SOF-toelage, maar daar is in al die jaren niets mee gebeurd. Alvorens in te gaan op de thans voorliggende, door de huidige CDS voorgestelde maatregelen, wil de heer Debie dan ook eerst een antwoord verkrijgen op de vraag welke aanbevelingen van de toenmalige werkgroep ‘Employee Experience Vliegers CLSK’ intussen zijn geïmplementeerd.

De heer Kropf meent dat de belangrijkste vraag nog niet beantwoord is, namelijk welke van de mogelijkheden die er binnen de huidige regelgeving al *zijn* om het behoud van vliegers te verbeteren, zijn toegepast:

- Heeft Defensie aan de betreffende groep de maximale bindingspremies verstrekt zoals bedoeld in artikel 4 van de IRM? Zo nee, waarom niet?
- Heeft Defensie de betreffende groep een terugbetalingsverplichting opleidingskosten voor de vliegeropleiding opgelegd, zoals bedoeld in artikel 16e van het AMAR? Zo ja, voor hoe lang? Zo nee, waarom niet?
- Heeft Defensie binnen de betreffende groep ontslagen geweigerd dan wel reeds toegekende ontslagen ingetrokken of opgeschort, zoals bedoeld in de Wet ambtenaren defensie? Zo ja, hoeveel? Zo nee, waarom niet?

Georganiseerd overleg Sector Overleg Defensie (SOD)



De CCOOP is daarnaast van mening dat het uitsluitend voor deze specifieke groep nemen van maatregelen ongewenste neveneffecten zal hebben, omdat er op zo veel andere plekken in de defensieorganisatie eveneens grote tekorten bestaan.

De heer Schuitema zegt dat de brief van het AC en de CMHF hem niet verbaasd heeft, want ook bij zijn centrale komen de geluiden over het vertrek van veel vliegers binnen. Wat de ACOP wel verbaasd is dat er twee centrales een brief moeten sturen en de werkgever moeten vragen om het urgente probleem aan deze tafel te bespreken; dit had vanuit de werkgever geïnitieerd moeten worden. Gegeven de handelingssnelheid van de werkgever vraagt spreker zich af hoe urgent deze het probleem echt vindt. Een en ander roept een flink aantal vragen op en voor de ACOP is het van belang om hier antwoord op te krijgen alvorens in te gaan op voorliggend voorstel betreffende de vliegers:

- Hoewel bekend is dat de meeste vliegers bij voorkeur vertrekken naar de KLM, zijn de beloningen bij de KLM niet als benchmark gebruikt voor de genoemde bedragen. Hoe weet Defensie dan dat deze bedragen afdoende zijn om de vliegers te kunnen behouden?
- Er zijn veel andere plekken in de organisatie waar mensen vertrekken en vervanging gezien de specialistische aard van het werk en daaraan voorafgaande opleidingen moeilijk is. Is de werkgever bereid om ook op deze plekken zeer forse bedragen aan het resterend personeel te bieden, in een poging hen voor Defensie te behouden?
- De gehele defensieorganisatie piept en kraakt al erg lang en 10.000 vacatures zijn in de tijd dat de situatie in de wereld een stuk veiliger was ook altijd al een probleem geweest voor de operationele inzetbaarheid van de krijgsmacht. Indien de bereidheid er nu niet is om maatregelen in de zin van extra financiële beloningen te nemen die breder gaan dan de vliegers, wanneer is deze bereidheid er dan wel? Wat zijn de criteria om die bereidheid te doen ontstaan, hoeveel marechaussees die overstappen naar de politie zijn er bijvoorbeeld nodig om ook daar hogere beloningen te geven?
- Met de voorgestelde maatregel wordt 60% van het bedrag op voorhand uitbetaald. Hoe heeft de werkgever in juridische zin geborgd dat dit voorschot terugbetaald wordt op het moment dat de vlieger alsnog vertrekt? Waarom wordt er niet gekozen voor een uitbetaling van een jaarlijks percentage?
- Waar komt het geld voor deze regeling vandaan, is dat uit onderrealisatie van de persex? Worden andere vacatures hierdoor geblokkeerd?
- In hoeverre is er stilgestaan bij het effect op de oudere vliegers, die niets krijgen?
- In hoeverre is er iets gedaan met het deel van de onvrede dat niet te maken heeft met geld? Dit raakt het punt dat de heer Debie naar voren bracht over de Employee Experience.
- Er is enige ongelijkheid in de termijnen waarbij mensen weg mogen. Juristen van de vakbond wezen erop dat als er een collectieve afspraak gemaakt wordt, voornoemde mogelijk aan te vechten is.

De heer Schuitema vindt het goed dat het uitstroomprobleem voor wat betreft de vliegers onder de aandacht is gebracht, maar het moge duidelijk zijn dat de ACOP in bredere zin iets wil doen met dergelijke ruimhartige financiële regelingen. Spreker kondigt daarom alvast aan dat er harde toezeggingen in dat kader van de werkgever verlangd worden, voordat er kan worden ingestemd met voorliggend voorstel met betrekking tot de vliegers. De urgentie ten aanzien van de vliegers wordt volledig erkend, maar volgens de ACOP zijn er heel veel meer plekken binnen de organisatie waar een urgentie bestaat om het uitstroomprobleem te beteugelen.

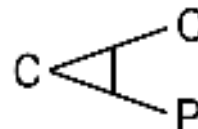
Er volgt een korte schorsing op voorstel van de voorzitter om de beantwoording van de gestelde vragen zo zorgvuldig mogelijk voor te bereiden.

*** SCHORSING 11.04 – 11.28 UUR ***

De voorzitter heropent de vergadering.

Wat betreft het deel van de reactie van de centrales, dat er ook andere categorieën van personeel zijn waar de aandacht naar uit moet gaan, vinden partijen elkaar volledig. Dit is ook de essentie van het georganiseerd overleg, dat om die reden ondertussen geresulteerd heeft in onder meer een nieuw loongebouw voor alle militairen en alle burgers –waar na een serie van AV-onderhandelingen inmiddels een beweging van zo'n +15% in is gemaakt- en het sluiten van een AV-akkoord vorige week, met een totaal financieel beslag van iets meer dan een half miljard (structureel).

Georganiseerd overleg Sector Overleg Defensie (SOD)



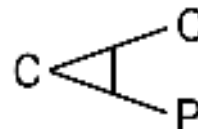
De heer Suwout zal later terugkomen op de SOF-nota van voormalig CDS Bauer die de heer Debie aanhaalde, maar de voorzitter wil nu terug naar de reden waarom partijen over dit onderwerp bijeen zijn: het uitstroomprobleem bij de vliegers. Hij geeft het woord aan C-LSK om dit probleem nog eens helder te schetsen.

De heer Steur bedankt allereerst voor de brief die door twee centrales werd ingediend en voor de oprechte zorg om een voor de Luchtmacht, en voor Defensie als geheel, zeer urgent operationeel probleem. Enerzijds is er de buitensporig hoge irreguliere uitstroom en anderzijds is er een gemankeerde instroom. Dit baart spreker des te meer zorgen als hij kijkt naar de stand van zaken in de wereld. Gezien het menselijk en materieel leed dat zich momenteel op nabije afstand voltrekt is het bijna niet te bevatten in welke uitzonderlijke veiligheid men in Nederland leeft. Maar ook situaties op grotere afstand zoals in Israël en de Indo-Pacific, en de mogelijke consequenties daarvan voor Europa op de korte en/of middellange termijn, baren hem echt zorgen. Het is dan ook terecht dat de CDS niet kan uitsluiten dat Nederland binnen een periode van vijf jaar betrokken raakt bij een grootschalig conflict. Dat besef is volgens spreker nog te weinig doorgedrongen in de Nederlandse samenleving. Het zal iets van de maatschappij vragen maar het zal in het bijzonder iets van Defensie vragen, gegeven de verantwoordelijkheden die Defensie naar de maatschappij en naar het bondgenootschap toe heeft. De taakstelling vanuit de NAVO gaat omhoog, niet alleen in het conventionele domein maar ook in andere domeinen. Daarnaast heeft CLSK te maken met een aantal uitdagingen in de bedrijfsvoering, waaronder de transitie van de F-16 naar de F-35. Dit vraagt in alle opzichten al veel van zijn mensen en de spanning wordt vanwege de hoge irreguliere uitstroom alleen maar groter. Ook gaat er veel extra werk zitten in het opzetten van het trainingscentrum in Roemenië en de blijvende ondersteuning van de Oekraïne in hun gevecht. Daar komt nog bij dat niet alleen de KLM maar ook andere (buitenlandse) maatschappijen zeer agressief werven, tot in de messes van vliegbases toe. Er is wereldwijd een enorme schaarste aan opleidingsplekken voor vliegers. Wat het voor Nederland en een aantal andere Europese landen nog extra complicerend maakt, is dat er een situatie in één van de opleidingen bestaat (Sheppard Air Force Base in Texas) waardoor eigenlijk maar de helft van de productie gedraaid kan worden, in dit geval voor jachtvliegers.

