

Partner voor de publieke sector

Georganiseerd overleg sector Defensie
Sectoroverleg Defensie (SOD)

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

Contact: Vanessa Swens
Telefoon: 070-376 57 57
E-mail: v.swens@caop.nl
Datum: 9 februari 2026
Bijlage: 1
Ons kenmerk: SOD/26.0062
Project-/zaaknummer: G.1.01

Onderwerp

Verslag van de vergadering van het Sectoroverleg Defensie (SOD) op dinsdag 20 januari 2026 van 13.04 tot 15.57 uur in de Sophiezaal van het CAOP te Den Haag

Aanwezig

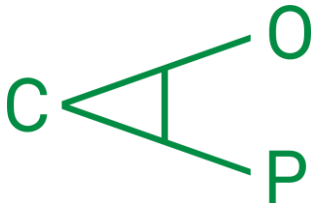
Van de zijde van Defensie: B. de Greeff (vz), N. van der Elst, L. de Haan, T. Schobbers, W. Schwab, M. Suwout

Van de zijde van de centrales: R. van Riel, E. Westermeijer (AC), R. van Deelee, A. Rozendal (ACOP), J. van der Hulst, S. Hop (CCOOP), R. Verkuijl, M. Wouters (CMHF)

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

Agenda (SOD/25.0869)

1. Opening, mededelingen en vaststelling agenda
2. Naleving SOD-afspraken 17 december 2024 (SOD/25.0021 + 1 bijlage)
3. Voorwaardelijk ontslag (AP/25.0350 + 1 bijlage)
4. Concept beleidsvoornemen LRP 1734 JKB Schieten van het CLAS (REO/25.0123)
5. Aanstelling burger als brigade-generaal (SOD/25.0297)
6. Rondvraag en afsluiting



Agendapunt 1: Opening, mededelingen en vaststelling agenda

De voorzitter heropent om 13.04 uur de vergadering die ondertussen meerdere malen werd geschorst, voor het laatst op 11 december 2025. Zij hoopt deze lange vergadering vandaag uiteindelijk af te kunnen sluiten.

Mededelingen

De voorzitter deelt mede dat het CMHF-voorzitterschap van de heer Ten Berg is overgedragen aan de heer Verkuijl. De heer Ten Berg is vandaag niet aanwezig, maar de voorzitter wil hem alsnog hartelijk danken voor zijn grote inzet ten behoeve van de personele opgave van Defensie en voor zijn betrokkenheid tijdens de afgelopen vergaderingen.

Er zijn namens Defensie en namens de centrales geen verdere mededelingen.

Vaststelling agenda

De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

Agendapunt 2: Naleving SOD-afspraken 17 december 2024 (SOD/25.0021 + 1 bijlage)

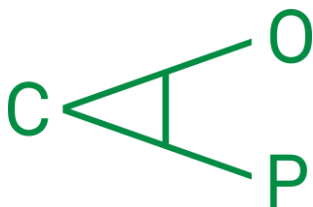
Beoogd wordt, aldus de voorzitter, om de eerder gemaakte overlegafspraken te herbevestigen en eventueel nieuwe afspraken te maken indien dit nodig blijkt. Zij geeft het woord aan de heer Suwout.

De heer Suwout:

- Zegt dat Defensie dit onderwerp in het voorjaar van vorig jaar op de agenda heeft gezet, maar vanwege het verloop van deze SOD-vergadering wordt het nu pas behandeld;
- De aanleiding om het destijds te agenderen is dat de CCOOP de werkgever in een aantal gevallen aan de termijnen uit de 'Aalsmeer'-afspraken hield zoals voor het aanbieden van conceptagenda's (15 dagen) en van stukken (10 dagen), als ware deze nog altijd geldend. Er werd iedere keer wanneer Defensie buiten die termijnen zat via de mail op aangeslagen, alsof zaken daarmee niet rechtsgeldig zouden zijn aangeboden of niet besproken kunnen worden;
- Is stellig van mening, gesteund door het verslag van 17-12-2024, dat afgesproken werd dat de strekking van de voorheen bindende termijnen moet zijn dat partijen over en weer in staat zijn om het overleg op een goede manier voor te bereiden, waarbij een termijn de ene keer 4 dagen kan zijn en een andere keer een termijn van een maand bij wijze van spreken nog niet genoeg zou zijn;
- Het kan dan ook niet zo zijn dat spreker als coördinator van het overlegproces steeds 'bij zijn oor gepakt wordt' omdat bijvoorbeeld 10 dagen 8 dagen zijn;
- Een ander aspect betreft de piepbrieven. Partijen hebben afgesproken dat als één partij op een piepbrief piept, de piep op een goede manier gemotiveerd moet zijn om voor behandeling in aanmerking te komen. Vorige week is bijvoorbeeld echter weer veel tijd stuk geslagen op het behandelen van drie brieven van de CCOOP die amper gemotiveerd waren;
- Spreker twijfelt in dergelijk geval wel om de brieven ter behandeling te agenderen vanwege het gebrek aan motivering maar vermoedt dat daarmee weer een nieuwe discussie gestart wordt die ook tijd kost. Dit is de reden waarom hij vindt dat de afspraken nog een keer besproken moeten worden. Hij zit er als voorzitter namelijk niet alleen. Er zijn vijf partijen en de partijen hebben er, zo hij verwacht, zelf ook een mening over.
- De heer Suwout wil mevrouw De Haan eveneens gelegenheid geven om een korte toelichting te geven, omdat zij net als spreker zelf aan de kant van de werkgever dagelijks met de materie te maken heeft.

Mevrouw De Haan:

- Sluit zich bij de woorden van de heer Suwout aan;



- Geeft aan dat het een lastige overweging is om een piepbrief te sturen. Het komt voor dat in een werkgroep gezamenlijk wordt besloten dat de inhoudelijke discussie is gevoerd en als sluitstuk een piepbrief zal worden verstuurd, maar vervolgens blijkt dit dan toch niet het sluitstuk te zijn. Een voorbeeld betreft de vragen die over Verordening 883 gesteld waren. In de WG AP van 7 oktober zijn alle inhoudelijke vraagstukken daarover uitgebreid doorlopen. Aan het eind van die vergadering is de afspraak gemaakt om de antwoorden op de vragen schriftelijk middels een piepbrief te delen, waarbij op voorhand informeel met elkaar zou worden afgestemd zodat de inhoud voor iedereen overeenkomt met hetgeen in de vergadering is gedeeld en waargenomen. Defensie heeft dit ook op die wijze gedaan maar één partij gaf geen reactie en wachtte op de piepbrief, waar zij vervolgens ook op heeft gepiept met het verzoek om het onderwerp weer opnieuw te behandelen. Dit zorgt dat de voortgang in het overleg stopt, wat zonde is en ook niet hetgeen is dat partijen willen of ambiëren.

De heer Suwout:

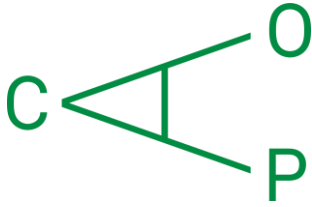
- Voegt toe de afspraken in het verslag van 17-12-2024 er regelmatig op na te slaan, temeer omdat deze in de loop van de betreffende vergadering gemaakt zijn en het soms twee keer lezen vergt om te zien wat er uiteindelijk besloten is;
- Er ligt ook een aspect aan de kant van werkgever, want als deze voortvarender zou zijn geweest met de aanpassing van het BGOD dan zouden partijen de discussie van vandaag misschien niet hebben gehad. Wellicht zou er dan overigens wel discussie gevoerd zijn over de manier waarop het opgeschreven wordt;
- Het gaat spreker ook niet zozeer om de exacte bewoordingen in een verslag of in het BGOD, maar meer om de mindset of partijen het daadwerkelijk met elkaar eens zijn dat zij versnelling willen en daarom van deze zaken af willen. Als daarover geen eensgezindheid bestaat is worstelen over hoe het allemaal wordt opgeschreven ook niet genoeg omdat er altijd wel weer een 'work around' te verzinnen is;
- De vraag die de heer Suwout bij de centrales wil neerleggen is of hetgeen geschetst is herkend wordt en of er aanleiding is om op wat eerder is afgesproken nog een slag te maken of deze afspraken te herbevestigen.

De voorzitter dankt de heer Suwout en mevrouw De Haan voor hun inbreng. Zij meent dat er een heldere vraag voorligt en nodigt de centrales uit om hierop te reflecteren.