Dit alles baart de heer Steur grote zorgen, al vanaf dag één van zijn aantreden als C-LSK. Zichtbaar was dat een aantal zaken die in het verleden waren opgelopen, niet rendeerden of niet het gehoopte effect hadden. Hij is in zijn eerste weken direct met alle communities om de tafel gaan zitten, om te kijken wat de vliegers bezighoudt en wat ervoor nodig zou zijn om hen voor de Luchtmacht te behouden. Dat gaat inderdaad niet alleen om financiële prikkels, maar ook over maatwerk, loopbaanperspectief, opleiding en meer zaken die ook in de eerdergenoemde Employee Experience waren opgenomen. Echter, de feedback vanuit alle persoonlijke gesprekken met de vliegende communities leert dat de financiële prikkel daar uiteindelijk toch de grootste is, als het gaat om het thuis kunnen verantwoorden waarom men zo vaak van huis is en zo veel werk moet doen. Er is intensief overleg gevoerd over waar de balans gevonden kan worden en welke bedragen en systematiek hiervoor zouden moeten gelden. Dit heeft geleid tot voorliggend voorstel, waarbij de heer Steur zich goed realiseert dat het om veel geld gaat. Hij benadrukt dat ook voor hem geldt dat al zijn medewerkers hem even lief zijn. Aan de andere kant ziet hij zich genoodzaakt, mede indachtig de veiligheidssituatie, om in te grijpen als in één specifieke categorie deze 'toxische' samenloop van omstandigheden zich voordoet. De investering die gedaan wordt, wordt al terugverdiend als er slechts enkele vliegers voor Defensie kunnen worden behouden. Dat is op korte termijn ook de essentie: een aantal vliegers te kunnen behouden om door de transitie heen te komen, de taakstellingen van de NAVO waar te kunnen blijven maken en de inzetgereedheid van CLSK op orde te houden.

Mevrouw Meeuwse-Scholten gaat in op een aantal vragen die zijn gesteld.

Allereerst komt zij terug op de door de heer Debie aangehaalde Employee Experience. Dit is de term die is gehangen aan een pakket van maatregelen, die in een aantal werkgroepen zijn uitgewerkt en waarbij ook de vliegercommunity betrokken is geweest. Het grootste gedeelte van de maatregelen is inmiddels onderdeel van staande bedrijfsvoering. Voorbeelden zijn de 'vergoeding van het praktisch vliegonderricht' die de gelijkstelling van brevetten faciliteert; dit is een secundaire arbeidsvoorwaarde die de doorstroom voor de vliegers vergemakkelijkt als zij na einde contract willen vertrekken. Daarnaast zijn er de loopbaanafspraken, die invulling geven aan wensen van vliegers om langer te vliegen. De afspraken zorgen dat de vliegers de onzekerheid niet hoeven voelen dat zij na een aantal jaren in een squadron, een functie op de staf moeten draaien en daarna nooit meer de gelegenheid kunnen krijgen om nog te vliegen. Dit soort loopbaanafspraken leven enorm bij de community en CLSK heeft deze ondertussen een plek gegeven in de bedrijfsvoering en is hierover met iedere individuele vlieger reeds in gesprek.



Dan was er ook nog een werkgroep die zich gebogen heeft over het loongebouw, die geïnventariseerd heeft wat salariëring op de civiele arbeidsmarkt met zich meebrengt en wat een passende vergoeding voor de vliegers zou kunnen zijn. Aangezien voornoemde deze overlegtafel raakt, zal spreekster hier niet verder over uitweiden. Tot slot komt zij terug op de bindingspremies conform de IRM: deze zijn in het pakket van de Employee Experience op individuele basis toegekend aan vliegers die daarvoor in aanmerking kwamen. Verder zijn er nog vragen vanuit de medewerkers gekomen, zoals waarom iemand nog een FPS 2-aanstelling heeft terwijl een collega een FPS 3-aanstelling heeft. Alle vragen die destijds gesteld zijn, heeft men kunnen beantwoorden en de Employee Experience is afgerond omdat het pakket in de staande bedrijfsvoering is geïmplementeerd.

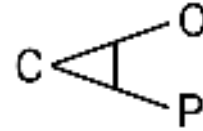
In antwoord op de vragen die de heer Kropf stelde, komt mevrouw Meeuwsen-Scholten eerst terug op de vraag over de terugbetalingsverplichting. Zij vertelt dat er gewerkt wordt met een dienverplichting van 10 jaar na het volgen van een vliegeropleiding. De heer Kropf zegt dat dit geen antwoord is op wat hij heeft gevraagd. Wat mevrouw Meeuwsen-Scholten vertelt is dat er sprake is van een FPS 1-aanstelling, maar dat is bekend. Wat hij wil weten is of degenen die in een FPS 2-aanstelling zitten en omgeschoold worden naar een ander type vliegtuig, een terugbetalingsverplichting conform artikel 16e van het AMAR opgelegd krijgen. Dit zou aldus spreker een relevante bindingspremie kunnen zijn. Mevrouw Meeuwsen-Scholten legt uit dat de terugbetalingsverplichting niet wordt opgelegd aan vliegers die omgeschoold worden, omdat de omscholing naar een nieuw wapensysteem –zoals van F-16 naar F-35- door de organisatie gekozen wordt. Het is dan ook de verantwoordelijkheid van de organisatie om de vliegers ingezet te houden voor het nieuwe wapensysteem, dat is althans het perspectief waarvoor gekozen is.

De andere vraag die nog openstaat is volgens mevrouw Meeuwsen-Scholten de vraag hoe CLSK omgaat met ontslagen en of er ontslagen geweigerd zijn. Aan mensen die ontslag indienen terwijl zij nog in hun dienverplichting zitten, wordt het ontslag aldus spreekster geweigerd omdat de dienverplichting conform de Wet ambtenaren defensie van kracht is en ook de Centrale Raad van Beroep dat onderschrijft. De heer Kropf wijst op de werking van artikel 12m van de Wet ambtenaren defensie, waardoor ontslagen in bijzondere omstandigheden ook zonder dienverplichting geweigerd kunnen worden. De mogelijkheden die er binnen de regelgeving zijn om te zorgen dat mensen minder makkelijk vertrekken worden aldus spreker niet benut, niet op dit punt en ook niet op het voorgaande. In plaats daarvan wordt gevraagd om buiten alle mogelijkheden die er zijn, de regelgeving te overtreden. De omstandigheden zijn zojuist door C-LSK geschetst en geven terecht aanleiding tot zorgen. Deze omstandigheden kunnen dan ook aanleiding geven tot het invoeren van artikel 12m en ontslag te weigeren dan wel in te trekken. De heer Kropf wil weten waarom daar geen gebruik van wordt gemaakt. Hetzelfde geldt voor de terugbetalingsverplichting, die bijvoorbeeld wel wordt opgelegd aan mensen die de KMS of de KMA volgen. Ook aan mensen die in een opleiding in de techniek of andere terreinen volgen wordt regelmatig een terugbetalingsverplichting opgelegd, maar bij een zeer dure omscholing/bijtscholing als deze wordt dit niet gedaan. In plaats daarvan wordt er vervolgens een bonusregeling geboden; hier heeft spreker wel moeite mee. Volgens de heer Steur wordt de vergelijking gemaakt met een opleiding, maar hier is sprake van een transitie naar een nieuw wapensysteem. Hij is er niet mee bekend dat een restitutieverplichting wordt opgelegd aan medewerkers die door Defensie worden omgeschoold op een nieuw wapensysteem, nog even los van wat dat met de mensen zou doen in termen van vertrouwen en goed werkgeverschap.

De voorzitter zal nagaan of de verdediging van Nederland of het bondgenootschappelijk gebied echt in het geding moet zijn om artikel 12m toe te kunnen passen. Hij vermoedt dat dat het geval is, maar wil dit verifiëren.

Volgens de heer Van Woensel kan artikel 12m alleen van toepassing zijn bij een noodtoestand en kan deze alleen door de minister-president en bij Koninklijk Besluit worden afgekondigd. Voor spreker is van belang dat er meer speelt dan geld, namelijk vertrouwen. Het laatste wat je naar zijn mening met een echte community zoals de vliegercommunity moet doen is allerlei dingen afdwingen. In plaats daarvan zouden ze gestimuleerd moeten worden om te blijven, en dat is ook de insteek van voorliggend voorstel. Er is veelal sprake van heel betrokken collega's die graag bij Defensie willen blijven maar die druk ervaren om het financiële verschil op een gegeven moment nog aan hun gezinsleden uit te kunnen leggen. Wellicht zal de voorgestelde regeling de kloof nog niet geheel afdekken maar het feit dat de werkgever iets doet zal het vertrouwen binnen deze community doen toenemen. Tegelijkertijd snapt spreker ook dat deze voorgestelde regeling uitstraling naar andere (groepen) medewerkers zal hebben. Er zal een balans gevonden moeten worden tussen voldoende bieden om de vliegers te kunnen behouden en niet te veel te

Georganiseerd overleg Sector Overleg Defensie (SOD)



bieden waardoor er voor andere groepen spanning ontstaat. Of de balans gevonden wordt zal pas kunnen blijken als de maatregel daadwerkelijk doorgevoerd wordt. De heer Van Woensel is dan ook voorstander om dit te doen, want als er niets wordt gedaan weet hij alvast zeker wat de uitkomst is.

Voor de heer Schuitema is de urgentie helder en zijn de genoemde zorgen al veel langer aanwezig. Met name de genadeklap die in 2019 door de toenmalige politiek gegeven werd, heeft geleid tot de staat van Defensie zoals deze nu is. Defensie werd destijds met nog eens €1,6 mrd. bezuiniging geconfronteerd terwijl Rusland al in de top-3 van dreigingsanalyses stond. Het is voor spreker evident dat het luchtwapen van Defensie over voldoende mensen en middelen moet beschikken, maar het luchtwapen is niet effectief als er over de grond niets achteraan kan komen. Daarom kijkt de ACOP breder dan alleen de vliegers, hoewel spreker de focus van C-LSK vanzelfsprekend begrijpt. Dat er geen terugbetalingsverplichting geldt vindt hij overigens opmerkelijk, want het is één van de duurdere opleidingen binnen Defensie.

Er moet nu een oplossing gevonden worden, maar de heer Schuitema herhaalt de belangen te behartigen van al zijn leden. Dat een beperkte groep iets extra's krijgt zal niet geaccepteerd worden, sterker nog: het kan het vertrek van andere groepen personeel in de hand werken. Hij herhaalt daarom zijn vraag –met verwijzing naar personeel van de Marechaussee en de vacatures bij de politie- wat ervoor nodig is om ook aan andere groepen bindingspremies te kunnen bieden.

De heer Steur reageert door te zeggen dat ook zijn focus breder is en dat iedere CLSK-medewerker, alsmede iedere defensiemedewerker hem even lief is. Hij constateert echter dat het irregulier vertrek in andere functiegroepen –dat al kleiner was dan bij de vliegers- sterk afneemt, mede ten gevolge van de inspanningen aan de GO-tafel en het solide arbeidsvoorwaardenakkoord dat gesloten is. Daardoor is een dalende trend in irregulier verloop te zien. Dit geldt voor één community echter niet; daar neemt het irregulier verloop alleen maar toe en wordt het gat met de markt steeds groter. Puur vanuit het veiligheidsperspectief moet spreker dus zijn verantwoordelijkheid als commandant nemen om te zorgen dat ook die mensen binnen blijven. De voorzitter voegt toe dat de externe prikkel die meespeelt is dat de KLM 330 vacatures heeft waar zij de mensen voor interesseren en Defensie daar niets aan kan doen.

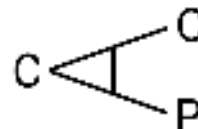
De heer Schuitema koestert de dalende trend betreffende uitstroom en het is om die reden dat hij niet wil uitstralen dat bepaalde groepen medewerkers belangrijker zijn dan andere. Er zijn nog steeds 10.000 vacatures bij Defensie dus de dalende trend voor wat betreft irregulier vertrek is veel waard. Er wordt benoemd dat de KLM 330 vacatures heeft maar de politie heeft er enkele duizenden, dus de arbeidsmarkt ligt de medewerkers aan de voeten. Hij wil ervoor waken dat het vertrouwen dat met de afgelopen twee AV-akkoorden enigszins terug lijkt te komen, niet meteen weer teniet gedaan wordt. De heer Steur zegt in feite met dezelfde problematiek te maken te hebben, want ook hij moet hetgeen voorligt aan het gehele CLSK-personeel uitleggen. Hij heeft echter een bedrijf te runnen in een zeer dynamische wereld, waar hij zich oprecht veel zorgen over maakt. Er moet daarom nu snelheid gemaakt worden en er moeten dingen worden ondernomen die echt effect sorteren, om de organisatie gevuld te houden.

Mevrouw Meeuwse-Scholten voegt toe dat een vergelijking met andere groepen medewerkers wat haar betreft complex is, omdat de opleidingsketen voor de vliegers de komende jaren niet voor voldoende instroom kan zorgen. CLSK is hiervoor afhankelijk van partners in het buitenland. Bij vele andere categorieën geldt een korter opleidingstraject, dat CLSK soms ook nog in eigen hand heeft.

De heer Kropf wil in reactie op hetgeen gezegd werd over zijn verwijzing naar artikel 12m Wet ambtenaren defensie het volgende opmerken: in lid e. worden de buitengewone omstandigheden genoemd, die in artikel 1 van dezelfde wet worden gedefinieerd. Daar is gespecificeerd dat het gaat om “een uitzonderingstoestand zoals bedoeld in artikel 1 van de Coördinatiewet uitzonderingstoestanden, dan wel andere omstandigheden die naar het oordeel van onze Minister toepassing van buitengewone bevoegdheden op grond van deze wet noodzakelijk maken”. Daarmee is de vraag van de voorzitter aldus spreker beantwoord.

De heer Kropf wil daarnaast opmerken dat er wordt verwezen naar nota's die formeel niet bekend zijn. Het betreft de nota inzake SOF en een nota inzake afspraken uit het verleden. Spreker verzoekt deze nota's formeel aan te bieden zodat hij weet naar welke inhoud verwezen wordt. Ook wil hij graag kennismaken van het rapport van de werkgroep

Georganiseerd overleg Sector Overleg Defensie (SOD)



die zich met het loongebouw van de vliegers bezighield. Naar aanleiding van wat daarbij gezegd is over de vergoeding van civiele bijscholing, om makkelijker te kunnen vertrekken als het contract erop zit op, merkt spreker op erg verbaasd te zijn. Zijns inziens geeft het frictie als er aan de ene kant naar mogelijkheden gezocht wordt om mensen te behouden, terwijl zij aan de andere kant gefaciliteerd worden om zo gemakkelijk mogelijk afscheid te nemen.

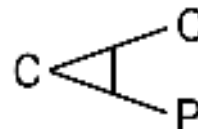
De heer Kropf begrijpt het probleem dat voorligt en vindt het terecht dat er aandacht voor wordt gevraagd. Het voorstel vraagt echter niet om het nemen van een maatregel, maar om het schenden van wet- en regelgeving. De werkgever vraagt volgens spreker immers toestemming om structureel de IRM te schofferen. Het is wellicht een idee om de IRM aan te passen in de daartoe bestemde werkgroep, in plaats van voor één specifieke groep minimaal drie elementen in de IRM te schofferen. De voorzitter neemt afstand van de term 'schofferen' en verzoekt dit soort retoriek te stoppen. Er is een serieus probleem: een bijzondere situatie, een weerbarstige wereld, een toxische samenloop van omstandigheden. Hoewel er op veel plaatsen in de organisatie eveneens veel werkdruk is en veel vacatures zijn, is dit probleem acuter en van een grotere orde. Dat is de reden waarom het voorstel vandaag voorligt en waarom twee centrales daarom hebben gevraagd. Er is gevraagd welke mogelijkheden de werkgever ziet en deze mogelijkheden worden weergegeven. De voorzitter realiseert zich goed dat overleg met de centrales nodig is als de wens is om de IRM of andere regelingen aan te passen, of in afwijking daarvan afspraken te maken. Dat is echter iets anders dan 'schofferen' en 'overtreden'.

Wat de heer Schuitema betreft is een eventuele aanpassing van de bindingspremies in de IRM bespreekbaar. Op die manier kan iedere OPCO-commandant zelf bepalen hoe deze ruimte gebruikt wordt. Spreker begrijpt dat voor de vliegers een groter bedrag nodig is om te kunnen concurreren met de markt, maar is er voorstander van dat iedere OPCO-commandant in ieder geval hetzelfde instrument beschikbaar heeft om personeel te binden. De voorzitter informeert of de heer Schuitema een aanpassing van de percentages bedoelt, hetgeen de heer Schuitema bevestigt.

De heer Debie vindt het lastig om met het huidige voorstel van de CDS akkoord te gaan zolang er ten aanzien van de eerder door de CDS uitgesproken noodzaak met betrekking tot de SOF-toelage geen toezegging is. Spreker vindt dat daarover gesproken moet worden en stelt daarom een voorwaarde. Hij steunt C-LSK wat betreft het aankakken van de problematiek omtrent de vliegers, omdat er urgentie is en er gewoon een besluit moet komen. Hij verlangt echter tevens een toezegging met betrekking tot de SOF-nota uit het verleden waar eveneens een urgentie uit voortkomt.

De voorzitter stelt vast dat de heer Debie andermaal terugkomt op een brief van de CDS, die dateert van 16-10-2020. De heer Suwout benadrukt dat de bedoelde brief niet tot de vergaderstukken behoort en dat er een trits aan brieven van vergelijkbare strekking bestaat, die evenmin tot de stukken behoren (BSB, DSI, AMV, cyber, onderzeeboten, de rigger/marshall, munitieruimers, parachuten, een technische toelage, bedrijfsartsen, tolken, fast-ropen). Dit onderschrijft volgens hem het punt dat de heer Schuitema maakte, namelijk dat het probleem in de breedte voor heel veel groepen speelt. De vliegerproblematiek verschilt –vanwege onder meer de lange doorlooptermijnen in de opleiding- in sterkte met andere groepen, waarmee vanzelfsprekend niets wordt afgedaan aan de nood om iets aan de problematiek bij die andere groepen te doen. Volgens de heer Debie is het verschil dat het voorstel voor de SOF-toelage van de (toenmalige) CDS kwam; dat geldt wellicht niet voor alle andere brieven die de heer Suwout benoemt. Als de CDS een prioriteit benoemt ter bespreking aan deze tafel, moeten partijen daar serieus naar kijken, zo vindt hij. Het gaat de voorzitter te ver om de SOF-brief van ondertussen drie jaar geleden in een soort koppelverkoop met voorliggend voorstel mee te nemen, want dan zijn er nog zoveel andere plekken waar de urgentie omwille van de inzetbaarheid wellicht zelfs groter is. Dat de heer Debie de voorwaarde als zodanig stelt, vindt de voorzitter daarom niet passend. Hij heeft meer gevoel bij het passend maken van de IRM, zoals zojuist als mogelijke oplossing voorgesteld werd. De heer Debie neemt uitdrukkelijk afstand van de term 'koppelverkoop'. Spreker herhaalt te verwijzen naar een brief van de Commandant der Strijdkrachten, die een urgentie aangeeft met betrekking tot een marktconcurrerende toelage voor SOF-personeel. Natuurlijk heeft de voorzitter als werkgever zijnde het recht om hier een afweging in te maken, maar spreker wil ervoor zorgen dat de belangen van zijn leden op de juiste wijze behartigd worden. Als er een toezegging gedaan wordt dat een aanpassing van de IRM wordt geëxploreerd en daar ook prioriteit aan gegeven wordt, kan hij hierin meegaan. Wel wil hij nogmaals onderstrepen dat er nog veel meer groepen zijn waarvan bekend is dat er de afgelopen tijd een grotere irreguliere uitstroom is geweest.

Georganiseerd overleg Sector Overleg Defensie (SOD)



De heer Schuitema geeft aan dat de ACOP nooit fan geweest is van bindingspremies en meer heil ziet in functiebezoldiging in plaats van rangbezoldiging. Die kans is in het ombouwen van het militaire loongebouw voorlopig echter gemist dus heeft hij vooralsnog met de bindingspremies te maken. Spreker herhaalt de voorkeur om iedere OPCO-commandant dan hetzelfde instrument te bieden zodat deze zelf kan beslissen over wat er nodig is. Dit is aldus spreker geen standpunt, maar de ondergrens van zijn mandaat. Hij kan dan ook niets verder dan dat aanbieden, om er samen uit te komen.