ACOP

De heer Rozendal:

- Herkent het 'hoeder' of 'scheidsrechter' over de gemaakte afspraken te moeten zijn, zoals door de heer Suwout benoemd. Spreker heeft zelf namelijk vaak zijn collega's en soms ook de heer Suwout erop moeten wijzen dat er andere afspraken gemaakt zijn;
- De gemaakte afspraken werken, maar ze zouden beter kunnen werken als ze strakker worden gehanteerd en dan ook door alle partijen. Als de afspraak gemaakt is dat een brief inhoudelijk gemotiveerd moet zijn en er wordt niet aan die afspraak gehouden dan zou zo'n brief niet-ontvankelijk verklaard moeten worden. En als afgesproken wordt dat een onderwerp wordt afgehecht met een piepprocedure dan kan het niet zo zijn dat er op weer hele andere onderdelen gepiept wordt;
- Er zouden nog wat aanvullende afspraken gemaakt kunnen worden om ervoor te zorgen dat bepaalde dingen waar partijen nu nog structureel tegenaan lopen minder vaak voorkomen. Een voorbeeld is om bij een piepprocedure niet alleen af te spreken dat er uitsluitend gemotiveerd gepiept wordt maar ook dat er met (minimaal) twee centrales gepiept moet worden. Zowel bij een piepbrief als sluitstuk als bij een piepbrief over iets nieuws zou dit de voortgang kunnen bevorderen;
- In het verslag van 17-12-2024 is vrij weinig opgenomen over de manier waarop met BCO's wordt omgegaan. Dit is een element waar op zeker moment verder over gesproken moet worden;



- Ten aanzien van besluitvorming bij meerderheid vindt de ACOP dat dit merkbaar versnelling heeft opgeleverd. Er wordt veel minder naar het SOD geëscaleerd dan voorheen, waardoor het SOD echt een escalatieforum is geworden in plaats van een vijfde overlegtafel.

De heer Van Deelee vult aan:

- Vertrouwen is een essentieel element als het gaat om het aanbieden van stukken, loslaten van termijnen en dergelijke. Het gaat goed zolang het vertrouwen er is. De afgelopen periode met de staatssecretaris als voorzitter heeft getoond dat het ook anders kan lopen. Er dient daarom bestendig te worden hoe partijen daar dan mee omgaan.

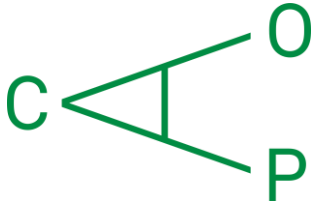
Mevrouw De Haan zegt in reactie hierop dat het klopt dat dit niet in het BGOD bestendig is maar voor Defensie geldt wel dat het de centrales altijd vrij staat om aan te geven of zij wel of niet voldoende voorbereidingstijd hebben als er agenda's of stukken worden verstuurd. Het is tevens in de geest van de afspraken dat op het moment dat iemand aangeeft zich onvoldoende te kunnen voorbereiden, Defensie daarnaar handelt en ruimte geeft. Spreker roept op om daar al bij de agendering op te attenderen en niet in de vergadering zelf. Partijen zijn uiteindelijk gesprekspartners en komen dan –met de focus op dat vertrouwen- gewoon met elkaar tot een oplossing.

De heer Suwout beaamt dat er in het huidige BGOD niets over termijnen is opgenomen, reden waarom er in 2018 voor gekozen is om er wel iets over op te schrijven. Spreker zou daar niet naar terug willen maar hij is het wel eens met het punt dat wordt opgebracht. Dat is ook de reden waarom hij niet altijd scherp slijpt op hetgeen op 17-12-2024 is afgesproken. Spreker wil te allen tijde het gevoel aan de kant van de centrales vermijden dat Defensie aan de haal gaat met de ruimte die er is gegeven. Het maakt dat de afweging om iets al dan niet nog aan te bieden veelvuldig gemaakt moet worden. Zelf neigt hij regelmatig om het toch maar naar een volgende vergadering op te schuiven maar dat zit de snelheid die partijen nastreven dan weer in de weg.

AC

De heer Westermeijer:

- Herkent hetgeen door de heer Suwout werd geschetst. Hij denkt zelfs dat het breder is want er zijn afspraken gemaakt waar partijen al sinds 2024 naar handelen, als het gaat om de besluitvorming bij meerderheid. Daar is in maart 2024 mee gestart en in december 2024 hebben partijen dit geëvalueerd;
- Is van mening dat het BGOD nu echt moet worden aangepast, in plaats van afspraken versnipperd in verslagen vast te leggen. Als er, zoals de ACOP voorstelt, ook nog aanvullende afspraken worden gemaakt wordt de stapel alleen maar groter en onduidelijker;
- Vastleggen van afspraken is één ding, daarnaast moeten partijen zich ook aan die afspraken houden. Vergaderhygiëne is dus van belang en partijen moeten elkaar daar ook op kunnen aanspreken;
- Besluitvorming in de werkgroepen heeft vaak betrekking op agenda-onderwerpen voortkomend uit een AV-akkoord. Spreker constateert dat partijen hier regelmatig te lang in door blijven malen en dat argumenten in kleinere of andere vorm nogmaals op tafel komen. De herhaling daarvan is vrij hoog. Dit betreft hij ook op zichzelf, want hij zou zelf ook kunnen vragen of er daadwerkelijk iets nieuws over een onderwerp te melden is. Vervolgens ontkomen partijen er niet aan om tot besluitvorming over te gaan. De laatste tijd zijn dat helaas vaak meerderheidsbesluiten maar aan de andere kant moet dat dan maar de uitkomst zijn als er geen argumenten zijn om het nog eens vanuit een ander perspectief te beschouwen;
- Gevraagd door de voorzitter hoe hij aankijkt tegen het voorstel van de ACOP om een piepbrief met minimaal twee centrales te sturen om tot behandeling over te gaan, antwoordt de heer Westermeijer daar nu nog geen opvatting over te hebben.



De heer Suwout heeft het verslag van 17-12-2024 erbij gepakt en leest voor: *“De heer Debie zou vanuit consistentie hetzelfde proces hanteren, dus op het moment dat twee partijen piepen het overleg erover voeren; als slechts één partij piept moeten partijen zich afvragen of het overleg er wel over gevoerd moet worden.”* Vervolgens is er een discussie die kortgesloten wordt met: *“Er moet gewoon op piepbrieven gereageerd kunnen worden, maar liefst wel enigszins gemotiveerd.”* Dit is dus wel aanzienlijk afgezwakt. Wellicht zou dit iets moeten worden in de richting van waar de ACOP op hint, of dat er staat ‘afdoende gemotiveerd’ / ‘dragend gemotiveerd’ / ‘kenbaar gemotiveerd’. Waar het spreker om gaat is dat hij niet een soort scherprechter wil zijn die een ontvankelijkheidstoets doet, maar dat hij ‘on the spot’ wil kunnen reageren met wat het probleem is.

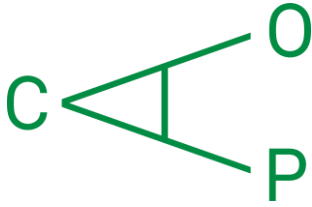
CCOOP

De heer Hop:

- Wil allereerst reageren op dat er afgesproken zou zijn dat er helemaal geen termijnen meer gehanteerd zouden worden. Volgens de CCOOP is door de Directeur Werkgeverszaken herhaaldelijk de intentie uitgesproken om in de basis vast te houden aan 15 dagen voorafgaand aan een vergadering de conceptagenda aan te bieden en 10 dagen voor de reguliere stukken. Op het moment dat de termijn korter wordt zou dat in overleg tussen partijen gebeuren. Bij open en reëel overleg hoort ook dat partijen zich op ordentelijke wijze kunnen voorbereiden op stukken die worden aangeboden;
- Met betrekking tot het wel of niet naar het SOD escaleren is destijds gesproken over de volwassenheid van de tafel in de werkgroep. De CCOOP ziet dat dit heel goed gaat en zal een andere centrale altijd steunen in de gang naar het SOD als er voor hen een principieel punt bestaat. De tafel blijkt de volwassenheid te hebben die benodigd is, waardoor de besluitvorming sneller gaat;
- Wat betreft het sturen van piepbrieven met twee of meer centrales zegt spreker dat dit weliswaar zou kunnen maar het heeft niet altijd de voorkeur om binnen de gestelde termijn afstemming met de andere centrales te moeten vinden. Het dossier Verordening 883 is een onderwerp waarbij bij het aanbieden van de stukken voor de piep opnieuw de nodige vragen rezen. Het moet een centrale in dergelijk geval vrij staan om hun vragen gewoon te stellen. Als dat soort zaken dan allemaal van tevoren ook nog moeten worden afgestemd, dan zijn de centrales meer met afstemming bezig dan dat ze daadwerkelijk naar de vergaderingen zelf gaan. Het is dan ook afhankelijk van het onderwerp van dat moment. Met name het dossier 883 verdient niet de schoonheidsprijs als het gaat om hoe het is opgelopen vanaf het moment van besluitvorming in de EU tot het moment dat de overlegpartijen in een stroomversnelling geraakten en geprobeerd werd om zo veel mogelijk duidelijkheid voor betrokkenen te scheppen;
- Wat betreft de motivering in de piepbrief begrijpt spreker dat deze uitgebreider moet zijn zodat iedereen zich beter kan voorbereiden.