*** PAUZE 12.36 – 13.48 UUR ***

De voorzitter hervat de vergadering na de pauze. Hij biedt allereerst verontschuldiging aan de heer Debie voor het gebruik van de term 'koppelverkoop'. Spreker beseft dat hij geen verstandige bewoording heeft gekozen en onbedoeld ergernis bij de heer Debie gewekt heeft.

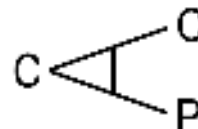
Kijkend naar de discussie van vóór de pauze, is het beeld van de voorzitter dat partijen het eens zijn dat er iets moet gebeuren aan de vliegerproblematiek, maar dat er nog verdeeldheid is over de vorm waarin dat moet gebeuren. De heer Kropf verwees naar de 'buitengewone omstandigheden' in artikel 12m van de Wet ambtenaren defensie, maar zo ver wil de voorzitter niet gaan. Wel meent hij dat de combinatie van omstandigheden bijzonder genoeg is om een andere ministeriële regeling te treffen. Daarnaast is de suggestie die werd gedaan om de IRM aan te passen een voorstel dat wat de voorzitter betreft het bespreken waard is. Tegelijkertijd duurt een wet- en regelgevingstraject lang en die tijd is er nu niet. Het voorstel van de voorzitter is daarom om in januari een concept-MR langs de lijnen van het voorstel van de CDS en C-LSK aan te bieden en daarnaast een herziening van de IRM te overwegen, om maatregelen te faciliteren waar deze ook voor andere groepen medewerkers benodigd zijn.

De heer Kropf vindt dit op zich een goed voorstel, maar hoort de voorzitter niet uitspreken wat er nu gedaan wordt. De werkgever dient zich te houden aan wet- en regelgeving en als de IRM niet wordt aangepast, is er geen ruimte om het voorstel voor de vliegerregeling ten uitvoer te brengen. De voorzitter antwoordt dat er in januari een voorstel voor een ministeriële regeling zal worden aangeboden, waar sociale partners over zullen spreken. Bij een acuut probleem staat het de werkgever vrij om met sociale partners afspraken te maken en een ministeriële regeling te treffen als oplossing voor het acute probleem. In de tussengelegen tijd zal het thans beschikbare instrumentarium van toepassing blijven.

De heer Schuitema vraagt of de ministeriële regeling uitsluitend betrekking zal hebben op de vliegers, waarop de voorzitter antwoordt dat de concept-MR ziet op het acute probleem met betrekking tot de vliegers, waarvoor een oplossing in wet- en regelgeving te lang duurt. Voor de problematiek die op tafel is gelegd met betrekking tot andere groepen waar een situatie bestaat die evenzeer om maatregelen vraagt, wil de voorzitter een aanpassing van de IRM met sociale partners bespreken. De heer Schuitema geeft alvast aan dat zijn mandaat niet toereikend is om een regeling alleen voor de vliegers af te spreken. Hij vraagt de werkgever er daarom rekening mee te houden dat de ACOP voldoende comfort zal moeten hebben bij de vooruitzichten ten aanzien van de aanpassingen in de IRM, om in te kunnen stemmen met een ministeriële regeling zoals aangekondigd. Hij adviseert om alvast te kijken naar wat er volgens de werkgever in de IRM zou moeten worden aangepast.

De heer Kropf wijst erop dat de IRM ook een ministeriële regeling is. In plaats van een ministeriële regeling (vliegers) aan te bieden omdat het aanpassen van een ministeriële regeling (IRM) te lang zou duren, roept hij op om een voorstel aan te bieden om de IRM gericht aan te passen. Een MR die een andere MR voor beperkte groepen medewerkers overschrijft wordt namelijk lastig uit te leggen. Daarnaast neemt de heer Kropf aan dat met 'als sociale partners verder bespreken' de bespreking op het niveau van de werkgroep bedoeld wordt en het voorstel ook daar, en niet op het escalatieniveau in het SOD, voorgelegd wordt. De voorzitter is van mening dat het onderwerp niet voor niets aan deze tafel geagendeerd en besproken is. Hij denkt dat het verstandig is om het vervolg ook meteen weer in een SOD-setting met elkaar te bespreken. De heer Kropf vindt het lastig als er naar gelang het onderwerp bepaald wordt of iets in SOD- of werkgroepverband behandeld wordt, aangezien dat niet gebruikelijk is. Als de voorzitter ervoor kiest om het stuk aan het SOD aan te bieden, dan zal de CCOOP kijken of er tijd vrij te maken is voor de behandeling aldaar.

Georganiseerd overleg Sector Overleg Defensie (SOD)



De heer Van Woensel vindt dat er te vaak zaken aan elkaar gekoppeld worden. Het is jammer dat er daardoor vandaag geen afspraak gemaakt wordt over het concrete voorstel dat voorligt. Spreker heeft er vanzelfsprekend gevoel bij dat ook andere dossiers aandacht verdienen, maar als dossiers die eigenlijk niets met elkaar te maken hebben aan elkaar worden gekoppeld, gaat alles per definitie weer veel langer duren. De voorzitter repliceert dat hij de koppeling niet heeft gemaakt. De heer Van Woensel doelde op hetgeen werd ingebracht door zijn collega, waarbij hij onderstreept het geheel eens te zijn dat er ook iets moet gebeuren aan de SOF-toelage. Er is door de CDS aan beide dossiers prioriteit gegeven, maar spreker wil het thans voorliggend voorstel nu door laten gaan. Als over een paar jaar geconcludeerd moet worden dat de inzet voor één van de belangrijkste wapensystemen van Defensie niet gegarandeerd kan worden en er grote verontwaardiging in Nederland is over hoe het zo ver heeft mogen komen, kan spreker namelijk niet uitleggen dat partijen vandaag, aan deze tafel, om allerlei procesmatige redenen (of iets wel of niet in een ministeriële regeling moet worden vervat, of iets wel of niet in een werkgroep besproken moet worden) de kans hebben laten liggen om daar iets aan te doen. Zelf ondersteunt hij dat de voorzitter dit onderwerp binnen het SOD houdt, want de praktijk wijst uit dat partijen er in een werkgroep vaker niet dan wel samen uitkomen, hetgeen wederom enorme vertraging oplevert.

Wat betreft het aanpassen van de IRM: hier zal de heer Van Woensel zich niet tegen verzetten omdat het effect voor hem belangrijker is dan het middel. Hij verwacht echter dat het voor partijen aan deze tafel moeilijker wordt om de prioriteiten nog te bepalen als de IRM wordt uitgebreid met de mogelijkheden die in voorliggende nota worden voorgesteld. Een commandant kan dan immers zelf bepalen hoe de ruimte wordt benut, zodra de persex dit toestaat. Hij is er dan ook geen voorstander van maar wil in deze fase geen verdere vertraging. De schade die door het vertrek van vliegers ontstaat, kost 5 tot 10 jaar om te herstellen. Spreker is erg teleurgesteld dat er vandaag niet gewoon een besluit genomen wordt over het concrete voorstel dat voorligt.

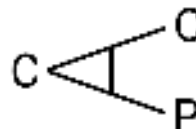
De heer Debie is in ieder geval blij dat de werkgever in januari een aparte ministeriële regeling zal voorleggen, om een oplossing te bieden voor het acute probleem. Hij hoopt dat ook het gesprek over de IRM in januari gestart kan worden, om voor alle andere groepen die knelpunten ervaren in de breedte iets te kunnen doen. Spreker beseft dat aanpassing van de IRM niet van de ene op de andere dag gerealiseerd zal zijn, maar hecht eraan om het gesprek erover zo snel mogelijk met elkaar aan te gaan. De heer Suwout heeft niet voor niets een opsomming gegeven van alle doelgroepen die gemeld zijn. Het gehele spectrum zal beschouwd moeten worden -over al deze groepen heen- om keuzes te maken over de maatregelen die getroffen moeten worden. Daarbij zal de gehele stapel doorlopen moeten worden en dient er ook rekening mee gehouden te worden dat er wellicht niet voor al deze groepen financiële ruimte is om de benodigde maatregelen al in het lopende jaar te treffen. Het is echter onvermijdelijk dat er in de breedte gesproken zal worden over bijzondere groepen, de bijbehorende beloning, een mogelijke extra beloning en over hoe dit zich niet alleen onderling, maar ook buiten Defensie verhoudt.

De heer Schuitema reageert op hetgeen de heer Van Woensel zei over dat er aan deze tafel geen grip meer zou zijn op de verdeling van de verhoogde bindingspremies, qua operationele prioriteit. Spreker merkt op dat de medezeggenschap in samenspraak met het HDE daarover gaat. Daarin ziet hij verder dus geen probleem.

De heer Kropf wil nog een tweetal essentiële punten meegeven. Ten eerste is een periode van 10 jaar veel te lang om vooruit te kijken voor een HDE of MC, zeker als er over een aantal jaren een geheel anders georiënteerde regering is. Ten tweede gaat het niet alleen over percentages en bedragen, maar over de enorme muur die opgetrokken wordt vanwege een verplicht voorschot, dat voor hem onbespreekbaar is. Spreker ziet dit namelijk als een verkapte dienverplichting die de werkgever wil afkopen met geld en dat is iets anders dan een bindingspremie. De voorzitter zegt in reactie op het eerste punt dat het niet een periode van 10 jaar, maar van 7 jaar betreft; deze is gekoppeld aan de huidige conjuncturele vooruitblik (hoe lang het probleem van enorme trek naar de markt zal blijven). Het tweede punt is duidelijk, aldus de voorzitter.

pm De voorzitter resumeert dat:

- De werkgever in januari een concept ministeriële regeling langs de lijnen van het voorstel van de CDS en C-LSK zal aanbieden;
- De werkgever, samen met de centrales, de mogelijkheden zal bezien om zo snel mogelijk in overleg te treden over aanpassing van de IRM.



* PAUZE 14.22 – 14.40 UUR *

Agendapunt 3. Afwijkende dienstroosters (12-uurs diensten OGRV Volkel)

(SOD/23.0760 + 35 bijlagen, SOD/23.0727, SOD/23.0644, SOD/23.0623 + 2 bijlagen, SOD/23.0596, SOD/23.0756, SOD/23.0724 + 1 bijlage, SOD/23.0856 + 1 bijlage)

De voorzitter vraagt de centrales om te reageren op de brief van de CDS van 11-12-2023 (bijlage bij SOD/23.0856).

De heer Kropf leest een spreektekst voor:

“Voorzitter,

Deze discussie is in het SOD beland na een brief van onze collegae van het AC en ons, van 28 augustus jl. Vervolgens heeft het geduurd tot 11 september voor daar door u schriftelijk op gereageerd werd door een SOD uit te schrijven op 18 september.

In het betreffende SOD op 18 september zijn de standpunten gewisseld en is door de Staatssecretaris meerdere malen aangegeven dat we er half oktober over verder zouden spreken. “We” in deze ziet de CCOOP niet dat de Staatssecretaris daar zelf bij diende te zijn maar de setting was uiteraard wel een volgend SOD, en dat had naar onze mening dan ook medio oktober plaats moeten vinden. Als het goed is weet u dat. De voorzitter gaf immers aan dat hij met ons wilde afspreken om een maand na het SOD van 18 september (oftewel medio oktober zoals hij later herhaalde) weer samen te komen en aan de centrales te laten zien welke oplossingen er gevonden zijn. En ook dat ligt inmiddels al weer twee maanden achter ons.

Daarentegen heeft u ons wel een schriftelijke reactie gestuurd op 13 oktober waarin u suggereerde dat wij medio oktober de resultaten van een defensiebrede inventarisatie zouden ontvangen, waarin afwijkingen op de vigerende regelgeving (ATW, ATB, AMAR en BARD) zouden zijn opgenomen en de wijze waarop die zouden worden opgelost. Daarnaast gaf u aan dat u zo spoedig mogelijk na het reces een bijeenkomst wilde plannen waarin de CDS, de DGB, de DO-commandanten en u samen met ons konden reflecteren op de aangegeven informatie en de gepresenteerde oplossingsrichtingen. Wij hebben daar direct op gereageerd en u opgeroepen om, los van het door u voorgestelde informele gesprek, direct een SOD in te plannen in de week van 6 november.

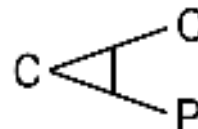
U reageerde wederom schriftelijk, deze maal op donderdag 2 november eind van de middag. Daarbij geen uitnodiging voor een SOD maar voor voornoemde informele bijeenkomst die op maandag 6 november plaats zou moeten vinden. Wederom veel te laat voor een adequate voorbereiding, zeker als we moeten constateren dat het hier om een gigantische hoeveelheid stukken gaat.

Na afloop van het voornoemde informele gesprek hebben we direct aangegeven hoe we in de materie stonden en hebben we u wederom opgeroepen alsnog een SOD uit te schrijven. Wederom bleef het lange tijd stil totdat uiteindelijk het SOD van heden werd uitgeschreven. De reden waarom weten we.

En zo dachten wij dat we in dit dossier met een chronisch gebrek aan urgentie van uw zijde en de nodige vertragingen alles wel hadden meegemaakt maar ook daar kwamen wij weer van een koude kermis thuis: Wij werden er zeer recent door een collega op gewezen dat u wederom gemeend had veel te laat stukken aan te bieden en de agenda zonder enige vorm van overleg aan te kunnen passen. Het gaat hierbij dan om het stuk SOD/23.0856 en de gewijzigde agenda die ons, overigens met een verkeerde duiding in de aanbiedingsmail, op 14 december jl. werden aangeboden. Deze stukken hebben wij dan ook niet adequaat kunnen voorbereiden.

Wij zien telkenmale dan ook de rode draad terugkomen. Defensie heeft zich veelvuldig niet gehouden aan de ATW, het BARD, het AMAR en dat is na 1 november jl. nog steeds zo. Ondanks alle toezeggingen dat we vanaf 1 november aan de ATW zouden houden. Dat is voor ons volledig onacceptabel. Het is vaak zelfs een bewuste keuze met uiteenlopende argumenten die er geen van allen toe doen. Defensie diende zich altijd al aan wet- en regelgeving te houden en gemaakte afspraken na te komen. Ook het telkenmale terugkomende discussiepunt dat de AMAR en BARD verruimd dienen te worden doen niet ter zake. Het grootste probleem is immers een gedragsprobleem: Defensie meent dat de wet- en regelgeving een bakje Turks fruit is waar men naar behoefte kan kiezen welke smaakjes men wel en welke men niet lekker vindt. Daarnaast wordt er telkenmale tijd gerekt en worden stukken

Georganiseerd overleg Sector Overleg Defensie (SOD)



stelselmatig te laat aangeboden, ook daaruit blijkt naar onze mening een groot gebrek aan urgentie van de zijde van Defensie.

De conclusie volgens de CCOOP is dan ook simpel. Er is binnen de organisatie Defensie binnen alle geledingen een chronisch gebrek aan urgentie en de nut en noodzaak worden onvoldoende erkend. En daar kunnen we dan ook kort over zijn voorzitter. U bent, conform het gestelde in het organisatiebesluit Defensie 2021, met inachtneming van de aanwijzingen van de Minister van Defensie, belast met de defensiebrede verantwoordelijkheden voor het werkgeverschap. En daar valt ook dit onderwerp onder.”

De heer Van Riel wil alvorens de bespreking over 12-uursdiensten en overtredingen van de ATW in de breedte verder gaat, nog even inzoomen op de brief van 28-08-2023 namens AC en CCOOP die specifiek over de bewaking op Volkel gaat. In de reactie op deze brief wordt aangegeven dat overtreding van de ATW op Volkel vanaf 01-11-2023 niet meer aan de orde zal zijn en dat de oplossing op 01-07-2024 rond zou moeten zijn. De rode draad die spreker bespeurt is dat Defensie goed is in tijd winnen. Hij gaat terug naar het fenomeen bij DBBO. De eerste melding inzake 12-uursdiensten bij DBBO dateert volgens spreker uit augustus 2018. In oktober 2023 is het eindelijk gelukt om de roosters op orde te hebben, dit heeft dus 5 jaar geduurd. Er wordt op dit moment een zwaar beroep gedaan op het OGRV-personeel, dat naar Curaçao wordt gestuurd voor de MQ-9, vervolgens terwijl ze amper terug zijn naar Bulgarije gestuurd worden voor een uitzending en als ze daarvan terugkeren te horen krijgen dat ze nog een paar maanden naar Volkel moeten. Inmiddels is ook bekend dat er OGRV'ers naar Cyprus zijn vertrokken. C-LSK gaf eerder aan dat al zijn medewerkers hem even lief zijn. De heer Van Riel vraagt zich af of het OGRV-personeel daarbij overgeslagen is, want hij heeft bericht binnen gekregen dat ook de uitzendbescherming van deze mensen aan de kant geschoven wordt.

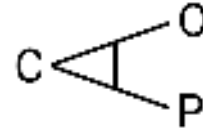
De werkgever heeft het argument naar voren gebracht dat het om een noodzakelijke taak gaat. Hier kan spreker in meegaan, maar de vraag is of de oplossing die wordt geboden eveneens noodzakelijk is. Het betreft immers een bewakingstaak en één van de eerste dingen die een militair leert is bewaken, van de werkplek en van wat dan ook. Iedere militair kan dit dus. Daarnaast heeft CLSK 700 reservisten tot beschikking, maar geen enkele reservist is voor deze werkzaamheden benaderd. De oorzaak is dat de reservisten om uiteenlopende redenen Volkel massaal boycotten. Ten aanzien van het argument dat er een speciale opleiding nodig is om de betreffende bewakingstaak uit te voeren, merkt spreker op dat het een tweeweekse opleiding betreft. Hij denkt dat er voldoende tijd is om mensen voor de bijzondere taak op te leiden. Daarnaast heeft iedere vliegbasis een basisbeveiliging van mensen die gewoonlijk werkzaam zijn op de basis en ieder jaar opgeleid worden voor deze taak. Het lijkt hem dan ook vrij eenvoudig om binnen het BARD en AMAR terug te komen, zelfs eerder dan 1 juli volgend jaar. Op dit moment is het wat het AC betreft nog te vroeg om BARD en AMAR helemaal in lijn te brengen met de ATW.

Dat het tot overtredingen of negeren van de ATW komt, heeft volgens de heer Van Riel te maken met een bedroevend kennisniveau van leidinggevenden en HR-functionarissen. Spreker geeft meerdere voorbeelden van diensten die (soms 1 dag van tevoren) worden opgelegd en niet conform wet- en regelgeving zijn. Wat betreft de RMT (roostermanagement tool) vraagt spreker zich af waarom daar zo star aan vastgehouden wordt. In Rostaflex/Tops, dat bij de KMar gebruikt wordt, is alles wat nodig is al verwerkt. De heer Van Riel vraagt of het mogelijk is om dit systeem voor iedereen te gebruiken. Als dat niet kan, dan ontvangt hij graag een toezegging dat AMAR en BARD in de RMT verwerkt zullen worden.