De heer Van der Hulst vult aan:

- De brief die bedoeld wordt, waar de CCOOP een iets minder uitgebreide motivering in had opgenomen, was in een periode waarin de centrales heel veel informatie kregen en moesten verwerken, rond de tweede en derde week voor december. De lijn van de piepbrieven die de afgelopen periode verstuurd zijn is echter dat de motivering wel degelijk is opgenomen;
- Spreker kan het ook omdraaien: er is in de zomer een aantal brieven verstuurd (3 stuks) waarvan de laatste op dit moment nog in behandeling is terwijl afdoening al veel eerder had kunnen gebeuren. Hij vindt de term vergaderhygiëne heel mooi maar het mes snijdt aan twee kanten. Het is ook wel eens zo dat er vanaf de kant van de centrales gevraagd wordt om onderwerpen te agenderen waarop Defensie reageert door te zeggen dat de tijd nog niet rijp wordt geacht. Daar krijgen de centrales dan ook niet altijd een reden voor opgegeven;
- Het zou zonde zijn om hele specifieke situaties, die niet als norm gelden, uit te lichten.



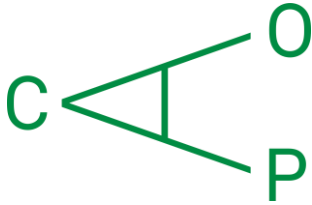
De voorzitter komt terug op het punt dat de heer Hop aangaf over de termijnen. Zij heeft begrepen dat de termijnen juist niet zo stringent meer waren. Dit wordt door de heer Suwout beaamd. Toen er zo'n anderhalf jaar geleden met de aanpassing van de overlegafspraken werd gestart was dit het springende punt en één van de spannende dingen. Volgens spreker is gesteld dat als een stuk 10 dagen van tevoren beschikbaar is het gewoon toegestuurd zou worden. Er zou ook niet opeens gestopt worden met dingen met een redelijke termijn aan te bieden of in het achterhoofd te houden welke termijnen eerder werden aangehouden. Als die termijnen namelijk opeens doormidden geknipt zouden worden zou dat niet veel vertrouwen geven. Spreker heeft dus lange tijd de termijnen nog gehanteerd en bij het aanbieden steeds rekening gehouden met een redelijke termijn. Waar het wat hem betreft misging is dat hij op 30 april vorig jaar een mailtje van de voorzitter van de ACOM ontving, waarin staat: *"Voor ons is de io REO BS op 23 mei haalbaar mits tussen aanbieden van de conceptagenda en 23 mei 15 werkdagen zitten zodat we kunnen bezien wat we kunnen verwachten en daar capaciteit op in kunnen plannen, en tussen aanbieden stukken en 23 mei 10 werkdagen zitten voor de adequate voorbereiding van deze stukken."* Hiermee werden de termijnen weer een harde wet. Het is voor de heer Suwout de aanleiding geweest om dit agendapunt te agenderen. Hij zoekt naar de bereidheid van partijen om elkaar de ruimte te gunnen om er op een goede manier mee om te gaan. Hij probeert het verkregen vertrouwen waar te maken door aan te geven dat hij niet opeens de termijnen doormidden knipt of laat zitten, maar het enkele feit dat hij dit uit wordt toch enigszins opgevat alsof hij de termijnen zelf weer in het leven geroepen heeft. Dit vindt hij in de dynamiek van het overleg niet fijn. In dit voorbeeld krijgt spreker ze zelfs genadeloos terug: ze zijn weer wet, want anders kan de vergadering niet doorgaan.

De heer Van der Hulst reageert:

- De 10 dagen is in principe wel de norm die wordt nagestreefd, ook al wordt deze niet meer zwart-wit gehanteerd. Als iets een keer op 8 dagen komt en het is een stuk dat al eerder behandeld is geweest, moet dat gewoon kunnen. Aan de andere kant kan een stuk dat al 15 of 16 dagen van tevoren gereed is gewoon opgestuurd worden, er zou dan niet gewacht moeten worden op de 10 dagen. Dit is in ieder geval hoe spreker zich herinnert wat afgesproken werd;
- De manier waarop het bedoelde mailtje verstuurd en ontvangen is, is niet de manier zoals partijen met elkaar hebben afgesproken. Hij is niet de opsteller dus weet niet wat de intentie is geweest en kan zich ook niet goed herinneren waar het over gaat;
- Wat hij wel weet is dat er grote inspanningen worden verricht om met de jaaragenda in de hand alles rond te krijgen wat er in een week gedaan moet worden. Wijzigingen in de agenda zijn in goed overleg met elkaar mogelijk, maar spreker roept op om wel enigszins te proberen om procedureel aan zaken vast te houden. Dan gaat het zowel om kenbaar maken wanneer welke vergadering plaatsvindt als om wat de inhoud van die vergadering dan is. De CCOOP heeft capaciteit van beleidsmedewerkers en dergelijke nodig die zij in moet plannen;
- Spreker wil een nuance aanbrengen op hetgeen over de WG AP werd gezegd. Er viel ook een keer een vergadering uit waardoor de stukken die tijdens die vergadering behandeld zouden worden pas veel later weer aan de orde kwamen. Dan moet iedereen terugbladeren om te kijken waar de bespreking ook alweer over gaat en dat is voor niemand's gemoedsrust bevorderlijk. Ook ten aanzien van de WG AP van vorige week was al sinds december bekend dat deze gepland stond, maar duurt het uiteindelijk heel lang voordat bevestigd wordt dat de vergadering doorgaat en wat de agenda wordt. Daar heeft de CCOOP wel een opmerking over gemaakt.

De heer Hop:

- Over de io REO's is afgesproken dat als er extra io REO's worden ingelast, Defensie bepaalde termijnen in acht zou nemen. Deze afspraak is in het –weliswaar informele- overleg over de jaarplanning gemaakt en is later per mail bevestigd. Het is dan ook niet zo dat die afspraken helemaal niet bestaan;



• Er wordt geregeld geconstateerd dat er heel kort op de agenda stukken worden aangeboden die al langere tijd bij Defensie liggen en al hadden kunnen worden aangeboden, of zelfs op een of andere manier kwijt waren. Spreker roept op om stukken die gereed zijn, zoals eerder afgesproken, ongeacht de agendering gewoon al aan te bieden. De voorzitter merkt op dat dit zojuist ook al is gezegd. Mevrouw De Haan geeft aan dat de termijnen die de heer Suwout aanhaalde geen betrekking hadden op de io REO-planning; daar zijn inderdaad aparte afspraken over gemaakt.

De heer Suwout meent dat voorgaande ervoor zou pleiten om te doen waar de heer Westermeijer toe oproep. Het is namelijk inderdaad geen doen om de norm uit meerdere verslagen en mailtjes te moeten zeven; dat moet gewoon op één plek staan. Partijen zijn over en weer erg vatbaar voor de kreet 'daar hebben we afspraken over' maar er moet een klein archiefonderzoek verricht worden om te vinden wat deze dan zijn. De voorzitter concludeert dat opgeroepen wordt om het BGOD aan te passen, hetgeen de heer Suwout bevestigt.

CMHF

De heer Verkuil:

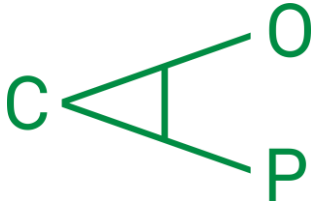
- Schaart zich kortgezegd achter alle punten die de heer Rozendal eerder heeft ingebracht;
- De afspraken moeten voor de Directeur Werkgeverszaken makkelijk zijn omdat duidelijk is dat deze er last van heeft. Ze zouden zo breed en duidelijk mogelijk door alle verschillende fora heen getrokken moeten worden;
- Spreker zou blij zijn met een goed gemotiveerde piepbrief die vervolgens door anderen gesteund wordt zodat hij niet op twee of drie verschillende niveaus in eenzelfde vergadering dezelfde motivatie hoeft aan te horen. Dan kan alles sneller gaan, iets dat alle partijen nastreven.

De reactie van alle centrales gehoord hebbende stelt de voorzitter vast dat er eensgezindheid is als het gaat om het herbevestigen van de afspraken van de vorige keer en deze in gezamenlijkheid strakker te handhaven. Ook een beter beargumenteerde piepbrief hoort zij terugkomen als zijnde een punt waar partijen het over eens zijn. Wat betreft de piepbrief met minimaal twee partijen bemerkt de voorzitter nog geen eensgezindheid.

ACOP

De heer Rozendal wil hier nog een korte reactie op geven. Als één van de centrales het nodig vindt om op een piepbrief te piepen en het betreft een gegronde reden, dan is het niet moeilijk om een ander te vinden om daarin mee te doen. Bij een piepbrief waarin iets staat dat niet eerder afgesproken is maar die een evidente 'daar kan toch niemand tegen zijn'-brief is, hoeft het voor de centrale die toch vindt dat het nodig is om er een gesprek over te voeren weinig moeite te kosten om een ander daarvan te overtuigen. Als het gaat over de piepbrief die bestendigt wat is afgesproken tijdens het overleg en waarbij een centrale iets aantreft dat overduidelijk niet overeenkomt, dan is het volgens spreker eveneens heel eenvoudig om dit bij de collega's na te gaan. Als iets inderdaad onjuist omschreven blijkt, dan is een brief aan de werkgever waarin dit wordt geduid zo gemaakt. Een piepbrief met twee partijen zorgt tevens voor meer draagvlak en afbakening bij de bespreking van het onderwerp. Spreker ziet dat niet alleen hijzelf maar ook veel anderen ergernis hebben op het moment dat de piep een reden lijkt te zijn om de gehele afwas nog eens opnieuw te doen. De bespreking zou uitsluitend moeten gaan over de punten die nodig zouden zijn om nog eens te bespreken of die kennelijk fout waren.