De heer Schuitema herkent veel van de punten die door zijn voorgangers zijn aangedragen. Wat de ACOP betreft was het eerste SOD duidelijk genoeg om zaken in beweging te brengen, maar er bleek nog een informeel overleg nodig te zijn. Dit is aldus spreker onwenselijk, omdat de Minister bepaalt en opdracht geeft en OPCO-commandanten moeten volgen. Hij wil voorkomen dat er in de toekomst steeds na ieder besluitvormend SOD een informeel overleg nodig is om de commandanten op te lijnen en roept de werkgever op om hierop te voeren.

De OPCO-commandanten zijn in ieder geval aan het werk gegaan met puinruimen van decennialang snijden in de organisatie. Overtredingen van de ATW dienen direct gestopt te worden en er moet zo snel mogelijk weer aan alle regelgeving worden voldaan. Gerekend vanaf de datum van het informeel overleg op 6 november is men er nog maar kort mee onderweg dus is wat spreker betreft enige tijd nog wel gegund. De heer Schuitema verzoekt nadrukkelijk om de urgentie echter niet weg te laten lopen, want in dat geval zal er een heel ander gesprek volgen.

Georganiseerd overleg Sector Overleg Defensie (SOD)



Voor de heer Debie heeft de notitie van de CDS van 11-12-2023 eigenlijk allemaal vragen opgeroepen, ook over de mitigerende maatregelen die erin staan:

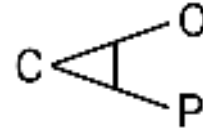
- 1) De brandweer CZSK kan vanaf 01-01-2024 gebruik maken van inhuur. Betekent dit dat de marine-brandweer vanaf die datum binnen de normen van het BARD gaat werken?
- 2) Een verplichte cursus na een 24-uursdienst, om current te blijven is ook gewoon arbeidstijd in de zin van ATW. Beide varianten die genoemd worden zijn strijdig met de ATW. Worden brandweermensen momenteel niet vrijgemaakt voor cursussen en oefeningen? Komt deze werklast bovenop de normale arbeid die verricht wordt?
- 3) CLAS geeft aan dat de verwachting is dat er binnen de normering wordt gewerkt als de roosters allemaal administratief goed zijn verwerkt. De vraag is of dat een juiste weergave van zaken is. Verder worden CLAS-functionarissen nu opgeleid in de RMT om aan de normering AMAR/BARD te voldoen. Spreker informeert wanneer zij zullen zijn opgeleid, zodat zij daadwerkelijk invulling kunnen geven aan de behoefte die er is.
- 4) Staf CLSK zegt te voldoen aan de normering AMAR/BARD voor VIP-chauffeurs. Wanneer voldoen zij daar dan aan? Wanneer is NASOC zodanig bezet dat zij ook kunnen voldoen aan BARD/AMAR/ATW? Wanneer zijn de roosters OCC, LCC, LVL en MVKK op orde? Dit blijkt niet uit de mitigerende bepalingen die in het stuk staan.
- 5) De Marechaussee die participeert in de kustwacht maakt deel uit van één bemanning, samen met de douane en de kustwacht. De bemanning voldoet dus met z'n allen niet aan de ATW. Wat betekent dit? Wordt er per 01-01-2024 wel aan de ATW voldaan?
- 6) Wanneer komt COMMIT met het in de notitie aangekondigde plan?

De heer Van Woensel memoreert dat het probleem met de roosters bij DBBO om één eenheid en één commandant ging. Na er jarenlang over gediscussieerd te hebben is dat probleem opgelost en kwam vervolgens de situatie in Volkel aan het licht. Besloten werd om een bredere inventarisatie te doen, waarna er een soort beerput opengetrokken is. Spreker meent dat het de moeite loont en ook de onderlinge relaties ten goede komt wanneer er niet steeds klakkeloos dezelfde opdracht (naleven wet- en regelgeving) herhaald wordt, maar ook gekeken wordt naar wat er achter de problematiek schuilgaat. Dat de eerste stap, voldoen aan de ATW, genomen moet worden staat buiten kijf; in alle gevallen en ongeacht of dit betekent dat er extra personeel of aanpassing van roosters moet zijn. De vervolgstap, om ook AMAR- en BARD-proof te zijn, ligt evenwel problematischer. De praktijk op de werkvloer is weerbarstiger dan wat er van bovenaf afgekondigd wordt en wat spreker niet wil is dat de organisatie straks weliswaar AMAR- en BARD-proof is, maar er tegelijkertijd tientallen, zo niet honderden vacatures extra zijn ontstaan.

De terugkoppeling die de heer Van Woensel zowel uit gesprekken met mensen op locatie als uit diverse stukken meekrijgt, is dat de regelgeving niet meer aansluit op deze tijd. Deze tafel kan wel blijven roepen dat er toch aan voldaan moet worden, maar de ATW heeft zich de afgelopen jaren verder ontwikkeld en het AMAR en BARD niet, waar het werk- en rusttijden betreft althans. Hij vraagt zich daarom af of het niet verstandiger zou zijn om de regelgeving aan te passen in plaats van nu veel moeite te besteden aan het voldoen aan regelgeving die niet meer passend is. Spreker ziet dat er veel gebeurt, zoals het aanpassen van de RMT en het regelen van extra capaciteit, om aan de regelgeving te voldoen. Hij vindt dat zorgvuldigheid echter boven snelheid moet gaan. Liever kijkt hij als sociale partners gezamenlijk naar de lijst van wat er nu ligt en naar maatwerkoplossingen, waarbij tijdlijnen wel belangrijk zijn maar een maand meer of minder niet meer het verschil uitmaakt tussen wel of niet instemmen.

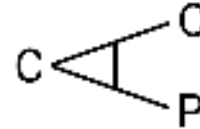
De heer Kropf blijft zich verbazen. De werkgever moest al voldoen aan de ATW, er is gezegd dat dit op 1 november ook het geval zou zijn en in de nota staat nu: ik voldoe niet aan de ATW. Dat is voor hem op meerdere fronten echt een brug te ver. Op 1 juli 2024 zou voldaan worden aan AMAR en BARD, wat de CCOOP al laat vond. En in de nota staat nu: ik denk dat we alles niet gaan halen. Er staan structureel keuzes in waarmee Defensie wil uitleggen waarom er niet aan wet- en regelgeving wordt gehouden. Eventueel AMAR en BARD aanpassen zou niet genoeg zijn, want de werkgever voldoet niet eens aan de ATW. De heer Kropf vindt dat er sprake is van een gedragsprobleem bij

Georganiseerd overleg Sector Overleg Defensie (SOD)



Defensie. Hij merkt dat de eerdere nota met de vele bijlages nog niet besproken is, maar zijn opmerkingen op de nota van de CDS van 11-12-2023 is als volgt:

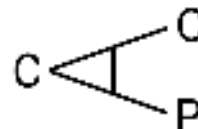
- Pagina 2: *“Deze plannen worden door tussenkomst van de CDS aan voorzitters aangeboden voor informeel advies”*
De heer Kropf wil gewoon formele stukken ontvangen. Het onderwerp ligt op de hoogste tafel en spreker gaat dan niet informeel met iedereen in gesprek. Belangrijker vindt hij nog dat hier geen enkele urgentie van uitgaat.
- Pagina 2 in dezelfde alinea: *“HDP en DPOD worden waar nodig betrokken”*
Dit ziet de heer Kropf niet gebeuren.
- Pagina 2: *“3.1 Onderzoeken personenchauffeurs”*
De heer Kropf wijst erop dat er dingen ernstig vermengd worden. Er is een regeling herenchauffeurs, en dat is een andere regeling. Verderop wordt er overigens nog verwezen naar ‘VIP-chauffeurs’.
- Pagina 2: *“Tot die tijd zorg ik er met mijn commandant voor dat de werktijden voldoen aan de vigerende regelgeving uit het ATB”*
Hier mist de toevoeging ‘en AMAR en BARD’.
- Pagina 2: onder *“3.2 Rooster Management Tool”* staat *“krijgt deze aanpassing daarna hoge prioriteit”*.
Dit is volstrekt de verkeerde volgorde, het moet direct hoge prioriteit krijgen. De centrales zijn in dit verband nog niet benaderd.
- Pagina 3 bij ‘Brandweerpersoneel’ wordt verwezen naar de regeling TRAAMAN. Dit is een tijdelijke regeling, die liep van 2008 tot 2010 en was bedoeld om overgangsproblematiek op te lossen. Verwijzen naar naleving van een regeling die inmiddels 15 jaar verlopen is geeft geen blijk van urgentie.
- Pagina 3 onderaan: *“Dit is altijd gedaan op basis van wederzijds goedvinden en heeft nooit problemen opgeleverd. Het KMB streeft ernaar om de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit Defensie na te leven.”*
De heer Kropf valt over de bewoording ‘streeft ernaar’. Men dient zich gewoon aan de wet en regelgeving te houden, dit kan dan niet als ‘streven’ worden benoemd.
- Pagina 4, met betrekking tot de verplichte opleiding na een 24-uursdienst met akkoord van de MC:
Zoals zijn collega ook al benadrukte, kan er na een 24-uursdienst geen sprake zijn van een verplichte opleiding (nog niet eens van een vrijwillige). Aansluitend aan een 24-uursdienst heeft men verplicht rust. De MC wordt dus gevraagd om in te stemmen met het afwijken van wet- en regelgeving.
- Pagina 5 met betrekking tot mitigerende maatregel CLSK: *“een rooster dat daarin is verwerkt en geen foutmeldingen oplevert voldoet aan het ATB en dientengevolge aan het Jaegerarrest.”*
Dit is precies de discussie die partijen telkenmale hebben gevoerd: de RMT voldoet niet aan BARD en AMAR en de consignatiediensten zijn niet ingevoerd. De heer Kropf stelt vast dat er na 4 maanden dus nog niets is gebeurd.
- Pagina 5 bij 3.1 Staf CLSK:
De heer Kropf wijst erop dat een VIP-chauffeur en een herenchauffeur door elkaar worden gegooid. Een VIP-chauffeur kan een poolchauffeur zijn en dat is een andere regeling.
- Pagina 5 zelfde stuk bij 3.1 Staf CLSK, over NASOC: *“vanwege onderbezetting vindt momenteel overschrijding van de ATW plaats. CLSK neemt maatregelen om de bezetting op korte termijn op orde te krijgen.”*
Er is niet voor niets gevraagd om een rooster te maken van planmatige werkzaamheden en daadwerkelijk uitgevoerde werkzaamheden. Anders kunnen mensen heen en weer gestuurd blijven worden, terwijl gezegd wordt dat het alleen om uitvoering ging en de roosters gelukkig op orde waren.
- Pagina 6: *“Maatregelen om dit te realiseren zijn reeds in gang gezet, met de intentie dat die per 1-7-2024 zijn afgerond”*
De centrales hebben een garantie gekregen dat het per 01-07-2024 zou zijn afgerond. Deze garantie verandert kennelijk plotsklaps in een intentie.
- Pagina 6, over CLSK-LGL: *“Dat betekent dat een dienst die bestaat uit 8 uur werk en 4 uur aanwezigheid in totaal 12 uur arbeid in de zin van ATW/ATB is.”*
Het gaat echter om AMAR/BARD, aldus de heer Kropf. Er staat op geen enkele wijze waar ze dan aan gaan voldoen of hoe ze dat gaan regelen. Arbeidsvoorwaardelijke vergoedingen voor aanwezigheid zijn verward met normen voor aanwezigheid. Gaat het om zaterdagen en zondagen, om 11 –uur herleid of 12-uursdiensten omdat er minder mensen komen? Dat is een ander verhaal dan wanneer het stelselmatig in de roosters is opgenomen.



- Pagina 6, voorlaatste alinea over KMar: *“KMar kent verder geen structurele 12-uursdiensten, enkel incidenteel. Voorbeeld daarvan is bij ongeplande en situatieafhankelijke inzet van de Landelijke Bijstandsorganisatie (LBO) of Hoog Risico Beveiliging (HRB), bijvoorbeeld uitloop van een debat of bij steun/bijstand/assistentie inzet NAPO. Deze inzet is dan voorafgaand (bij overschrijden 10 uur) besproken met de HDE en MC LTC (DMC).”*
Als tijdens de inzet blijkt dat de inzet moet worden voortgezet, dan mag dat. Maar als de inzet voorafgaand besproken is met het HDE en de MC, dan moet geconcludeerd worden dat het planmatig was. Als de verlengde inzet van tevoren besproken is geweest, kan deze niet incidenteel en onverwacht zijn.
- Pagina 6, onderaan: *“Het nieuwe rooster voor KMar-personeel gaat voldoen aan de vigerende wet en regelgeving.”* De vraag is wanneer?
Vervolgens: *“Luchtwaarnemers draaien een regulier rooster van 8 uur diensten en daarna consignatie van 16 uur, dit is al conform de regelgeving.”*
Maar dat mag niet na afloop van een nachtdienst zijn dus wil de heer Kropf graag weten of dit 8-uursdiensten zijn of 8-uur nachtdiensten. Aansluitend aan een nachtdienst heeft men recht op verplichte consignatie; voorafgaand aan een nachtdienst uiteraard ook.
- Pagina 7 betreffende degenen van wie het huisadres de werkplek is: *“Bij planbaar werk doen er zich arbeidsduur overschrijdingen voor als zij bijvoorbeeld een dienstreis maken naar de West (Carib) of USA.”*
Er staat dat mensen direct daarna aan het werk gaan op basis van artikel 56n van het AMAR. De heer Kropf leest uit dit artikel het volgende voor: *“Indien de werkzaamheden of diensten geen uitstel gedogen, en door het nemen van andere maatregelen redelijkerwijs niet is te voorkomen, verricht de militair ten hoogste éénmaal in elke periode van 2 achtereenvolgende weken 14 uren werkzaamheden of diensten per werkdag onderscheidenlijk per nachtdienst.”* De vlucht naar Amerika inclusief de reistijd van huis naar plaats van bestemming is al 14 uur. Aansluitend moet men direct de werkzaamheden aanvangen. Er kan ook voor gekozen worden om eerst een dag rust in te plannen voordat verplicht met het werk aangevangen wordt. De werkgever maakt volgens de heer Kropf bewust keuzes, om met zo min mogelijk uren zo veel mogelijk werkzaamheden uit te kunnen voeren.
- Pagina 9 over mitigerende maatregelen DBBO Texel: *“De overtreding van art 31o wordt opgelost door in het winterrooster een (doorbetaalde) pauze op te nemen van 2 uur en 15 min (in totaal).”*
Een doorbetaalde pauze is aldus de heer Kropf gewoon werktijd. Hij heeft nog wel beeld bij wat er eerder gezegd wordt over de wisseling van schepen en weinig roosters, maar mensen 2 uur en 15 min een doorbetaalde pauze opleggen is echt een andere discussie.
- Pagina 9, in hetzelfde stuk staat vervolgens: *“C-DBBO heeft de voorgenomen roosterwijzigingen inmiddels aangeboden aan de MC ter advies.”*
Dit begrijpt de heer Kropf niet, want er wordt eerst gezegd dat men de roosters niet wil wijzigen maar bieden deze dan toch aan.
- Pagina 10 betreffende de combinaties van consignatie en nachtdienst: *“Het argument dat arbeid op basis van een oproep tijdens consignatie de rust niet onderbreekt is dus niet opportuun.”*
Dit is wat hem betreft een loze opmerking. Er is geconstateerd dat het toch niet mag, maar er wordt –inmiddels 4 maanden verder- geen oplossing gevormd.
- Pagina 10: *“De consignatieroosters van het DPO zijn zodanig ingedeeld dat er in deze roosters nooit sprake is van overschrijding van de ATW, omdat de roosters niet over daadwerkelijke-incidentele- inzet gaan.”*
Dit is weliswaar correct voor een planning maar doet niets af aan het feit dat een nachtdienst niet gecombineerd mag zijn met een consignatie. Er moet dus geverifieerd worden of er daadwerkelijk geen sprake is van nachtdiensten.
- Pagina 10 inzake DPO: *“Daarna volgt een uitgebreide plan met alle uitgangspunten, randvoorwaarden etc. om een 24/7 ondersteunende organisatie te hebben die gegarandeerd binnen alle wetgeving en regelgeving blijft.”*
De centrales zouden van de werkgever te horen krijgen welke dingen op welke termijn geregeld zouden zijn. Nu staat de datum op 1 juli 2024 en is het inmiddels eind december. Spreker ziet allerlei hoog over-plannen maar ziet nergens enige urgentie en prudentie terug.

De heer Debie wil in algemene zin nog iets opmerken. Spreker vindt dat één van de uitgangspunten moet zijn dat iedere defensiemedewerker in beginsel 8 uur per dag werkt. Sociale partners spannen zich immers ook in voor de balans werk-privé en duurzame inzetbaarheid. Er is afgesproken dat de standaardnorm van 9 uur per dag voor wat betreft het AMAR en BARD de overlegnorm is van 10 uur per dag en in overeenstemming met het HDE en de

Georganiseerd overleg Sector Overleg Defensie (SOD)



medezeggenschap bij de eenheid bepaald moet worden. Het probleem dat hierbij in het algemeen speelt is dat er gewoon te weinig mensen zijn. Als er voldoende mensen zijn kan er prima binnen de normering van BARD/AMAR gewerkt worden. In plaats van de regelgeving aan te passen, moet ervoor gezorgd worden dat er voldoende mensen zijn om de taken die er zijn uit te voeren dan wel de taken aan te passen op basis van het aantal mensen dat er is.

De heer Kropf zegt nog eens dat er niet alleen naar de roosters gekeken moet worden, maar ook naar de daadwerkelijk uitgevoerde werkzaamheden. Daarnaast kan het niet zo zijn dat de MC gevraagd wordt om af te wijken van wet- en regelgeving, hetgeen klaarblijkelijk gebeurt. Spreker attendeert erop dat de MC, samen met het HDE, gaat over de wijze waarop de regelgeving binnen de eenheid wordt toegepast en niet óf de regelgeving binnen de eenheid wordt toegepast. Leden van de MC worden vaak door hun HDE of achterban onder druk gezet om in te stemmen met iets waar ze geen bevoegdheid voor hebben. Het is van essentieel belang dat HDE en MC weten dat zij binnen de wetgeving moeten blijven; dit dient dan ook in de lijn te worden benadrukt.

De heer Schuitema zegt open te staan om een aanpassing van AMAR en BARD te bespreken, hoewel hij de volgorde niet de juiste vindt om eerst steeds de wet te overtreden en daarna te vragen of deze kan worden aangepast. Spreker merkt op dat de ATW een tijd geleden een update heeft gehad, maar partijen hebben nagelaten om daar het gesprek over aan te gaan. Overtredingen van de ATW moeten gewoon stoppen. Medewerkers kunnen zonder dat ze het zelf weten aansprakelijk zijn. De werkgever is –zelfs hoofdelijk- aansprakelijk als er bijvoorbeeld een medewerker tegen de vangrail klapt, omdat de ATW willens en wetens werd en wordt overtreden.

De voorzitter dankt eenieder voor de inbreng en verzoekt de vergadering wederom kort te schorsen.

*** SCHORSING 15.26 – 15.43 UUR ***

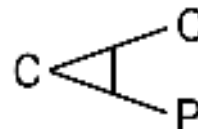
De voorzitter hervat de vergadering.