De heer Suwout vraagt of de heer Rozendal ertoe oproept om voornoemde als besluit te nemen. De heer Rozendal antwoordt daar niet persé toe op te roepen, maar wil de AC en CCOOP wel vragen of zij zich hierachter kunnen scharen want zij hebben zich er beiden nog niet over uitgesproken.



CCOOP

De heer Van der Hulst:

- Is het op zich volledig eens dat er meer draagvlak aan de voorkant wordt vastgezet als er met twee centrales wordt gepiept. Het beeld wordt geschetst alsof dit amper gebeurt maar er is, zeker de laatste tijd, regelmatig sprake van brieven namens meerdere/alle centrales. Er gebeurt achter de schermen dus al ontzettend veel;
- Binnen het overlegmodel hebben de centrales ieder een zelfstandige positie met achterbannen die weliswaar veel op elkaar lijken maar in bepaald opzicht toch verschillend zijn. Een piepbrief alleen ontvankelijk verklaren als deze door twee of meer centrales is ondertekend doet daar afbreuk aan. Vanuit het fundamentele zou hij er daarom geen voorstander van zijn.

AC

De heer Westermeijer:

- Het zou al een hele verbetering zijn als een ongefundeerde piepbrief niet ontvankelijk wordt verklaard, want het schort op dit moment aan inhoudelijkheid;
- Over het sturen van piepbrieven met minimaal twee centrales zegt hij nog geen ja of nee. Hij wil de achterban hierover consulteren en neemt dit punt mee terug.

Conclusie m.b.t. 'Naleving SOD-afspraken 17 december 2024' (SOD/25.0021 + 1 bijlage)

De voorzitter concludeert dat partijen het eens zijn over de gemotiveerde piepbrief. Daarnaast wordt nagedacht over de vraag of de piepbrief door twee partijen aangevoerd zou moeten worden, om meer versnelling te kunnen realiseren, de juiste thema's op tafel te krijgen en te bespreken en de juiste tijd daaraan te besteden. (pm)

De heer Suwout gaat er aan de hand van hetgeen besproken is vanuit dat Defensie een ongemotiveerde piepbrief die in strijd is met gemaakte afspraken niet-ontvankelijk zal verklaren. (pm)

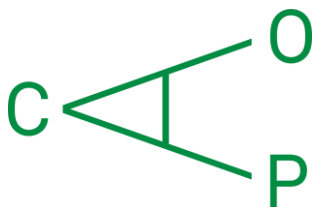
Het tweede punt dat in de gaten zal worden gehouden is het volgende, aldus de heer Suwout. Soms besluiten partijen over een bepaald onderwerp dat zij A aanpassen, B laten zitten omdat er geen overeenstemming over is dat het anders moet, en C voor de helft aanpassen. Als er dan toch weer op B gepiept wordt, zou die brief eigenlijk ook niet-ontvankelijk moeten zijn. De werkgever is immers aanspreekbaar als het erom gaat te controleren of A en C op een goede manier zijn aangepast, dat is waarom een piepbrief wordt gestuurd. Opnieuw betogen het met B eigenlijk niet eens te zijn kan niet aan de orde zijn want die discussie is al gevoerd. Spreker heeft het gevoel dat het hierop heel vaak misgaat, net zoals vorige week. Er wordt dan getracht om het principe nog een keer de revue te laten passeren terwijl dat al twee of drie keer gebeurd is.

Conclusie (vervolg) m.b.t. 'Naleving SOD-afspraken 17 december 2024' (SOD/25.0021 + 1 bijlage)

De heer Suwout kan er nog geen adequate schriftelijke vertaalslag van geven, maar zal er in ieder geval rekening mee houden dat op het moment dat werkgever exact gedaan heeft wat werd afgesproken: A en C aan de gevoerde discussie aanpassen en B blijft wat het is omdat daar in meerderheid toe besloten werd, er niet opnieuw op B gepiept kan worden en B ook niet opnieuw besproken wordt. (pm)

AC

De heer Westermeijer is het hier helemaal mee eens. Het gebeurt vaak bij onderwerpen waar een meerderheidsbesluit werd genomen en waar één partij het met het besluit niet eens was. De piep is in deze geen breekijzer om die discussie nog eens een keer overnieuw te doen, noch in de vergadering noch op papier.



ACOP

De heer Van Deelee vult aan dat de bewoording in dit verband zorgvuldig gekozen moet worden want het luistert heel nauw als het gaat om wat de rol van het SOD is als instituut, in relatie tot meerderheidsbesluiten. Er moet binnen het SOD altijd nog geëscaleerd kunnen worden, ook met piepen.

CCOOP

De heer Hop wil nog op een paar dingen ingaan:

- Met betrekking tot de piepbrieven wordt de suggestie gewekt dat een piepbrief altijd iets is waar partijen al over hebben gesproken. Dat is echter niet altijd het geval. Spreker noemt het recente voorbeeld inzake de wijziging pensioenreglement ABP, waarbij werd verzocht om op heel korte termijn aan te geven of er gepiept zou worden. De reden was tijdsdruk in verband met publicatie van de regeling maar het betrof een onderwerp waar de overlegpartijen niet eerder over gesproken hadden;
- Het helemaal loslaten van de aanbiddingstermijnen zal volgens spreker niemand helpen. De CCCOOP wil vasthouden aan 10 en 15 dagen.

De heer Suwout merkt dat de heer Hop een soort duidelijkheid vraagt omtrent het punt van de termijnen. De duidelijkheid die spreker kan geven is dat partijen niet 10 en 15 dagen hebben afgesproken. De werkgever is aanspreekbaar op het aanbieden met een 'redelijke termijn'. Anders zou zij steeds in overtreding zijn als het 8 of 9 dagen is en ziet spreker zich geconfronteerd blijven worden met mails zoals eerder aangehaald. De voorzitter wil weten of de andere partijen zich kunnen vinden in een 'redelijke termijn'. De heer Suwout meent dat de vraag ook kan zijn of zij kunnen leven met de praktijk zoals deze zich intussen genesteld heeft. Partijen zouden een ander gesprek hebben wanneer de termijn meer richting 3 of 4 dagen is geweest dan 8 of 9 dagen. Spreker is niet feilloos zegt hij, maar in de buurt van 3 of 4 dagen heeft de termijn niet gezeten. Liefst doet hij een herbevestiging van de op 17-12-2024 gemaakte afspraak dat de termijnen niet meer gehanteerd worden, waarbij het over en weer onmiddellijk wordt aangegeven als een feitelijk gehanteerde termijn onvoldoende ruimte biedt.

ACOP

De heer Rozendal:

- Denkt dat het hanteren van de afspraak die over de aanbiddingstermijnen werd gemaakt in de praktijk goed gaat. In het enkele geval dat iemand vindt dat dat niet zo is laat diegene het weten, zoals twee weken geleden bij het opstarten van het overleg na het Kerstreces. Op zo'n moment wordt het standpunt van de andere partijen gevraagd en dat werkte feilloos.

CMHF

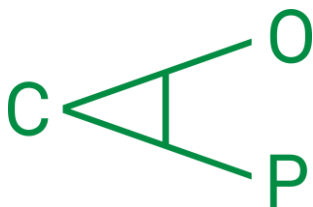
De heer Verkuil:

- Herbevestigt de afspraak van 17-12-2024;
- Gaat ervan uit dat wel geprobeerd wordt om zo dicht mogelijk bij de oorspronkelijke termijn (een week of twee) te blijven en als dat niet lukt is het een keer anders.

AC

De heer Westermeijer:

- Onderschrijft dat reeds afgesproken werd om de vaste getallen los te laten en een redelijke termijn aan te houden;
- Er is ruimte om elkaar aan te spreken en duidelijk kenbaar te maken wanneer het knelt qua voorbereidingstijd. Spreker heeft nog niet meegemaakt dat daar geen rekening mee gehouden werd;
- Bij een onderwerp dat al meerdere keren op de tafel is geweest zijn de verschillen vaak klein en is minder voorbereidingstijd benodigd;
- Is het eens met herbevestiging van de afspraak van 17-12-2024.



CCOOP

De heer Van der Hulst:

• Wil erop wijzen dat er met enige regelmaat conceptagenda's worden aangeboden met reactietermijnen van 24 uur, 36 uur, soms 48 uur (en soms ook ruim op tijd). Spreker dringt in dit verband aan op verbetering want dit zijn naar mening van de CCOOP geen redelijke termijnen.

pm De voorzitter vindt het een goed punt en zegt het mee te zullen nemen.

Conclusie (vervolg) m.b.t. 'Naleving SOD-afspraken 17 december 2024' (SOD/25.0021 + 1 bijlage)

De voorzitter stelt vast dat de afspraak van 17-12-2024 inzake een redelijke termijn voor het aanbieden van stukken is herbevestigd.

De voorzitter inventariseert of er nu nog verdere opmerkingen zijn bij dit agendapunt; deze zijn er niet. Zij sluit het agendapunt hiermee af.

Agendapunt 3: Voorwaardelijk ontslag (AP/25.0350 + 1 bijlage)

Dit onderwerp is in twee WG AP-vergaderingen behandeld. De vorige keer waren drie centrales voor en één centrale principieel tegen het voorstel. Dit is de reden waarom het nu in het SOD voorligt, aldus de voorzitter. Zij geeft het woord aan de heer Suwout.

De heer Suwout:

- Wat de werkgever met het voorstel beoogt is de afstand tussen een ambtsbericht en onvoorwaardelijk ontslag te overbruggen. Er is behoefte aan een fijnmaziger instrumentarium;
- Op 2 juni 2025 is naar aanleiding van de gevoerde bespreking een aangepast stuk aangeboden. Zo is 'laakbaar gedrag' gewijzigd in 'ernstige misdraging', is er een proeftijd gesteld van in beginsel twee jaar en zijn enkele voorbeelden van de bijzondere voorwaarden in de toelichting benoemd;
- De CCOOP heeft aangegeven het een type principieel besluit te vinden dat in het SOD besproken dient te worden. De werkgever is zelf in de tussentijd niet anders over het voorstel gaan denken en heeft er ook geen verdere aanvullingen op.

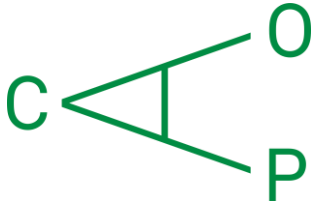
CCOOP

De heer Hop:

- De CCOOP is van mening dat onbesproken gedrag een heel belangrijk element is van de bijzondere positie van de militair. Dit wordt met een voorwaardelijk ontslag echter langzaam losgelaten;
- De CCOOP maakt zich ernstig zorgen over de gevolgen voor de organisatie en de mensen in de organisatie van het verlenen van een tijdelijk ontslag voor gedragingen die normaliter tot ontslag leiden. Dit doet iets met de discipline en het vertrouwen tussen collega's;
- De CCOOP betwijfelt de noodzaak en wenselijkheid van het toevoegen van een tussenvorm van ontslag die verstrekende gevolgen kan hebben voor de militaire organisatie;
- Hier komt nog bij dat Defensie de afgelopen maanden uitlatingen doet met betrekking tot aanpassen van het keuringsreglement en aannemen van grote aantallen nieuwe mensen. Iemand kan echter niet zomaar beroepsmilitair worden.

De heer Van der Hulst:

- Als militairen het gevecht voeren moeten zij blind kunnen vertrouwen op de mensen voor hen, naast hen en achter hen om beschermd te worden en de missie te voltooien. De integriteit van een eenheid komt



onder druk te staan als daar mensen tussen zitten die integriteitsschendingen hebben begaan waarvoor ze normaal gesproken zouden zijn ontslagen;

- De CCOOP maakt zich zorgen over de willekeur gezien de special forces-militair bijvoorbeeld wel met voorwaardelijk ontslag kan gaan maar de korporaal die in opleiding zit niet, omdat er minder in is geïnvesteerd. Dit zou in de rechtspositie niet moeten kunnen.

ACOP

De heer Van Deelee:

- Zegt met het voorstel dat voorligt in te kunnen stemmen. Het betreft een omvorming van het ambtsbericht waarmee wordt aangegeven dat ontslag volgt zodra iemand nog een keer de fout in gaat. De ACOP ziet hier geen beletsel tegen.

AC

De heer Westermeijer:

- Het AC heeft vorig jaar al aangegeven voorstander te zijn, waarbij het uitgangspunt niet is om laakbaar gedrag te legitimeren. Het onvoorwaardelijk ontslag blijft immers ook gewoon bestaan dus hangt betrokkene nog steeds ontslag boven het hoofd. Het voorwaardelijk ontslag vormt een extra instrument dat per individueel geval kan worden ingezet door juristen aan zowel werkgevers- als de werknemerskant;
- AC kan dus instemmen met dit voorstel.

CMHF

De heer Verkuijl:

- Sluit zich aan bij de woorden van de heer Westermeijer;
- Ziet genoeg dubbelingen en mogelijkheden om het anders te doen, maar als de werkgever dit een belangrijk middel vindt heeft de CMHF er weinig tegenwerpingen op.

Defensie

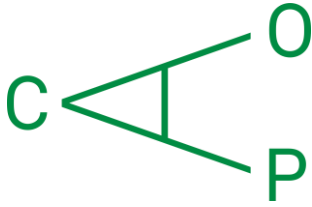
De heer Schwab:

- Er is al jarenlang discussie over het feit dat er geen disciplinaire maatregelen in de militaire rechtspositie zitten omdat misdragingen in het militair straf- en tuchtrecht worden bestraft;
- Daar zit momenteel niets tussen 'foei' zeggen en ontslag, waardoor de afweging voor de bestuurder steeds is om dit middel wel of niet toe te passen. Het voorwaardelijk ontslag daarentegen vormt een instrument om de militair met een uitstekende staat van dienst die een vechtpartij in een kroeg heeft gehad –'gelet op het overige gedrag van de militair' zoals tevens in het AMAR bij ontslaggrond staat- niet direct te ontslaan, maar voorwaardelijk te ontslaan. Als betrokkene geen verdere misdragingen begaat kan hij bij Defensie aanblijven. Als er nog een misdraging volgt moet hij alsnog vertrekken. Dit is geen kwestie van goedkeuren van niet-integer gedrag maar zorgen dat er met de nodige beleidsafweging met personeel om wordt gegaan;
- De korporaal in opleiding uit het voorbeeld van de CCOOP krijgt overigens ontslag wegens het niet behalen van de opleidingseisen; dat is een heel ander punt. Spreker begrijpt de opmerking vanuit de CCOOP ook niet. Hij kan zich namelijk niet voorstellen dat de CCOOP ervoor zou pleiten om de militair waar veel in geïnvesteerd is, die al vele jaren gediend heeft onder bijzondere omstandigheden en die eenmalig de fout in gaat, te allen tijde weg te sturen.

CCOOP

De heer Hop:

- Dit laatste is niet wat de CCOOP bepleit. Wat de CCOOP gezegd heeft is dat er voor dergelijke gevallen verschillende vormen zijn die in het ambtsbericht zitten;



- Iemand die nu een gedragsregel overtreedt krijgt èn een ambtsbericht èn een overplaatsing èn een terugplaatsing van het hele gezin vanuit een plaatsing in het buitenland. Spreker vreest dat een voorwaardelijk ontslag straks repeterend zal worden toegepast;
- Er wordt een voorbeeld genoemd van een vechtpartij in een kroeg, maar het ligt er volgens spreker maar net aan waar dat plaatsvindt; daar is vanuit Defensie geen eenduidigheid bij. Als er een massale vechtpartij plaatsvindt in een kroeg in het buitenland is opeens de hele krijgsmacht geschaad en wordt er zwaar gestraft terwijl het een ander verhaal is als dat lokaal gebeurt;
- Er is een grote zorg dat het opleggen van deze strafmaatregel gebeurt door “de commandant, voor deze...” etcetera waardoor dit straks op een niveau komt te liggen waar het volgens de CCOOP niet thuishoort.

Hier wil de heer Schwab direct op reageren want dit is niet waar. Het ontslag –en daarmee ook het voorwaardelijk ontslag- moet worden opgelegd door de tot ontslag bevoegde instantie. In het geval van officieren is dat de Kroon en voor alle andere gevallen is dit de staatssecretaris, voor de betreffende OPCO-commandant. De voorzitter dankt de heer Schwab voor de verheldering en vraagt of de heer Hop hier nog op wil reageren. De heer Hop antwoordt dat de praktijk zal moeten uitwijzen hoe dit zich zal uiten maar het is voor de CCOOP in ieder geval een serieus punt van zorg.

De heer Van der Hulst:

- Vindt dat de CCOOP zojuist zodanig werd gepositioneerd alsof zij goede militairen de dienst zou willen laten verlaten. Dit acht spreker niet gepast;
- Hij wil daarnaast een vraag neerleggen, namelijk of Defensie voornemens is om het aantal keren dat een voorwaardelijk ontslag wordt opgelegd te rapporteren in het Jaarverslag Integriteit Defensie. De heer Suwout denkt hier geen bezwaar tegen te zien. De voorzitter zegt dit punt mee te nemen.

pm

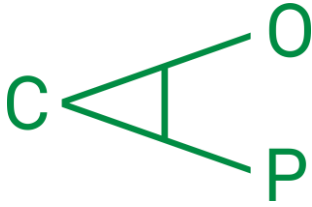
De voorzitter stelt vast dat er een ‘ja’ is als besluit –drie centrales die ‘ja’ zeggen en één centrale die een zorg uit- voor dit persoonsgerichte extra instrument met een tweede kans-effect.