Nadat het probleem bij DBBO -dat al zo'n 12 jaar bekend was en waarover de discussie in het formele overleg zich al 10 jaar voortsleepte- was opgelost, kwam vervolgens de situatie op Volkel aan het licht. Dit heeft de voorzitter verbaasd omdat ook die situatie al jarenlang bestond. Om te voorkomen dat er na het oplossen van het probleem op Volkel zich nog eens een volgende casus zou voordoen, is besloten om het sleepnet door de organisatie te halen om overzicht te creëren. De voorzitter is het eens dat er vervolgens veel boven water is gekomen en baalt ervan omdat dit alles niet pas sinds gisteren is ontstaan. Ook erkent hij dat er voor een deel een bepaald gedrag onder zit, maar hij ziet tevens dat bepaalde kaders knellen. De voorzitter wil niet direct de oplossing zoeken in het verruimen van de kaders. Spreker ziet een verantwoordelijkheid aan de kant van de werkgever om het gedrag in een bepaalde richting te dwingen en hij ziet een gemeenschappelijke verantwoordelijkheid om over de kaders na te denken, maar hij wil eigenlijk ook aan de centrales vragen hoe zij hier nu mee verder willen en wat zij van de werkgever verwachten. Het staat voor hem in ieder geval vast dat deze problematiek, gezien de lange lijst van dingen die niet van de ene op de andere dag zijn ontstaan, nooit snel opgelost kan zijn, welke maatregelen er dan ook maar worden getroffen.

De heer Debie denkt dat het belangrijk is dat de DO-commandanten de problematiek gefaseerd oplossen en daar waar direct oplossingen gevonden kunnen worden, deze oplossingen ook geboden worden. Daarnaast ziet hij graag dat de sociale partners geïnformeerd worden over welke maatregelen er worden genomen en welke problemen er dan nog over blijven, zodat zichtbaar is dat er voortgang is en dat er daadwerkelijk actie wordt ondernomen door de DO-commandant. De voorzitter van het SOD zal hier regie op moeten voeren, de informatie met de centrales delen en het gesprek voeren over oplossingsrichtingen daar waar knelpunten blijven bestaan. Hij is geen voorstander van direct de regelgeving aan te passen maar eerst te kijken waar het probleem zit. Als dat een personeelsprobleem is zou het takenpakket aangepast moeten worden zodat het voor de organisatie behapbaar blijft. De voorzitter hoort wat gezegd wordt, maar onderstreept dat de problemen alsnog niet snel opgelost zullen zijn. Partijen zullen op de een of andere manier naar elkaar toe moeten bewegen, in plaats van elkaar in deze setting eindeloos te bestoken met vragen, brieven en dergelijke.

De heer Kropf reageert dat 'naar elkaar toe bewegen' de vorige keer al is gedaan en toen werd er gezegd dat er op 1 november ATW-proof gewerkt zou worden. Dat is niet het geval gebleken, sterker nog: er wordt aangegeven waarom er gekozen wordt om niet te voldoen aan de ATW. Dat ziet spreker niet als 'naar elkaar toe bewegen'. De werkgever moet gewoon aan de ATW voldoen en niet vertellen waarom dat niet gedaan wordt. Hij roept Defensie op

Georganiseerd overleg Sector Overleg Defensie (SOD)



om met een lijst te komen van dingen die wel sneller opgelost kunnen worden. De heer Debie stelde eerder bijvoorbeeld een terechte vraag over de inhuur per 01-01-2024 en of dit betekent dat er per die datum wordt voldaan aan wet- en regelgeving. De heer Kropf benadrukt dat de voorzitter als enige, op basis van het organisatiebesluit en aanwijzingen van de Minister volgend, verantwoordelijk is voor arbeidsvoorwaarden. Spreker sluit zich aan bij de heer Debie als het gaat om het ontvangen van een overzicht van alle geconstateerde punten, waarin wordt aangegeven welk punt wanneer is/wordt opgelost. Als er dan een geval is waarbij de datum van 1 juli 2024 niet wordt gehaald, daar een goed verhaal voor is en er wel wordt voldaan aan de ATW, zal spreker op dat moment bereid zijn om erover in gesprek te gaan. Als het voornoemde overzicht een echt helder en concreet stuk betreft, mag deze wat de heer Kropf betreft ter informatie worden aangeboden. Wel geeft hij hierbij alvast aan dat er een duidelijke voortgang in het actiepunt zichtbaar moet zijn.

pm Ten aanzien van de OGRV die naar Cyprus zijn gestuurd wil de heer Kropf nog weten of er sprake is van een uitzendbescherming. Het lijkt hem in ieder geval voor de hand liggend dat Cyprus als uitzending kwalificeert. Bij terugkomst zijn deze mensen bovendien op een niet bestaande notice gezet van een dag of drie, en dat kan ook niet als zij al uitzendbescherming hadden. Spreker wil in deze dan ook graag een antwoord verkrijgen. De voorzitter kan het antwoord niet zonder meer geven, maar hij laat dit uitzoeken. De heer Kropf vraagt de voorzitter om dan wel nog dit jaar met een schriftelijk antwoord te komen, waarop de voorzitter aangeeft niet te weten of dat gerealiseerd kan worden.

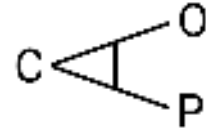
De heer Schuitema verwacht van de commandanten 'gehoorzaamheid aan de wetten en onderwerping aan de krijgstuicht'. De ATW is gewoon een wet en spreker heeft afgaand op enkele gebruikte bewoordingen in de nota weinig vertrouwen dat bij de meeste commandanten geland is dat aan de ATW voldaan moet worden. Wellicht helpt het als zij de militaire eed nog eens afleggen, als oprisser om hen eraan te herinneren waarvoor zij er zijn en wat hun belangrijkste taken bij Defensie zijn. Er zijn medewerkers in lagere rangen die voor minder grote dingen ontslagen werden. De heer Schuitema heeft er in het verleden een stuk over geschreven: 'hoge bommen vangen wel erg weinig wind'. Hij verwacht dat commandanten erop worden aangesproken als zij de wet niet volgen.

Aanpassen van de regelgeving is niet de oplossingsrichting waar de heer Schuitema in eerste instantie voor wil kiezen. Hij vindt het een te makkelijke keuze als een commandant de regelgeving aan wil passen als deze knelt; dit haalt zijns inziens alle creativiteit uit de organisatie om met andere oplossingen te komen. Wel zijn er mogelijk voordelen voor de medewerkers te behalen met andere afspraken over werk- en rusttijden. Daar is de ACOP dan ook zeker toe bereid. Tot die tijd, in de stappen naar het voldoen aan regelgeving, wenst de ACOP duidelijke tussenstappen te zien, waarin realistische verwachtingen worden gewekt over hoe en wanneer het probleem kan worden opgelost. De centrales zullen goed in staat zijn om te beoordelen of een tijdlijn van een commandant realistisch en ambitieus is. Het zal tegelijkertijd ook een groeiproces zijn waarin de commandanten enige ruimte moeten krijgen om te leren, zo stelt spreker. Hij hinkt –gezien het eerder beschreven gedrag- op twee gedachten, maar beseft ook wel hoe groot de uitdagingen zijn.

De heer Van Woensel denkt dat partijen het allemaal eens zijn over naleving van de ATW, dus pleit hij ervoor dat daartoe in de komende periode de benodigde stappen worden gezet. Spreker beseft zich terdege dat hij een andere aanvliegroute ten behoeve van het AMAR/BARD-gedeelte heeft voorgesteld en dat daar van de zijde van de collega-centrales onvoldoende draagkracht voor is. Hij is het zelf niet eens met wat de heer Schuitema wil doen, om eerst aan alle regelgeving te voldoen voordat kan worden bezien welke aanpassingen er gemaakt zouden moeten worden. Hij zou het raar vinden als er heel veel moeite moet worden gedaan, extra personeel wordt ingehuurd, veel mensen uit hun bestaande plaatsing worden weggetrokken en allerlei noodoplossingen bedacht moeten worden, om uiteindelijk te concluderen dat dat allemaal niet nodig was omdat partijen de regels niet meer van toepassing vinden. Het gaat om regelgeving die in de jaren 80 ontwikkeld is, waarbij het nog altijd niet gelukt is om deze gelijk te trekken met de ATW. De heer Van Woensel heeft daar zelf ruim 8 jaar geleden nog een derde poging voor gedaan.

De heer Schuitema weerspreekt dat hij ertoe heeft opgeroepen om eerst aan alle regelgeving te voldoen. Wat hij heeft aangegeven is te willen werken in de richting van het voldoen aan alle regelgeving en in het geval er toch knelpunten zijn, eerst de creatieve mogelijkheden te overwegen om het probleem op te lossen in plaats van meteen naar aanpassen van de regelgeving te grijpen.

Georganiseerd overleg
Sector Overleg Defensie (SOD)



De heer Van Riel vraagt de werkgever om een plan van aanpak te leveren over hoe zij de leidinggevenden (en evt. HR-functionarissen) op het gebied van deze regelgeving zullen scholen. Daarnaast wil hij laten uitstralen dat de bovengrens het BARD/AMAR is en dus niet de ondergrens van de ATW, die momenteel als ondergrens wordt gehanteerd. Alle DO-commandanten zouden deze bovengrens moeten uitstralen: BARD/AMAR, 8 uur met overlegnorm van 9 of 10 uur. Tot slot wil hij weten wat er in de RMT of Tops wordt gebracht. Spreker pleit voor het hanteren van één systeem voor heel Defensie, waar alle regelgeving in staat die voor Defensie van toepassing is (niet alleen de ATW). De voorzitter kan hier niet tegen zijn, maar weet niet wat daartoe tot nu toe in de weg heeft gestaan. Hij deelt echter de wens om in één systeem te werken en in één oogopslag een overzicht verkregen wordt.

Agendapunt 4. Rondvraag en sluiting

Er wordt geen gebruik gemaakt van de rondvraag. De voorzitter sluit de vergadering om 16.12 uur.

Vastgesteld