De heer Hop beproeft dat de voorzitter het voorwaardelijk ontslag wil vaststellen. Hij dringt er echter op aan om eerst nog goed te kijken naar hetgeen in de toelichting wordt geadviseerd, om voor de duur van de proeftijd in beginsel twee jaar te hanteren. Spreker ziet ‘in beginsel’ graag gewijzigd in ‘maximaal’ omdat de gevolgen, zeker als daar een hele lange termijn aan zit, heel verstrekkend zijn. Zo kan er op een werkgeversverklaring niet worden aangegeven of men in vaste of tijdelijke dienst is zolang er een voorwaardelijk ontslag is. De voorzitter antwoordt dat een besluit genomen wordt op hetgeen in het stuk staat dat in de werkgroep besproken is en waarvoor de handen op elkaar gegaan zijn. Er worden in het SOD geen aanpassingen meer daarop gedaan. Volgens de heer Hop is het niet noodzakelijk dat in het SOD wordt bevestigd wat er in de WG AP is afgesproken en kan hij gewoon een voorstel doen, zoals hij zojuist deed. De voorzitter herhaalt dat zij van mening is dat de anderen ‘ja’ zeggen op datgene wat voorligt en wat in de WG AP besproken is. De zaal rondkijkend ziet zij deze aanwezigen nu ook bevestigend knikken.

Conclusie m.b.t. ‘Voorwaardelijk ontslag’ (AP/25.0350 + 1 bijlage)

De voorzitter stelt vast dat partijen bij meerderheid hebben ingestemd met het voorstel voor voorwaardelijk ontslag. De CCOOP heeft een punt van zorg geuit. Daarnaast heeft de CCOOP een vraag inzake rapportage neergelegd en deze neemt Defensie mee terug. (pm)

PAUZE 14.18 – 14.33 UUR



Agendapunt 4: Concept beleidsvoornemen LRP 1734 JKB Schieten van het CLAS (REO/25.0123)

De voorzitter geeft het woord aan de heer Suwout om dit punt in te leiden.

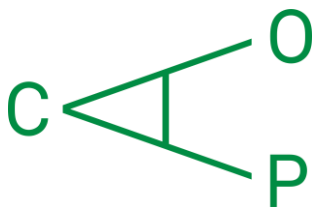
De heer Suwout:

- In de io REO/WG REO is een behoorlijke discussie gevoerd over de ophanging van de organisatie-eenheid JKB Schieten. In het aangepaste beleidsvoornemen is over de ophanging het volgende beschreven (p. 4): *“C-JKB Schieten rapporteert rechtstreeks en zonder tussenpersonen aan D-DAOG op het gebied van compromittatie van de schietveiligheid. Deze onafhankelijke en directe lijn van rapporteren wordt opgenomen en uitgeschreven in zowel de orgaanbeschrijving als de functiebeschrijvingen van de JKB Schieten. Voor de bedrijfsvoering wordt de JKB Schieten onder C-OTCMan geplaatst, dit betreft louter een administratieve relatie. De functionele aansturing geschiedt door het SO Schieten met als voorzitter H-uitvoering DT&O. H-uitvoering DT&O staf CLAS is tevens de eerste beoordelaar van de C-JKB Schieten.”*
- Omdat de discussie in de WG REO niet tot besluitvorming heeft kunnen leiden ligt het nu voor in het SOD.

CCOOP

De heer Van der Hulst:

- De ophanging zit niet goed in elkaar omdat de betrokken functionaris aan D-DAOG moet rapporteren, maar daar niet bij in de buurt zit. Naast fysieke drempels betreft het een 2-ster generaal, hetgeen zomaar langsgaan of bellen lastiger maakt;
- De aansturing vindt plaats door een overleg, wat de CCOOP bijzonder vindt. Aansturing gebeurt door een andere functionaris –dit kan het hoofd van het overleg zijn- en niet door een overleg;
- Voorts wordt de functionaris administratief ergens geplaatst, met een eerste beoordelaar die daar ook niet logisch in zit;
- Toen dit plan voor het eerst in het io REO besproken werd, maakte de eenheid deel uit van OTCMan. Er werd toen gezegd dat deze buiten scope werd geplaatst omdat er iets mee zou zijn, er zou iets spelen. Volgens spreker gaat het er al een jaar of tien over dat er een toezichthouder schieten of iets dergelijks zou moeten komen. Uiteindelijk is OTCMan gereorganiseerd en bij bespreken van dit plan bleken de nieuwe ideeën niet te zijn gewijzigd ten opzichte van de oude ideeën (wat opmerkelijk is, want dan had de eenheid net zo goed in de reorganisatie OTCMan meegenomen kunnen worden);
- Het bezwaar van CCOOP en andere centrales tegen de voorgestelde ophanging is dat onafhankelijk toezicht alleen kan worden uitgevoerd in geval van onafhankelijke ophanging. Dit is niet iets wat de centrales vinden maar wat simpelweg vanuit de wetenschap voortkomt;
- De discussie is destijds van het io REO naar de WG REO gegaan, alwaar deze evenmin beslecht kon worden en naar het SOD is geëscaleerd. Het feitelijke verloop is vervolgens dat de behandeling van dit agendapunt in het SOD lang op zich moest laten wachten. Dit vindt de CCOOP voor de betrokkenen erg vervelend en zij had graag gezien dat het anders was gelopen;
- Veiligheid wordt georganiseerd volgens het ‘Three lines of defense’-model, wat tegenwoordig het Three Lines Model is gaan heten. De CCOOP constateert dat het voorstel zoals het nu voorligt niet met dit model overeenstemt. Dit staat dus haaks op elkaar en spreker is benieuwd naar de opvatting van de voorzitter hierover;
- CCOOP stelt voor om, conform het model, de CDS als governing body te stellen waaraan deze organisatie rapporteert. De meeste toezichthouders die in de third line of defense zitten rapporteren aan de belanghebbende en dat zou de CDS zijn. De CDS heeft hier ook een afdeling voor, met mensen die namens de CDS/Minister/staatssecretaris vragen beantwoorden in geval er zich incidenten hebben voorgedaan;
- Hoewel de toezichthouder ervoor zal zorgen dat schieten veiliger wordt, zullen er altijd incidenten blijven plaatsvinden. Zodra dit echter goed wordt georganiseerd en onderdeel wordt van veiligheids- en risicomanagement is de verwachting dat het aantal incidenten afneemt of in ieder geval de impact ervan



afneemt. Dit is de reden waarom de CCOOP zo'n sterk pleidooi voert, want het gaat om de veiligheid van defensiepersoneel;

- Om te kunnen leren van fouten is het nodig dat men open en eerlijk kan zijn over fouten die gemaakt zijn. De ophanging is daarom ook echt belangrijk omdat individuen er geen last van moeten krijgen of met disciplinaire maatregelen geconfronteerd worden op het moment dat zij transparant zijn over gemaakte fouten;
- De CCOOP heeft zowel in het io REO als de WG REO geconstateerd dat de werkgever vast blijft houden aan de constructie van ophanging onder OTCMan. De vraag die daarom wordt neergelegd is wie Defensie in deze als belanghebbende beschouwt, waardoor zij JKB Schieten onder OTCMan ophangt terwijl dit een defensiebrede toezichthouder is.

AC

De heer Van Riel:

- Sluit zich aan bij de woorden van de collega van de CCOOP;
- Het document benoemt verschillende zaken maar vertelt niet aan wie JKB Schieten precies rapporteert buiten OTCMan;
- Spreker vraagt zich af wat de bevoegdheden van deze toezichthouder zijn met de gekozen aanpak, of deze bijvoorbeeld schietactiviteiten kan stoppen, bindende maatregelen kan opleggen of alleen advies uitbrengt;
- De verwachting is dat als de toezichthouder bepaalde dingen doet of signaleert, hij op het eigen onderdeel waarschijnlijk in de weg gezeten zal worden;
- Het feit dat Defensie het zodanig klein maakt dat het puur administratief onder OTCMan wordt gehangen geeft meteen een opening om ervoor te pleiten het daar niet op te hangen. Als het dan toch zo klein is kan dat beter onder de CDS worden gedaan.

CMHF

De heer Verkuijl:

- Vindt het een lastig onderwerp omdat het zich op de scheidslijn bevindt van waar deze overlegtafel wel en niet over gaat. Aan de andere kant snapt hij heel goed wat zijn collega's aangeven en vindt hij het ook goed dat het onderwerp aan deze tafel besproken wordt;
- Spreker denkt eveneens dat er een betere plek in de organisatie zou zijn voor de ophanging. Het klinkt logischer om er iemand op het hoogste niveau voor verantwoordelijk te maken. Op die manier wordt het onderwerp ook serieus genomen, hetgeen zoals hij aanneemt ook bedoeld wordt.

ACOP

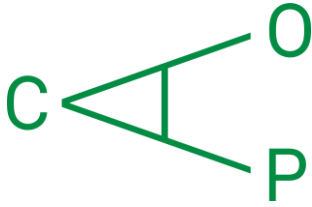
De heer Van Deelee:

- Veiligheid is een belangrijk onderwerp. Spreker vraagt zich net als de heer Verkuijl af of deze tafel hierover gaat, maar is wel van mening dat de vraag gesteld mag worden of de ophanging op het juiste niveau is;
- De manier van organiseren is met single service management en toezichthouders op hoog niveau met verschillende bevoegdheden en dergelijke door de tijd achterhaald. De vraag is dan ook of het zo diep in de organisatie moet worden belegd.

Defensie

De heer Suwout:

- Naar de letter beschouwd gaat het hier niet om toezicht zoals een inspecteur militaire veiligheid bijvoorbeeld uitoefent. Het is bedoeld als kwaliteitsbewakingsinstrument en iedere commandant of eenieder die verantwoordelijk is voor een proces heeft er baat bij om de eigen kwaliteitsbewaking in te regelen;



- Ten aanzien van de vraag of deze tafel over inrichtingsvraagstukken gaat is het antwoord dat dat in principe niet het geval is. Indien een inrichtingsvraagstuk aan veiligheid raakt wordt het echter wel een relevant onderwerp om hier op tafel te bespreken;
- Spreker heeft zich destijds laten leiden -omdat hij dacht dat dat de kern van de discussie was- door het gegeven dat degene die hoofd is van de bedoelde kwaliteitsbewaking in staat moet zijn om te rapporteren over veiligheid wat hij wil, zonder ruggenspraak of dat hij er ooit in zijn beoordeling last van krijgt. Dat is in hetgeen voorligt wel geborgd;
- De werkhypothese die spreker zou willen hanteren is dat de ophanging weliswaar enigszins complex is maar dit is niet het bespreekpunt. Het bespreekpunt is volgens hem op welke manier de ophanging ervoor zou zorgen dat bedoelde functionaris zich niet vrijelijk kan uiten over de veiligheid binnen het schietproces.

CCOOP

De heer Van der Hulst:

- Onderschrijft dat het geen Inspectie Veiligheid Defensie betreft (IVD). Het betreft aldus spreker een third line die over alle defensieonderdelen een bepaalde mate van toezicht houdt/kwaliteitsbewaking uitvoert;
- Wat de heer Suwout aangeeft is typisch de first line: iedereen is in eerste instantie zelf verantwoordelijk voor de veiligheid. Is het niet degene zelf dan is het de direct leidinggevende, de collega die naast diegene staat enzovoort; met elkaar vormen zij de eerste lijn. Daarnaast is er binnen ieder defensieonderdeel een bureau dat de tweede lijn uitvoert, dat door deskundige ondersteuning en advies ervoor zorgt dat de eerste lijn kan doen wat hij moet doen. De toezichthouder –in dit geval kwaliteitsbewaker genoemd- kijkt of de eerste en tweede lijn goed samenwerken en of dat goed gaat. Dit pleit ervoor dat deze op afstand staat;
- Binnen de wetenschap en ook binnen het Ministerie van Defensie zijn er boeken vol geschreven over sociale veiligheid. De vraag is of de defensiemedewerker in staat is om bij zijn leidinggevende of degene die verantwoordelijke is aan te geven dat zaken niet op orde zijn. In dit geval is betrokkene administratief geplaatst en heeft ook een eerste beoordelaar bij de eenheid die het meest doet aan schieten en die dus een heel ander belang heeft bij het oplossen van eventuele incidenten in het kader van de 'can do'-mentaliteit of andere aspecten;
- Het Three Lines Model is volgens spreker nog steeds het beleid van Defensie in de huidige SG-007. Zoals de ophanging nu wordt gedaan is dus niet in lijn met hetgeen Defensie voorstaat, zo stelt hij vast.

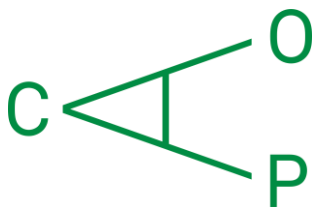
De voorzitter besluit de vergadering voor een moment te schorsen, om daarna met een terugkoppeling terug te komen.

SCHORSING 14.54 – 15.13 UUR

De voorzitter hervat de vergadering en geeft het woord aan de heer Suwout.

De heer Suwout:

- Vertelt dat Defensie tijdens de schorsing alles nog even de revue heeft laten passeren, inclusief het Three Lines Model. Ook in dat model zit volgens Defensie echter een relevant verschil tussen extern toezicht en interne kwaliteitsbewaking. Volgens spreker is toezicht de vierde lijn. De ophanging zoals voorgesteld is bedoeld om dicht bij het proces te staan en tastbaar te zijn. Degene die met de kwaliteitsbewaking belast wordt zou niet iemand moeten zijn die in DT vanaf het PKC afdaald, maar juist iemand in gevechtspak die dicht op het proces zit om aanspreekbaar te zijn en een vertrouwde gesprekspartner te zijn als het gaat om meldingen, verbeteringen en dergelijke;
- Het was dus niet de bedoeling om deze JKB zo ver mogelijk op afstand te plaatsen, nog los van wat het zou betekenen als al deze kwaliteitsbewakingseenheden naar het niveau van Bestuursstaf en Defensiestaf gebracht zouden worden en daar zouden worden opgehangen;



- De werkgever heeft beproefd dat er vanuit de centrales niet zozeer behoefte is om harken te tekenen, maar met name om de implicaties voor de veiligheid te kennen. Vanuit die optiek is het spreker nog wel onvoldoende duidelijk waar de huidige ophanging op gespannen voet staat met veiligheid, vooral omdat de bedoeling is dat dit geen toezichthouder in de rapporterende zin is maar iemand die meedoet aan het zo hoog mogelijk krijgen van de kwaliteit;
- Hij vraagt of mevrouw De Haan kan aanvullen hoe Defensie denkt het beste van twee werelden te hebben door wel met het reorganisatieproces door te gaan en aan de andere kant ruimte te geven aan de discussie van vandaag, zonder in het frame te geraken dat 'dit het maar moet zijn'.

Mevrouw De Haan:

- Denkt dat het goed is om erbij stil te staan dat het beleidsvoornemen er al negen maanden ligt en het jammer zou zijn als partijen er vandaag niet uitkomen, waardoor de Landmacht nog langer moet wachten om de reorganisatie voort te zetten en een plan te maken;
- Wat Defensie zou kunnen toezeggen is om, gekoppeld aan de vragen en opmerkingen van de centrales en gekoppeld aan het Three Lines Model, de zaken waar nog een nadere duiding aan moet worden gegeven mee te nemen in het cVRP. Zo zal tevens worden toegelicht waar voor Defensie het verschil zit tussen de rol van de toezichthouder en de kwaliteitsbewaker en waar deze rollen zijn belegd.

De voorzitter vraagt om een reactie van de kant van de centrales.

CCOOP

De heer Van der Hulst:

- Vindt het lastig en denkt dat het goed is als de centrales even met elkaar overleggen;
- Wat hij in ieder geval wil aangeven is dat hetgeen de heer Suwout benoemde (dicht op de mensen, gevechtspak) precies allemaal tweede lijn is en dat is niet het vraagstuk dat voorligt. Beoogd wordt om juist de derde lijn in te regelen.

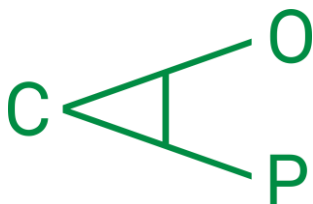
SCHORSING 15.18 – 15.38 UUR

De voorzitter hervat de vergadering en geeft het woord aan de heer Van der Hulst.

SCO

De heer Van der Hulst:

- Spreekt namens de SCO, maar nodigt zijn collega's uit om verbeteringen of aanvullingen te doen waar nodig;
- Gelet op de discussie die een aantal keren over het onderwerp is gevoerd lijkt het dat partijen er niet over uit komen wat de meest gewenste situatie is. De centrales hebben enigszins het gevoel dat de werkgever nog niet weet wat de meest gewenste situatie is en meer tijd nodig heeft om onderzoek te doen;
- De centrales willen Defensie de suggestie meegeven om te kijken naar een construct waarin betrokkenen weliswaar praktisch tewerkgesteld worden bij bijvoorbeeld OTCMan maar organisatorisch onder de afdeling Veiligheid bij de DAOG of elders in de staf van de CDS geplaatst worden, zodat zij hun rol kunnen vervullen en aldaar direct verantwoording afleggen;
- Wat de centrales betreft ligt er een beleidsvoornemen voor waarvan zij een aantal keren hebben geschetst waarom zij denken dat hetgeen wordt voorgesteld niet de juiste oplossing is, met argumenten zoals deze vandaag zijn gedeeld. Zij stellen Defensie in de gelegenheid zich daarover te beraden en zien een cVRP waar dit eventueel in is meegenomen tegemoet.



Conclusie m.b.t. 'Concept beleidsvoornemen LRP 1734 JKB Schieten van het CLAS' (REO/25.0123)

Mevrouw De Haan interpreteert het standpunt van de centrales als zijnde dat met het reorganisatieplan gestart kan worden, waarbij Defensie kennisneemt van hetgeen de centrales hebben aangegeven en het aan Defensie is om te kijken hoe dat zijn weerslag vindt in het reorganisatieplan. Het volgende moment waarop de centrales daar weer iets van kunnen vinden is in het io REO waar het reorganisatieplan zal worden behandeld. De voorzitter deelt deze conclusie. Zij vindt het fijn dat het plan op deze manier voort kan en dankt de centrales.

Agendapunt 5: Aanstelling burger als brigade-generaal (SOD/25.0297)

De heer Suwout:

- Geeft aan dat het onderwerp niet eerder in een werkgroep is behandeld maar rechtstreeks bij het SOD is geagendeerd;
- De aanleiding is een brief van de CCOOP dus stelt spreker voor om hen in eerste instantie een toelichting op deze brief te laten geven.

CCOOP

De heer Hop:

- Vorig jaar mei werd de CCOOP geconfronteerd met een hele opmerkelijke zaak, namelijk een burger die werd aangesteld voor de duur van drie jaar in de rang van generaal;
- De CCOOP wil weten op grond waarvan Defensie meent dit te kunnen doen plaatsvinden en of Defensie wel heeft ingeschat welke gevolgen dit heeft voor de medewerkers binnen de organisatie, vooral binnen de KMar. Zo breed zijn de directe lijnen daar niet voor wat betreft beschikbare functies;
- Een aanstelling –ongeacht de persoon- met een bepaalde leeftijd voor een periode van drie jaar in de rang van generaal is niet gebruikelijk.

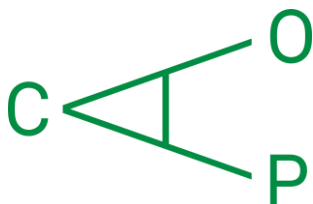
Defensie

De heer Suwout:

- Kan zich voorstellen dat afgevraagd wordt waarom de positie op deze manier is gevuld;
- Het betreft een belangrijke positie binnen de Marechaussee. De ideale situatie zou zijn dat de Marechaussee een kandidaat heeft die daar 1-op-1 op past, voor wie het een logische carrièrestap is en die naar het oordeel van de organisatie die stap op dat moment ook kan nemen. Een dergelijke kandidaat was niet voorhanden en daarom is er gekeken naar een alternatieve manier om de positie in te vullen. Intern zijn er allerlei procedurele stappen gezet (zoals MD-comités) en de organisatie is in ieder geval niet over één nacht ijs gegaan;
- Ten aanzien van de vraag of er gehandeld is in strijd met geldende wet- en regelgeving geeft hij het woord aan de heer Schwab om te duiden of dit formeel gezien het geval is. Dat de aanstelling ongebruikelijk en wellicht ook ongewenst is om uiteindelijk bij externe kandidaten uit te komen, is wat de heer Suwout betreft duidelijk maar de vraag is of het ook raakt aan regelgeving op een manier die niet zou kunnen.

De heer Schwab:

- Dit is een bijzondere situatie omdat betrokkene uit de politiewereld komt en eigenlijk deel uitmaakt van een 'uitwisseling' tussen KMar en de Nationale Politie. Het betreft dus niet zomaar een burger maar iemand met een gelijkwaardige positie binnen de politie;
- Betrokkene is ook niet aangesteld als beroepsmilitair, maar is aangesteld bij het reservepersoneel om de uiterlijke en hiërarchische positie van een Marechaussee-generaal te kunnen krijgen;
- In beginsel kan iedereen bij het reservepersoneel aangesteld worden in de rang die behoort bij de functie als de werkgever betrokkene daarvoor geschikt acht;



- Dat betrokkene niet voldoet aan de referentie-eis wordt gelegitimeerd door het feit dat het een tijdelijke functie van drie jaar betreft waarna betrokkene weer teruggaat naar de politie. Defensie hoopt dat er in de tussentijd binnen de Marechaussee mensen zijn opgelijnd en geschikt bevonden zijn om de functie te gaan vervullen. Het is niet iets dat Defensie structureel wil doen, maar betreft dus een noodmaatregel;
- Zoals bekend speelt er in de top van de Marechaussee-organisatie een kwestie naar aanleiding van vertrek van een functionaris naar FRONTTEX. Daardoor zijn er gaten gevallen die opgevuld moeten worden, dat is problematisch. Gelet op het belang van de Marechaussee-organisatie moet er bovendien iemand zitten die het vertrouwen van de bewindspersonen geniet;
- In formele zin is de aanstelling niet in strijd met wet- en regelgeving. Er is weliswaar een andere beleidsafspraken over, maar dit is dan ook geen normale situatie.

CMHF

De heer Verkuijl:

- Heeft moeite met het feit dat bepaalde leden in de CMHF-achterban een goede staat van dienst hebben gehad als piloot bijvoorbeeld en om allerlei redenen niet terug kunnen komen, zoals dat zij net te oud zijn. Zij worden dan bijvoorbeeld op twee verschillende reservistencontracten aangesteld, het ene voor 4 dagen en het andere voor 1 dag, om les te geven op een vliegtuig of dat soort zaken. Daar spreekt naar zijn mening wel een soort kruideniersmentaliteit uit;
- Vindt het hartstikke goed dat er een politieman binnen de organisatie rondloopt maar begrijpt niet waarom deze dan niet gewoon als politieman rondloopt. Hij snapt niet wat de toegevoegde waarde is om diegene meteen ook maar militair te maken. Het uitwisselen van expertise is erg waardevol. Zo lopen er bijvoorbeeld ook Landmachers bij de Luchtmacht rond, maar die lopen ook niet opeens in een Luchtmacht-uniform;
- Spreker kan zich voorstellen dat er in de organisatie met scheve ogen wordt gekeken als er vanuit het niets iemand naar voren komt en men zich afvraagt of er echt niemand binnen de organisatie zelf de plek had kunnen opvullen.

De heer Wouters:

- Als betrokkene in politie-uniform geplaatst zou zijn was dat beter geweest voor de samenwerking en de beeldvorming. Het was dan niet nodig geweest om wederom een burger horizontaal als opperofficier in te steken, dus had men daar geen aanstoot aan hoeven nemen. Een politieman binnen Defensie zou juist goed zijn om te kenmerken hoe de samenwerking, de uitwisseling met de politie is. Door degene militair te maken terwijl hij geen militair is zorgt het daarentegen slechts voor wrok;
- Het is water onder de brug, maar spreker is benieuwd waarom er zulke gaten getrokken worden en de Marechaussee geen beter loopbaanpad heeft waarbij kolonels klaargestoomd worden voor opvolging.

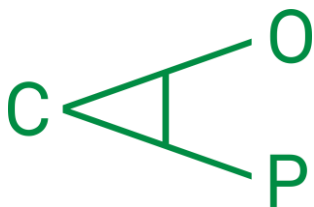
ACOP

De heer Van Deelee:

- Deelt de zorg over de loopbaanplanning en pleit ervoor dat de eerstvolgende commandant die bij de Marechaussee vertrekt een opvolging uit eigen gelederen krijgt. De loopbaansporen zijn er niet voor niets, zo benadrukt hij.

Defensie

Wat de heer Suwout betreft valt inderdaad te beargumenteren dat betrokkene beter in zijn politiehoedanigheid in de organisatie geplaatst had kunnen worden. Spreker weet niet of dit overwogen is en zo ja, wat het standpunt van de Marechaussee en van de politie daarbij geweest is.



CCOOP

De heer Hop heeft nog één vraag. Op intranet werd destijds gemeld dat betrokkene aangesteld was als beroepsmilitair voor de duur van drie jaar. Zojuist hoorde hij dat het gaat om een tijdelijke aanstelling als militair en ook als reservist. Spreker wil graag weten wat de aanstellingsvorm precies geweest is (niet omwille van de persoon, maar om te weten wat de aanstellingswijze geweest is en of de werkgever gemeend heeft een reservist aan te stellen ongeacht diens leeftijd).

De heer Schwab leest uit het aanstellingsbesluit voor: *“aangesteld voor de duur van drie jaar als militair bij het reservepersoneel van de krijgsmacht, ingedeeld bij de Koninklijke Marechaussee in de rang van brigade-generaal.”*

De voorzitter vraagt de aanwezigen of er nog verdere reflecties zijn; die zijn er niet.

Conclusie m.b.t. 'Aanstelling burger als brigade-generaal' (SOD/25.0297)

De voorzitter vat samen dat Defensie de zorgen van de centrales heeft gehoord omtrent deze aanstelling. Deze zullen intern worden teruggekoppeld en daar blijft het voor wat dit onderwerp betreft bij.

Agendapunt 6: Rondvraag en sluiting

Er zijn geen punten voor de rondvraag.

De voorzitter dankt de aanwezigen. Zij is verheugd dat partijen erin geslaagd zijn het langstlopende SOD nu eindelijk af te sluiten. De volgende vergadering staat gepland op 24 februari 2025.

De voorzitter sluit de vergadering om 15.57 uur.